

Lohnpolitik in Europa

Eine Studie im Auftrag
des European Industrial Relations Observatory (EIRO)

von Thorsten Schulten (WSI)
und Angelika Stückler (Universität Wien)

1. Einleitung: Lohnpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion (EWU)	1
2. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends	2
2.1 Die Entwicklung der Nominallöhne.....	3
2.2 Die Entwicklung der Reallöhne	6
2.3 Die Entwicklung der Lohnquoten.....	9
3. Nationale Tarifvertragssysteme in Europa	11
4. Nationale Formen der Lohnkoordinierung	13
4.1 Branchenübergreifende Koordinierung von Lohnverhandlungen.....	13
4.2 Makroökonomische Leitlinien für eine nationale oder branchenübergreifende Lohnkoordinierung	15
5. Makroökonomische Konzepte von Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Begründung lohnpolitischer Forderungen	18
5.1 Makroökonomische Determinanten bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Lohnforderungen.....	18
5.2 Lohnformeln bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Forderungen.....	20
5.3 Einbeziehung europäischer und grenzüberschreitender Referenzwerte durch die Gewerkschaften	21
5.4 Makroökonomische Argumentationsmuster der Arbeitgeber.....	21
6. Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lohnpolitik	22
6.1 Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen	22
6.2 Lohnleitlinien für den Abbau der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gewerkschaftlicher Forderungen	23
6.3 Ansätze von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Abbau geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.....	24
7. Resümee	25

Düsseldorf, Oktober 2000

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut in der
Hans-Böckler-Stiftung
(WSI)

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248
Fax: 0211 / 7778-250
E-Mail: tarifarchiv@wsi.de
www.tarifvertrag.de

1. Einleitung: Lohnpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion (EWU)

Mit der Einführung der Europäischen Währungsunion (EWU) haben sich auch die makroökonomischen Rahmenbedingungen für die Lohnpolitik in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union grundlegend verändert. Da die einzelnen Nationalstaaten innerhalb der EWU nicht mehr auf flexible Wechselkurse und Zinssätze zurückgreifen können, um auf diese Weise Schwankungen in der Wirtschaftsleistung auszugleichen, besteht die Gefahr, dass die wesentlichen Anpassungsleistungen der Lohnpolitik aufgebürdet werden. Darüber hinaus hat die Lohnpolitik erhebliche Konsequenzen für die Stabilität innerhalb der EWU. Während "zu hohe" Löhne möglicherweise die Inflationsgefahr verstärken können, wirken "zu niedrige" Löhne in die entgegengesetzte Richtung und können eine Deflationsspirale in Gang setzen.

Seit Beginn der zweiten Stufe der EWU im Jahr 1994 werden von der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rat jedes Jahr allgemeine wirtschaftspolitische Leitlinien erarbeitet, die auch Empfehlungen über die als "angemessen" betrachteten Lohnentwicklungen innerhalb der EWU enthalten. Gemäß den von der Europäischen Kommission im April 2000 herausgegebenen Empfehlungen über die Grundzüge der Wirtschaftspolitik¹ sollen:

- "**Nominallohnerhöhungen** mit der Preisstabilität vereinbar sein. Im Euro-Währungsgebiet bedeutet dies, dass die Lohnerhöhungen insgesamt mit Preissteigerungen im Rahmen des von der EZB gesetzten Preisstabilitätsziels vereinbar sein müssen. (...);
- **Reallohnsteigerungen** im Verhältnis zum Wachstum der Arbeitsproduktivität gefördert werden, die der Notwendigkeit Rechnung tragen, die Rentabilität kapazitätserweiternder und arbeitsplatzschaffender Investitionen erforderlichenfalls zu stärken und anschließend zu wahren (...);
- die Tarifverhandlungssysteme sicherstellen, dass bei der Lohnfindung den Produktivitätsunterschieden Rechnung getragen wird (gemäß Fachkenntnissen, Qualifikationen oder geographischem Gebiet); und
- Politikanstrengungen zur Verringerung von **Lohnunterschieden zwischen Mann und Frau**, die auf einer de facto Diskriminierung beruhen, fortgesetzt werden."

Darüber hinaus wurde auf der Tagung des Europäischen Rates in Köln am 3. und 4. Juni 1999 eine Entschließung über einen **Europäischen Beschäftigungspakt** angenommen, in der zur Förderung einer nichtinflationären Wachstumsdynamik die Koordinierung der Wirtschaftspolitik mit einer gegenseitigen Abstimmung der Lohn-, Geld-, Haushalts- und Finanzpolitik gefordert wurde.² Im Rahmen des Europäischen Beschäftigungspaktes

¹ Europäische Kommission, Empfehlungen über die Grundzüge der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft für das Jahr 2000, April 2000, ECFIN/209/00-DE.

² Europäischer Rat, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Europäischer Rat in Köln 3. und 4. Juni 1999, SN 150/99.

wurde ein neuer **makroökonomischer Dialog** institutionalisiert und ein gemeinsames Forum aus Vertretern der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Kommission, dem Europäischen Parlament, der europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen und der Europäische Zentralbank (EZB) geschaffen, das sich zweimal jährlich zu einem intensiven Austausch über die makroökonomische Entwicklung in der EU trifft.

Das Ziel der vorliegenden Studie, die auf nationalen Untersuchungen der nationalen Zentren des **European Industrial Relations Observatory (EIRO)** basiert,³ besteht darin zu analysieren, in welchem Maße die nationalen Systeme der Lohnfindung in den 15 Mitgliedstaaten der EU und Norwegen geeignet sind, den neuen, durch die EWU geschaffenen Anforderungen, zu entsprechen. Dabei werden sowohl die Ergebnisse als auch die spezifischen nationalen Formen der Lohnpolitik untersucht. Die Studie vermittelt zum einen Überblick über die langfristigen nationalen Lohnentwicklungen und analysiert diese im Kontext der jeweils nationalen makroökonomischen Entwicklung. Zum anderen wird die Funktionsweise der nationalen Lohnfindungssysteme untersucht, indem

- die unterschiedlichen **Verhandlungsebenen** (branchenübergreifend, Branche, Unternehmensebene usw.) analysiert werden;
- die unterschiedlichen landesspezifischen Formen der **branchenübergreifenden Lohnkoordination** (Vereinbarungen auf zentraler Ebene, branchenübergreifende Koordination, sektorale Lohnführerschaft usw.) untersucht werden; sowie
- die Anwendung **makroökonomischer Leitlinien** und/oder Kriterien für die Lohnpolitik bei Tarifverhandlungen und -vereinbarungen überprüft wird.

Einen weiteren Schwerpunkt der Studie bildet die Analyse **geschlechtsspezifischer Aspekte der Lohnpolitik**. Die Studie liefert Daten über die bestehenden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und analysiert die lohnpolitischen Ansätze von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

2. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

Für Unternehmen und Beschäftigte, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Politiker und Wissenschaftler innerhalb der EWU gewinnt der grenzüberschreitende Vergleich von Löhnen und Lohnentwicklungen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zunehmend an Bedeutung. Aussagefähige internationale Lohnvergleiche sind jedoch äußerst schwierig, da zum einen die nationalen Systeme der Lohnfindung, Arbeitsbeziehungen, Besteuerung und sozialen Sicherheit nach wie vor erhebliche Unterschiede aufweisen und zum anderen bei der Erstellung und Präsentation nationaler Statistiken

³ Die vorliegende Studie ist zunächst in englischer Sprache unter dem Titel "Wage Policy and EMU" erschienen und wurde in der Online-Datenbank des European Industrial Relations Observatory EIROnline (www.eiro.eurofound.ie/2000/07/study/TN0007402S.html) sowie im EIRObserver 4/00 veröffentlicht. Die einzelnen Untersuchungen der nationalen EIRO-Zentren sind ebenfalls über EIROnline (www.eiro.eurofound.ie/2000/07/study/index.html) abrufbar.

mitunter recht verschiedenen Verfahren angewandt werden. Auf europäischer Ebene liegen mittlerweile verschiedene Lohn- und Arbeitskostenstatistiken vor, die entweder von der Europäischen Kommission, von Eurostat oder der Europäischen Zentralbank (EZB) herausgegeben werden.⁴ Im folgenden Abschnitt werden vorwiegend Statistiken der Generaldirektion für Wirtschaft und Finanzen der Europäischen Kommission herangezogen, da diese lange makroökonomische Datenreihen enthalten, welche die Analyse langfristiger Tendenzen bei den europäischen Lohnentwicklungen ermöglichen.

2.1 Die Entwicklung der Nominallöhne

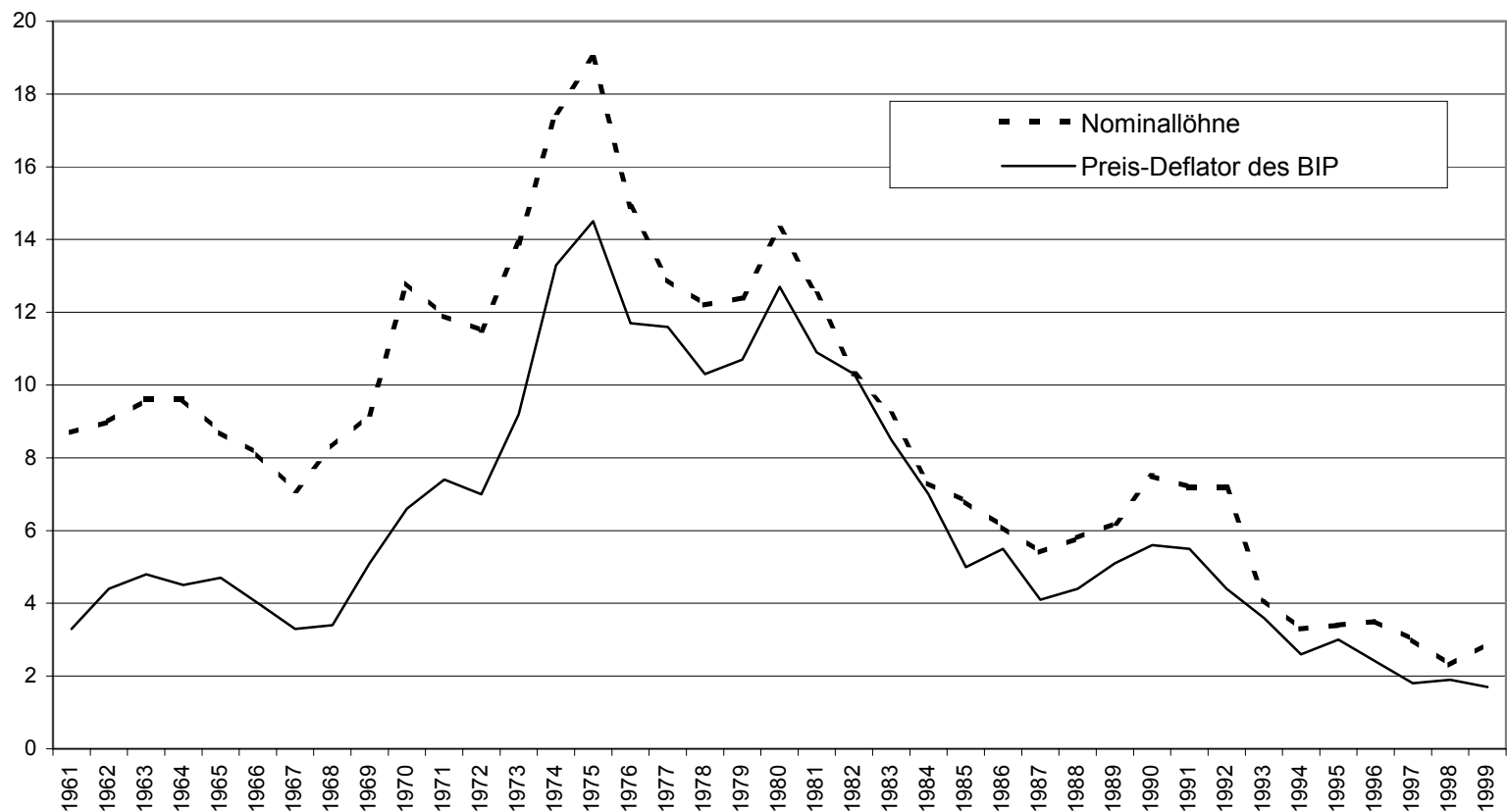
In Abbildung 1 ist die Entwicklung der durchschnittlichen Nominallohnsteigerungen in der EU in den letzten 40 Jahren dargestellt. Von Beginn der 60er Jahre bis Mitte der 70er Jahre stiegen die Nominallöhne deutlich an. Beginnend mit jährlichen Nominallohnsteigerungen von etwa 9% Ende der 60er Jahre, erreichte der durchschnittliche Anstieg der Nominallöhne in der EU 1975 mit 19% einen Höchststand. Seitdem sind die Nominallohnsteigerungen in der EU kontinuierlich zurückgegangen; Ende der 90er Jahre lagen sie durchschnittlich bei etwa 3%.

Aus Abbildung 1 ist ausserdem ersichtlich, dass der Anstieg der Nominallöhne nahezu parallel zum Preisanstieg verlief. In den letzten zwanzig Jahren haben sich die Unterschiede zwischen diesen beiden Faktoren deutlich verringert, wobei die durchschnittlichen Nominallohnsteigerungen nie unterhalb der Inflationsrate lagen. Dies bedeutet, dass im europäischen Durchschnitt stets eine - wenn auch zum Teil nur sehr geringe - Reallohnsteigerung zu verzeichnen war.

Aus Tabelle 1 ist zu ersehen, dass von jeher erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Nominallohnentwicklungen in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen bestehen. In den 70er Jahren schwankten die durchschnittlichen jährlichen Nominallohnsteigerungen zwischen 8,3% in Deutschland und über 20% in Spanien und Portugal. Diese Schwankungen spiegeln in hohem Maße die unterschiedlichen nationalen Inflationsraten wider. In den 90er Jahren zeichnete sich jedoch in den einzelnen Ländern eine starke Konvergenz der Preisentwicklungen ab, da die meisten EU-Mitgliedstaaten sich erfolgreich um eine Senkung der Inflationsraten bemühten, um die im Vertrag von Maastricht festgelegten Konvergenzkriterien für die Aufnahme in die EWU zu erfüllen. Gleichzeitig ist in Europa eine deutliche Konvergenz der Nominallöhne mit vergleichsweise deutlich geringeren Unterschieden bei der Lohnentwicklung zwischen den einzelnen Ländern zu beobachten

⁴ Europäische Kommission und Eurostat, Workshop on the Role of Labour Cost Information in short-term Analysis in the Context of Monetary Union", Dokumentation, Luxemburg 1999.

**Abbildung 1: Nominallohnzuwächse und Preisentwicklungen
in der Europäischen Union (1961-1999)**



Nominallohn = Nominales Einkommen je Arbeitnehmer; jährliche Veränderung in %
 Preise = Preis-Deflator des BIP; jährliche Veränderung in %
 Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999), Statistischer Anhang

Tabelle 1: Nominallöhne und Preise in der Europäischen Union und Norwegen 1961–1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1961-70	1971-80	1981-90	1991-00
Belgien													
Nominallöhne	7.5	5.8	4.2	4.7	2.5	1.5	2.4	2.5	2.2	7.9	12.2	5.0	3.7
BIP Preis Deflator	3.1	3.7	4.0	2.3	1.5	1.6	1.4	1.7	1.2	3.4	7.1	4.5	2.3
Dänemark													
Nominallöhne	3.9	4.2	2.3	3.5	3.3	2.9	3.8	4.3	4.2	10.6	11.5	6.5	3.6
BIP Preis Deflator	2.5	2.2	0.5	1.4	1.7	2.0	1.9	2.1	2.3	6.4	9.7	5.9	1.8
Deutschland*													
Nominallöhne	5.9	10.6	4.3	3.6	3.9	2.5	1.9	1.5	2.7	8.6	8.3	3.6	4.1
BIP Preis Deflator	3.9	5.6	4.0	2.4	2.2	1.0	0.6	0.9	0.9	3.8	5.2	2.8	2.4
Finnland													
Nominallöhne	6.6	2.2	0.9	3.1	4.2	2.9	2.1	5.0	2.6	9.8	15.5	9.8	3.3
BIP Preis Deflator	1.6	1.0	1.9	2.0	3.5	0.5	1.6	2.2	1.0	5.9	11.5	7.1	1.7
Frankreich													
Nominallöhne	4.3	4.2	2.8	2.2	2.5	2.9	2.1	2.0	1.9	9.5	13.7	7.3	2.8
BIP Preis Deflator	3.3	2.1	2.5	1.5	1.6	1.2	1.0	0.8	0.8	4.4	9.8	6.3	1.6
Grossbritannien													
Nominallöhne	9.0	5.6	4.2	3.4	2.6	3.5	4.6	5.3	4.5	7.0	16.0	8.7	4.7
BIP Preis Deflator	6.7	4.0	2.8	1.5	2.5	3.3	2.7	2.3	2.6	4.2	14.0	6.4	3.2
Griechenland													
Nominallöhne	15.4	11.8	9.8	10.9	12.9	11.8	11.0	6.3	4.3	9.4	18.3	19.6	10.5
BIP Preis Deflator	19.8	14.8	14.5	11.2	9.8	7.9	6.9	5.0	3.3	3.0	14.6	19.5	10.4
Irland													
Nominallöhne	4.6	7.0	6.8	2.4	1.7	3.2	6.4	6.8	7.0	9.8	18.6	9.2	5.1
BIP Preis Deflator	1.7	2.4	4.5	1.2	0.5	1.6	2.2	5.0	4.0	5.5	13.8	7.0	2.6
Italien													
Nominallöhne	8.7	5.8	3.7	2.9	4.6	6.1	4.7	-1.3	2.4	10.7	18.4	12.0	4.2
BIP Preis Deflator	7.7	4.7	4.4	3.5	5.1	5.0	2.6	2.9	2.1	4.5	15.0	10.6	4.2
Luxemburg													
Nominallöhne	6.4	5.3	5.0	4.1	2.2	1.8	3.8	1.4	1.6	6.7	10.6	6.0	3.5
BIP Preis Deflator	1.5	4.3	0.7	5.3	0.7	0.0	3.5	1.8	1.3	4.1	6.5	4.3	2.1
Niederlande													
Nominallöhne	4.5	4.7	3.3	2.8	1.9	1.8	2.1	3.1	3.6	10.6	10.9	2.2	3.1
BIP Preis Deflator	2.7	2.3	1.9	2.3	1.8	1.5	2.2	2.2	1.9	5.2	7.6	2.0	2.1
Österreich													
Nominallöhne	6.3	5.8	4.5	3.4	2.9	1.7	0.7	2.3	2.6	8.9	10.8	5.2	3.4
BIP Preis Deflator	3.7	4.3	2.8	2.8	2.3	1.7	1.6	1.3	1.6	3.8	6.3	3.6	2.5
Portugal													
Nominallöhne	18.1	16.3	6.0	5.6	7.2	6.3	5.4	4.7	4.9	9.7	22.6	19.1	8.3
BIP Preis Deflator	12.2	10.0	6.7	6.3	5.1	2.8	5.6	3.9	3.3	2.9	16.1	17.5	6.2
Schweden													
Nominallöhne	6.8	3.9	4.4	4.8	2.9	6.5	4.0	5.1	3.2	8.5	11.4	8.4	4.6
BIP Preis Deflator	7.6	1.0	1.0	2.0	3.5	0.5	1.6	2.2	1.0	4.3	9.6	7.7	2.4
Spanien													
Nominallöhne	9.5	10.4	6.8	2.8	3.0	3.8	2.3	1.8	1.9	14.1	20.4	10.2	4.7
BIP Preis Deflator	7.1	6.9	4.3	4.0	4.8	3.2	2.0	2.2	2.2	6.5	15.1	9.4	4.1

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1961-70	1971-80	1981-90	1991-00
Europäische Union													
Nominallöhne	7.2	7.2	4.1	3.3	3.4	3.5	3.0	2.3	2.9	9.1	14.0	7.7	4.1
BIP Preis Deflator	5.5	4.4	3.6	2.6	3.0	2.4	1.8	1.9	1.7	4.4	10.8	6.7	3.0
Norwegen													
Nominallöhne	5.3	3.6	2.9	2.7	3.0	4.4	4.3	6.2	4.8	-	-	-	4.1
Inflationsrate	3.4	2.3	2.3	1.4	2.4	1.3	2.6	2.3	2.3	-	-	-	2.3

Nominallöhne = nominales Einkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer, jährliche prozentuale Veränderung; Preise = BIP Preisdeflator zu Marktpreisen, jährliche prozentuale Veränderung; * 1961–1991 Westdeutschland, **Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999), Statistischer Anhang; (für Norwegen: nationale Statistiken).**

2.2 Die Entwicklung der Reallöhne

Seit Beginn der 60er Jahre konnte der Preisanstieg in Europa durch die durchschnittlichen Nominallohnentwicklungen weitgehend ausgeglichen werden. In diesem Abschnitt soll nun die Entwicklung der Reallöhne vor dem Hintergrund der allgemeinen makroökonomischen Entwicklungen untersucht werden. Abbildung 2 vermittelt ebenso wie Tabelle 2 einen Überblick über die durchschnittlichen Reallohnsteigerungen der letzten vierzig Jahre in der Europäischen Union und Norwegen im Vergleich zum Produktivitätszuwachs im selben Zeitraum. In den 60er Jahren verlief der Reallohnanstieg nahezu parallel zum Produktivitätsanstieg. In der ersten Hälfte der 70er Jahre lag der Anstieg der Reallöhne erheblich über dem Produktivitätszuwachs, was die eher expansive Lohnpolitik dieser Zeit widerspiegelt. In den 80er und 90er Jahren bewegten sich die Realloohnerhöhungen jedoch meist unterhalb der Produktivitätssteigerung. Eine Ausnahme bildeten lediglich die Rezessionsjahre 1980-1981 und 1990–1992.

Obwohl nach wie vor beträchtliche Unterschiede zwischen den nationalen Reallohnentwicklungen bestehen, war in den letzten 20 Jahren in fast allen EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen eine ausgeprägte Lohnzurückhaltung zu beobachten.⁵ In den 80er Jahren lag der Reallohnanstieg durchschnittlich um einen Prozentpunkt unter dem Produktivitätszuwachs, in den 90er Jahren betrug die gleiche Differenz 0,6 Prozentpunkte. In den letzten zehn Jahren wurde in Irland, Finnland, Italien und Griechenland eine besonders zurückhaltende Lohnpolitik betrieben, während in Portugal, Belgien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich die höchsten Reallohnsteigerungen im Verhältnis zum nationalen Produktivitätszuwachs zu verzeichnen waren (siehe Tabelle 2).

Die Tendenz zur Lohnzurückhaltung in Europa wird in allen EU-Mitgliedstaaten von einer beachtlichen langfristigen Konvergenz sowohl der Reallohn- als auch der Produktivitätssteigerungen begleitet. Während in den 60er Jahren die Bandbreite der nationalen Reallohnsteigerungen zwischen 2,5% und 7,1% variierte, lagen die Schwankungen in den 90er Jahren lediglich zwischen 0,2% und 2,1%. Eine ähnliche Entwicklung ist bei den nationalen Produktivitätszuwächsen zu beobachten. Während in den 60er Jahren beträchtliche nationale Unterschiede zwischen 2,6% und 9,3% bestanden, lag die Schwankungsbreite in den 90er Jahren lediglich zwischen 1,2% und 3,2%.

⁵ Generaldirektion Wissenschaft des Europäischen Parlaments, Labour costs and wage policy within EMU, Arbeitsdokument Reihe Wirtschaft ECON 111EN, März 1999.

Abbildung 2: Reallöhne und Arbeitsproduktivität in der Europäischen Union (1961-2000)



Reallöhne = reales Einkommen pro Arbeitneh, BIP Preis Deflator;

Arbeitsproduktivität = BIP zu 1995 Marktpreisen pro Beschäftigter; (jährliche Veränderung in %)

Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999); Statistischer Anhang

**Tabelle 2: Reallöhne (RL) und Arbeitsproduktivität (AP)
in der Europäischen Union und Norwegen 1961–2000**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1961-70	1971-80	1981-90	1991-00
Belgien														
Reallöhne	4.6	2.1	0.0	2.2	0.5	0.0	1.4	0.5	1.2	1.1	4.3	4.7	0.4	1.4
Arbeitsproduktivität	1.9	2.0	-0.8	3.4	1.8	0.7	2.7	1.5	0.9	1.7	4.4	3.2	1.8	1.6
RL – AP	2.7	0.1	-0.8	-1.2	-1.3	-0.7	-0.7	-1.0	0.3	-0.5	-0.1	1.5	-1.4	-0.2
Dänemark														
Reallöhne	1.4	1.9	1.8	2.0	2.6	0.7	2.0	0.9	2.0	1.3	3.9	1.6	0.5	1.7
Arbeitsproduktivität	2.0	2.2	2.3	6.2	3.0	1.5	1.0	0.5	1.3	2.1	3.4	1.6	2.0	2.2
RL – AP	-0.6	-0.3	-0.5	-4.2	-0.4	-0.8	1.0	0.4	0.7	-0.8	0.5	0.0	-1.5	-0.5
Deutschland*														
Reallöhne	1.9	5.3	0.6	0.7	1.8	1.1	0.6	0.3	0.9	0.8	4.6	2.9	0.8	1.4
Arbeitsproduktivität	2.5	3.9	0.5	2.7	1.8	1.5	2.3	1.8	1.1	2.3	4.2	2.6	1.7	2.0
RL – AP	-0.6	1.4	-0.1	-2.0	0.0	-0.4	-1.7	-1.5	-0.2	-1.5	0.4	0.3	-0.9	-0.6
Finnland														
Reallöhne	4.4	1.3	-1.4	1.1	-0.2	2.9	-0.3	1.7	2.1	2.7	3.7	3.6	2.5	1.4
Arbeitsproduktivität	-0.7	4.2	5.4	5.1	2.2	2.6	2.9	3.0	1.7	2.0	4.4	3.2	2.6	2.8
RL – AP	5.1	-2.9	-6.8	-4.0	-2.4	0.3	-3.1	-1.3	0.4	0.7	-0.7	0.4	-0.1	-1.4
Frankreich														
Reallöhne	1.4	2.2	0.7	0.2	0.9	1.2	0.8	1.6	1.3	0.8	4.9	3.6	1.1	1.1
Arbeitsproduktivität	1.0	2.3	0.8	2.4	1.2	1.3	1.9	2.1	1.3	1.5	4.9	2.9	2.1	1.6
RL – AP	0.4	-0.1	-0.1	-2.2	-0.3	-0.1	-1.1	-0.5	0.0	-1.7	0.0	0.7	-1.0	-0.4
Griechenland														
Reallöhne	-3.7	-2.6	-4.0	-0.4	2.8	1.4	5.4	0.8	1.3	2.0	6.3	3.2	0.1	0.2
Arbeitsproduktivität	5.6	-0.7	-2.5	0.1	1.2	2.8	3.8	0.3	2.1	2.4	9.3	3.0	-0.3	1.5
RL – AP	-9.3	-1.9	-1.5	-0.5	1.6	-1.4	1.6	0.5	-0.8	-0.4	-3.0	0.2	-0.4	-1.3
Grossbritannien														
Reallöhne	2.1	1.5	1.4	1.8	0.1	0.2	1.7	2.3	2.6	2.2	2.7	1.7	2.2	1.6
Arbeitsproduktivität	1.6	2.2	3.8	2.6	1.2	1.3	1.7	1.1	0.4	2.0	2.6	1.6	2.2	1.8
RL – AP	0.5	-0.7	-2.4	-0.8	-1.1	-1.1	0.0	1.2	2.2	0.2	0.1	0.1	0.0	-0.2
Irland														
Reallöhne	2.5	4.1	1.1	0.7	-1.0	1.1	2.0	-0.8	2.1	2.1	4.1	4.2	2.1	1.4
Arbeitsproduktivität	1.9	2.3	2.0	2.6	4.2	3.9	4.9	3.8	3.4	3.6	4.2	3.7	3.8	3.2
RL – AP	-0.6	-1.8	-0.9	-0.9	-5.2	-2.8	-2.9	-4.6	-1.3	-1.5	-0.1	0.5	-1.7	-1.8
Italien														
Reallöhne	1.1	1.2	0.6	-0.4	-0.8	1.1	1.6	-4.2	0.6	0.5	5.9	3.0	1.0	0.1
Arbeitsproduktivität	0.6	1.4	2.2	3.2	2.9	0.8	1.4	0.6	0.3	1.4	6.2	2.6	1.6	1.5
RL – AP	0.5	-0.2	1.6	-3.6	-3.7	0.3	0.2	-4.8	0.3	0.9	-0.3	0.4	-0.6	-1.4
Luxemburg														
Reallöhne	4.8	1.0	4.3	-1.2	1.5	0.6	-0.5	-1.0	0.9	0.8	2.5	3.9	1.6	1.1
Arbeitsproduktivität	2.0	2.0	6.8	1.6	1.3	0.2	3.9	0.6	0.5	1.4	2.9	1.4	2.7	2.0
RL – AP	2.8	-1.0	-2.5	-2.8	0.2	0.4	-4.4	-1.6	-0.4	-0.6	-0.4	2.5	-1.1	-0.9
Niederlande														
Reallöhne	1.7	2.3	1.4	0.4	0.0	0.3	0.1	0.6	1.9	0.9	5.1	3.0	0.2	1.0
Arbeitsproduktivität	0.9	1.0	0.9	3.6	0.8	0.5	1.0	1.0	0.9	1.1	3.9	2.7	1.6	1.2
RL – AP	0.8	1.3	0.5	-3.2	-0.8	-0.2	-0.9	-0.4	1.0	0.2	1.2	0.3	-1.4	-0.2
Österreich														
Reallöhne	2.5	1.4	1.7	0.5	0.6	-0.2	-1.0	2.3	1.8	1.2	4.6	4.2	1.6	1.1
Arbeitsproduktivität	1.8	0.9	1.0	2.3	1.5	2.6	0.7	1.9	1.1	2.1	5.1	2.9	2.2	1.6
RL – AP	0.7	0.5	0.7	-1.8	-0.9	-2.8	-1.7	0.4	0.7	-0.9	-0.5	1.3	0.6	-0.4
Portugal														
Reallöhne	5.3	5.7	-0.7	-0.7	2.0	3.1	1.3	-0.4	2.5	2.8	6.6	5.6	1.4	2.1
Arbeitsproduktivität	-0.4	4.2	1.0	3.3	3.6	2.3	2.1	0.9	1.7	2.0	6.2	4.7	3.0	2.1
RL – AP	4.9	-1.5	-1.7	-4.0	-1.6	0.8	0.8	-1.3	0.8	0.8	0.4	0.9	-1.6	0.0
Schweden														
Reallöhne	-0.8	2.9	1.7	2.4	-0.7	5.3	1.8	1.9	3.3	2.4	4.1	1.6	0.7	2.0
Arbeitsproduktivität	0.4	3.2	3.2	4.9	2.3	1.7	2.6	1.7	1.1	1.7	3.9	1.2	1.3	2.3
RL – AP	-1.2	-0.3	-1.5	-2.5	-3.0	3.6	-0.6	0.2	2.2	0.7	0.2	0.4	-0.6	-0.3

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1961-70	1971-80	1981-90	1991-00
Spanien														
Reallöhne	2.3	3.3	2.4	-1.2	-1.8	0.5	0.6	0.5	-0.2	0.3	7.1	4.6	0.7	0.7
Arbeitsproduktivität	1.3	2.3	1.8	2.8	0.9	1.1	1.1	0.2	0.4	1.0	6.7	4.2	2.2	1.3
RL – AP	-1.1	-1.1	-0.6	-4.0	-2.7	-0.6	-0.5	0.3	-0.6	-0.7	0.4	0.4	-1.5	-0.6
Europäische Union														
Reallöhne	1.7	2.8	0.8	0.4	0.4	0.8	0.9	0.3	1.3	1.1	4.5	3.0	0.9	1.1
Arbeitsproduktivität	1.5	2.5	1.6	2.8	1.7	1.3	1.8	1.3	0.9	1.8	4.6	2.7	1.9	1.7
RL – AP	-0.2	-0.3	-0.8	-2.4	-2.3	-0.5	-0.9	-1.0	0.4	-0.7	-0.1	0.3	-1.0	-0.6
Norwegen														
Reallöhne	1.9	1.3	0.6	1.3	0.6	3.1	1.7	3.9	2.5	-	-	-	-	1.8**
Arbeitsproduktivität	4.3	2.9	2.7	4.4	3.0	3.2	2.2	-0.3	0.6	-	-	-	-	2.6**
RL – AP	-2.4	-1.6	-1.9	-3.1	-2.4	-0.1	-0.5	4.2	1.9	-	-	-	-	-0.6**

Reallöhne = reales Einkommen aus unselbständiger Arbeit je Arbeitnehmer, Deflator des BIP, jährliche prozentuale Veränderung; Arbeitsproduktivität = BIP zu Marktpreisen von 1995 je Beschäftigten, jährliche prozentuale Veränderung; RL – AP = Reallöhne minus Produktivitätszuwachs; *1961–1991 Westdeutschland; **1991–1999.

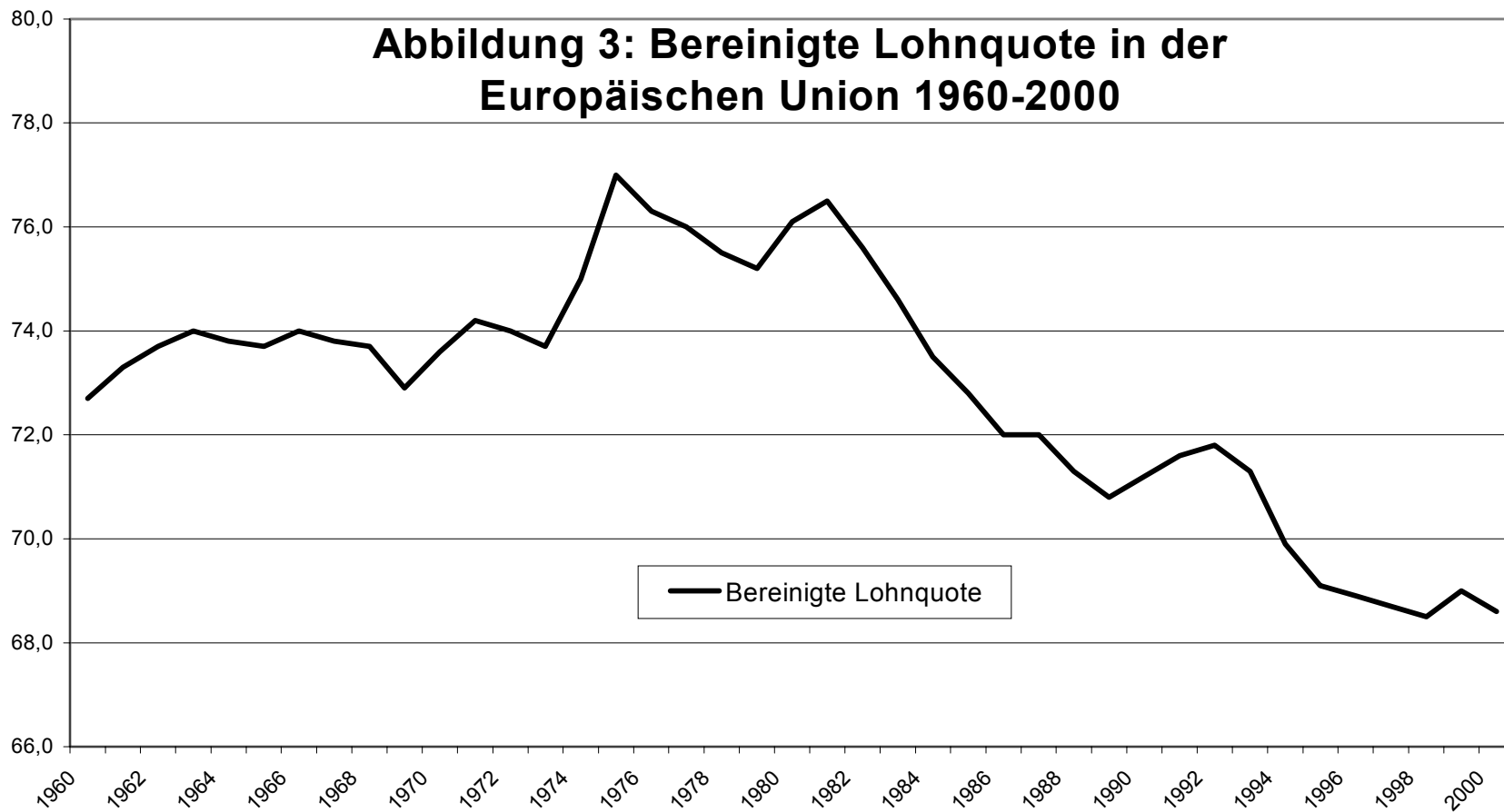
Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999), Statistischer Anhang (Norwegen: nationale Statistiken).

2.3 Die Entwicklung der Lohnquoten

Der Lohnanteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP) gibt ebenfalls Aufschluss über die Entwicklung der Reallöhne. Wie in Abbildung 3 dargestellt, war die durchschnittliche bereinigte Lohnquote in der EU in den 60er Jahren relativ konstant. Nach einem starken Anstieg Mitte der 70er Jahre ist die Lohnquote seit Anfang der 80er Jahre kontinuierlich zurückgegangen. Die Entwicklung der Reallöhne und die Entwicklung der Lohnquote sind dabei eng miteinander verbunden. Wenn der Reallohnanstieg über dem Produktivitätszuwachs liegt, führt dies zu einer Umverteilung von Unternehmensgewinnen zu Arbeitseinkommen und damit zu einem Anstieg der Lohnquote. Wenn der Anstieg der Reallöhne niedriger ausfällt als der Produktivitätszuwachs, sinkt der Lohnanteil am BIP und führt zu einem entgegengesetzten Umverteilungseffekt. In einer aktuellen Studie, die im Auftrag des Europäischen Parlaments durchgeführt wurde, wird davon ausgegangen, dass die Entwicklung der Lohnquote als ein Indikator für die relative politische Stärke zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften angesehen werden kann.⁶

Vergleicht man die Entwicklung der Lohnquote in den EU-Mitgliedstaaten (siehe Tabelle 3), so wird deutlich, dass in den 70er Jahren in fast allen Ländern eine Steigerung der Lohnquote zu verzeichnen war, während die Lohnquote in den 80er und 90er Jahren überall zurückging. Die einzige Ausnahme bildet das Vereinigte Königreich, wo in den 90er Jahren die Lohnquote höher lag als in der zurückliegenden Dekade. Die absolute Höhe der Lohnquote ist in den EU-Ländern allerdings nach wie vor sehr unterschiedlich. Dies spiegelt sowohl die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen als auch die unterschiedliche Beschäftigungsstruktur in den Mitgliedstaaten wider.

⁶ Ebenda.



Bereinigte Lohnquote = Anteil am BIP zu Faktorkosten

Quelle: Europäische Kommission; Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999); Statistischer Anhang

Tabelle 3: Bereinigte Lohnquoten in der Europäischen Union 1961–2000

	1960	1961-70	1971-80	1981-90	1991-2000
Belgien	69,9	70,4	75,8	74,3	72,2
Dänemark	71,3	75,2	77,7	70,3	68,3
Deutschland*	70,6	71,6	73,7	70,9	67,9
Finnland	73,7	73,1	72,5	71,9	66,5
Frankreich	75,2	75,3	76,6	75,4	69,3
Grossbritannien	71,3	72,6	73,2	72,7	73,6
Griechenland	-	86,1	70,7	74,0	67,2
Irland	79,4	79,3	77,3	72,5	63,7
Italien	77,2	75,5	76,7	74,3	70,5
Luxemburg	56,3	57,7	65,5	66,5	64,5
Niederlande	63,4	69,4	74,8	68,1	65,9
Österreich	76,4	76,7	78,8	80,0	76,4
Portugal	68,5	67,8	81,2	74,0	73,1
Schweden	69,4	72,3	74,1	70,5	68,9
Spanien	74,4	77,3	79,1	73,0	68,8
Europäische Union	72,7	73,6	75,3	73,0	69,7

Bereinigte Lohnquote = Prozentsatz des BIP zu Faktorkosten; * 1961–1991 Westdeutschland.

Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999), Statistischer Anhang.

3. Nationale Tarifvertragssysteme in Europa

In allen 16 untersuchten Ländern besteht ein System mit verschiedenen Tarifverhandlungsebenen, innerhalb dessen Tarifverhandlungen zumindest auf Branchen- und Unternehmensebene (siehe Tabelle 4) durchgeführt werden. In sechs der 16 Länder werden darüber hinaus branchenübergreifende Tarifverhandlungen durchgeführt, die entweder die gesamte Wirtschaft (Finnland und Irland), den Privatsektor (Belgien und Griechenland), den privaten und öffentlichen Sektor in getrennten Verhandlungen (Norwegen) oder den Industriesektor (Dänemark) abdecken.

Die Bedeutung der verschiedenen Tarifverhandlungsebenen innerhalb der nationalen Tarifvertragsstrukturen ist sehr unterschiedlich. In zwei Ländern (Belgien und Irland) ist die branchenübergreifende Ebene derzeit die wichtigste Tarifverhandlungsebene, in zwei anderen Ländern (Frankreich und Vereinigtes Königreich) nimmt die Unternehmensebene den ersten Rang ein. In acht Ländern (Österreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Niederlande, Portugal, Spanien und Schweden) ist die Branchenebene die wichtigste Tarifverhandlungsebene, während in vier Ländern entweder keine bevorzugte Tarifverhandlungsebene existiert (Dänemark, Luxemburg) oder die wichtigste Ebene von Verhandlungsrunde zu Verhandlungsrunde unterschiedlich sein kann und zwischen der branchenübergreifenden und der Branchenebene variiert (Finnland und Norwegen).

Tabelle 4: Tarifverhandlungsebenen in der Europäischen Union und Norwegen

	Branchenübergreifende Ebene	Branchenebene	Unternehmensebene
Belgien	XXX	X	X
Dänemark	XX	XX	X
Deutschland		XXX	X
Finnland	XX	XX	X
Frankreich		X	XXX
Grossbritannien		X	XXX
Griechenland	X	XXX	X
Irland	XXX	X	X
Italien		XXX	X
Luxemburg		XX	XX
Niederlande		XXX	X
Norwegen	XX	XX	X
Österreich		XXX	X
Portugal		XXX	X
Schweden		XXX	X
Spanien		XXX	X

X = bestehende Tarifverhandlungsebene; XX = wichtige, aber nicht vorherrschende Tarifverhandlungsebene; XXX = vorherrschende Tarifverhandlungsebene.

Quelle: **European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2000.**

Obwohl überall in Europa Tarifverhandlungen auf Branchenebene existieren, bestehen in den einzelnen Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Bedeutung und die Reichweite sektoraler Tarifverhandlungen. In einigen Ländern (wie Irland und dem Vereinigten Königreich) sind sektorale Tarifverhandlungen auf einige wenige Branchen beschränkt. In anderen Ländern (zum Beispiel in Frankreich, den Niederlanden, Portugal und Spanien) gelten sektorale Tarifvereinbarungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, während in vielen größeren Unternehmen Firmentarifverträge abgeschlossen werden. Erhebliche Unterschiede können auch zwischen den verschiedenen Sektoren auftreten. Im öffentlichen Sektor besteht zum Beispiel in den meisten Ländern eine eher zentralisierte Tarifverhandlungsstruktur, während in Branchen mit vorwiegend größeren Unternehmen in der Regel die Unternehmensebene eine gewichtigere Rolle bei der Lohnbildung spielt. Darüber hinaus ist auch die geographische Reichweite sektoraler Tarifvereinbarungen unterschiedlich geregelt. In den meisten Ländern werden sektorale Vereinbarungen auf nationaler Ebene getroffen, in einigen Ländern (wie Frankreich, Deutschland und Spanien) bestehen jedoch sektorale Tarifvereinbarungen, die nur in einer bestimmten Region oder Provinz gelten.

Auch hinsichtlich der Beziehungen zwischen den verschiedenen Tarifverhandlungsebenen gibt es beträchtliche Unterschiede. In vielen Ländern ergänzen sich die Ebenen, wobei in der sektoralen Tarifvereinbarung ein Mindestlohn festgelegt wird, der nachträglich auf Unternehmensebene erhöht werden kann. In einigen Ländern (zum Beispiel

in Dänemark und Norwegen) ist zwischen den Lohnerhöhungen auf Branchenebene und Unternehmensebene ein erheblicher Lohndrift von bis zu 50% festzustellen. In anderen Ländern fällt der Lohndrift geringer aus und ist häufig auf die größeren und besonders erfolgreichen Unternehmen beschränkt. Im Gegensatz dazu wird in den sektorübergreifenden Tarifverträgen in Belgien und Irland eine maximale Lohnsteigerung festgelegt, durch die der Rahmen für die Tarifverhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene vorgegeben wird.

Obwohl in vielen Ländern eine Tendenz zur Dezentralisierung der Lohnbildung erkennbar ist, hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren an der Bedeutung der Branche als der wichtigsten Tarifverhandlungsebenen kaum etwas geändert. Lediglich im Vereinigten Königreich fand in den 80er Jahren ein Wandel statt, bei dem die Branchenebene ihren Rang als wichtigste Tarifverhandlungsebene an die Unternehmensebene abtreten musste. In Frankreich ist in den 90er Jahren die Zahl der Branchentarifverhandlungen erheblich zurückgegangen, was jedoch nicht zu einem Systemwechsel geführt hat, da in Frankreich die Branchentarifverhandlungen bereits seit langem stark fragmentiert waren. In den Niederlanden haben die sektoralen Tarifverhandlungen lediglich in bestimmten Branchen (wie zum Beispiel im Bankwesen) an Bedeutung verloren, während sich in anderen Branchen (wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe) eine Zentralisierung der Tarifverhandlungen abzeichnet. In Schweden wurden die branchenübergreifenden Tarifverhandlungen zu Beginn der 90er Jahre von sektoralen Tarifverhandlungen abgelöst. In Italien wurde 1993 die Neugestaltung des Tarifsystems in einer trilateralen Vereinbarung geregelt, wobei die Vorrangstellung der Branchentarifverhandlungen bestätigt wurde. In Spanien verlieren Unternehmenstarifverträge allmählich an Bedeutung, während gleichzeitig der Stellenwert sektoraler Tarifabschlüsse wächst. Insgesamt kann jedoch festgestellt werden, dass in den meisten Ländern die Tarifverhandlungsstruktur erstaunlich stabil ist.

4. Nationale Formen der Lohnkoordinierung

4.1 Die branchenübergreifende Koordinierung von Lohnverhandlungen

In fast allen EU-Ländern existiert eine Gesamtkoordinierung der Lohnpolitik über die einzelnen Wirtschaftsbranchen hinweg.⁷ Dabei bestehen jedoch erhebliche nationale Unterschiede in Bezug auf den Umfang und die Funktionsweise des Koordinierungsverfahrens. Die vier wichtigsten Formen der Lohnkoordinierung sind (siehe Tabelle 5):

- die **interverbandliche Koordinierung** – (z.B. Koordinierung durch nationale oder branchenübergreifende Vereinbarungen)
- die **intraverbandliche Koordinierung** – Koordinierung innerhalb der nationalen Dachorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften
- die **sektorale Lohnführerschaft** – Koordinierung durch die Lohnführerschaft einer bestimmten Branche

⁷ S.a. Franz Traxler, Nationale Pakte im internationalem Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 7/2000, S. 411-418.

- die **staatliche Koordinierung** – Koordinierung durch einen gesetzlichen Lohnindexierungsmechanismus und/oder durch einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn.

In 11 der 16 untersuchten Länder findet eine branchenübergreifende Koordinierung auf der Basis nationaler oder branchenübergreifender Vereinbarungen statt. Die branchenübergreifende Koordinierung ist jedoch nicht in allen Ländern gleich stark ausgeprägt und variiert zwischen einer zentralen Festlegung eines Spielraums für maximale Lohn erhöhungen (wie in Belgien, Finnland oder Irland) und unverbindlichen zentralen Empfehlungen für die Lohnverhandlungen auf niedrigerer Ebene (wie zum Beispiel in Deutschland (siehe Tabelle 6). Lediglich in fünf EU-Ländern (Österreich, Frankreich, Luxemburg, Spanien und Vereinigtes Königreich) existieren keine lohnpolitischen Vereinbarungen auf zentraler Ebene.

Tabelle 5: Lohnkoordinierung in der EU und Norwegen

Land	Nationale/ branchenübergreifende Vereinbarungen	Innerverbandliche Koordinierung (Gewerkschaften)	Innerverbandliche Koordinierung (Arbeitgeber)	Sektorale Lohnführerschaft	Lohnindexierungsmechanismus	Gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn
Belgien	XX				XX	X
Dänemark	X	X	X	XX		
Deutschland	X	X	X	XX		
Finnland	XX*	X	X	X		
Frankreich						XX
Grossbritannien						X
Griechenland	XX					X
Irland	XX	X	X			X
Italien	XX					
Luxemburg					XX	X
Niederlande	X	XX	XX	X		X
Norwegen	XX	X	X	X		
Österreich				XX		
Portugal **	XX					X
Spanien		X	X			X
Schweden	X	X	X	XX		

X = bestehende Ebene der Lohnkoordinierung; XX = vorherrschende Ebene der Lohnkoordinierung.

* Bei den Tarifverhandlungen 2000 konnten sich die Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht auf eine nationale Tarifvereinbarung einigen ** Portugal – für das Jahr 2000 wurde keine Vereinbarung geschlossen.

Quelle: **European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2000.**

In acht Ländern (Dänemark, Finnland, Deutschland, Irland, Niederlande, Norwegen, Spanien und Schweden) erfolgt eine sektorale Koordinierung der Lohnpolitik im Rahmen der nationalen Dachorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften. Die Form der intraverbandlichen Koordinierung reicht dabei vom blossen Informationsaustausch

im Rahmen branchenübergreifender Tarifausschüsse (wie z.B. in Deutschland) bis hin zur Erarbeitung nationaler Lohnleitlinien (wie z.B. in Spanien).

Eine weit verbreitete Form ist auch die Koordinierung durch Lohnführerschaft, die in sieben Ländern (Österreich, Dänemark, Finnland, Deutschland, Niederlande, Norwegen und Schweden) zu finden ist. Hierbei vereinbart eine bestimmte Branche einen Lohn-tarifvertrag, der dann im folgenden für alle anderen Branchen die Orientierungsmarke bildet. Die Rolle der Lohnführerschaft wird dabei in der Regel von den stark exportorientierten Branchen wie der Metall- oder Chemieindustrie übernommen. Sie kann aber auch, wie z.B. in den Niederlanden, von Firmentarifverträgen in einzelnen Grossunternehmen übernommen werden, die dann auf die Branchenverhandlungen ausstrahlen.

Darüber hinaus stellt der in neun Ländern ein gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn eine Form der Koordinierung dar, dessen Entwicklung als Referenzwert für das gesamte Lohnsystem gilt. Während in Belgien und Griechenland die Mindestlöhne durch verbindliche Tarifverträge auf nationaler Ebene vereinbart werden, werden sie in den übrigen sieben Ländern (Frankreich, Irland, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien und Vereinigtes Königreich) per Gesetz durch den Staat festgelegt.

Darüber hinaus besteht in zwei EU-Mitgliedstaaten (Belgien und Luxemburg) nach wie vor ein Lohnindexierungsmechanismus, nach dem die Nominallöhne in der Regel automatisch an die Inflationsrate angepasst werden. In Luxemburg werden seit 1975 alle Gehälter, Löhne und Ausbildungsvergütungen sowie alle übrigen Einkommen und Versorgungsbezüge durch die so genannte "gleitende Lohnskala" automatisch an die Preisschwankungen angepasst. Seit dem Jahr 2000 wird dazu der harmonisierte Verbraucherpreisindex der EZB herangezogen. In Belgien legen die Tarifvertragsparteien auf Sektorebene den Indexierungsmechanismus fest, das heißt, sie bestimmen, wie die Löhne an den bereinigten Preisindex (die im Durchschnitt von vier Monaten festgestellte Entwicklung des so genannten Gesundheitsindex, eines Preisindexes aus Konsumgütern ohne gesundheitsschädliche Güter wie z.B. Zigaretten) gekoppelt werden. Die Löhne können zum Beispiel proportional an den Gesundheitsindex angepasst werden, wenn dieser einen bestimmten Wert übersteigt. Sie können jedoch auch zu einem bestimmten Zeitpunkt oder durch ein kombiniertes System angepasst werden.

4.2 Makroökonomische Leitlinien für eine nationale oder branchenübergreifende Lohnkoordinierung

In den 10 EU-Ländern und Norwegen, in denen nationale oder branchenübergreifende Vereinbarungen getroffen werden, beinhalten diese Vereinbarungen fast immer mehr oder weniger detaillierte makroökonomische Leitlinien für die Lohnpolitik (siehe Tabelle 6). Die Bedeutung dieser makroökonomischen Leitlinien unterscheidet sich von Land zu Land, wobei die Bandbreite von unverbindlichen Empfehlungen für Lohnerhöhungen bis zu rechtsverbindlichen Zielvorgaben für die Lohnentwicklung reicht.

Tabelle 6: Nationale/branchenübergreifende Vereinbarungen mit Lohnleitlinien oder makroökonomische Kriterien für die Lohnpolitik

Land	Vereinbarung	Lohnleitlinien/makroökonomische Kriterien
------	--------------	---

Land	Vereinbarung	Lohnleitlinien/makroökonomische Kriterien
Belgien	Branchenübergreifende bilaterale Vereinbarung für den privaten Sektor (1998)	In der Vereinbarung ist eine maximale Lohnsteigerung für einen Zeitraum von zwei Jahren (1999–2000) festgelegt. Sie basiert auf einer Empfehlung des Zentralen Wirtschaftsrates, der aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften sowie sechs unabhängigen Experten besteht. Der Zentrale Wirtschaftsrat legt seine Lohnempfehlungen auf der Basis der angenommenen durchschnittlichen Lohnsteigerungen bei den wichtigsten belgischen Handelspartnern, nämlich Frankreich, Deutschland und den Niederlanden, fest.
Dänemark	Nationale trilaterale Erklärung (1987)	Um die Wettbewerbsfähigkeit Dänemarks zu erhöhen, wird in der Erklärung empfohlen, bei der Entwicklung der Arbeitskosten darauf zu achten, dass die Arbeitskosten in den konkurrierenden Ländern nicht überschritten werden.
Finnland	Vereinbarung der nationalen trilateralen Kommission für die Einkommenspolitik (1995)	In der Vereinbarung ist eine Lohnformel für eine nichtinflationäre Lohnkostenentwicklung festgelegt, nach der Lohnerhöhungen im Einklang mit der Gesamtsumme der Zielinflationsrate der Bank von Finnland (jetzt der EZB) und dem Produktivitätszuwachs in der gesamten Wirtschaft stehen sollten.
Deutschland	Stellungnahme des nationalen trilateralen Bündnisses für Arbeit (2000)	In der Stellungnahme wird eine unverbindliche Empfehlung für eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik ausgesprochen, nach welcher der verfügbare Verteilungsspielraum bei Tarifverträgen auf dem Produktivitätszuwachs basieren und vorrangig für Vereinbarungen über die Schaffung von Arbeitsplätzen genutzt werden sollte.
Griechenland	Nationale bilaterale Vereinbarungen, nationale trilaterale Vereinbarung über einen Vertrauenspakt (1997)	In den nationalen Vereinbarungen sind die Mindestlöhne für den privaten Sektor festgelegt. Im Vertrauenspakt wird empfohlen, die Nominallohne entsprechend der Inflationsrate anzuheben. Die Nominallohnsteigerungen sollten außerdem einen Teil des durchschnittlichen Produktivitätszuwachses in der griechischen Wirtschaft widerspiegeln.
Irland	Nationale trilaterale Vereinbarungen (1987, 1992, 1997, 2000)	In der jüngsten nationalen Vereinbarung, dem Programm für Wohlstand und Gerechtigkeit, sind die maximalen Lohnsteigerungen für einen Zeitraum von 33 Monaten (2000–2002) festgelegt, wobei auf verschiedene gesamtwirtschaftliche Ziele wie eine niedrige Inflationsrate, die Förderung des nichtinflationären Wachstums, die Erhaltung des Haushaltsüberschusses und die Verbesserung der öffentlichen Investitionen verwiesen wird. Darüber hinaus zielt die Vereinbarung ausdrücklich auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der irischen Wirtschaft innerhalb der WWU sowie auf die Erfüllung der Kriterien des Europäischen Stabilitätspakts ab.

Land	Vereinbarung	Lohnleitlinien/makroökonomische Kriterien
Italien	Nationale trilaterale Vereinbarungen (1992, 1993, 1998)	Mit der 1992 geschlossenen Vereinbarung wurde der gleitende Mechanismus zur Indexierung der Löhne an die Inflationsrate abgeschafft. In der Vereinbarung von 1993 wurde festgelegt, dass sektorale Lohnentwicklungen im Einklang mit der angestrebten Inflationsrate stehen sollten, während bei Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene die Gesamtleistung des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt werden sollte. In der Vereinbarung von 1998 wurde dieses System bestätigt, es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass die Regierung bei der Festlegung des Inflationsziels auch die durchschnittliche Inflationsrate in Europa berücksichtigen sollte.
Niederlande	Nationale bilaterale Vereinbarungen innerhalb der Stiftung für Arbeit (1982, 1993, 1999)	In den Vereinbarungen werden moderate Lohnerhöhungen empfohlen, um die Wettbewerbsfähigkeit der niederländischen Wirtschaft insgesamt zu verbessern.
Norwegen	Nationale trilaterale Tarifvereinbarungen (1992 und 1999)	In den Vereinbarungen werden Empfehlungen für Lohnerhöhungen ausgesprochen, die sich an der Wettbewerbsfähigkeit der norwegischen Industrie sowie an den Lohnentwicklungen bei den wichtigsten Handelspartnern Norwegens orientieren. In den Vereinbarungen ist der Grundsatz verankert, dass die Bereiche des Industriesektors, die dem internationalen Wettbewerb am stärksten ausgesetzt sind, den Rahmen für die nationalen Lohnsteigerungsraten vorgeben sollten.
Portugal	Nationale trilaterale Vereinbarung (1996)	Die Sozialpartner, die den Strategischen Konzertierungspakt für die Jahre 1996–1999 unterzeichneten, haben sich zur Unterstützung der Leitlinien für die jährlichen Lohnentwicklungen verpflichtet, nach denen die voraussichtliche Inflationsrate sowie der erwartete Produktivitätszuwachs berücksichtigt werden sollten. In der Ständigen Kommission für die soziale Konzertierung des Wirtschafts- und Sozialrates finden regelmäßige Sitzungen zur Beratung über die Lohnentwicklungen statt.
Schweden	Bilaterale Vereinbarung für den Industriesektor (1997)	In der Vereinbarung ist die Einrichtung eines speziellen bilateralen Industrieausschusses vorgesehen, durch den ein Wirtschaftsrat, bestehend aus vier unabhängigen Wirtschaftswissenschaftlern, ernannt werden soll, der Empfehlungen für die Lohnentwicklung vorlegt. Der Wirtschaftsrat hat eine europäische Norm vorgeschlagen, nach der die Löhne in Schweden nicht schneller steigen sollten, als im EU-Durchschnitt.

Quelle: European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2000

In acht Ländern (Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Norwegen und Portugal) wurden im Rahmen tripartistischer "Sozialpakete" auf nationaler Ebene lohnpolitische Absprachen getroffen. In drei Ländern (Belgien, Niederlande und Schweden) bestehen branchenübergreifende bilaterale Vereinbarungen über die Lohnpolitik. In fast allen Vereinbarungen wird eine Politik der Lohnzurückhaltung empfoh-

len, um auf diese Weise eine nichtinflationäre Wirtschaftsentwicklung zu fördern und die nationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. In den 90er Jahren haben diese nationalen Verpflichtungen zur Lohnzurückhaltung, insbesondere in Südeuropa, eine wichtige Rolle bei der Verringerung der Inflationsraten und der Erfüllung der im Vertrag von Maastricht festgelegten Konvergenzkriterien für die Teilnahme an der Europäischen Währungsunion gespielt. In anderen Ländern, wie zum Beispiel in Belgien, Dänemark oder Norwegen, war die Politik der Lohnzurückhaltung durch die Kopplung der nationalen Lohnerhöhungen an die durchschnittlichen Lohnsteigerungen in den wichtigsten konkurrierenden Ländern vor allem auf die Verbesserung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtet.

In vielen Ländern erfolgt die Erarbeitung makroökonomischer Leitlinien oder die Festlegung konkreter nationaler Zielvorgaben für Lohnerhöhungen durch bi- oder trilaterale Wirtschafts- und Sozialausschüsse, die makroökonomische Empfehlungen für die Tarifvertragsparteien aussprechen, und manchmal auch, wie zum Beispiel in Belgien, die Zielvorgaben für nationale Lohnerhöhungen festlegen.

5. Makroökonomische Konzepte von Arbeitgebern und Gewerkschaften zur Begründung lohnpolitischer Forderungen

5.1 Makroökonomische Determinanten bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Lohnforderungen

In Europa werden von den Gewerkschaften eine Reihe von makroökonomischen Kriterien angewandt und als Indikatoren für die Festlegung ihrer Lohnforderungen in den Tarifverhandlungen herangezogen. Aus den Beiträgen der nationalen EIRO-Zentren geht hervor, dass mit der geschätzten Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung zwei wichtige wirtschaftliche Variablen für die Lohnforderungen der Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung sind. Bei der Berücksichtigung der Produktivität bestehen insofern Unterschiede, als dass von Teilen der Gewerkschaften die gesamtwirtschaftliche Produktivität, von anderen Teilen hingegen die Produktivität einzelner Branchen zugrunde gelegt wird. Das Ziel gewerkschaftlicher Lohnpolitik besteht in jedem Fall darin, die Inflationsrate auszugleichen und einen fairen Anteil am Produktivitätsfortschritt zu erlangen. Darüber hinaus spielen für die Gewerkschaften auch noch einige andere Ziele eine Rolle wie z.B. der Erhalt bzw. die Verbesserung der Kaufkraft, die Förderung von Beschäftigung oder die Herstellung gerechterer Verhältnisse durch eine aktive gewerkschaftliche Umverteilungspolitik.

Die Ergebnisse der EIRO-Beiträge werden weitgehend durch eine weitere Untersuchung bestätigt, die kürzlich vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) durchgeführt wurde.⁸ In der EGI-Studie wurden verschiedene Indikatoren gegenübergestellt, die von den Gewerkschaften bei der Aufstellung ihrer Lohnforderungen berücksichtigt werden. Zu den wichtigsten Indikatoren gehören auch hier die (voraussichtliche) Inflationsrate, die allgemeine Wirtschaftslage und die Produktivitätsentwicklung (siehe Tabelle 7)

⁸ Emmanuel Mermet, Wage Formation in the European Union. A Comparative Study, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel, Oktober 1999.

Tabelle 7: Makroökonomischen Indikatoren bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Lohnforderungen in den EU-Mitgliedstaaten

Land	Wirtschaftliche Lage	Inflation	Produktivität	Unternehmensgewinne
Belgien	Allgemeiner Indikator	Ausschlaggebender Faktor: Anstieg der Kaufkraft	Keine Angabe	Keine Angabe
Dänemark	Ausschlaggebender Faktor	Faktor der wirtschaftlichen Lage	Faktor der wirtschaftlichen Lage	Ausschlaggebender Faktor
Deutschland	Allgemeiner Indikator	Ausschlaggebender Faktor	Ausschlaggebender Faktor, mit Umverteilung	Umverteilung zugunsten der Arbeitnehmer
Finnland	Keine Angabe	Ausschlaggebender Faktor	Ausschlaggebender Faktor	Keine Angabe
Frankreich	Allgemeiner Indikator	Ausschlaggebender Faktor, mit Mindestlohntendenz	Keine Angabe	Ausschlaggebender Faktor für die Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene
Grossbritannien	Allgemeiner Indikator	Ausschlaggebender Faktor: voraussichtliche und aktuelle Inflationsraten	Keine Angabe	Keine Angabe, möglicher Einfluss auf lokale Tarifverhandlungen
Griechenland	Ausschlaggebend in der allgemeinen Tarifvereinbarung	Ausschlaggebender Faktor, mit Kaufkraft	Keine Angabe	Ergänzender Faktor
Irland	Ausschlaggebender Faktor für die nationale Partnerschaft	Faktor der wirtschaftlichen Lage	Keine Angabe	Bei steigenden Gewinnen von größerer Bedeutung
Italien	Ausschlaggebender Faktor für nationale Leitlinien	Ausschlaggebender Faktor	Ausschlaggebender Faktor	Umverteilung wird gefördert
Niederlande	Ausschlaggebender Faktor	Teil der allgemeinen Argumentation	Teil der allgemeinen Argumentation	Teil der allgemeinen Argumentation
Österreich	Ausschlaggebender Faktor	Faktor der wirtschaftlichen Lage	Faktor der wirtschaftlichen Lage	Keine Angaben
Portugal	Keine Angabe	Ausschlaggebender Faktor: voraussichtliche Inflationsrate	Ausschlaggebender Faktor	Keine Angabe
Schweden	Keine Angaben	Ausschlaggebender Faktor: Inflationsrate in Europa	Keine Angabe	Keine Angabe
Spanien	Ausschlaggebender Faktor	Ausschlaggebender Faktor: voraussichtliche Inflationsrate	Ausschlaggebender Faktor	Bei steigenden Gewinnen von größerer Bedeutung

Quelle: Emmanuel Mermet, Wage formation in the European Union. A comparative study, European Trade Union Institute, Brüssel, Oktober 1999.

5.2 Lohnformeln bei der Aufstellung gewerkschaftlicher Forderungen

Wie aus den nationalen EIRO-Berichten hervorgeht, benutzen die Gewerkschaften bei der Festlegung ihrer Lohnforderungen in fünf EU-Mitgliedstaaten (Österreich, Finnland, Deutschland, Irland und Niederlande) eine mehr oder weniger klar definierte Lohnformel. In Deutschland begründen einige sektorale Gewerkschaften ihre Lohnforderungen ausdrücklich mit einer speziellen Lohnformel, in der traditionell drei Elemente enthalten sind:

- der Anstieg der Verbraucherpreise
- der Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und
- eine Umverteilungskomponente

Das dritte Element wurde bisher als Beitrag der Gewerkschaften zu einer gerechteren Verteilung zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen angesehen. In jüngerer Zeit spielt die Umverteilungskomponente faktisch nur noch eine geringe Rolle, da die Gewerkschaften kaum in der Lage waren, Lohnsteigerungen in Höhe der Inflationsrate plus Produktivitätswachstum durchzusetzen..

In Finnland wird sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgebern die Formel "Inflationsrate + Produktivität = tariflich vereinbarte Lohnsteigerung + Lohn-drift" als Basisformel für Lohnverhandlungen herangezogen. Diese Formel, die 1995 in einer trilateralen Vereinbarung (siehe Tabelle 6) festgelegt wurde, definiert den Rahmen für die Steigerung der Lohnkosten als die Summe aus Inflationsziel und gesamtwirtschaftlichem. Sie definiert jedoch nicht den Rahmen für die nominale Steigerung der tatsächlichen Löhne, da Faktoren wie Lohndrift oder ein Anstieg des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung zu einem Anstieg der Gesamtlohnkosten führen können.

Die von den irischen Gewerkschaften angewandte Lohnformel basiert auf der Inflationsrate plus der Produktivitätssteigerung. Eine ähnliche Formel, die die Produktivitätssteigerung und die Entwicklung der Erzeugerpreise berücksichtigt, wird vom Niederländischen Gewerkschaftsverband FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) angewandt. In Österreich besteht ein informeller Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, wonach die Inflation und die Produktivität als Hauptindikatoren bei den Lohnverhandlungen gelten.

5.3 Einbeziehung europäischer und grenzüberschreitender Referenzwerte durch die Gewerkschaften

Auf europäischer Ebene wurden zwei wichtige Vereinbarungen geschlossen, in denen sich die Gewerkschaften auf ein gemeinsames Vorgehen bei Lohnverhandlungen geeinigt haben. In der 1998 verabschiedeten Erklärung von DOORN setzten sich die Gewerkschaften in Deutschland und den Benelux-Ländern das Ziel, zukünftig Lohnabschlüsse zu erreichen, die sich an der Gesamtsumme von Preisentwicklung und Produktivitätszuwachs orientieren.⁹ Mit der Erklärung von Doorn soll die Koordinierung der Lohnpolitik verbessert werden, um eine mögliche gegenseitige Unterbietungskonkurrenz und einen Absenkungswettlauf bei den Löhnen zu verhindern.

Auf Branchenebene hat der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) bei seiner Tarifkonferenz im Dezember 1998 eine neue europäische Koordinierungsregel für nationale Tarifverhandlungen verabschiedet, nach der bei nationalen Tarifverhandlungen zumindest ein Ausgleich der Inflationsrate erreicht und sichergestellt werden sollte, dass sich Produktivitätszuwächse in angemessener Weise in den Einkommen der Arbeitnehmer niederschlagen.¹⁰ In der tarifpolitischen Entschliessung des EMB heisst es ausdrücklich, dass Die Einführung der EWU eine enge Koordinierung der tarifpolitischen Ziele und Strategien auf europäischer Ebene notwendig macht. Mittlerweile haben auch andere sektorale Gewerkschaftsorganisationen in Europa ähnliche Koordinierungsregeln verabschiedet.¹¹

In den südeuropäischen Ländern spielt bei der tarifpolitischen Debatte häufig die Frage einer möglichen europäischen Harmonisierung der Löhne und Arbeitsbedingungen eine Rolle. In Spanien werden z.B. von den Gewerkschaften europäische Referenzwerte herangezogen und darauf verwiesen darauf, dass sowohl die Löhne als auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, um eine Annäherung an den europäischen Durchschnitt zu erreichen. Auch in Portugal wird von den Gewerkschaften eine Verbesserung der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen gefordert, um das durchschnittliche europäische Niveau zu erreichen. In Griechenland legen die Gewerkschaften besonderen Wert auf Lohnvergleiche mit anderen südeuropäischen Ländern.

5.4 Makroökonomische Argumentationsmuster der Arbeitgeber

Aus Arbeitgebersicht ist die Inflation ein zentraler Indikator bei der Festlegung der Lohnentwicklung anerkannt. Wie aus den Berichten der nationalen EIRO-Zentren hervorgeht, berücksichtigen die meisten Arbeitgeberorganisationen bei ihren Lohnangeboten die Preisentwicklung, wobei zumeist nicht die Verbraucher- sondern die Erzeugerpreise

⁹ Joachim Kreimer-de Fries, Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die "Erklärung von Doorn", in: Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro, Hamburg 1999, S. 185-196.

¹⁰ Thorsten Schulten, Europäisierung der Tarifpolitik- Der Koordinierungsansatz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, in: Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro, Hamburg 1999, S. 197-226.

¹¹ Paul Marginson/Thorsten Schulten, The Europeanisation of Collective Bargaining, in: EIRObserver 4/99.

zugrunde gelegt werden. Der für die Arbeitgeberseite wichtigste Faktor bildet jedoch die Entwicklung der Arbeitskosten, in der neben den Löhnen auch die sog. Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsbeiträge usw.) berücksichtigt werden. Allgemeine makroökonomische Indikatoren (Wachstum und Produktivität) werden von den Arbeitgebern ebenfalls häufig herangezogen. In einigen Ländern spielen auch die ökonomischen Bedingungen einzelner Branchen sowie die Gewinne einzelner Unternehmen eine wichtige Rolle. In keinem der untersuchten Länder wird von den nationalen Arbeitgeberorganisationen bei der Begründung ihrer Lohnangebote auf eine besondere Lohnformel zurückgegriffen.

In fast allen europäischen Ländern werden auf Arbeitgeberebene grenzüberschreitende oder europäische Vergleiche der Lohnentwicklungen vorgenommen. Diese Vergleiche werden auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene durchgeführt und in den Lohnverhandlungen als Referenzgrößen für die eigenen Wettbewerbsposition verwandt. Die Arbeitgeber sind zwar im allgemeinen an einer Mitgliedschaft in den europäischen Arbeitgeberorganisationen interessiert, die ihnen die Möglichkeit zum Austausch von Informationen und politischen Konzepten bietet, gezielte Bemühungen um eine bessere Koordinierung finden jedoch weit weniger Anklang.

6. Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lohnpolitik

6.1 Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Einkommensentwicklung in der EU macht deutlich, dass nach wie vor ein beachtliches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen besteht. Nach aktuellen Angaben von Eurostat liegt das Einkommen von Frauen in der EU im Durchschnitt um ein Viertel unter dem der Männer (siehe Tabelle 8). Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist jedoch nicht in allen EU-Mitgliedstaaten gleich stark ausgeprägt. Je nach Mitgliedstaat erhalten Frauen zwischen 68% und 90% des Lohns ihrer männlichen Kollegen. Das geringste Lohngefälle in Bezug auf den Bruttostundenlohn besteht in neuen ostdeutschen Bundesländern (89,9%) gefolgt von Dänemark (88,1%) und Schweden (87,0%), während in Griechenland (68,0%), den Niederlanden (70,6%) und Portugal (71,7%) die höchsten Lohnunterschiede festzustellen sind.

Tabelle 8: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Frauen in % des Bruttostundenlohns von Männern*

Deutschland (neue Bundesländer)	89,9%	Italien	76,5%
Dänemark	88,1%	Europäische Union	76,3%
Schweden	87,0%	Spanien	74,0%
Norwegen	86,5%	Grossbritannien	73,7%
Luxemburg	83,9%	Österreich	73,6%
Belgien	83,2%	Irland	73,4%
Finnland	81,6%	Portugal	71,7%
Deutschland (alte Bundesländer)	76,9%	Niederlande	70,6%
Frankreich	76,6%	Griechenland**	68,0%

* Daten beziehen sich auf das Jahr 1995, mit Ausnahme von Frankreich (1994), Österreich und Norwegen (1996); Einkommen von Vollzeitbeschäftigten, ohne Sonderzahlungen; die Berechnungen basieren auf den Einkommen von Vollzeitbeschäftigten in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Sektoren Landwirtschaft, Bildungs- und Gesundheitswesen, Dienstleistung und Verwaltung; ** nur Industrie;

Quelle: Eurostat Erhebung über Arbeitseinkommen (Norwegen: nationale Statistiken).

Das bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle spiegelt in hohem Maße die strukturellen Unterschiede in Bezug auf Alter, Ausbildung und Beruf von erwerbstätigen Frauen und Männern wider. Noch immer ist der Anteil von Frauen in höher bezahlten Positionen (zum Beispiel im Management) relativ gering, während Frauen überdurchschnittlich in bestimmten Berufsgruppen und Branchen vertreten sind, in denen relativ niedrige Löhne gezahlt werden. Nach Angaben von Eurostat würde jedoch auch bei einer hypothetischen Anpassung der Beschäftigungsstrukturen die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen nach wie vor etwa 15% betragen. Die weiteren Faktoren zur Erklärung der Einkommensunterschiede liegen in den unterschiedlichen Alters- und Qualifikationsstrukturen von weiblichen Beschäftigten. Schliesslich findet in einigen Bereichen auch immer noch eine aktive Lohndiskriminierung von Frauen statt.

6.2 Lohnleitlinien für den Abbau der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Obwohl die statistischen Daten ein erhebliches Lohngefälle zwischen Männern und Frauen belegen, existieren weder die Gewerkschaften noch bei den Arbeitgeberverbänden konkrete lohnpolitische Leitlinien, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede abzubauen. Auf nationaler Ebene bestehen lediglich eine Reihe allgemeiner politischer Grundsätze zum Abbau des Lohngefällen zwischen Männern und Frauen. Darüber hinaus haben alle Länder (wie durch die EU-Gesetzgebung vorgeschrieben) Rechtsvorschriften eingeführt, welche die geschlechtsspezifische Diskriminierung verbieten und Lohngleichheit fordern. Diese Konzepte werden entweder in Form von Rechtsverordnungen (wie z.B. in Schweden) oder durch bilaterale Vereinbarungen durchgesetzt.

Obwohl gemäß den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union in allen nationalen Aktionsplänen Massnahmen zur Förderung der Lohngleichheit und zum Abbau von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen enthalten sein sollen, existieren hierzu nur wenige konkrete Programme auf nationaler Ebene (z.B. in Portugal). In Dänemark haben Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen beschlossen, gemeinsam ein Projekt zur Untersuchung und Überwachung der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung durchzuführen, durch das die Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt gefördert werden soll. Die dänischen Tarifvertragsparteien haben sich ausserdem darauf geeinigt, bei der Aus- und Weiterbildung, bei Beförderungen sowie bei anderen Arbeitsbedingungen die Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts oder anderer Faktoren, zu fördern. In Österreich wurde im Rahmen eines Kollektivvertrages empfohlen, dass mindestens 40% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen sein sollen. In Spanien wurden ebenfalls tarifvertragliche Klauseln mit konkreten Massnahmen in Bezug auf Lohngleichheit, berufliche Förderung und Fortbildung vereinbart.

Ein sehr weitgehender Ansatz wird in Schweden mit dem Gesetz über die Chancengleichheit verfolgt, dass bei gleichwertiger Arbeit die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen vorschreibt. Ein Gleichstellungsbeauftragter überwacht sowohl die Einhaltung dieses Gesetzes als auch die betrieblichen Aktionspläne zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit. 1999 hatten etwa 73% der Unternehmen im öffentlichen Sektor und 22% der Unternehmen in der Privatwirtschaft einen solchen Plan aufgestellt. Letzteres macht deutlich, dass dem Ziel der Chancengleichheit im öffentlichen Sektor weit mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als im privatem Sektor.

Die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen für mehr Lohngleichheit haben insgesamt jedoch nur wenig Einfluss auf die tatsächlichen Lohnzahlungen, da das anhaltende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in erster Linie strukturelle Gründe hat, die in einer anhaltenden geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes zu suchen sind. Vor diesem Hintergrund konzentrieren sich die staatlichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten für mehr Chancengleichheit insbesondere auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie die gezielte berufliche Förderung von Frauen.

6.3 Ansätze von Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Abbau geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede

Aus den Analysen der nationalen EIRO-Zentren geht deutlich hervor, dass die Gewerkschaften geschlechtsspezifischen Aspekten in der Lohnpolitik weit mehr Bedeutung beimessen als die Arbeitgeberverbände. Trotzdem werden auch auf Gewerkschaftsseite in nur in wenigen Ländern (wie z.B. in Irland, den Niederlanden, Norwegen und Schweden) Gleichstellungsfragen in der Aufstellung der Lohnforderungen ausdrücklich mit einbezogen. Die Gewerkschaften konzentrieren sich statt dessen eher auf alternative Strategien zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung, wie z.B. der allgemeinen Förderung der unteren Lohngruppen, in denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen zu finden ist.

Die Arbeitgeber berücksichtigen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Regel bei ihren Lohnangeboten überhaupt nicht, da aus ihrer Sicht die Ursachen für die bestehenden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen vor allem in strukturellen Arbeitsmarktfaktoren liegen, die nicht durch Tarifverhandlungen beseitigt werden können. Es gibt jedoch einige Ausnahmen, in denen auch die Arbeitgeber die Lohngleichheit als Thema von Tarifverhandlungen betrachten. In Österreich und Finnland wurden bereits Vereinbarungen geschlossen, die zusätzliche Zahlungen an Frauen ermöglichen, um auf diese Weise das bestehende Lohngefälle abzumildern. In Österreich enthalten die Branchentarifverträge eine sogenannte Verteilungsoption, die es den Tarifparteien ermöglicht, auf lokaler Ebene Vereinbarungen über eine zusätzliche Lohnsteigerung von 0,5% speziell für Niedriglohngruppen zu schließen und damit insbesondere weibliche Arbeitnehmer zu begünstigen. In Finnland haben die Arbeitgeber in zentralen Tarifvereinbarungen zugestimmt, zusätzliche Zahlungen an Frauen zu leisten.

7. Resümee

Betrachtet man die durchschnittlichen Lohnentwicklungen der vergangenen 20 Jahre so lässt sich in der Europäischen Union und Norwegen eine deutliche Konvergenz hin zu einer Politik der Lohnzurückhaltung beobachten, die mit einem starken Rückgang der Nominallohnsteigerungen sowie Reallohnsteigerungen, die deutlich unterhalb des Produktivitätswachstums liegen, einhergehen. Während bei den Ergebnissen der Lohnpolitik eine deutliche Angleichungstendenz festzustellen ist, sind die bestehenden nationalen Tarifvertragssysteme bemerkenswert stabil geblieben. Nach wie vor existieren in der EU eine Vielzahl unterschiedlicher Lohnfindungssysteme, wobei der Flächentarifvertrag mit brachenbezogenen oder sogar branchenübergreifenden Tarifverhandlungen die dominierende Tarifvertragsform darstellt.

Darüber hinaus existiert in der Mehrzahl der EU-Staaten eine branchenübergreifende Koordinierung der Lohnpolitik im Rahmen tri- und bipartistischer Vereinbarungen auf nationaler Ebene, durch eine innerverbandliche Koordinierung der nationalen Arbeitgeber - und Gewerkschaftsorganisationen, durch die sektorale Lohnführerschaft einer bestimmten Branche oder auch durch staatliche Eingriffe wie der Festlegung eines automatischen Lohnindexierungsmechanismus oder Verabschiedung eines gesetzlichen Mindestlohns. Seit Anfang der 90er Jahre ist in der EU insbesondere eine deutliche Zunahme nationaler bi- oder tripartistischer Vereinbarungen beobachten, die häufig auch makroökonomische Leitlinien oder Kriterien für die Lohnpolitik beinhalten. In diesen Leitlinien wird in der Regel eine Politik der Lohnzurückhaltung empfohlen, um eine nichtinflationäre Wirtschaftsentwicklung zu fördern und die nationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Die Analyse derjenigen Argumente, die auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite zur Begründung der eigenen Lohnforderungen herangezogen werden, bestätigt darüber hinaus, dass in den meisten europäischen Ländern beide Tarifvertragsparteien die nationalen gesamtwirtschaftlichen Gegebenheiten, darunter insbesondere die Entwicklung der Preise und der Produktivität, bei der Festlegung ihrer Lohnpolitik berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die Lohnpolitik in den EU und Norwegen gut für die neuen Anforderungen der EWU gerüstet ist. Seit den 80er Jahren sind die Lohnentwicklungen fast immer moderat gewesen und hätten die von der EU-Kommission ausgegebenen Empfehlungen für eine "angemessenen Lohnentwicklung" in der EWU mühelos erfüllt. Von der Lohnpolitik dürften demnach derzeit kaum Gefahren für eine inflationäre Entwicklung ausgehen.

Demgegenüber erscheint das umgekehrte Szenario einer Lohnpolitik, die insgesamt deflationäre Tendenzen befördert, weitaus problematischer. Die Fortsetzung der gegenwärtig in der EU dominierenden wettbewerbsorientierten Lohnpolitik mit Reallohnsteigerungen die deutlich hinter dem Produktivitätszuwachs zurückbleiben droht nicht nur zu einer weiteren Umverteilung von Arbeitseinkommen zu Kapitaleinkommen zu führen, sondern könnte auch eine europaweite Unterbietungsspirale bei den Löhnen in Gang setzen und damit die Preisstabilität in Richtung Deflation unterminieren. Um sowohl das inflationäre als auch das deflationäre Szenario zu vermeiden, erscheint ins-

gesamt eine deutlich stärker europäische Koordinierung der Lohnpolitik innerhalb der EWU notwendig.¹²

In den wirtschaftspolitischen Empfehlungen der EU-Kommission wird schliesslich nicht nur die Notwendigkeit einer stabilitätsorientierten Lohnpolitik unterstrichen, sondern zugleich auch eine Lohnpolitik gefordert, die aktiv gegen die bestehenden Lohndiskriminierungen von Frauen eintritt. Obwohl das Durchschnittseinkommen von Frauen in der EU immer noch um ein Viertel unter dem der Männer liegt, haben - wie die Ergebnisse dieser EIRO-Studie belegen - die Tarifvertragsparteien in den meisten EU-Ländern bislang nur wenige Initiativen ergriffen, um eine tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Entlohnung durchzusetzen.

¹² S.a. Thorsten Schulten/Reinhard Bispinck (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro, Hamburg 1999.