

Der Prozess der europäischen Integration hat zwar bislang nur zaghafte Ansätze einer transnationalen tarifpolitischen Strategie hervorgerufen, dennoch ist sein Einfluss auf die Tarifpolitik erheblich. Neben Bemühungen zur gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Tarifpolitik lässt sich ebenso ein Prozess ihrer Dezentralisierung beobachten: Dieser Dezentralisierungsprozess vermag es allerdings nicht grundsätzlich, den Vorrang des Verbandstarifvertrages in Frage zu stellen. Obwohl im Vergleich der untersuchten Länder Westeuropas nach wie vor Unterschiede bestehen, rechtfertigt es der breite Trend zur tarifpolitischen Koordinierung und Dezentralisierung, von einem europäischen Tarifmodell zu sprechen, welches sich deutlich von einem alternativen, neoliberalen Modell unterscheidet.

1 Einleitung

Da die tarifpolitischen Entscheidungen nach wie vor innerhalb der jeweiligen Staaten getroffen werden, ist die Tarifpolitik primär durch die je spezifischen Problemwahrnehmungen und Rahmenbedingungen in diesen Staaten geprägt. Dennoch erhält die Tarifpolitik durch die ökonomische und politische Integration Europas zunehmend eine europäische Perspektive. Auch wenn dieser Integrationsprozess bislang nur in Ansätzen zu transnationalen tarifpolitischen Strategien führte, ist sein Einfluss auf die Tarifpolitik erheblich. Dies liegt daran, dass er eine gemeinsame Herausforderung für die tarifpolitischen Akteure in allen Ländern begründet, die sich insbesondere aus der Widersprüchlichkeit zwischen fortschreitender Internationalisierung der Märkte in der Europäischen Union und der national begrenzten Reichweite tariflicher Regulierung ergibt.

Die Gemeinsamkeit dieser Herausforderung hat zweifellos dazu beigetragen, dass – ungeachtet der fortbestehenden Eigentümlichkeiten der nationalen Tarifsysteme – sich zwei Trends in der Tarifpolitik erkennen lassen, die für fast alle Länder der EU charakteristisch sind. Dies sind einerseits die Bemühungen zur gesamtwirtschaftlichen Koordinierung und andererseits Tendenzen zur Dezentralisierung der Tarifpolitik (Traxler/Blaschke/Kittel 2001).

Diese Koinzidenz von Koordinierung und Dezentralisierung ist deshalb überraschend, weil es sich dabei keineswegs um komplementäre, sondern um tendenziell widersprüchliche Prozesse handelt. Dementsprechend hebt sich die Entwicklung in der EU von den meisten anderen (außer-

europäischen) Ländern der OECD ab, für die sich zwar auch Dezentralisierungstendenzen, aber keine Koordinierungsprozesse beobachten lassen.

Im Folgenden wird zunächst jeweils auf die Koordinierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik in Europa eingegangen. Abschließend werden die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Koordinierung und Dezentralisierung sowie die Effekte dieses voraussetzungsvollen Arrangements diskutiert.

2 Koordinierung der Tarifpolitik

Bemühungen zur unternehmensübergreifenden, insbesondere zur gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Tarifpolitik, lassen sich seit mehreren Jahrzehnten auf *nationaler* Ebene und seit den späten 90er Jahren auch auf *supranationaler* Ebene beobachten.

Was die nationale Ebene angeht, hat sich im Zeitablauf ein einschneidender Zielwandel in den Koordinierungsbemühungen vollzogen (Traxler 2001). Bis Ende der 70er Jahre handelte es sich im Wesentlichen um einen nachfrageorientierten Koordinierungsansatz: Es ging dabei einerseits um Inflationsdämpfung, andererseits aber auch um Kaufkraftsicherung, zumeist in Verbindung mit einer solidarischen, d.h. lohnneuvellierend angelegten Tarifpolitik. Seit Mitte der 80er Jahre ist es zu einem Kurswechsel in Richtung auf angebotsorientierte Koordinierungsziele gekommen: Im Mittelpunkt steht nunmehr die Absenkung der komparativen Arbeitskosten im Vergleich zu den Handelspartnern, mit dem Ziel der Sicherung bzw. Steigerung der

nationalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Im Zuge dieses Kurswechsels haben die tarifpolitischen Standards in der herrschenden Debatte eine grundlegende Neubewertung erfahren: ihr positiver Stellenwert für die wirtschaftliche Entwicklung, der sich durch ihren kaufkraftsichernden bzw. -stimulierenden Effekt ergibt, rückt in den Hintergrund. Die tarifpolitischen Standards werden nunmehr primär als Arbeitskosten und insofern als tendenziell hemmende Faktoren der wirtschaftlichen Entwicklung betrachtet. Bedingt wurde dieser Kurswechsel zum einen durch eine grundlegende Neuorientierung der Wirtschaftspolitik, die sich pointiert als Übergang von keynesianischen zu neoliberalen Ansätzen zusammenfassen lässt. Zum anderen hat dieser tarifpolitische Kurswechsel seine Ursache auch in den veränderten Gegebenheiten am Arbeitsmarkt. Unter der Bedingung der Vollbeschäftigung der 60er und 70er Jahre hatten gerade auch die Unternehmen ein nachhaltiges Interesse an einer solidarischen Tarifpolitik, da auf diese Weise die Lohnkonkurrenz der Unternehmen um knappe Arbeitskräfte eingeschränkt werden konnte. Im Maß zunehmender Arbeitslosenraten verflüchtigt sich dieses Unternehmerinteresse und an seine Stelle tritt das Interesse an Entniveellierung und Flexibilisierung.

Wie noch unten näher ausgeführt wird, gilt in Bezug auf die Mechanismen und Formen der Koordinierung, dass im Zeit-

Mag. Dr. Franz Traxler ist o. Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien.

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsbeziehungen und Interessenverbände im internationalen Vergleich.
e-mail: Franz.Traxler@univie.ac.at

ablauf, d.h. seit Mitte der 80er Jahre, relativ dezentralisierte Koordinierungsformen an Bedeutung gewonnen haben. Davon abgesehen lässt sich eine außerordentliche Vielfalt an Koordinierungsformen in Europa beobachten. In dieser Hinsicht reicht das Spektrum von tripartistischen Lohn- und Sozialpakten zwischen den Tarifspitzenverbänden und der Regierung über rein interne Koordinierungsbemühungen der Tarifspitzenverbände gegenüber ihren Mitgliedsverbänden bis zur Lohnführerschaft eines Leitsektors (dies ist dann im Regelfall die Metallindustrie), dessen Tarifabschlüsse orientierend für die Tarifpolitik in den anderen Bereichen wirken.

Wenn wir unseren Blick von der nationalen auf die supranationale Ebene richten, so lässt sich festhalten, dass das supranationale Koordinierungsziel die Verhinderung von Sozial- und Lohndumping ist (d.h. die Verhinderung eines, zwischen den einzelnen Ländern in der Tarifpolitik ausgetragenen, Wettbewerbs um die niedrigsten Lohn- und Arbeitsstandards). Anders als auf nationaler Ebene gehen dabei die Koordinierungsbemühungen allein von der Gewerkschaftsseite aus (Hoffmann/Hoffmann 1997; Gollbach/Schulten 2000). Dabei variieren diese Bemühungen hinsichtlich ihres supranationalen Geltungsbereichs. Diesbezüglich ist in *territorialer* Hinsicht zwischen gesamteuropäischen und subeuropäischen Ansätzen und in *fachlicher* Hinsicht zwischen sektorübergreifenden und sektorspezifischen Aktivitäten zu unterscheiden.

Gesamteuropäisch ausgelegte Bemühungen richten sich auf das gesamte Territorium der EU. Auf der sektorübergreifenden Ebene sind dies Bemühungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Zu erwähnen ist in dieser Hinsicht etwa die Einrichtung eines tarifpolitischen Komitees innerhalb des EGB zur Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken im Jahr 1999. Auf der sektorspezifischen Ebene liegt die Verantwortung für die gesamteuropäische Koordinierung bei den Gewerkschaftsausschüssen des EGB. Am fortgeschrittensten ist in dieser Hinsicht der Europäische Metallgewerkschaftsbund, der im Einvernehmen mit seinen Mitgliedern gemeinsame tarifpolitische Orientierungskriterien für die Tarifpolitik (nämlich Inflation, Produktivität und Umverteilung) festgelegt hat.

Subeuropäische Koordinierungsbemühungen beziehen sich im Vergleich dazu

nur auf eine begrenzte Zahl von Ländern innerhalb der Währungsunion. Auch in dieser Hinsicht lässt sich zwischen sektorübergreifenden und sektorspezifischen Initiativen unterscheiden.

Sektorübergreifenden Charakter hat die „Doornkerklärung“ der Gewerkschaftsbünde der Benelux-Länder und der Bundesrepublik aus dem Jahr 1998, in deren Rahmen die Inflations- und Produktivitätsentwicklung als Kriterien der Tarifpolitik hervorgehoben werden. In die Kategorie der *sektorspezifischen*, subeuropäischen Koordinierungsansätze gehören die Bemühungen der IG Metall um den Aufbau grenzüberschreitender Koordinierungsnetzwerke. Dabei versuchen die Tarifbezirke der IG Metall mit den jeweils korrespondierenden Fachgewerkschaften der Nachbarländer die Tarifpolitik zu akkordieren.

Festzuhalten ist für alle supranationalen Koordinierungsinitiativen, dass sie sich noch in der Aufbau- und Experimentierphase befinden, sodass eine Bewertung ihrer Wirksamkeit zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht möglich ist. In Anbetracht des Umstandes, dass es Koordinierungsbemühungen sowohl auf nationaler als auch auf supranationaler Ebene gibt, stellt sich die Frage, wie sich diese beiden Prozesse zueinander verhalten. Am angemessensten lässt sich derzeit dieses Verhältnis wohl als ambivalent bezeichnen. Denn in *struktureller* Hinsicht stützen und ergänzen sie sich wechselseitig, da die Koordinierungsfähigkeit der nationalen Tarifpolitik die Voraussetzung für die supranationale Koordinierung ist. Im Hinblick auf die *Zielsetzung* stehen die beiden Ebenen allerdings in einem Spannungsverhältnis zueinander. Denn die nationalen Koordinierungsaktivitäten zielen auf die Absenkung der komparativen Arbeitskosten und bergen damit das Risiko des Sozialdumpings in sich, also jenes Risiko, dem die supranationale Koordinierung entgegenzuwirken sucht.

3

Dezentralisierung

Im Zusammenhang mit der Analyse von Dezentralisierungsprozessen ist es wichtig, zwischen zwei Grundtypen des Tarifvertrags zu unterscheiden. Zum einen gibt es den Verbandstarif, der zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf

sektoraler oder zentraler Ebene abgeschlossen wird. Davon zu unterscheiden ist der Haustarif, der auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene vereinbart wird. Innerhalb dieser Grundtypen lassen sich im Ländervergleich (und zum Teil auch im Sektorvergleich innerhalb der einzelnen Länder) graduelle Unterschiede im Zentralisationsgrad ausmachen (Traxler/Blaschke/Kittel 2001). So reicht das Spektrum des Verbandstarifs vom intersektoralen („zentralen“) Abkommen bis zum nach Branche/Sektor, Region, Beruf, bzw. Arbeitnehmerstatus (Arbeiter, Angestellte) differenzierten Tarifabschluss. Haustarife können für das gesamte Unternehmen oder separat für abgrenzbare Teilbereiche und dann entweder für die gesamte Belegschaft oder je spezifisch für einzelne Gruppen verhandelt werden.

Ungeachtet der beobachtbaren Dezentralisierungstendenzen konnte in allen Ländern Westeuropas mit Ausnahme Großbritanniens der Verbandstarif seine Vorrangstellung im Verhältnis zum Haustarif behaupten. Denn zum einen vollzog sich die Dezentralisierung innerhalb der konventionellen Grenzen des Verbandstarifs in der Weise, dass in einigen Ländern von zentralen zu sektor- bzw. branchenspezifischen Abschlüssen übergegangen wurde. Zum anderen kam es noch häufiger zu weitergehenden Dezentralisierungsprozessen in Richtung auf die Betriebs- bzw. Unternehmensebene in Form der Herausbildung eines tarifpolitischen Mehrebenensystems, in dessen institutionellem Rahmen die „Kompetenzkompetenz“ dem Verbandstarif vorbehalten blieb. Charakteristisch für die europäische Entwicklung ist daher die „organisierte Dezentralisierung“ (Traxler 1995). Sie besteht darin, dass der Verbandstarif einen Rahmen absteckt, innerhalb dessen Regelungskompetenzen an die nachgelagerten Regelungsebenen delegiert werden.

Obwohl es in einigen Ländern (z.B. Dänemark, Italien) zu organisierter Dezentralisierung innerhalb des Verbandstarifs (in Form der Zuweisung von Regelungskompetenzen an die Branchen- bzw. Sektorebene im Rahmen zentraler Abkommen) kam, wurde in den letzten Jahrzehnten bevorzugt die Betriebs- bzw. Unternehmensebene mit solchen delegierten Regelungskompetenzen ausgestattet. Dabei lassen sich nach dem *Regelungsgegenstand* zwei Dezentralisierungswellen unterscheiden (Traxler/Blaschke/Kittel 2001): In den

80er Jahren stand die Arbeitszeit im Zentrum der organisierten Dezentralisierung; seit den 90er Jahren sind es die Löhne. Generell stellt organisierte Dezentralisierung auf die Flexibilisierung der Tarifregelungen ab, um auf diese Weise den betriebspezifischen Gegebenheiten stärker Rechnung tragen zu können. Allerdings bestehen im Branchen- bzw. Ländervergleich beachtliche Unterschiede in den konkreten Flexibilisierungszielen. In dieser Hinsicht reicht das Spektrum von tariflichen Härteklauseln, die es den Betriebsparteien ermöglichen, unter gewissen Umständen die Standards des Verbandstarifs zu unterschreiten, bis zu tariflich fixierten Extralohnhöhungen, die explizit für eine flexible Verteilung vorgesehen sind. Auch in den Regelungsmechanismen und den beteiligten Akteuren gibt es im Ländervergleich Unterschiede, vor allem im Ausmaß, in dem die Belegschaftsvertreter an der Regelung der durch Verbandstarif delegierten Gegenstände teilhaben. Eine Variante ist, dass die Dezentralisierung an eine Vereinbarung zwischen den beiden Betriebsparteien gebunden ist (wobei diese Vereinbarung in manchen Fällen noch an die Zustimmung der Tarifparteien des Rahmenabkommens gebunden ist). Vor allem in der Schweiz finden sich jedoch auch tarifliche Dezentralisierungsregelungen ohne solche Bindung. Dies impliziert, dass über die tariflich vorgesehenen Flexibilisierungsmöglichkeiten das Management einseitig entscheidet. Ein Grenzfall zwischen organisierter und unorganisierter Dezentralisierung ist das ebenfalls in der Schweiz praktizierte „Delegierungsmodell“. Danach delegieren im Verbandstarif die sektoralen Vertragsparteien die Regelung der Löhne pauschal an die Betriebsparteien, ohne dass im Verbandstarif eine weitere materielle Lohnregelung vorgenommen wird.

Wie die Erfahrung zeigt, ist dieses Modell für die Gewerkschaften hochriskant. Denn es setzt einen Anreiz für die Unternehmen, die Belegschaftsvertretungen zu demontieren, um sich auf diese Weise dem Tarifverhältnis entziehen zu können. Dieses Risiko ist noch größer im Fall der unorganisierten Dezentralisierung, zu der es in Europa nur in Großbritannien gekommen ist. Im Zuge dieser unorganisierten Dezentralisierung verdrängte der Haustarif den Verbandstarif, ebenso wie im Verlauf dieses Prozesses auch jeglichen tarifpolitischen Koordinierungsbemühungen die Grundlage entzogen wurde.

Aber Großbritannien ist in dieser Hinsicht der Ausnahmefall in Westeuropa. Der Umstand, dass im Übrigen Westeuropa die Tarifpolitik einerseits durch gesamtwirtschaftliche Koordinierungsbemühungen, andererseits durch organisierte Dezentralisierung gekennzeichnet ist, rechtfertigt es, von einem *europäischen Tarifmodell* zu sprechen. Dieses Modell grenzt sich deutlich von einem alternativen, neoliberalen Modell ab, das einerseits durch *Nichtkoordinierung* und andererseits durch *unorganisierte Dezentralisierung* gekennzeichnet ist. Diesem alternativen, *neoliberalen Tarifmodell* sind nicht nur Großbritannien, sondern nahezu alle OECD-Länder außerhalb Westeuropas zuzurechnen. Im OECD-Vergleich können wir insofern eine wachsende Polarisierung zwischen dem Tarifmodell Westeuropas und dem neoliberalen Tarifmodell der übrigen OECD einschließlich der Reformländer Osteuropas beobachten.

Vor diesem Hintergrund stellen sich zwei Fragen, die abschließend erörtert werden sollen. Die erste Frage lautet: Was sind die Ursachen und Bedingungen dieser Polarisierung? Die zweite Frage ist: Was sind die wirtschafts- und sozialpolitischen Konsequenzen?

4

Dezentralisierte Koordinierung: Bedingungen und Effekte

Die entscheidende Bedingung für die unterschiedliche Entwicklung in Westeuropa und in der übrigen OECD liegt in der Bedeutung des Verbandstarifs. Nur wenn der Verbandstarif der dominierende Regelungstypus ist, ist die Koordinierung der Tarifpolitik (und insofern auch organisierte Dezentralisierung) möglich (Traxler 2001).¹ In allen Ländern, in denen der Haustarif den Verbandstarif als den vorherrschenden Typus tarifpolitischer Regelung verdrängte, kam es zum Verfall der Koordinierungsprozesse und zu unorganisierter Dezentralisierung. An der Frage Verbands- bzw. Haustarif scheidet sich damit auch das gesellschaftspolitische Gewicht der Gewerkschaften. Wie die international vergleichende Analyse zeigt, verfügen die Gewerkschaften nur in jenen Ländern über nennenswerte wirtschafts- und sozialpolitische Mitsprachechancen, in denen mit-

tels Verbandstarif die gesamtwirtschaftliche Koordinierung der Tarifpolitik sichergestellt wird (Traxler/Blaschke/Kittel 2001). Dies liegt daran, dass nur unter diesen Bedingungen die Tarifpolitik makroökonomische Relevanz besitzt, sodass es im Eigeninteresse von Staat und Regierung liegt, die Kooperation der Gewerkschaften in wirtschafts- und sozialpolitischen Belangen zu suchen.

Welche wirtschafts- und sozialpolitischen Effekte lassen die beiden alternativen Tarifmodelle erwarten? Üblicherweise werden die wirtschaftspolitischen Konsequenzen von Tarifmodellen an ihren Inflations- und Beschäftigungseffekten gemessen. Lange Zeit konzentrierte sich die diesbezügliche Debatte auf den Zentralisierungsgrad des Tarifsystems (Calmfors/Driffill 1988). Analytisch wie empirisch lässt sich jedoch zeigen, dass nicht der Zentralisierungsgrad, sondern die gesamtwirtschaftliche Koordinierung der Tarifpolitik der entscheidende Faktor ist, durch den das Tarifsystem Einfluss auf die makroökonomische Entwicklung nimmt (Soskice 1990). Im Lichte der oben dargelegten Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik wird die Relevanz der Differenzierung zwischen Zentralisierung und Koordinierung verständlich, da die Koordinierung der Tarifpolitik auch im Rahmen relativ dezentralisierter Tarifsysteme möglich ist, sofern der Verbandstarif in diesem System das bestimmende Regelungsinstrument bleibt. Unter diesem Blickwinkel bietet organisierte Dezentralisierung prinzipiell die Chance, die Vorzüge der Koordinierung mit jenen der Flexibilisierung vereinbar zu machen. Neuere empirische Befunde zeigen allerdings, dass gesamtwirtschaftliche Koordinierungsversuche nur dann in der Lage sind, diese Erwartungen zu erfüllen, wenn es den koordinierenden Parteien des Verbandstarifs gelingt, die nachgelagerten Verhandlungsebenen, insbesondere die Betriebsparteien in ihre Koordinierungsbemühungen effektiv einzubinden (Trax-

¹ Innerhalb der entwickelten OECD-Länder haben sich allein in Japan der Primat des Haustarifs und die gesamtwirtschaftliche Koordinierung der Tarifpolitik als langfristig vereinbar erwiesen. Diese unwahrscheinliche Konstellation beruht auf einigen Eigentümlichkeiten des Landes, die die Koordinierung erleichtern, namentlich die überaus hohe Verflechtung zwischen den Unternehmen sowie der parallele Abschluss nahezu aller Tarifverhandlungen innerhalb einer relativ kurzen Zeitspanne.

ler/Blaschke/Kittel 2001). Daraus folgt eine differenzierte Leistungsbilanz des westeuropäischen Tarifmodells. Es ist leistungsfähiger als seine neoliberale Alternative, wenn die *Effektivität* der tarifpolitischen Koordinierung gesichert ist. Nicht alle Länder Westeuropas können sich auf einen effektiven Koordinierungsmechanismus stützen, der die erfolgreiche Einbindung der nachgelagerten Verhandlungsebenen sicherstellt. Bleiben die Koordinierungsbemühungen ineffektiv, erweist sich das neoliberale Modell als überlegen. Zu betonen ist, dass die hier skizzierten Leistungsunterschiede in den Tarifmodellen ungleich stärker ihren Niederschlag in der *Inflation* als in der *Beschäftigung* finden. Insofern können die gegenwärtigen Beschäftigungsprobleme keineswegs ausschließlich oder primär mit den Mitteln der Tarif- und Lohnpolitik gelöst werden.

Die sozialpolitischen Konsequenzen alternativer Tarifsysteme lassen sich quantitativ an den Verteilungseffekten und der tariflichen Deckungsrate (d.h. am Anteil der unter der Geltung von Tarifverträgen stehenden Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge grundsätzlich abgeschlossen werden können) messen. Da zur funktionalen Einkommensverteilung keine langen, international vergleichbaren Datenreihen vorliegen, beschränken sich diese Betrachtungen zu den Verteilungseffekten auf die Lohnstruktur. So gut wie alle vorliegenden Studien stimmen darin überein, dass zwischen

der Nivellierung der Lohnstruktur und der Zentralisation des Tarifsystems ein signifikant positiver Zusammenhang besteht (Pontusson 2000; Wallerstein 1999). Die oben beschriebenen Dezentralisierungsprozesse haben deshalb wesentlich zu der seit längerer Zeit in der OECD beobachtbaren Zunahme der Lohnspreizung beigetragen. Eindeutig und signifikant sind auch die Effekte des Tarifsystems auf die tarifliche Deckungsrate, wobei in dieser Frage die Differenzierung zwischen Verbands- und Haustarif entscheidend ist (Traxler/Blaschke/Kittel 2001). So stehen im Fall des auf dem Vorrang des Verbandstarifs aufbauenden westeuropäischen Tarifmodells im Länderdurchschnitt 75 % aller Arbeitnehmer unter dem Schutz eines Tarifvertrags, im neoliberalen Modell sind es im OECD Durchschnitt nicht einmal 20 %. Die Ursache für diesen Unterschied ist, dass in jenen Ländern, in denen der Haustarif dominiert, ein starker Anreiz für die Unternehmen besteht, aus dem Tarifverhältnis zu flüchten. Dies liegt daran, dass Haustarife nur in jenen Unternehmen abgeschlossen werden können, in denen dies eine entsprechende Gewerkschaftspräsenz möglich macht. Die Folge dieses Tatbestands ist die Aufspaltung des Arbeitsmarktes in ein tariflich reguliertes und ein unreguliertes Segment, die mit entsprechenden Differenzialen in den nominellen Arbeitskosten einhergeht. Da diese Segmentierung quer zu den Produktmärkten verläuft, ergeben sich für die Unternehmen ein- und dersel-

ben Branche in Abhängigkeit davon, ob sie der Geltung eines Haustarifs unterliegen, beachtliche Unterschiede im Lohnkostenniveau. Die Flucht aus dem Tarifvertrag im Wege der Zurückdrängung bzw. Eliminierung der Gewerkschaft im Unternehmen wird dann zum probaten Mittel der Absenkung der Arbeitskosten und der Verbesserung der Wettbewerbsposition.²

Die Quintessenz dieser Betrachtung ist, dass das neoliberale Modell keineswegs generell über das größere wirtschaftspolitische Leistungspotenzial verfügt und sozialpolitisch beachtliche Leistungsdefizite aufweist. Vor allem ist es die selbstdestruktive Tendenz des Haustarifs, die aus Gewerkschaftssicht hinreichenden Grund bietet, das westeuropäische Tarifmodell zu bevorzugen. Dieses Tarifmodell beruht seinerseits auf der Dominanz des Verbandstarifs als tarifpolitischem Regelungsinstrument. Insofern steht und fällt der wirtschafts- und sozialpolitische Einfluss der Gewerkschaft in der Gesellschaft und darüber hinaus wohl auch ihr langfristiger Bestand mit der Verteidigung des Verbandstarifs in Westeuropa.

² Der Umstand, dass Gewerkschaften und Tarifvertrag zu höherer Produktivität und somit zu geringeren Lohnstückkosten im Vergleich zu tariflich unregulierten Unternehmen beitragen können (Brown/Medoff 1978), spielt für dieses Kalkül schon allein deshalb keine Rolle, weil die Einzelunternehmen über diesen Zusammenhang über keine zuverlässigen Informationen verfügen.

LITERATUR

Brown, C./Medoff, J. (1978): Trade Unions in the Production Process, in: *Journal of Political Economy* 86, S. 355–378

Calmfors, L./Driffill, J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, in: *Economic Policy* 6, S. 13–61

Gollbach, J./Schulten, T. (2000), Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe, in: *European Journal of Industrial Relations* 6, S. 161–179

Hoffmann, J./Hoffmann, R. (1997): Globalization – Risks and Opportunities for Labor Policy in Europe, DW P97.04.01 (E), ETUI

Pontusson, J. (2000): Labor Market Institutions and Wage Distribution, in: Iversen, T./ Pontusson, J./Soskice, D. (Hrsg.), *Unions, Employers, and Central Banks*, Cambridge, S. 292–330

Soskice, D. (1990): Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries, in: *Oxford Review of Economic Policy* 6, S. 36–61

Traxler, F. (1995): Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations, in: Crouch, C./Traxler, F. (Hrsg.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot, S. 3–19

Traxler, F. (2001): Die Metamorphosen des Korporatismus. Vom klassischen zum schlanken Muster, in: *Politische Vierteljahresschrift* 42, S. 590–623

Traxler, F./Blaschke, S./Kittel, B. (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance, Oxford

Wallerstein, M. (1999): Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies, in: *American Journal of Political Science* 43, S. 649–680