

WSI

Solidarische Lohnpolitik in Europa
Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung
gewerkschaftlicher Lohnpolitik

Thorsten Schulten

WSI Diskussionspapier Nr. 92

Düsseldorf, März 2001

Solidarische Lohnpolitik in Europa

Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik*

Inhalt:

Einleitung: Solidarische Lohnpolitik als Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells	S. 3
1. Das Konzept solidarischer Lohnpolitik im Rehn-Meidner-Modell	S. 4
2. Neoliberale Hegemonie in Europa und die Krise der solidarischen Lohnpolitik	S. 8
<i>2.1 Entwicklung der Löhne und Lohnspreizung in Europa</i>	S. 8
<i>2.2 Neoliberale Kritik der solidarischen Lohnpolitik</i>	S. 12
<i>2.3 Globalisierung und Dienstleistungsgesellschaft: Neue strukturelle Rahmenbedingungen für eine solidarische Lohnpolitik</i>	S. 14
3. Perspektiven einer solidarischen Lohnpolitik in Europa	S. 16
<i>3.1 Supranationale Lohnpolitik in Europa?</i>	S. 17
<i>3.2 Lohnpolitik im nationalen Wettbewerbskorporatismus</i>	S. 20
<i>3.3 Autonome gewerkschaftliche Koordinierung nationaler Lohnpolitik auf europäischer Ebene</i>	S. 23
<i>3.4 Solidarische Lohnpolitik und europäische Wirtschaftspolitik</i>	S. 25
Literatur	S. 29

* Das vorliegende Papier stellt die ausgearbeitete Version eines Vortrages dar, den der Autor unter dem Titel "Auf dem Weg zu einer europäischen Tarifunion?" am 21. November 2000 im Rahmen des von Prof. Walther Müller-Jentsch organisierten Kolloquiums "Mitbestimmung in Deutschland und Europa" an der Ruhr-Universität Bochum gehalten hat.

Einleitung: Solidarische Lohnpolitik als Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells

Mit dem Begriff des "europäischen Sozialmodells" wird in der Regel die Vorstellung eines sozial regulierten Kapitalismus assoziiert, dessen politische und institutionelle Struktur darauf ausgerichtet ist, durch eine umfangreiche Redistribution von Marktergebnissen ein hohes Maß an sozialer Gleichheit herzustellen (Aust u.a. 2000; Crouch 1999a). Jenseits aller besonderen nationalspezifischen Entwicklungspfade haben demnach die meisten westeuropäischen Staaten in der Periode des fordistischen Nachkriegskapitalismus ein historisch bislang einzigartiges Sozialmodell hervorgebracht, das sich durch eine enge Verbindung von ökonomischer Prosperität und anhaltender Reduzierung von sozialer Ungleichheit auszeichnete. Verbunden durch die äußere Klammer der Systemkonkurrenz mit dem realen Sozialismus und gestützt durch eine im Rahmen des Bretton-Woods-Systems international regulierte Weltwirtschaft haben sich auf der Basis umfangreicher nationaler Klassenkompromisse die Institutionen eines keynesianischen Wohlfahrtsstaates entwickelt, die eine breite Umverteilung von Einkommen und Vermögen ermöglichten. Hierzu gehörten insbesondere die Herausbildung eines stark progressiv ausgerichteten Steuersystems, die Entstehung umfangreicher kollektiver Sozialversicherungssysteme sowie die Entwicklung einer solidarischen Lohnpolitik im Rahmen überbetrieblicher Tarifvertragsstrukturen.

Das Konzept der solidarischen Lohnpolitik als ein Eckpfeiler des europäischen Sozialmodells hat seine historischen Wurzeln in der europäischen Arbeiterbewegung der 20er und 30er Jahre. Auf den Begriff gebracht wurde die solidarische Lohnpolitik ursprünglich in Schweden, wo sie in den 50er Jahren im Rahmen des sogenannten Rehn-Meidner-Modells (benannt nach den ehemaligen Mitarbeitern der Forschungsabteilung des schwedischen Gewerkschaftsdachverbandes LO, Gösta Rehn und Rudolf Meidner) zum Ausgangspunkt einer umfangreichen wirtschaftspolitischen Konzeption der Gewerkschaften wurde (LO 1953; Pfromm 1978; Meidner/Hedborg 1984; Meidner 1994). Im folgenden soll zunächst exemplarisch anhand des Rehn-Meidner-Modells das Konzept und die Funktionsweise solidarischer Lohnpolitik vorgestellt werden (*Kapitel 1*). Daraufhin wird in *Kapitel 2* die These von der "Krise solidarischer Lohnpolitik in Europa" entwickelt. Zum Beleg der These wird erstens empirisch die Lohnentwicklung in Europa beschrieben, zweitens der politisch-ideologische Diskurs zur Kritik der solidarischen Lohnpolitik nachgezeichnet und drittens die wissenschaftliche Debatte um die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung einer solidarischen Lohnpolitik analysiert. In *Kapitel 3* werden schliesslich die Anforderungen für eine Reformulierung

solidarischer Lohnpolitik in Europa diskutiert sowie Ansätze und Perspektiven einer Europäisierung gewerkschaftlicher Lohnpolitik vorgestellt.

1. Das Konzept solidarischer Lohnpolitik im Rehn-Meidner-Modell

Nach Rudolf Meidner (1994, S. 2) verfolgt das Konzept der solidarischen Lohnpolitik im Kern zwei Ziele: Das erste Ziel liegt in der Durchsetzung "*gerechter Löhne*" entsprechend dem Grundsatz, dass für eine gleichwertige Arbeit auch ein gleicher Lohn bezahlt werden soll. Die Festlegung der Löhne soll demnach weder von der wirtschaftlichen Lage noch von der jeweils spezifischen Machtkonstellationen im einzelnen Betrieb abhängig sein, sondern im Rahmen überbetrieblicher Vereinbarungen auf der Grundlage eines "umfassenden Systems der Arbeitsbewertung" (Meidner/Hedborg 1984, S. 67) erfolgen. Um eine auf solche Weise politisch ausgehandelte "rationale Lohnstruktur" (ebd.) zu festigen, dürfen die periodischen Lohn erhöhungen ebenfalls nicht an die einzelwirtschaftliche Rentabilität gekoppelt sein, sondern sollen sich vielmehr an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung orientieren. Damit soll zugleich gesichert werden, dass alle ArbeitnehmerInnen gleichgewichtig an der wirtschaftlichen Entwicklung partizipieren und die Verteilung des Volkseinkommens sich nicht zuungunsten des Arbeitnehmereinkommens verändert.

Neben der Durchsetzung "*gerechter Löhne*" will die solidarische Lohnpolitik zweitens auf die Entwicklung einer "*ausgeglichenen Lohnstruktur*" hinwirken. Dabei werden Lohndifferenzen bei unterschiedlichen Arbeitsanforderungen zwar grundsätzlich akzeptiert, zugleich sollen die einzelnen Lohngruppen jedoch nicht zu weit auseinanderdriften bzw. übermäßige Lohnunterschiede eingedämmt werden. Die Ausrichtung auf eine möglichst egalitäre Lohnstruktur gilt dabei sowohl innerhalb als auch zwischen den verschiedenen Tarifbereichen. Neben dem Verteilungskonflikt zwischen Kapital und Arbeit zielt die solidarische Lohnpolitik damit auch auf eine Umverteilung innerhalb der Arbeitnehmerschaft: Durch eine an der gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsproduktivität orientierten Lohnpolitik wird einerseits die Lohnentwicklung in den höheren Lohngruppen und überdurchschnittlich produktiven Tarifbereichen begrenzt. Zugleich soll der hierdurch entstandene zusätzliche Verteilungsspielraum für überproportionale Lohnerhöhungen bei niedrigeren Lohngruppen und in unterdurchschnittlich produktiven Tarifbereichen genutzt werden.

Das Konzept der solidarischen Lohnpolitik basiert insgesamt auf einer politischen Regulierung der Löhne, die

"gegen die Zentrifugalkraft des Marktes, d.h. seine Tendenz zur Lohndifferenzierung ... eine bewußte, zentral gesteuerte Ausgleichkraft einsetzt" (Meidner/Hedborg 1984, S. 71).

Die Durchsetzung dieses Konzeptes ist dabei institutionell an die Fähigkeit einer gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Lohnpolitik gebunden. Die am weitesten reichende Form lohnpolitischer Koordinierung findet sich in Ländern mit branchenübergreifenden Lohnverhandlungen auf nationaler Ebene, wie sie bis in die 80er Jahre hinein z.B. in Schweden oder Dänemark die Regel waren und in einigen europäischen Ländern (Belgien, Norwegen, Finnland) heute immer noch bestehen (Schulten/Stückler 2000). Darüber hinaus existieren jedoch auch in Ländern mit vorwiegend sektoralen Lohnverhandlungen vielfach Formen einer gesamtwirtschaftlichen Lohnkoordinierung, die sich entweder über lohnpolitische Empfehlungen der nationalen Dachverbände der Gewerkschaften und/oder Arbeitgeber oder durch die Lohnführerschaft eines herausragenden Sektors vollziehen (Traxler 2000). In Deutschland hat z.B. in der Vergangenheit zumeist die IG Metall die Rolle der "heimlichen gesamtwirtschaftlichen Einheitsgewerkschaft" (Streeck 2000b) übernommen, in dem sie selbst ihre Lohnforderungen an der gesamtwirtschaftlichen (und nicht an der metallwirtschaftlichen) Produktivität orientierte und die Lohnabschlüsse in der Metallindustrie die Orientierungsgröße für die anderen Tarifbereiche bildeten. Schließlich sind selbst in Ländern mit eher fragmentierten Lohnverhandlungsstrukturen oft Mechanismen einer (zum Teil über den Staat vermittelten) gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Lohnpolitik identifiziert worden. Dies gilt z.B. für Frankreich, wo die Erhöhungen des staatlich festgelegten Mindestlohns eine wichtige Referenzgröße für die Entwicklung des gesamten Lohngefüges bilden (Dufour/Hege 1997). Die tarifvertraglichen Institutionen in Europa beruhen damit insgesamt auf zumeist überbetrieblichen Lohnverhandlungsstrukturen und einer gesamtwirtschaftlichen Koordinierung der Lohnpolitik, die in national unterschiedlicher Form und Intensität zur Durchsetzung einer solidarischen Lohnpolitik beitragen.

Die Durchsetzung einer solidarischen Lohnpolitik hat schließlich weitreichende gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, die im Rahmen gewerkschaftlicher Wirtschaftspolitik am deutlichsten im Rehn-Meidner-Modell reflektiert werden (Erixon 1999, 2000). Den Ausgangspunkt bildet dabei die These, dass von der solidarischen Lohnpolitik ein starker Innovationsdruck für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ausgeht. Indem die Löhne dem Wettbewerb durch überbetriebliche Vereinbarungen entzogen werden, konzentriert sich die Konkurrenz der Unternehmen ausschließlich auf die Produktivität der Produktionsverfahren und die Qualität der Produkte. Das einzelne Unternehmen wird dabei ständig zu produktivitätssteigernden Innova-

tionen gezwungen, da es durch eine von aussen vorgegebene Lohnstruktur die Möglichkeit verloren hat, eventuelle Wettbewerbsnachteile durch niedrigere Löhne zu kompensieren.

"A wage policy of solidarity reduces the risk of 'wage-dumping' which tends to preserve non-rational production methods and concerns. Wage pressure exerted on low-wage enterprises may therefore speed up their rationalisation and/or the transfer of manpower from inefficient to efficient firms" (LO 1953, S. 35).

In ähnlicher Weise wie auf der Ebene des Unternehmens wirkt sich die Innovationsfunktion der solidarischen Lohnpolitik demnach auch auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene aus. Durch die Orientierung der Lohnentwicklung an der Durchschnittsproduktivität beschleunigt die solidarische Lohnpolitik den Übergang von unproduktiveren zu produktiveren Sektoren und fördert damit den gesamtwirtschaftlichen Strukturwandel.

Gösta Rehn und Rudolf Meidner sind davon ausgegangen, dass das Konzept der solidarischen Lohnpolitik nicht nur ein besonderes *Innovationsmodell* hervorbringt, sondern durch die Einbettung in eine gesamtwirtschaftliche Koordinierung auch zu einem *makroökonomischen Stabilitätsmodell* mit Vollbeschäftigung bei gleichzeitiger Preisstabilität entwickelt werden kann. Im Rahmen ihrer wirtschaftspolitischen Konzeption eines "modifizierten Keynesianismus" (Meidner 1994, S. 4) haben sie dabei von vornherein auf eine flexible und konjunkturabhängige Kombination von Angebots- und Nachfragepolitiken gesetzt. Dabei gingen Rehn und Meidner davon aus, dass die klassischen keynesianischen Vorstellungen einer gesamtwirtschaftlichen Nachfragesteuerung eher für konjunkturelle Depressionsphasen konzipiert waren, während sie in Phasen einer überhitzten Wirtschaftsentwicklung kein geeignetes wirtschaftspolitisches Instrumentarium darstellen (Erixon 1999). Die beiden schwedischen Gewerkschaftsökonomen kritisierten insbesondere die Idee einer staatlich kontrollierten Einkommenspolitik, da eine korporatistische Einbindung der Gewerkschaften gegen den Gedanken der Tarifautonomie verstößt und die vom Staat geforderte Lohnzurückhaltung – gerade in ökonomischen Prosperitätsphasen – die

"Gewerkschaften als Vertreter ihrer Mitgliederinteressen überfordert. Eine zurückhaltende, defensive Lohnpolitik in einer Situation mit hohen Gewinnen und hoher Nachfrage nach Arbeitskräften ist den Mitgliedern schwer verständlich zu machen und unterminiert das Vertrauen in die Gewerkschaftsführung" (Meidner 1994, S. 6f.).

Das Rehn-Meidner-Modell formuliert demgegenüber einen alternativen wirtschaftspolitischen Ansatz, der auf der Grundlage einer solidarischen Lohnpolitik das Ziel verfolgt, Vollbeschäftigung und inflationsfreies Wachstum zu sichern. Zunächst einmal waren Rehn und Meidner der Meinung, dass von der solidarischen Lohnpolitik selbst ein inflationsdämpfender Impuls ausgeht, da sie durch ihre Orientierung an Durchschnittsproduktivitäten in der Lage ist, ein

gegenseitiges Hochschaukeln gerade der produktivsten Sektoren im Sinne von inflationären Lohn-Lohn-Spiralen zu verhindern. Als ein möglicherweise inflationstreibendes Problem wurde dagegen der betriebliche Lohndrift identifiziert, bei dem Unternehmen in hochproduktiven Bereichen ihre im Rahmen der solidarischen Lohnpolitik erzielten "Übergewinne" zum Teil für ergänzende Lohnzahlungen auf betrieblicher Ebene verwenden. Rehn und Meidner forderten deshalb eine übermäßige Steigerung der Gewinne durch eine entsprechende Steuerpolitik zu begrenzen (LO 1953, S. 93).

Die Sicherung von Vollbeschäftigung ergibt sich vor allem aus der dem Konzept der solidarischen Lohnpolitik zugrundeliegenden Innovationsfunktion. Zwar können einerseits Arbeitsplätze in den niedrigproduktiven Sektoren durch den lohnpolitischen Druck verloren gehen, gleichzeitig entstehen durch den forcierten Strukturwandel jedoch neue Arbeitsplätze in den hochproduktiven Sektoren. Da der Übergang von niedrig- zu hochproduktiven Sektoren in der Regel jedoch nicht reibungs- und friktionslos verläuft, besteht ein wirtschaftspolitischer Kern des Rehn-Meidner-Modells in der Verbindung von solidarischer Lohnpolitik und aktiver staatlicher Arbeitsmarktpolitik. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst dabei im schwedischen Kontext nicht allein Arbeitsförderungsmaßnahmen im engeren Sinne sondern darüber hinaus auch die gesamte Palette der Regional-, Struktur- und Industriepolitik (Meidner/Hedborg 1984, S. 104ff.). Die primäre beschäftigungspolitische Verantwortung liegt demnach beim Staat, der jedoch durch die im Rahmen der solidarischen Lohnpolitik entstandenen zusätzlichen Gewinne in den hochproduktiven Sektoren günstige Voraussetzungen hat, sich durch steuerpolitische Massnahmen die nötigen Ressourcen für eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu beschaffen.

Auch wenn das schwedische Modell bei der Umsetzung der solidarischen Lohnpolitik als der Prototyp angesehen wird, so haben sich in den 50er und 60er Jahren doch fast überall in Nord- und Westeuropa vergleichbare Konstellationen herausgebildet. Mit jeweils spezifischer nationaler Ausprägung entstanden dabei tarifpolitische Institutionen, die dem Konzept der solidarischen Lohnpolitik in einer mehr oder weniger entwickelten Form zur Durchsetzung verhalfen. Zugleich wurde die solidarische Lohnpolitik von Seiten des Staates durch eine auf Umverteilung und Marktkorrekturen basierende Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik komplementiert. Damit hat sich insgesamt ein spezifisches Wirtschaftsmodell entwickelt, dessen Stärke nicht primär aus Kosten- sondern aus Produktivitäts- und Innovationsvorteilen resultierte und das als solches die Grundlage für ein auf wirtschaftliche Dynamik und soziale Gleichheit zielendes "europäische Sozialmodell" bildete.

2. Neoliberale Hegemonie in Europa und die Krise der solidarischen Lohnpolitik

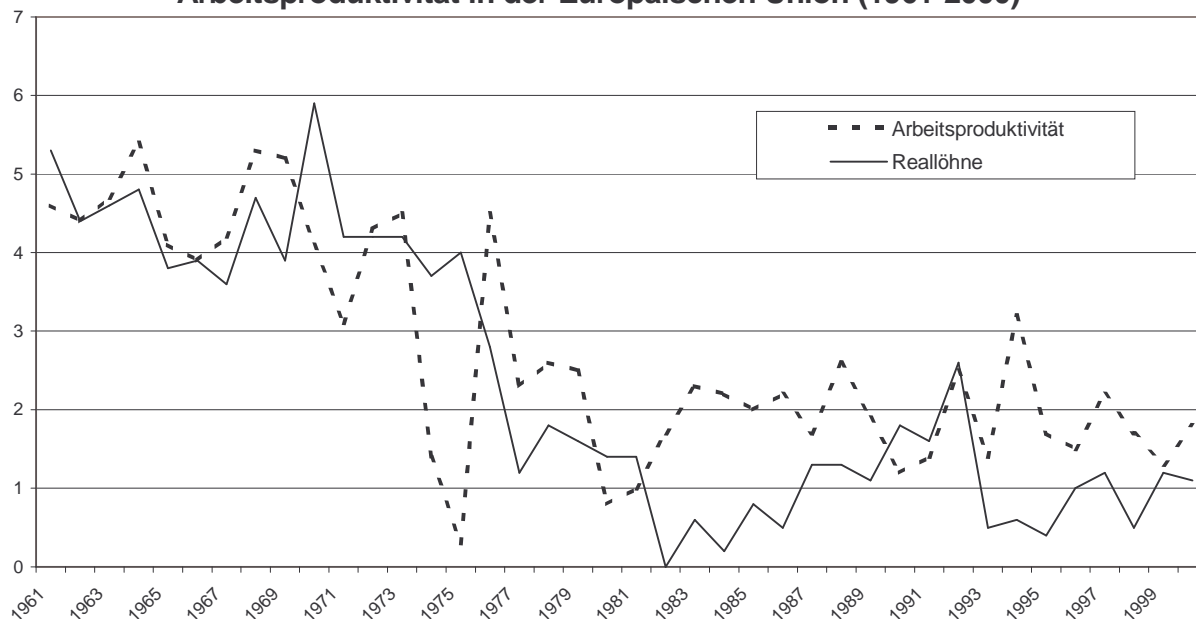
Mit der grundlegenden Krise des fordistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell der Nachkriegszeit (Lipietz 1992) rückt spätestens seit Ende der 70er Jahre auch das Konzept der solidarischen Lohnpolitik zunehmend ins Zentrum der Kritik. Dabei werden zum einen die normativen Ziele des Konzepts nach einem möglichst hohen Niveau sozialer Gleichheit radikal in Frage gestellt. Zum anderen wird die These vertreten, dass sich die technologischen und ökonomischen Rahmenbedingungen strukturell verändert haben, sodass die ehemaligen Funktionsvoraussetzungen wirtschaftspolitischer Konzepte wie dem Rehn-Meidner-Modell verloren gegangen sind. Schließlich deutet auch die reale Lohnentwicklung in Europa darauf hin, dass die Umsetzung einer solidarischen Lohnpolitik zunehmend brüchig geworden ist und sich teilweise bereits in ihr Gegenteil verkehrt hat.

2.1 Entwicklung der Löhne und Lohnspreizung in Europa

Ob und in welchem Maße das Konzept der solidarischen Lohnpolitik in der Praxis tatsächlich umgesetzt werden konnte, läßt sich anhand von zwei grundlegenden Indikatoren überprüfen. In einem ersten Schritt muss der Frage nachgegangen werden, inwieweit die reale Lohnentwicklung in Einklang mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung steht. Damit rückt zunächst die *Verteilungsbilanz zwischen Kapital und Arbeit* in den Mittelpunkt. Darüber hinaus muss in einem zweiten Schritt die Entwicklung der Lohnspreizung zwischen den einzelnen Lohngruppen untersucht werden. Hierbei gilt es dann, die *Verteilungsbilanz innerhalb der Arbeitnehmerschaft* zu analysieren.

Die langfristigen Entwicklungstrends in der Lohnentwicklung sind für die Länder der Europäischen Union mittlerweile recht gut dokumentiert (Schulten/Stückler 2000). Zur Analyse der Verteilungsbilanz zwischen Kapital und Arbeit kann dabei sowohl auf einen Vergleich zwischen Reallohn- und Produktivitätsentwicklung als auch auf die Entwicklung der Lohnquoten als Anteil des Arbeitnehmereinkommens am gesamten Volkseinkommen zurückgegriffen werden. Insgesamt deuten beide Indikatoren darauf hin, dass spätestens seit Anfang der 80er Jahre die Lohnpolitik in Europa eine grundlegende Trendwende vollzogen hat, die als die als Übergang von einer produktivitäts- zu einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik bezeichnet werden kann (Schulten 1999a).

Abbildung 1. Jährliche Zuwachsraten der Reallöhne und Arbeitsproduktivität in der Europäischen Union (1961-2000)



Reallöhne = reales Einkommen pro Arbeitneh, BIP Preis Deflator;
 Arbeitsproduktivität = BIP zu 1995 Marktpreisen pro Beschäftigter;
 Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999); Statistischer Anhang

Bis Ende der 60er Jahre vollzog sich die Entwicklung der Reallöhne weitgehend parallel zum Anstieg der Arbeitsproduktivität (*Abbildung 1*). Mit der Durchsetzung einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik konnten die westeuropäischen Gewerkschaften demnach nicht nur eine gleichmäßige Beteiligung der Arbeitnehmer an der allgemeinen Wohlstandsentwicklung sicherstellen, sie haben zugleich auch entscheidend zur Funktionsfähigkeit des fordistischen Wachstumszusammenhangs von Massenproduktion und Massenkonsum beigetragen. In einer kurzen Periode Anfang der 70er Jahre gelang es den Gewerkschaften dann eine ausgesprochen expansive Lohnpolitik durchzusetzen, die zu Lohnabschlüssen deutlich über der Produktivitätsentwicklung führte. Seit Mitte der 70er Jahre sind die Reallöhne jedoch nahezu kontinuierlich hinter der Produktivitätsentwicklung zurückgeblieben.

Die Abkehr von der produktivitätsorientierten Lohnpolitik ist in erster Linie Ausdruck einer vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit reduzierten Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften. Sie wird ausserdem begleitet von einer neoliberalen Neubewertung der Lohnpolitik, wonach die Lohnentwicklung zur wichtigsten Komponente im internationalen Standortwettbewerb erklärt wird und damit die primäre Verantwortung für Wachstum und Beschäftigung übernehmen soll. Mit zunehmendem Erfolg wurde dabei eine Politik der permanenten Lohnzurückhaltung propagiert, bei der Lohnzuwächse unterhalb des Produktivitätsfortschritts

die Wettbewerbsposition des einzelnen Unternehmens oder auch einer gesamten Volkswirtschaft verbessern sollen. Mit der Durchsetzung einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik wurde jedoch bereits eine wichtige Funktion der solidarischen Lohnpolitik, nämlich Löhne der Marktkonkurrenz zu entziehen, sukzessive unterminiert.

Verteilungspolitisch hat die Abkehr von der produktivitätsorientierten Lohnpolitik darüber hinaus zu einer massiven Umverteilung von Arbeitnehmer- zu Kapitaleinkommen und damit aus Sicht der Gewerkschaften zu einer eindeutig negativen Verteilungsbilanz geführt. Mit der Durchsetzung einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik sind seit den 80er Jahren in fast allen europäischen Staaten die Lohnquoten mehr oder weniger kontinuierlich zurückgegangen (*Tabelle 1*) und haben damit europaweit eine verteilungspolitische Absenkungsspirale in Gang gesetzt. Mit der Aufkündigung des fordistischen Verteilungskompromisses ist demnach ein weiterer Eckpfeiler der solidarischen Lohnpolitik ins Wanken geraten.

Tabelle 1. 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.

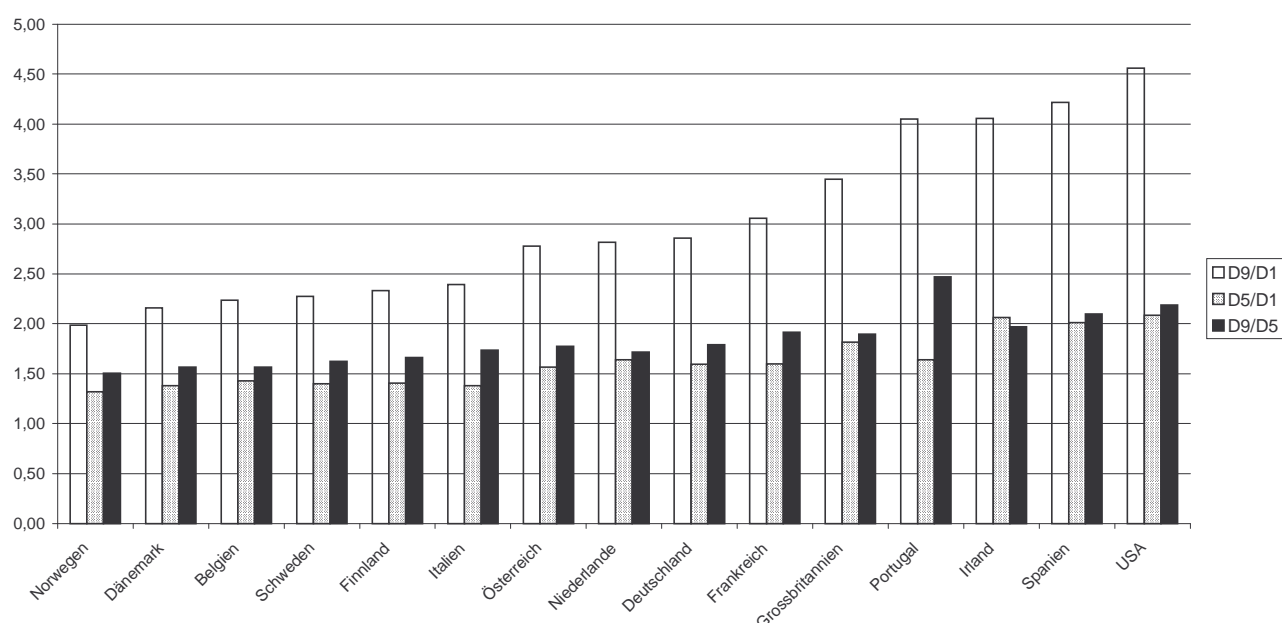
Gegenüber der sehr eindeutigen und innerhalb Europas weitgehend konvergenten Verteilungsbilanz zwischen Kapital und Arbeit, zeichnet die Verteilungsbilanz innerhalb der Arbeitnehmerschaft zunächst ein weitaus differenzierteres Bild. Auf der Basis der zur Verfügung stehenden OECD-Daten¹ über die Entwicklung der Einkommensdezile läßt sich zunächst nachweisen, dass innerhalb Europas sehr große Unterschiede in der nationalen Lohnspreizung

¹ Die jüngste Veröffentlichung von international vergleichenden Daten zur Lohnspreizung findet sich bei OECD (1996). Im folgenden wird jedoch zum Teil auf aktuellere und noch unveröffentlichte Daten zurückgegriffen, die dem Autor freundlicherweise von der OECD zur Verfügung gestellt wurden.

bestehen (*Abbildung 2*). Insgesamt existieren in denjenigen Ländern, die – wie insbesondere in Skandinavien – über eine besonders starke Tradition solidarischer Lohnpolitik verfügen, bis heute die mit Abstand egalitärsten Lohnstrukturen. Demgegenüber sind in den angelsächsischen Ländern (Grossbritannien und Irland) und auf der iberischen Halbinsel (Spanien und Portugal) die Lohnunterschiede am ausgeprägtesten. Die innerhalb der OECD-Länder eindeutig größte Lohnspreizung findet sich allerdings in den USA. Dabei ist in den meisten Ländern die Lohnspreizung nach oben zu den Spitzenverdienern noch stärker ausgeprägt als die Lohnspreizung nach unten zu den Niedriglohngruppen.

Über die längerfristige Entwicklung der Lohnspreizung liegen insgesamt nur sehr unvollstän-

Abbildung 2. Lohnspreizung in Europa und den USA in den 90er Jahren*

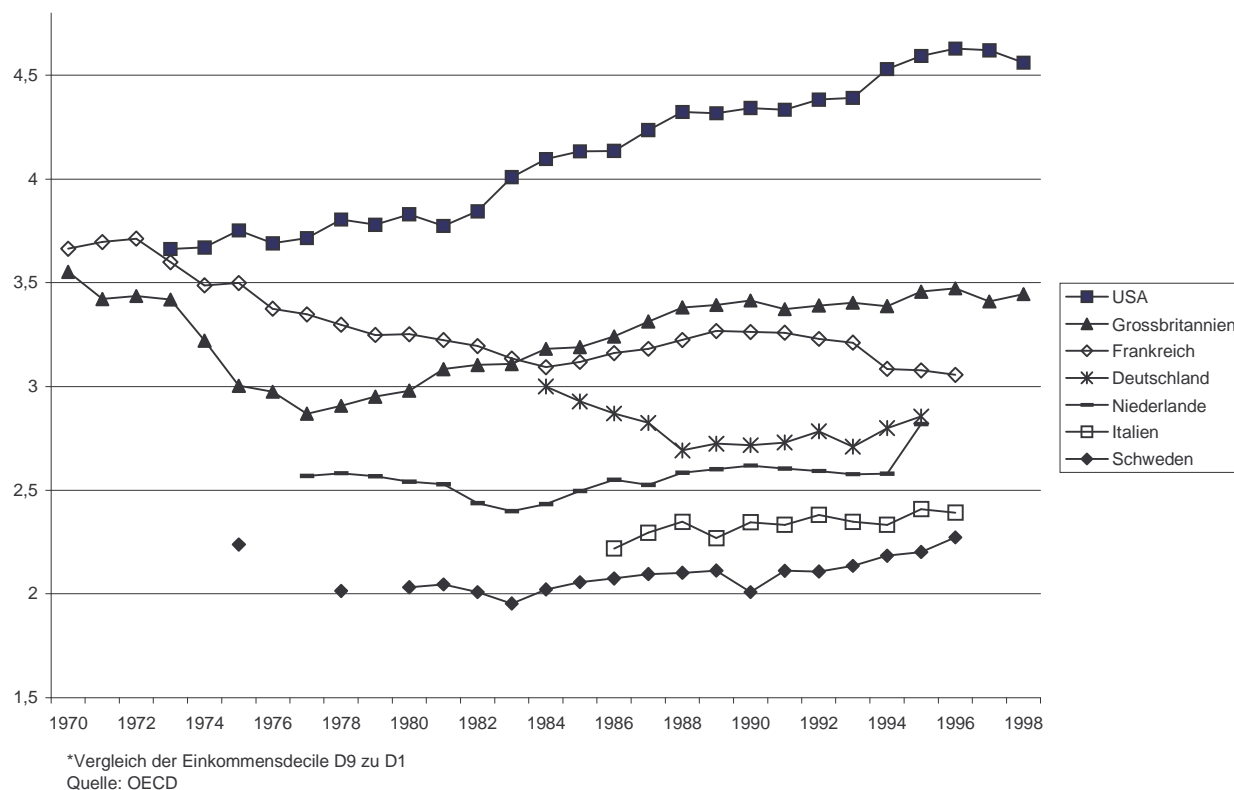


* Vergleich von Einkommensdezilen D9/D1; D5/D1 und D9/D5 (jeweils letzter verfügbarer Wert)
Quelle: OECD

dige Daten vor. Zahlreiche Einzelstudien legen jedoch den Schluss nahe, dass in den meisten OECD Ländern die Lohnspreizung in der Zeit zwischen 1950 und 1975 mehr oder weniger stark abgenommen hat (Crouch 1999a, S. 163f.; für einen Literaturüberblick s.a. Burniaux u.a. 1998). Seiher ist die Lohnspreizung in den meisten Ländern wieder mehr oder weniger stark angestiegen (*Abbildung 3*). Die stärkste Zunahme in der Lohnungleichheit ist dabei eindeutig in den angelsächsischen Ländern (USA und Grossbritannien) zu beobachten. Aber auch für traditionell eher egalitärere Länder wie z.B. Schweden läßt sich – wenn auch von einem deutlich niedrigerem Ausgangsniveau aus – seit den 80er Jahren eine leichte Zunahme ihre Lohnspreizung konstatieren. In Deutschland ist dagegen die Lohnspreizung bis Ende der 80er Jahre immer noch zurückgegangen und hat erst in den 90er Jahren wieder etwas zugenommen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in den 80er Jahren der Trend hin zu einer Verringerung von Lohnungleichheiten in den meisten europäischen Ländern zum Erliegen gekommen ist und sich in einigen Ländern mittlerweile in sein Gegenteil verkehrt hat.

Abbildung 3: Entwicklung der Lohnspreizung D9/D1*



2.2 Neoliberale Kritik der solidarischen Lohnpolitik

Seit den 80er Jahren wurde es für die europäischen Gewerkschaften nicht nur deutlich schwieriger, das Konzept einer solidarischen Lohnpolitik umzusetzen, sie wurden zugleich mit einer umfassenden Kritik an deren normativen Zielen konfrontiert, die insgesamt eine neue ideologische Hegemonie des Neoliberalismus in Europa widerspiegelt. Letztere macht sich nach der Beobachtung von Colin Crouch vor allem daran fest, dass

"previous trends to reductions of inequality previously thought to be associated with modernisation, came to an end and started to be reversed" (Crouch 1999b, S. 32).

Der Kern der neoliberalen Kritik richtet sich dabei unter Rückgriff auf die Arbeiten von Friedrich August von Hayek (1969) auf die traditionelle sozialdemokratische Gleichsetzung von "Gleichheit" und "Gerechtigkeit" und die hierdurch legitimierte politische Korrektur von

Marktergebnissen. Letztere führt nach neoliberaler Lesart im wesentlichen zu mehr Ineffizienz und sorgt damit dafür,

"dass gerade der aus Gerechtigkeitserwägungen installierte Verteilungsmechanismus letztlich die Wohlstands- und Wachstumsinteressen aller Bürger unterhöhlt" (Hank 2000, S. 155).

Die im Rahmen solidarischer Lohnpolitik anvisierte Verteilungsgerechtigkeit erscheint den neoliberalen Kritikern letztlich sogar als "ungerechter", da sie mit der Festlegung marktferner Löhne unvermeidlich zur Entstehung von Arbeitslosigkeit führt und damit eine neue Ungleichheit von In- und Outsidern auf dem Arbeitsmarkt produziert. Diese Sichtweise korrespondiert mit der mittlerweile weit verbreiteten Auffassung, dass eine der wesentlichen Ursachen von Arbeitslosigkeit in einer (insbesondere nach unten) zu geringen Lohnspreizung liegt (vgl. stellvertretend Streeck 2000a, 2000b).

In der Konsequenz hat sich die neoliberale Kritik am Konzept der solidarischen Lohnpolitik die Forderung nach einem "Ende der Gleichheit" (Hank 2000) auf die Fahnen geschrieben. Mit Blick auf die USA formuliert sie offen gegenüber dem "europäischen Sozialmodell" die Anforderung, "über die Zumutung wachsender Ungleichheit nachdenken" (ebd., S. 155). Mittlerweile ist die neoliberale Formel "Gerechtigkeit durch Ungleichheit" bis weit in die Gerechtigkeitsdiskurse der "neuen Sozialdemokratie" vorgedrungen (vgl. hierzu kritisch: Mahnkopf 2000). In kritischer Distanzierung wird z.B. in dem gemeinsamen Papier von Gerhard Schröder und Tony Blair (1999) konstatiert, dass "in der Vergangenheit ... die Förderung der sozialen Gerechtigkeit manchmal mit der Forderung nach Gleichheit im Ergebnis verwechselt (wurde)." Für Wolfgang Clement (2000) ist die Neudefinition von sozialer Gleichheit sogar "der archimedische Punkt in der sozialdemokratischen Programmdebatte in Europa". Dabei spricht er sich gegen jede Form einer "verordneten Gleichheit" als dem "Tod von Gerechtigkeit und Freiheit" aus und plädiert stattdessen dafür, "*Chancen auf Gleichheit* (zu) erhöhen, ohne jedoch *Gleichheit im Ergebnis* zu sichern oder zu versprechen". Indem der alten Idee der Verteilungsgerechtigkeit eine deutliche Absage erteilt wird, werden die Gerechtigkeitsvorstellungen immer mehr auf das Konzept der "Chancengleichheit" reduziert. Die Aufgabe der Politik besteht in diesem Zusammenhang darin, im Sinne eines "supply-side egalitarianism" (Streeck 1999a, S. 5) dafür zu sorgen, dass alle Individuen sich gleichermaßen auf dem Markt behaupten können. Demgegenüber tritt eine Politik der aktiven Korrektur und Umverteilung von Marktergebnissen, wie sie etwa dem Konzept der solidarischen Lohnpolitik zugrunde liegt, weitgehend in den Hintergrund.

2.3 Globalisierung und Dienstleistungsgesellschaft: Neue strukturelle Rahmenbedingungen für eine solidarische Lohnpolitik

Die Kritik an den normativen Zielen der solidarischen Lohnpolitik wird in der Regel durch die These gestützt, dass mit den strukturellen Veränderungen im modernen Kapitalismus, auch die politischen und institutionellen Voraussetzungen zur Umsetzung dieses Konzeptes weitgehend verloren gegangen sind. Dabei werden im Kern zwei Argumentationsstränge bemüht (Erixon 2000, S. 52f.): Zum einen wird die Position vertreten, dass unter den Bedingungen einer globalisierten Weltwirtschaft der Nationalstaat seine Fähigkeit zu redistributiven Politiken weitgehend eingebüßt hat und damit nicht mehr in der Lage ist, die Umsetzung einer solidarischen Lohnpolitik wirtschaftspolitisch zu flankieren. Zum anderen wird argumentiert, dass das der solidarischen Lohnpolitik zugrundeliegende Innovationsmodell sich zwar gut in die Funktionsbedingungen einer fordistischen Industriegesellschaft einpassen konnte, unter den Bedingungen einer post-fordistischen Dienstleistungsgesellschaft jedoch zu dysfunktionalen Ergebnissen führt.

In pointierter Weise wurde bereits in den 80er Jahren von Fritz Scharpf (1987) die These vertreten, dass die mit dem Zusammenbruch des Bretton-Woods-Systems eingeleitete umfassende Liberalisierung der Weltwirtschaft "die Spielräume einer nationalen makroökonomischen Wirtschaftspolitik grundsätzlich und dauerhaft beschränkt hat" (ebd., S. 317). Insbesondere die Deregulierung der internationalen Geld- und Kapitalmärkte hat dabei der wirtschaftspolitischen Strategie eines nationalen Keynesianismus systematisch den Boden entzogen. Scharpf hat mit seinen Thesen nicht nur den Globalisierungsdiskurs der 90er Jahre weitgehend vorweggenommen, er hat zugleich auch in aller Deutlichkeit ihren verteilungspolitischen Kern benannt: Da unter den Bedingungen einer global integrierten Weltwirtschaft die ökonomische und soziale Entwicklung eines Landes immer mehr davon abhängt, dass die Unternehmen dauerhaft hohe und steig ansteigende Gewinne erzielen können, müssen sowohl die Gewerkschaften als auch der Staat eine "vorläufig irreversible Niederlage im Verteilungskampf" akzeptieren (ebd., S. 335).

Die Unternehmen stehen auf der einen Seite selbst unter dem harten internationalen Wettbewerbsdruck, die hohen Renditevorgaben der internationalen Kapitalmärkte zu erfüllen. Auf der anderen Seite haben die technologischen und ökonomischen Entwicklungen die internationale Mobilität der Unternehmen stark ausgeweitet und damit zu einer bedeutsamen Machtverschiebung gegenüber den "immobilen Akteuren" wie Gewerkschaften und nationalen Regierungen beigetragen. Unter diesen Bedingungen gerät die Wirtschaftspolitik immer mehr

unter das Primat der Wettbewerbsförderung und Standortsicherung, während die Unternehmen unter Androhung tatsächlicher oder vermeintlicher "Exit-Optionen" ihren wachsenden politischen Einfluss nutzen, die etablierten nationalen Umverteilungssysteme des keynesianischen Wohlfahrtsstaates abzubauen (Bieling/Deppe 1997). Hierzu gehört auch die zunehmende Relativierung oder Aufkündigung überbetrieblicher Lohn- und Tarifstandards, die das Konzept einer solidarischen Lohnpolitik sukzessive in Richtung einer stärker betriebs- und ertragsbezogenen Lohnfindung untergraben.

In der Diskussion um die strukturellen Veränderungen in den globalen Wirtschaftsbeziehungen bleibt es wichtig zu betonen, dass es sich bei der gegenwärtigen Form der ökonomischen Globalisierung um primär *politisch* induzierte Prozesse handelt, die im wesentlichen der Maxime neoliberaler Wirtschaftskonzepte folgen. Die politische Hegemonie des Neoliberalismus wird in Europa seit den 80er Jahren insbesondere in den zentralen politischen Projekten der europäischen Integration deutlich (Bieling/Steinhilber 2000). Mit der Herstellung des gemeinsamen europäischen Binnenmarktes wurde eine umfassende Liberalisierung der nationalen Ökonomien umgesetzt und zugleich die Möglichkeiten für eine politische Regulierung von Märkten auf nationaler Ebene weiter eingeschränkt. Durch die Einführung der Europäischen Währungsunion (EWU) haben die Nationalstaaten ausserdem nicht nur ihre geldpolitische Souveränität verloren, sondern wurden im Rahmen der Maastrichter Konvergenzkriterien und des Dubliner Stabilitätspaktes konstitutionell auf eine restriktive Fiskalpolitik verpflichtet. Den nationalen Spielräumen für eine wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Flankierung einer solidarischen Lohnpolitik sind damit äußerst enge Grenzen gesetzt.

Als zweiter wesentlicher Kritikpunkt am Konzept der solidarischen Lohnpolitik gilt neben dem "Globalisierungsargument" das "Dienstleistungsargument". Danach hat sich die unter den Bedingungen einer fordistischen Industriegesellschaft ehemals positive Innovationsfunktion der solidarischen Lohnpolitik unter den Bedingungen einer post-fordistischen Dienstleistungsgesellschaft in ihr Gegenteil verkehrt:

"Whereas solidaristic wage policies in the industrial economy tended to shift production to the most efficient sectors where the scope of productivity increases was the greatest ..., solidaristic wage policies in the service economy tend to squeeze out the least productive workers without creating a compensating expansion in the overall level of activity" (Iversen/Wren 1998, S. 512).

Der Vergleich mit den USA, die gegenüber den meisten europäischen Ländern sowohl über eine deutlich höhere Einkommensspreizung als auch über vergleichsweise niedrigere Arbeitslosenraten verfügen, gilt hierbei als Paradebeleg für die These eines eindeutigen Trade-

off zwischen Einkommensspreizung und der Beschäftigungsentwicklung im (privaten) Dienstleistungssektor (vgl. hierzu kritisch: Bosch 1999). Die solidarische Lohnpolitik erweist sich danach zunehmend als Blockade für den weiteren wirtschaftlichen Strukturwandel und kann nur noch um den Preis hoher Arbeitslosigkeit aufrecht erhalten werden.

Als ein möglicher Ausweg aus diesem Dilemma könnte der in den 70er und 80er Jahren in einigen skandinavischen Ländern verfolgte Weg angesehen werden, bei dem einerseits eine sehr egalitäre Lohnstruktur beibehalten wurde, während gleichzeitig die ausbleibende Dynamik bei den privaten Dienstleistungen durch eine starke Ausweitung des öffentlichen Dienstleistungssektors kompensiert wurde (Iversen/Wren 1998, S. 517f.). Die Umsetzung einer solchen Strategie ist jedoch entweder auf ein entsprechend hohes Steueraufkommen angewiesen oder muss bewusst ein hohes Haushaltsdefizit in Kauf nehmen. Beide Voraussetzungen sind unter den derzeitigen Konstruktionsbedingungen der Europäischen Währungsunion jedoch kaum mehr realisierbar. Während einerseits ein intensiver Steuerwettbewerb innerhalb Europas eher auf eine Senkung der Steuerquote drängt, sind den fiskalpolitischen Möglichkeiten durch den europäischen Stabilitätspakt von vornherein enge Grenzen gesetzt.

Die Erschließung neuer Beschäftigungspotentiale scheint unter diesen Bedingungen nur auf dem Wege einer deutlich höheren Lohnspreizung und der damit einhergehenden Akzeptanz eines ausgeprägten Niedriglohnsektors erreichbar zu sein. So wird z.B. Wolfgang Streeck (2000b) nicht müde, am Beispiel Deutschlands die "zu niedrige Ungleichheit" in der Lohnentwicklung anzuprangern und die Durchsetzung "produktivitätsgerechter Löhne" als zentralen Hebel für die Erhöhung der Beschäftigung im privaten Dienstleistungssektor zu fordern. Eine so verstandene "postindustrielle Lohnstruktur" (Streeck 2000a) würde das Konzept der solidarischen Lohnpolitik jedoch auf den Kopf stellen: Die Lohnentwicklung würde sich demnach nicht mehr an der gesamtwirtschaftlichen Durchschnittsproduktivität sondern an den jeweiligen branchen- oder sogar unternehmensbezogenen Produktivitätskennziffern orientieren. Gegenüber der politischen Regulierung von Lohnstrukturen träte demnach die Anpassung an die durch den Markt produzierten Lohnunterschiede.

3. Perspektiven einer solidarischen Lohnpolitik in Europa

Mit dem Übergang von einer fordistischen Industrie- zu einer post-fordistischen Dienstleistungsgesellschaft und dem mittlerweile erreichten Stand ökonomischer Integration in Europa

ist das traditionelle Konzept der solidarischen Lohnpolitik zunehmend an strukturelle Grenzen gestossen. Rudolf Meidner hat selbst rückwirkend konstatiert, dass

"the model was designed for a national economy under conditions that made it possible for the national governments to make final decisions about stabilisation and distributional policies" (Meidner 1998).

Indem die Möglichkeiten des Nationalstaates für markt-korrigierende und redistributive Politiken im Zuge der neoliberalen Restrukturierung Europas immer weiter eingeschränkt wurden, verliert auch die solidarische Lohnpolitik im nationalen Rahmen immer mehr ihre notwendige wirtschaftspolitische Flankierung.

Soll die grundlegende normative Zielsetzung einer gerechten und egalitären Lohnentwicklung aufrecht erhalten werden, so muss das Konzept der solidarischen Lohnpolitik in Hinblick auf die aktuellen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen in Europa reformuliert werden. In diesem Sinne hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zu einer grundlegenden "Diskussion über eine *europäische solidarische Lohnpolitik*" aufgerufen, die in der Lage ist,

- ein "fairer Einkommen" für die ArbeitnehmerInnen zu sichern,
- "Lohndumping" zu bekämpfen,
- der "in manchen Ländern relativ hohen Einkommensungleichheit zu begegnen",
- zur "Angleichung der Lebensbedingungen beizutragen" und
- den "Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in die Tat umzusetzen" (EGB 1999a).

Dieses breite Programm für eine Reformulierung einer solidarischen Lohnpolitik in Europa muss zwei grundlegende Voraussetzungen erfüllen: Es muss *erstens* ein politisches Konzept für eine "Europäisierung" der Lohnpolitik vorlegen und *zweitens* deren Einbettung in ein Gesamtkonzept europäischer Wirtschaftspolitik sicherstellen.

3.1 Supranationale Lohnpolitik in Europa?

Gewerkschaftliche Diskussionen über eine Europäisierung der Lohnpolitik sind im Prinzip so alt wie die europäische Integration selbst. Schon immer haben die bestehenden nationalen Unterschiede in den Lohn- und Sozialstandards, die Forderung nach einer europäischen Harmonisierung hervorgebracht. Die gewerkschaftlichen Vorstellungen zielten dabei schon Anfang der 50er Jahre auf eine supranationale Arbeits- und Sozialordnung einschließlich des "Abschlusses von Tarifverträgen, die alle Länder Europas umfassen" (Mühlbach 1950). Die Forderung nach einer supranationalen Lohn- und Tarifpolitik reflektierte bereits damals nicht

allein das normative Ziel sozialer Gleichheit, sondern entsprach auch dem ökonomischen Kalkül, die Löhne dem grenzüberschreitenden Wettbewerb in Europa zu entziehen.

Obwohl die Idee europäischer Lohn- und Tarifverträge seit jeher zum Standardrepertoire europäischer Gewerkschaftsprogramme gehört, so haben sich die Gewerkschaften über mehrere Jahrzehnte hinweg jedoch kaum ernsthaft Gedanken um ihre praktische Umsetzung gemacht. Dies beginnt sich erst allmählich in den 90er Jahren mit der Vollendung des europäischen Binnenmarktes und der Einführung der EWU zu ändern. Insbesondere letztere hat den Ausschlag für eine neue Dynamik in den tarifpolitischen Debatten der europäischen Gewerkschaften gegeben (Schulten 1999b). Nachdem innerhalb der EWU die Lohnentwicklung nun endgültig ohne jeden währungspolitischen Puffer direkt auf die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Länder und Regionen niederschlägt, wurde die Notwendigkeit einer europäischen Begrenzung des Lohnwettbewerbs zur Verhinderung von Absenkungswettläufen und Lohndumping besonders dringend (Schulten 1999a).

Die gewerkschaftlichen Hoffnungen richteten sich hierbei zunächst auf die institutionelle Stärkung des sozialen Dialogs im Rahmen des Maastrichter Sozialabkommen von 1991 (das 1997 dann als eigenständiges Sozialkapitel Eingang in den Vertrag von Amsterdam gefunden hat). Erstmals in der Geschichte der europäischen Integration wurde hier eine rechtliche Grundlage für europäische Rahmenvereinbarungen zwischen den europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen geschaffen. In der Folgezeit erfuhr der soziale Dialog sowohl auf sektor-übergreifender Ebene zwischen dem EGB und den europäischen Arbeitgeberverbänden UNICE und CEEP als auch auf sektoraler Ebene zwischen den sektoralen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen eine deutliche Intensivierung (zum aktuellen Stand vgl. Europäische Kommission 2000; Keller/Bansbach 2000). Mittlerweile konnten dabei drei sogenannte "europäische Sozialpartnervereinbarungen" zwischen EGB, UNICE und CEEP in den Bereichen Elternurlaub (1996), Teilzeitarbeit (1997) und atypische Beschäftigungsverhältnisse (1999) sowie drei weitere sektorale Abkommen zur sektorspezifischen Anpassung an die EU-Arbeitszeitrichtlinie verabschiedet werden. Obwohl der substantielle Gehalt dieser Vereinbarungen eher bescheiden ist und nur in sehr wenigen EU-Staaten eine Verbesserung bestehender Regelungen mit sich bringt, so wird doch insbesondere von den Gewerkschaften ihre hohe symbolische Bedeutung als mögliche Keimformen eines europäischen Tarifvertragssystems hervorgehoben (zur gewerkschaftlichen Debatte über das Maastrichter Sozialabkommen vgl. ausführlich Dolvik 1997).

Die Vorstellung, dass sich aus dem sozialen Dialog heraus allmählich ein supranationales europäisches Tarifvertragssystem herausbildet, ist von zahlreichen Autoren kritisiert worden (vgl. stellvertretend: Marginson/Sisson 1998, Keller 1999). Gegen eine solche Vorstellung spricht im Kern, dass der transnationalen Interessenpolitik von Kapital und Arbeit grundsätzlich unterschiedliche Handlungslogiken zugrunde liegen:

"Auf *Arbeitnehmerseite* suchen klassenpolitische Strategien supranationalen Schutz gegen kompetitive Deregulierung und allgemein gegen einen auf Kosten von Löhnen und Arbeitsbedingungen gehenden Wettbewerb nationaler Systeme um international mobiles Kapital. ... Auf *Arbeitgeberseite* bestehen die transnationalen Klasseninteressen darin, Mobilitätshindernisse für Kapital und Arbeit über nationale Grenzen so weit wie möglich abzubauen und Märkte auszuweiten, ohne im Gegenzug 'marktverzerrende' redistributive Eingriffe und die Entstehung wohlfahrtsstaatlich-interventionistischer Institutionen auf supranationaler Ebene hinnehmen zu müssen" (Streeck 1999b, S. 114f.).

Vor diesem Hintergrund sieht Wolfgang Streeck die "strukturelle Überlegenheit der Kapitalseite auf transnationaler Ebene" (ebd., S. 116) gerade darin begründet, dass die Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Interessen neue europäische Regelungen und Institutionen schaffen müssen, während die Arbeitgeber sich weitgehend auf die Verhinderung und Blockade solcher Ansätze beschränken können. Hierzu passt auch die vielfach gemachte Beobachtung, dass die europäischen Arbeitgeberverbände immer nur dann bereit waren, im Rahmen des sozialen Dialogs über eine europäische Vereinbarung zu verhandeln, wenn sie damit rechnen konnten, auf diese Weise eine für sie "ungünstigere" EU-Richtlinie zu verhindern. Allerdings erwies sich selbst diese neue Form von europäischen Sozialpartnerverhandlungen "in the shadow of the law" (Marginson/Sisson 1998, S. 514) bislang als wenig belastbar und blieb insgesamt auf eher konfliktärmere Themen beschränkt. Schon bei konfliktträchtigeren Fragen wie z.B. der Einführung Europäischer Betriebsräte oder der Absicherung allgemeiner Informations- und Konsultationsrechte scheiterten die Verhandlungen am Widerstand der europäischen Arbeitgeber, obwohl die Europäische Kommission im Vorfeld einen gesetzlichen Regelungsentwurf vorgelegt hatte.

Schließlich wurde der Verteilungskonflikt von vornherein aus dem Zuständigkeitsbereich des sozialen Dialoges herausgenommen, indem die Lohnpolitik explizit aus dem Geltungsbereich des Maastrichter Sozialabkommens ausgeschlossen wurde. Das gleiche gilt auch für die Bereitstellung elementarer Konstitutionsbedingungen eines autonomen europäischen Tarifvertragssystems wie z.B. einem europäischen Koalitions- oder Streikrecht. Zusammenfassend deutet demnach bislang nichts daraufhin, dass sich aus den europäischen Sozialdialogen schrittweise supranationale Lohnverhandlungen entwickeln könnten. Ihre politische Bedeu-

tung scheint demgegenüber eher darin zu liegen, die Gewerkschaften in Form eines "symbolischen Euro-Korporatismus" in die europäische Politikentwicklung einzubinden, dabei in hohem Maße den institutionellen Eigeninteressen der europäischen Gewerkschaftsorganisationen in Brüssel Rechnung zu tragen und insgesamt die politische Unterstützung der europäischen Gewerkschaften für die zentralen europäischen Integrationsprojekte abzusichern (Martin/Ross 1999, Schulten 2000).

3.2 Lohnpolitik im nationalen Wettbewerbskorporatismus

Die Entwicklung einer supranationalen Lohnpolitik auf europäischer Ebene steht nicht nur vor zahlreichen institutionellen und interessenpolitischen Blockaden, sie wird zudem durch eine starke kompetitive Einbindung der Lohnpolitik auf nationaler Ebene konterkariert. Folgt man Wolfgang Streeck so haben Gewerkschaften und Arbeitgeber innerhalb Europas

"grundsätzlich zwei Arten von Strategien und ihnen entsprechende Allianzen zur Auswahl: Nationale Grenzen überschreitende klassenpolitische und Klassengrenzen überschreitende nationale Strategien" (Streeck 1999b, S. 114).

Da eine politische Begrenzung des europäischen Lohnwettbewerbs im Rahmen supranationaler Lohnvereinbarungen auf absehbare Zeit vor kaum überwindbaren Widerständen steht, scheint dessen politische Bearbeitung im Rahmen klassenübergreifender nationaler Bündnisse die naheliegendere und erfolgsversprechendere Strategie zu sein. In der Tat lässt sich seit Mitte der 80er Jahre in vielen europäischen Ländern eine Renaissance des Neokorporatismus beobachten. Mit Ausnahme von Frankreich und Großbritannien existieren mittlerweile in fast allen westeuropäischen Ländern mehr oder weniger gefestigte Formen nationaler Konzentrierung zwischen Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften (Fajertag/Pochet 2000).

Gegenüber dem traditionellen Korporatismus der fordistischen Nachkriegsperiode haben sich die Inhalte und Funktionen der neuen post-fordistischen "Sozialpakete" jedoch grundlegend gewandelt, so dass in der Literatur von einem Übergang vom "Nachfrage- zum Angebotskorporatismus" (Traxler 2000) oder vom "sozialen Korporatismus" zum "Wettbewerbskorporatismus" (Rhodes 1998) gesprochen wird. Die neue Qualität des Wettbewerbskorporatismus wird insbesondere in der Lohnpolitik deutlich. War die nationale Steuerung der Lohnentwicklung schon immer eines der zentralen Ziele neokorporatistischer Bündnisse, so haben die Begriffe "moderate" oder "zurückhaltende" Lohnpolitik einen grundlegenden Bedeutungswandel erfahren und werden heute nicht mehr mit "*produktivitätsorientierter*" sondern mit

"wettbewerbsorientierter" Lohnpolitik assoziiert. Der soziale Korporatismus der 60er und 70er Jahre war insgesamt in eine Politik keynesianischer Makrosteuerung eingebettet und basierte auf einem "politischen Tausch", bei dem die Gewerkschaften auf eine "umverteilende" *expansive* Lohnpolitik (mit ihrer möglicherweise inflationstreibenden Folgen) zugunsten einer "verteilungsneutralen" *produktivitätsorientierten* Lohnpolitik verzichteten und dafür durch steuerpolitische Entlastungen, den Ausbau des Wohlfahrtsstaates oder die Erweiterung sozialer Partizipations- und Mitbestimmungsrechte kompensiert wurden. Demgegenüber wird die Lohnpolitik im Wettbewerbskorporatismus der 90er Jahre vollständig auf die Verbesserung der nationalen Wettbewerbsfähigkeit verpflichtet. In fast allen neuen Sozialpakten wurden demnach mehr oder weniger verbindliche lohnpolitische Orientierungsformeln vereinbart, die entweder darauf zielen, die durchschnittliche Lohnentwicklung in den wichtigsten Konkurrenzländern zu unterbieten, oder allgemein durch Lohnabschlüsse unterhalb des Produktivitätsfortschritts eine Senkung der nationalen Arbeitskosten durchsetzen wollen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2. Lohnpolitische Orientierungen im nationalen Wettbewerbskorporatismus

Land	Vereinbarung	Lohnpolitische Regelungen und Empfehlungen
Belgien	Gesetzliche Lohnnorm (1996) Nationale Tarifvereinbarung (1998/2001)	Koppelung der Löhne an die Lohnentwicklung in Frankreich, Deutschland und den Niederlanden
Dänemark	Sozialpartnerschaftliche Absprache (1987)	Lohnentwicklung nicht über der Entwicklung in den Nachbarländern
Deutschland	Bündnis für Arbeit (2000)	Empfehlung: Beschäftigungsorientierte Tarifpolitik: Verteilungsspielraum basiert auf Produktivitätszuwachs
Griechenland	Vertrauenspakt (1997)	Empfehlung: Nominallöhne sollen Inflationsrate und Teil des Produktivitätszuwachses widerspiegeln
Finnland	Nationale Sozialpakete (1991/95/98) Trilaterale Kommission zur Einkommenspolitik (1995)	Lohnstopp bzw. allgemeine Lohnzurückhaltung Lohnformel: Produktivität plus Zielinflationsrate der nationalen Zentralbank (bzw. EZB)
Italien	Nationale Sozialpakete (1993/98)	Orientierung der branchenweiten Lohnentwicklung an der (europäischen) Inflationsrate, zusätzlich betriebliche Tarifvereinbarungen
Irland	Nationale Sozialpakete (1987/90/94/97/2000)	Konkrete Lohnleitlinien für maximale Lohnerhöhungen
Niederlande	Bilaterale Vereinbarungen in der Stiftung für Arbeit: (1982/93/99)	Empfehlung: Moderate Lohnpolitik zur Steigerung der Kapitalrentabilität und Wettbewerbsfähigkeit
Norwegen	Nationale Sozialpakete (1992/99)	Empfehlung: Lohnentwicklung soll sich an den wichtigsten Handelspartnern orientieren
Portugal	Beschäftigungspakt (1996)	Unterstützung jährlicher Lohnleitlinien im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrates
Schweden	Vereinbarung für den Industriesektor (1997)	Empfehlung: "Europa-Norm": Löhne sollen nicht schneller als der europäische Durchschnitt steigen

Quelle: Schulten/Stückler (2000, S. 16f.)

Die Verschiebung der lohnpolitischen Zielsetzungen im nationalen Wettbewerbskorporatismus ist in erster Linie Ausdruck einer veränderter "Interessen- und Machtkonstellation" zwi-

schen Gewerkschaften und Arbeitgebern (Traxler 2000, S. 415). Der "politische Tausch" gewinnt dabei einen deutlich asymmetrischen Charakter, da den Gewerkschaften weitreichende lohnpolitische Vorleistungen abgefordert werden, die nur selten klar definierte Gegenleistungen enthalten und denen oft nur die unbestimmte Hoffnung auf ein durch Lohnzurückhaltung induziertes Beschäftigungswachstum entgegensteht (Hassel 1999, S. 30). Der aus gewerkschaftlicher Sicht vielleicht wichtigste Kern des neuen Wettbewerbskorporatismus liegt jedoch darin, dass er vermeintlich zu einer Stabilisierung der nationalen Institutionen der Arbeitsbeziehungen beiträgt und damit trotz eines erheblichen Machtverlusts die Bedeutung der Gewerkschaften als akzeptierter Akteur auf nationaler Ebene politisch festschreibt (Streeck 1999b, S. 115).

Gerade die Stabilität der neuen wettbewerbskorporatistischen Arrangements wird jedoch durch ihren asymmetrischen politischen Charakter und ihre innere Funktionslogik selbst immer wieder in Frage gestellt. Unter dem Druck allgemeiner ökonomischer Wachstumsschwäche und hoher Massenarbeitslosigkeit kann sich eine gewerkschaftliche Politik des Lohnverzichts normalerweise auf eine relativ breite Akzeptanz der eigenen Mitgliedschaft stützen. Eine solche Politik kann allerdings schon aus innerorganisatorischen Gründen zeitlich nicht unbegrenzt verfolgt werden und wird insbesondere dann für die Gewerkschaften problematisch, wenn im Zuge einer deutlichen Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wachsende Teile der Beschäftigten ihren "fairen" Anteil an der ökonomischen Prosperität einfordern. Während die Herausbildung wettbewerbskorporatistischer Pakte in der Regel unter Krisenbedingungen erfolgt (Hassel 1999, S. 7), deutet ihre Verlaufsgeschichte in einigen europäischen Ländern zunehmend auf Grenzen einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik. So lässt sich am Ende der 90er Jahre gerade in Ländern mit besonders "erfolgreichen" Sozialpakten (wie z.B. in den Niederlanden oder Irland) beobachten, wie vor dem Hintergrund deutlicher verbesserter Wirtschafts- und Beschäftigungsbedingungen die Akzeptanz einer Politik der Lohnzurückhaltung innerhalb der Gewerkschaften immer brüchiger wird (Fajertag/Pochet 2000, S. 22).

Der grundlegende Widerspruch des nationalen Wettbewerbskorporatismus liegt jedoch darin, dass er im Kern auf einem "wirtschaftlichen Nationalismus" (Streeck 1999b, S. 115) beruht, der in seiner lohnpolitischen Zielsetzung einer nationalen Beggar-thy-Neighbour-Logik folgt, die darauf ausgerichtet ist, durch eine besonders ausgeprägte Lohnzurückhaltung kompetitive Vorteile auf Kosten anderer Länder erzielen. Ein solcher Ansatz mag zeitweise für einige (insbesondere kleinere) Länder eine erfolgreiche Nischenstrategie darstellen, seine Verallge-

meinerung würde jedoch unweigerlich in einen lohnpolitischen Absenkungswettkampf münden. Insgesamt spricht deshalb vieles dafür, dass die in den 80er und 90er Jahren unter spezifischen ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen entstandenen Sozialpakete, sich zukünftig in dieser Form nicht einfach fortführen lassen (Fajertag/Pochet 2000, S. 21f.).

3.3 Autonome gewerkschaftliche Koordinierung nationaler Lohnpolitik auf europäischer Ebene

Das Fehlen eines supranationalen Lohnverhandlungssystem auf europäischer Ebene bedeutet nicht, dass in der Lohnpolitik keine grenzüberschreitenden Koordinierungsmechanismen existieren würden. Seit den 80er Jahren hat die fortschreitende Marktintegration in Europa vielmehr dazu geführt, dass die *politische Koordinierung* auf nationaler Ebene ihre Steuerungs-kapazitäten zunehmend eingebüßt hat und von einer *europaweiten Marktkoordinierung* abgelöst wurde. Im Rahmen dieser "negativen Koordinierung" kommt es überall in Europa zu dem beschriebenen Paradigmenwechsel von der produktivitäts- zur wettbewerbsorientierten Lohnpolitik, der zu einer europaweiten Konvergenz moderater Lohnabschlüsse geführt hat und zudem durch die wettbewerbskorporatistischen Bündnisse auf nationaler Ebene unterstützt wurde. Mit der Einführung der EWU wird zudem auf europäischer Ebene das Konzept einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik festgeschrieben. Dies geschieht erstens durch den Europäischen Rat, der auf Vorlage der Europäischen Kommission jährlich sogenannte "Grundzüge der Wirtschaftspolitik" verabschiedet, in denen bislang stets Lohnentwicklungen unterhalb des Produktivitätsfortschritts sowie eine größere räumliche und personale Lohnspreizung gefordert wurden (vgl. hierzu kritisch: Schulten 1999a, Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2001). Die gleichen Forderungen werden zweitens in aller Regelmäßigkeit von der Europäischen Zentralbank erhoben und dabei mit der unterschwelligeren Drohung verbunden, jede Abkehr von einer moderaten Lohnpolitik mit einer restriktiven Geldpolitik zu sanktionieren.

Seit Mitte der 90er Jahre haben die europäischen Gewerkschaften eine intensive Diskussion darüber begonnen, wie sie der "negativen" Marktkoordinierung eine "positive" politische Koordinierung der Lohnpolitik auf europäischer Ebenen entgegenstellen können. Mittlerweile haben diese Diskussionen auf ganz unterschiedlichen Ebenen zu praktischen Ansätzen einer autonomen grenzüberschreitenden Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik geführt, so z.B. auf interregionaler Ebene mit der sogenannten "Initiative von Doorn" zwischen den belgischen, deutschen, luxemburgischen und niederländischen Gewerkschaftsbünden (Kreimer-de Fries 1999), auf sektoraler Ebene im Rahmen der Europäischen Branchenausschüsse wie z.B.

dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (Schulten 1999b) oder jüngst auch auf sektorübergreifender Ebene im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB 2000).

Der gewerkschaftliche "Koordinierungsansatz" zielt nicht mehr primär auf die Durchsetzung supranationalen Lohnverhandlungen sondern geht vielmehr von der anhaltenden Existenz unterschiedlicher nationaler Verhandlungssysteme aus, die jedoch so miteinander verknüpft werden sollen, dass sie einen europäischen Lohnwettbewerb begrenzen können. Hierzu haben die europäischen Gewerkschaften in einem ersten Schritt damit begonnen, sich gemeinsame Orientierungsregeln für die nationale Lohn- und Tarifpolitik zu erarbeiten. So hat z.B. der EGB eine europäische "Orientierungslinie" beschlossen, deren Zweck es ist

1. "sicherzustellen, dass die Erhöhung der Nominallöhne mindestens über der Inflationsrate liegt und der für den Bruttolohnanstieg aufgewendete Produktivitätsanteil möglichst hoch ausfällt, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Gewinnen und Löhnen zu erreichen;
2. sicherzustellen dass der verbliebene Produktivitätsanteil für andere unter die Tarifverträge fallende Element herangezogen wird, wie etwa die qualitativen Aspekte der Arbeit, wenn sie als Kosten quantifizierbar und kalkulierbar sind;
3. die parallele Entwicklung der Löhne im öffentlichen und privaten Sektor sicherzustellen" (EGB 2000).

Die "Orientierungslinie" des EGB wie auch vergleichbare Regeln anderer europäischer Gewerkschaftsorganisationen zielen im Kern darauf, durch eine Rückkehr zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik sich innerhalb Europas auf eine lohnpolitische Wettbewerbsneutralität zu verständigen. Die europäischen Gewerkschaften haben damit jedoch lediglich den ersten Schritt hin zu einem neuen Konzept europäischer solidarischer Lohnpolitik formuliert. Eine Rückkehr zur Produktivitätsorientierung könnte zwar einen weiteren lohnpolitischen Absenkungswettlauf in Europa verhindern, sie würde zugleich jedoch die aktuell bestehenden Verteilungsunterschiede sowohl zwischen Kapital und Arbeit als auch zwischen den einzelnen europäischen Staaten und Regionen zementieren. Soll mit Hilfe einer koordinierten Lohnpolitik auch das Ziel verfolgt werden, innerhalb Europas "eine Konvergenz zu höheren Lebensstandards zu fördern" (ebd.), so muss die europäische Koordinierung der Lohnverhandlungen durch eine europäische Koordinierung der Lohnstrukturpolitik ergänzt werden.

Mit der Forderung des EGB nach einer "parallelen Lohnentwicklung von öffentlichen und privaten Sektor" wird bereits ein wichtiger Aspekt angesprochen, den zunehmenden intersektoralen Lohnunterschieden entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich kein Zufall, dass die Frage der Lohnungleichheit insbesondere von frauenpolitischen Arbeitszusammenhängen innerhalb der europäischen Gewerkschaften thematisiert wird (ETUC Women's Committee 1999). Die Herstellung von gleichen Löhnen für Frauen und Männern ist nicht nur

eine zentrale Dimension solidarischer Lohnpolitik, sie ist zugleich unmittelbar mit der Herstellung einer insgesamt egalitäreren Lohnstruktur verbunden, da eine hohe Lohnspreizung in der Regel mit besonders ausgeprägten geschlechtsspezifischen – und darüber hinaus auch anderen gruppenspezifischen (z.B. ethnischen) – Unterschieden einhergeht.

Die Diskussionen über eine europäische solidarische Lohnpolitik zielen insgesamt auf die Formulierung eines autonomen lohnpolitischen Programms, das der vorherrschenden neoliberalen Verortung der Lohnpolitik als zentralem Wettbewerbsfaktor diametral entgegensteht. Bei der Umsetzung dieses Programms bleiben die europäischen Gewerkschaften jedoch zunächst ganz auf sich selbst gestellt. Sie sind gezwungen eigenen Verfahren und Institutionen zu entwickeln, die die Verpflichtungsfähigkeit der einzelnen nationalen Gewerkschaften gegenüber den auf europäischer Ebene gefassten Beschlüssen erhöhen können. In der Tat ist es in den europäischen Gewerkschaften in den letzten Jahren gelungen, ihre grenzüberschreitenden tarifpolitischen Strukturen und Arbeitszusammenhänge weiter auszubauen. Dies umfaßt sowohl auf europäischer Ebene die Einrichtung von gewerkschaftlichen Tarifausschüssen und tarifpolitischen Informations- und Kommunikationssystemen als auch auf interregionaler Ebene die Bildung grenzüberschreitender Tarifpartnerschaften mit gegenseitigem Austausch von Tarifbeobachtern (vgl. am Beispiel des EMB: Schulten 1999b). Ein zentraler Schwachpunkt des Koordinierungsansatzes bleibt jedoch, dass die europäischen Gewerkschaftsorganisationen letztendlich über keine harten Sanktionsmöglichkeiten verfügen, ein von den gemeinsamen Orientierungslinien abweichendes Verhalten einzelner nationaler Mitgliedsbünde zu verhindern. Der Koordinierungsansatz ist damit bis auf weiteres auf die andauernde aktive politische Unterstützung der nationalen Gewerkschaften angewiesen.

3.4 Solidarische Lohnpolitik und europäische Wirtschaftspolitik

Unter der Voraussetzung, dass die Gewerkschaften in der Lage sind, ihre eigenen politischen und institutionellen Barrieren für eine erfolgreiche Koordinierung der Lohnpolitik in Europa zu überwinden, bleibt die Durchsetzung einer solidarischen Lohnpolitik jedoch zugleich auf eine entsprechende wirtschaftspolitische Flankierung auf europäischer Ebene angewiesen. Zugespißt formuliert geht es danach um die Entwicklung eines neuen europäischen Rehn-Meidner-Modells, das darauf ausgerichtet ist, europaweit die Reduzierung sozialer Ungleichheit mit einer (nicht-inflationären) ökonomischen Dynamik zu verbinden und dabei den spezifischen institutionellen Strukturen sowie der besonderen politischen Verfaßtheit der Europäi-

schen Union Rechnung trägt. Kritikern wie Fritz Scharpf (1987; 1999) oder Wolfgang Streeck (1999c) zufolge führt allerdings gerade die spezifische innere Struktur und Entwicklungslogik der europäischen Integration dazu, dass alle wirtschaftspolitischen Ansätze, die auf einen wie auch immer gearteten "europäischen Keynesianismus" hinauslaufen, strukturell blockiert sind. Danach basiert der europäische Integrationsprozess seit den 80er Jahren auf einer konstitutionellen Verbindung von "Nationalismus und Neoliberalismus" (ebd., S. 50). Hierbei verliert der Nationalstaat zum einen durch die Liberalisierung der Märkte zunehmend seine wirtschaftspolitischen Steuerungspotentiale. Gleichzeitig ist er jedoch nach wie vor in der Lage, im Rahmen primär intergouvernemental ausgerichteter Entscheidungsstrukturen seine politische Souveränität zu behaupten und damit eine weitergehende politische Vergemeinschaftung zu blockieren.

Auch wenn man der Analyse von Scharpf und Streeck bezüglich der hegemonialen Struktur des europäischen Integrationsprozesses im Prinzip zustimmt, so scheint doch der hier angelegte strukturalistische Determinismus insofern problematisch, als dass er die Möglichkeit alternativer politischer Projekte von vornherein ausschließt und damit Gefahr läuft, sich zu einer self-fulfilling-prophecy zu entwickeln. Demgegenüber lassen sich gerade in den 90er Jahren eine Reihe von durchaus einflussreichen politischen Ansätzen finden, die auf eine stärkere europäische Koordinierung der Wirtschaftspolitik im Sinne eines europäischen Keynesianismus setzten (Aust 2000). Am Ende der 90er Jahre sah es kurzfristig sogar so aus, als wenn sich in Europa unter deutsch-französischer Führung eine neue "philosophische Konvergenz" (Lafontaine/Strauss-Kahn 1999) herausbilden könnte, die eine deutliche Abkehr von neoliberalen Wirtschaftsdogmen in Richtung eines europäischen Keynesianismus eingeleitet hätte. Der bisherige Höhepunkt eurokeynesianischer Politikansätze lag denn auch in dem 1999 auf dem Kölner EU-Gipfel verabschiedeten "europäischen Beschäftigungspakt", der als wesentliche institutionelle Neuerung die Einrichtung eines regelmäßigen "Makroökonomischen Dialogs" zwischen den nationalen Regierungen, der Europäischen Kommission, den europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie der Europäischen Zentralbank (EZB) geschaffen hat (Europäischer Rat 1999). Das selbst gesteckte Ziel des "Makroökonomischen Dialogs" liegt dabei in einer

"Koordinierung der Wirtschaftspolitik und Verbesserung des wechselseitigen Zusammenwirkens von Lohnentwicklung sowie der Geld-, Haushalts- und Finanzpolitik ..., um eine nachhaltige nicht-inflationäre Wachstumsdynamik freizusetzen" (ebd.).

Auch wenn in der Folgezeit die eurokeynesianischen Ansätze wieder in die politische Defensive geraten sind (Aust 2000), so beschreiben sie doch zumindest konzeptionell ein alternati-

ves makroökonomisches Regime in Europa. Letzteres stützt sich auf die These, dass sich Europa mit dem Binnenmarkt und der EWU zu einer großen Binnenökonomie entwickelt hat, die nur einen geringen Grad aussenwirtschaftlicher Abhängigkeit aufweist und damit im Prinzip über ein hohes wirtschaftspolitisches Steuerungspotential verfügt. Im Mittelpunkt der euro-keynesianischen Ansätze steht dabei vor allem die Kritik an der monetaristischen Konstruktion der EWU sowie die Forderung, der Europäisierung der Geldpolitik eine Europäisierung der Wirtschaftspolitik entgegenzustellen. In diesem Sinne hat z.B. auch der EGB die Einrichtung einer "Europäischen Wirtschaftsregierung" als Pendant zur EZB gefordert und sich gegenüber letzterer für eine Ausdehnung ihres politischen Auftrages ausgesprochen, wonach

"sich die EZB nicht auf das Streben nach Stabilität beschränken (darf), sondern ... sich auch für die reale Wirtschaft, für Wachstum und Beschäftigung interessieren (muss), damit das System nicht in den Deflationismus abrutscht" (EGB 1999b).

Die Konturen eines alternativen makroökonomischen Regimes in Europa sind mittlerweile von zahlreichen europäischen WirtschaftswissenschaftlerInnen aufgezeigt worden (vgl. stellvertretend: Heise 1999; Hein/Truger 2000; Arestis u.a. 2001; Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2001). Im Kern geht es dabei insbesondere um drei Anforderungen: Die *erste* Anforderung besteht in der "vertikalen Koordinierung von Lohn-, Geld- und Finanzpolitik" auf europäischer Ebene (Hein/Truger 2000, S. 29). Dabei soll durch ein möglichst optimales Zusammenwirken einer stabilitätsorientierten Lohnpolitik, die sich an der europäischen Zielinflationsrate und den nationalen Produktivitätszuwächsen orientiert, einer expansiven Geldpolitik und einer antizyklischen Finanzpolitik eine nicht-inflationäre Wachstumsdynamik gefördert werden.

Die *zweite* Anforderung liegt in der grenzüberschreitenden "horizontalen Koordinierung" der nach wie vor dem nationalem Primat unterliegenden Lohn- und Finanzpolitik (ebd., S. 30f.). Während den Gewerkschaften die Aufgabe zukommt, eine europäisch Koordinierung der Lohnpolitik durchzusetzen, müssen die nationalen Regierungen ihre Finanzpolitik europaweit aufeinander abstimmen. Letzteres gilt zum einen für die Steuerpolitik, wo es darum geht, makroökonomisch schädliche Steuersenkungswettläufe zu unterbinden. Zum anderen gilt es in der Haushaltspolitik einer restriktiven Interpretation des europäischen Stabilitäts- und Wachstumspaktes entgegenzuwirken und die haushaltspolitischen Spielräume für eine aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu erhalten bzw. wieder auszubauen. Hierzu gehört insbesondere auch eine Neubewertung der ökonomischen und beschäftigungspolitischen Rolle öffentlicher Investitionen, die in den 90er Jahren unter Vorherrschaft neoliberalen Deregulie-

rungs- und Privatisierungsideologien in vielen europäischen Ländern extrem zurückgegangen waren (DIW 2000, S. 636).

Die *dritte* und wahrscheinlich schwierigste Anforderung liegt darin, die wirtschaftspolitische Handlungsfähigkeit der europäischen Ebene selbst zu erhöhen, um auf diese Weise eine erweiterte und effektivere Umverteilungspolitik innerhalb Europas zu ermöglichen. Ein zentraler Hebel hierfür liegt in der schrittweisen Erhöhung des EU-Haushaltes (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2001, S. 68f.). Gegenwärtig beträgt der EU-Haushalt gerade mal 1,2% des EU-weiten Bruttoinlandsproduktes, wovon mehr als die Hälfte bereits für die europäische Agrarpolitik reserviert ist. Die vielfach von den europäischen Gewerkschaften (EGB 1999b) geforderte Ausdehnung der europäischen Struktur- und Kohäsionsfonds zur gezielten Förderung wirtschaftlich schwacher Regionen wird ohne eine Erhöhung des EU-Haushaltes ebensowenig zu machen sein, wie die Finanzierung gemeinsamer europäischer Infrastrukturprojekte, wie sie bereits 1994 in dem Weißbuch "Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung" von Jacques Delors vorgeschlagen wurden (Europäische Kommission 1994). Beides ist jedoch eine wesentliche Voraussetzungen dafür, die nach wie vor bestehenden sozialen und ökonomischen Unterscheide innerhalb Europas abzubauen.

Die bereits in den Gründungsverträgen der Europäischen Union anvisierte Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen "auf dem Wege des Fortschritts" (EWG-Vertrag von 1957, Art.117, Abs.1) stellt ein im Grundsatz bis heute uneingelöstes Versprechen dar. Die Grundlagen des traditionellen "europäischen Sozialmodells" scheinen im Gegenteil zunehmend untergraben zu werden, während die Verringerung sozialer Ungleichheit als zentrale normative Zielstellung immer mehr in Frage gestellt wird. Die europäischen Gewerkschaften stehen demgegenüber vor der Herausforderung, ihr eigenes Konzept einer solidarischen Lohnpolitik auf europäischer Ebene zu reformulieren. Wie zu Zeiten Rehn-Meidners geht es dabei auch darum, die gewerkschaftliche Lohnpolitik "in einen größeren gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang" (Meidner 1994) zu stellen. Damit steht jedoch die Entwicklung einer eigenständigen gewerkschaftlichen Konzeption für eine europäische Wirtschaftspolitik auf der Tagesordnung.

Literatur:

- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2001): Vollbeschäftigung und ein starke Sozialverfassung – Alternativen für eine Neue Ökonomie in Europa, Erklärung und Memorandum europäischer WirtschaftswissenschaftlerInnen, in: Memo-Forum Nr. 28, Bremen, Januar 2001.
- Arestis, P./McCauley, K./Sawyer, M. (2001): An Alternative Stability Pact for the European Union, in: Cambridge Journal of Economics, Vol. 25, S. 113-130.
- Aust, A. (2000): "Dritter Weg" oder "Eurokeynesianismus"? Zur Entwicklung der Europäischen Beschäftigungspolitik seit dem Amsterdamer Vertrag, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft Nr. 3, S. 269-283.
- Aust, A./Leitner, S./Lessenich, S. (2000): Sozialmodell Europa. Konturen eines Phänomens, Opladen.
- Bieling, H.-J./Deppe, F. (Hrsg.) (1997): Arbeitslosigkeit und Wohlfahrtsstaat in Westeuropa, Opladen.
- Bieling, H.-J./Steinhilber, J. (2000): Hegemoniale Projekte im Prozeß der europäischen Integration, in: dies. (Hrsg.), Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie, Münster, S. 102-130.
- Bosch, G. (1999): Niedriglöhne oder Innovation. Überlegungen zur Zukunft der Erwerbsarbeit, in: WSI-Mitteilungen 12/99, S. 861-869.
- Burniaux, J.-M. u.a. (1998): Income Distribution and Poverty in selected OECD Countries. OECD Economics Department Working Papers No. 189.
- Clement, W. (2000): Durch innovative Politik zu gerechter Teilhabe, Rede anlässlich des "Forums Grundwerte: Gerechtigkeit" der SPD in Berlin am 26. April 2000 (<http://www.spd.de/events/grundwerte/clement.pdf>)
- Crouch, C. (1999a): Social Change in Western Europe, Oxford University Press.
- Crouch, C. (1999b): Adapting the European Model: the Role of Employers' Associations and Trade Unions, in: G. Huemer/M. Mesch/F. Traxler (eds.), The Role of Employer Associations and labour Unions in the EMU, Ashgate Aldershot, S. 27-52.
- DIW (2000): Aktuelle Tendenzen in der Finanzpolitik in der EWU, in: DIW-Wochenbericht Nr. 39.
- Dolvik, J. E. (1997): Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s, ARENA Report No. 5, Fafo Report No. 238, Oslo.
- Dufour, C./Hege, A. (1997): The Transformation of French Industrial Relations, in: European Journal of Industrial Relations Vol. 3, No.3, S. 333-356.
- Erixon, L. (1999): Das Rehn-Meidner-Modell: Ein dritter Weg zwischen Keynesianismus und Monetarismus, in: C.H. Riedler/O. Schneider (Hrsg.) Schweden im Wandel – Entwicklungen, Probleme, Perspektiven, Berlin, S. 51-84.
- Erixon, L. (2000): A Swedish Economic Policy –The Theory, Application and Validity of the Rehn-Meidner-Modell, Working Paper of the Departments of Economics, Stockholm University.
- Europäische Kommission (1994): Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung. Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21.Jahrhundert (Weißbuch), Luxemburg.
- Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (2000): Arbeitsbeziehungen in Europa - 2000, Luxemburg.
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB 1999a): Auf dem Weg zu einem Europäischen System der Arbeitsbeziehungen, Resolution angenommen auf dem IX. ordentlichen EGB Kongress am 26. Juni bis 2. Juli 1999 in Helsinki.
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB 1999b): Allgemeine gewerkschaftspolitische Resolution, angenommen auf dem IX. ordentlichen EGB Kongress am 26. Juni bis 2. Juli 1999 in Helsinki.
- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB 2000): Entschliessung über die Koordinierung der Tarifverhandlungen, beschlossen in der Sitzung des EGB Exekutivausschuss am 13./14. Dezember 2000 in Brüssel.

- Europäischer Rat (1999): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Europäischer Rat in Köln, 3. Und 4. Juni 1999, SN 150/99.
- ETUC Women's Committee (1999): Equal Pay for Work of Equal Value between Women and Men (http://www.etuc.org/Structures/GenderEquality/Women_in_trade_unions/Equality_Plan.cfm).
- Fajertag, G./Pochet, P. (eds.) (2000): Social Pacts in Europe – New Dynamics, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.
- Hank, R. (2000): Das Ende der Gleichheit oder Warum der Kapitalismus mehr Wettbewerb braucht, Frankfurt a.M.
- Hassel, A. (1999): Bündnisse für Arbeit: Nationale Wettbewerbsfähigkeit im europäischen Regime-wettbewerb, MPifG Discussion Paper 99/5.
- Hayek, F. A. von (1968): Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren. Kieler Vorträge gehalten am Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Neue Folge Nr. 56, Kiel.
- Hein, E./Truger, A. (2000): Perspektiven sozialdemokratischer Wirtschaftspolitik in Europa. Sind beschäftigungsorientierte Makropolitik und gerechte Verteilungspolitik wirklich unmöglich? in: E. Hein/A. Truger (Hrsg.), Perspektiven sozialdemokratischer Wirtschaftspolitik in Europa, Marburg, S. 15-50.
- Heise, A. (Hrsg.) (1999): Makropolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Marburg.
- Iversen, T./Wren, A. (1998): Equality, Employment, and Budgetary Restraint: The Trilemma of the Service Economy, in: World Politics Vol. 50, S. 507-546.
- Keller, B. (1999): Towards the European Re-Birth of National Corporatism? Some Critical Remarks on an Empirical Base, in: Comparative Labour Law & Policy Journal, Vol. 20, No. 3, S. 506-517.
- Keller, B./Bansbach, M. (2000): Social Dialogues: An Interim Report on recent Results and Prospects, in: Industrial Relations Journal Vol. 31, No. 4, S. 291-307.
- Kreimer-de Fries, J. (1999): Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die "Erklärung von Doorn", in: T. Schulten/R. Bispinck (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro, Hamburg, S. 185-196.
- Lafontaine, O./Strauss-Kahn, D. (1999): Europa – sozial und stark. Märkte brauchen die ordnende Hand des Staates, in: Die Zeit Nr. 3/1999.
- Lipietz, A. (1992): Towards a New Economic Order. Postfordism, Ecology and Democracy, Cambridge Polity Press.
- LO (1953): Trade Unions and Full Employment, Stockholm.
- Mahnkopf, B. (2000): Formel 1 der neuen Sozialdemokratie: Gerechtigkeit durch Ungleichheit. Zur Neuinterpretation der sozialen Frage im globalen Kapitalismus, in: Prokla Nr. 121, S. 489-526.
- Marginson, P./Sisson, K. (1998): European Collective Bargaining: A Virtual Prospect?, in: Journal of Common Market Studies Vol. 36, No. 4, S. 505-528.
- Martin, A./Ross, G. (1999): In the Line of the Fire: The Europeanization of Labour Representation, in: A. Martin/G. Ross (eds.) The Brave new World of European Labour. European Trade Unions at the Millennium, New York, S. 312-267.
- Meidner, R. (1994): Modell Schweden – Erfolge, Schwächen und Zukunftsperspektiven der schwedischen Gewerkschaftsbewegung, in: WSI-Mitteilungen Nr. 1, S. 1-12.
- Meidner, R. (1998): The Rise and Fall of the Swedish Model, Interview with Rudolf Meidner, in: Challenge, No.1, (www.britannica.com/bcom/magazine/article/0,5744,217147,00.html)
- Meidner, R./Hedborg, A. (1984): Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft, Frankfurt/New York.
- Mühlbach, P. (1950): Soziales Europa, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 5, S. 236-238.
- OECD (1996): Employment Outlook 1996, Paris.
- Pfromm, H.-A. (1978): Solidarische Lohnpolitik, Köln.

- Rhodes, M. (1998): Globalisation, Labour Markets and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'? in M. Rhodes/Y. Mény (eds.), *The Future of European Welfare*, Houndmills, S. 178-203.
- Scharpf, F.W. (1987): *Sozialdemokratische Krisenpolitik in Europa*, Frankfurt a.M.
- Scharpf, F.W. (1999): *Regieren in Europa. Effektiv und demokratisch?*, Frankfurt a.M.
- Schröder, G./Blair, T. (1999): Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair vom 8. Juni 1999, dokumentiert in: *Blätter für deutsche und Internationale Politik*, Nr. 7/99
- Schulten, T. (1999a): Auf dem Weg in die Abwärtsspirale? Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion, in: T. Schulten/R. Bispinck (Hrsg.), *Tarifpolitik unter dem Euro*, Hamburg, S. 16-37.
- Schulten, T. (1999b): Europäisierung der Tarifpolitik – Der Koordinierungsansatz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, in: T. Schulten/R. Bispinck (Hrsg.), *Tarifpolitik unter dem Euro*, Hamburg, S. 197-226.
- Schulten, T. (2000): Zwischen nationalem Wettbewerbskorporatismus und symbolischem Euro-Korporatismus, in: H.-J. Bieling/J. Steinhilber (Hrsg.), *Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*, Münster, S. 222-242.
- Schulten, T./Stückler, A. (2000): Lohnpolitik in Europa, *WSI Informationen zur Tarifpolitik*, Düsseldorf, Oktober 2000.
- Streeck, W. (1999a): Competitive Solidarity: Rethinking the "European Social Model", *MPIfG Working Paper No. 8/99*.
- Streeck, W. (1999b): Entscheidung durch Nichtentscheidung: Zur Logik transnationaler Interessenpolitik, in: ders., *Korporatismus in Deutschland*, Frankfurt a. M., S. 112-123.
- Streeck, W. (1999c): Europäisierung als Liberalisierung: Perspektiven gewerkschaftlicher Politik im integrierten Europa, in: ders., *Korporatismus in Deutschland*, Frankfurt a. M., S. 41-66
- Streeck, W. (2000a): Auf dem Weg zu einer postindustriellen Lohnstruktur, in: *Financial Times Deutschland* vom 28. Februar 2000.
- Streeck, W. (2000b): Tarifautonomie und Politik: Von der Konzertierten Aktion zum Bündnis für Arbeit, Beitrag zu einem wissenschaftlichen Kolloquium "Bestandsaufnahme: Die deutschen Arbeitsbeziehungen am Anfang des 21. Jahrhunderts" aus Anlass des Ausscheidens von Dr. Werner Stumpfe als Präsident von Gesamtmetall am 27. Oktober 2000 in Köln (<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/people/ws/DokLinks/Tarif.pdf>).
- Traxler, F. (2000): Nationale Pakte im internationalen Vergleich, in: *WSI-Mitteilungen* 7/2000, S. 411-418.