

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Sozialpartnerschaft, Institutionen
und Wirtschaft
Entwicklungen seit der Krise**

Silvia Rocha-Akis, Christine Mayrhuber, Thomas Leoni

Wissenschaftliche Assistenz: Anna Albert, Sarah Graber

Juli 2018



Sozialpartnerschaft, Institutionen und Wirtschaft Entwicklungen seit der Krise

Silvia Rocha-Akis, Christine Mayrhuber, Thomas Leoni

Juli 2018

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen

Begutachtung: Christoph Badelt, Stefan Ederer, Jürgen Janger, Markus Leibrecht • Wissenschaftliche Assistenz:
Anna Albert, Sarah Graber

Inhalt

Der Bericht diskutiert empirisch relevante Theorien zu den Wirkungskanälen zwischen Sozialpartnerschaft und makropolitischen Kennzahlen, vergleicht wesentliche Institutionen von Lohnverhandlungssystemen in 16 europäischen Ländern und zeichnet die Entwicklung der institutionellen bzw. korporatistischen Landschaften in diesen Ländern anhand vergleichbarer Daten in der längeren Frist und seit Ausbruch der Krise nach. Der deskriptive Vergleich der Länder mit ihren unterschiedlichen Lohnverhandlungsstrukturen im Hinblick auf ihre makroökonomische Performance zeigt, dass Länder mit einem sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite hohen verbandlichen Organisations- bzw. Koordinationsgrad ("sozialpartnerschaftliche Gruppe") im Durchschnitt hinsichtlich wichtiger makroökonomischer Größen tendenziell bessere Ergebnisse erzielen als andere Ländergruppen. Der Vergleich der Periode vor und nach 2008 zeigt darüber hinaus, dass sich die Ländergruppe durch eine schnellere Krisenbewältigung auszeichnet.

Rückfragen: silvia.rocha-akis@wifo.ac.at, christine.mayrhuber@wifo.ac.at, thomas.leoni@wifo.ac.at, anna.albert@wifo.ac.at

2018/392-3/S/WIFO-Projektnummer: 1818

© 2018 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <https://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 50 € • Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61868>

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	2
Übersichtenverzeichnis	3
Hauptergebnisse	5
1. Einleitung	9
2. Die wichtigsten Wirkungskanäle sozialpartnerschaftlicher Strukturen	9
2.1. Zentralisierung und Koordination der Lohnverhandlungen	10
2.2. Polit-ökonomische Vorteile durch „umfassende Koalitionen“	14
2.3. Die Rolle des Sozialkapitals	17
2.4. Fazit	22
3. Korporatistische Strukturen im Zeit- und Ländervergleich	25
3.1. „Sozialpartnerschaftliche Intensität“	25
3.1.1 Reichweite von Kollektivverträgen	26
3.1.2. Anteil der Gewerkschaftsmitglieder	30
3.1.3 Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften	33
3.1.4 Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände	35
3.1.5 Ebene der Lohnverhandlungen	39
3.1.6 Mehrebenenverhandlungen und Öffnungsklauseln	40
3.2. Strukturelle Veränderungen in den Krisenländern ab 2008	42
3.3. Längerfristige Veränderungen im korporatistischen Gefüge: Fallbeispiel Deutschland	47
3.4. Zusammenfassung - Veränderungen in den korporatistischen Strukturen	50
4. Institutionelle Merkmale und makroökonomische Performance	52
4.1. Sozialpartnerschaft und Vertrauen	54
4.2. Makroökonomische Performance seit der Krise 2008	58
4.2.1 Arbeitsmarkt	58
4.2.2 Wirtschaftswachstum	70
4.2.3 Verteilung	72
4.4. Zusammenfassung	81
Anhang	84
Übersichtenanhang	84
Glossar	93
5. Literaturverzeichnis	94

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Kollektivvertragliche Abdeckungsquote in % der ArbeitnehmerInnen	28
Abbildung 2:	Kollektivvertragliche Abdeckungsquote in % der ArbeitnehmerInnen	29
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigungsquote seit 2007 in ausgewählten Ländern	30
Abbildung 4:	Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen, „Ghent-Länder“	31
Abbildung 5:	Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen	32
Abbildung 6:	Durchschnittliche Gewerkschaftsdichte und Abdeckungsquote in %	33
Abbildung 7:	Kollektivvertragliche Abdeckungsquote ¹⁾ in % der ArbeitnehmerInnen und Zentralisationsmaß nach Iversen	35
Abbildung 8:	Organisationsgrad der Arbeitgeber und kollektivvertragliche Abdeckungsquote in %	37
Abbildung 9:	Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen	38
Abbildung 10:	Organisationsgrad der Arbeitgeber in % und Zentralisationsmaß nach Iversen	39
Abbildung 11:	Verbreitung der Öffnungsklauseln in Spanien, Italien, Portugal, Griechenland, Irland und Deutschland	46
Abbildung 12:	Dominante Lohnverhandlungsebene in den betrachteten Ländern	46
Abbildung 13:	Zentralisationsgrad der Lohnverhandlungen in Spanien, Italien, Griechenland, Irland und Deutschland	47
Abbildung 14:	Länderkategorisierung nach wesentlichen Ausprägungen von Korporatismus	53
Abbildung 15:	Kollektivvertragliche Abdeckungsquote und Vertrauen in Gewerkschaft in % der ArbeitnehmerInnen	55
Abbildung 16:	Kooperation in den Arbeitsbeziehungen	56
Abbildung 17:	Wahrnehmung der Beschäftigten ihrer Arbeitsbedingungen	57
Abbildung 18:	Vergleich der Beschäftigungsquoten	60
Abbildung 19:	Vergleich der Beschäftigungsquoten in %	60
Abbildung 20:	Vergleich der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten in % 2017	61
Abbildung 21:	Arbeitslosenquote der 15- bis 64-Jährigen in %	62
Abbildung 22:	Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen	63
Abbildung 23:	NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen	64
Abbildung 24:	Anteil der inaktiven 15- bis 64-Jährigen in %	65
Abbildung 25:	Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen	66

Abbildung 26:	Reallöhne, Veränderungen in % gegenüber dem Vorjahr	67
Abbildung 27:	Niedriglohnbeschäftigung	69
Abbildung 28:	Gewerkschaftsdichte und Niedriglohnbeschäftigung, 2014	69
Abbildung 29:	Durchschnittliches reales BIP-Wachstum in %	71
Abbildung 30:	Reales BIP pro Kopf, 2017 im Vergleich zu 2007	72
Abbildung 31:	Verteilungsbilanz:Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung in Prozentpunkten	75
Abbildung 32:	Lohnungleichheitsmaß P50/P10	76
Abbildung 33:	Lohnungleichheitsmaß P90/P50	77
Abbildung 34:	Lohnungleichheitsmaß P90/P10	78
Abbildung 35:	Verteilung (S80/S20) der verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen	81

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1:	Theoretische Ansätze zu den makroökonomischen Wirkungen von Sozialpartnerschaft	10
Übersicht 2:	Kollektivvertragliche Abdeckungsquote	27
Übersicht 3:	Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen	32
Übersicht 4:	Kooperation in den Arbeitsbeziehungen	84
Übersicht 5:	Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen; Summe aus „zufrieden“ und „sehr zufrieden“ und die Abweichung vom Durchschnitt	84
Übersicht 6:	Vergleich der Beschäftigungsquoten, in %	85
Übersicht 7:	Arbeitslosenquote der 15- bis 64-Jährigen	85
Übersicht 8:	Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen	86
Übersicht 9:	NEET Raten:Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen	86
Übersicht 10:	Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen	87
Übersicht 11:	Anteil der inaktiven 15- bis 64-Jährigen an der Bevölkerung in %	87
Übersicht 12:	Reallöhne, durchschnittliche Veränderung zum Vorjahr in %	88
Übersicht 13:	Niedriglohnbeschäftigung in % (Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten)	88
Übersicht 14:	Durchschnittliches reales BIP-Wachstum in %	89
Übersicht 15:	Reales BIP pro Kopf 2017 im Vergleich zu 2007, Veränderung in %	89
Übersicht 16:	Verteilungsbilanz:Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung	90
Übersicht 17:	Lohnungleichheitsmaß P50/P10	90

Übersicht 18:	Lohnungleichheitsmaß P90/P10	91
Übersicht 19:	Lohnungleichheitsmaß P90/P50	91
Übersicht 20:	Verteilung (S80/S20) der verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen	92

Hauptergebnisse

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht die Frage nach erkennbaren Mustern zwischen der wirtschaftlichen Performance eines Landes und den korporatistischen Lohnverhandlungsstrukturen, die mit einer ausgebauten Sozialpartnerschaft in Verbindung stehen. Der Bericht stellt eine Aktualisierung einer früheren WIFO-Studie zu diesem Thema dar (*Leibrecht – Rocha-Akis, 2014*), mit einem besonderen Fokus auf die jüngsten Erkenntnisse aus der einschlägigen Literatur sowie auf die institutionellen und makroökonomischen Entwicklungen seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise.

Theorien industrieller Beziehungen sowie politökonomische Ansätze postulieren, dass sozialpartnerschaftliche Strukturen über vielschichtige Transmissionskanäle die wirtschaftliche Performance eines Landes mitbestimmen. Sozialpartnerschaftlich organisierte Verbände können einerseits durch kollektive Verhandlungsprozesse zur Senkung von Transaktionskosten, zur Reduktion von Unsicherheit und zur Internalisierung externer Effekte beitragen; auch eine höhere Reallohnflexibilität bei koordinierten Lohnverhandlungen und eine geringere Lohnspreizung können die makroökonomische Performance beeinflussen. Andererseits können korporatistische Institutionen über politische bzw. polit-ökonomische Wirkungskanäle zur Eindämmung von Partikularinteressen beitragen und die Durchsetzung von gesamtgesellschaftlich vorteilhaften Strategien fördern. Ausschlaggebend für das Eintreten dieser positiven politökonomischen Effekte ist allerdings das Vorhandensein von „umfassenden“ Verbänden (d. h. solchen, die geringe Möglichkeiten zum Trittbrettfahren bieten und die Inklusion breiter Bevölkerungsgruppen gewährleisten), aber auch die Vermeidung sogenannter institutioneller Sklerosen (d. h. der Herausbildung von Verteilungskonkordien innerhalb dieser umfassenden Verbände). Entscheidend und in der Literatur nur ansatzweise erforscht ist diesbezüglich die Frage, in welchem Ausmaß die unterschiedlichen Institutionen und AkteurInnen über Sozialkapital und Vertrauen verfügen bzw. deren Erhalt und Ausbau fördern können.

Aus der Literatur geht auch hervor, dass Strukturbrüche im Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad des Lohnverhandlungssystems und makroökonomischen Kennzahlen vorliegen. Dieser Zusammenhang dürfte sich ab den 1990er Jahren abgeschwächt haben, vermutlich auch aufgrund der zunehmenden Bedeutung der internationalen Verflechtung der Volkswirtschaften (Globalisierung). Koordinierte Lohnverhandlungssysteme dürften allerdings die ihnen von der Theorie in dynamischer Perspektive zugewiesene Rolle als „Schockabsorber“ beibehalten haben. Für diese Interpretation spricht auch die Tatsache, dass Länder mit ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen und einem widerstandsfähigen Sozialdialog die jüngste Wirtschaftskrise tendenziell besser bewältigten als solche, in denen diese Strukturen fehlten oder nicht gut ausgebaut waren.

Gleichzeitig befinden sich die Systeme industrieller Beziehungen in einem permanenten Wandel, der in den meisten Ländern durch eine Dezentralisierung der Verhandlungsebene und/oder eine Verschiebung in Richtung mehrstufiger oder hybrider Systeme gekennzeichnet ist. Wie *Addison (2016)* in seinem umfassenden Überblickartikel resümiert, deuten die jüngsten

Forschungsergebnisse darauf hin, dass optimale Verhandlungssysteme ein bestimmtes Ausmaß an Flexibilität auf der unteren Ebene mit dem notwendigen Grad an Koordination kombinieren sollten, um ihre Anpassungsfähigkeit auf makroökonomischer Ebene beizubehalten. Je nach Land und institutionellen Rahmenbedingungen können unterschiedlich gestaltete Lohnfindungsprozesse diese „integrative Interaktion“ der unterschiedlichen verhandelnden Einheiten gewährleisten.

Der vorliegende Bericht zeichnet die Entwicklung der institutionellen bzw. korporatistischen Landschaften in 16 europäischen Ländern seit Ausbruch der Krise nach. Dieser institutionelle Vergleich stützt sich in erster Linie auf Indikatoren (Reichweite von Kollektivverträgen, Gewerkschaftsdichte und Organisationsgrad der Arbeitgeber) aus der Datenbank zu korporatistischen Strukturen „Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts“ (ICTWSS). Diese Indikatoren lassen große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern erkennen, sowohl in Bezug auf die institutionelle Ausgestaltung als auch auf die dynamische Entwicklung über die Zeit. Der deskriptive Vergleich sozialpartnerschaftlicher Strukturen in den 16 Ländern in den vergangenen drei Jahrzehnten bestätigt – bei aller Heterogenität – eine tendenzielle Dezentralisierung der Verhandlungsebenen im Lohnfindungsprozess. Die makroökonomischen Schocks im Jahr 2008ff – die die Länder in einem unterschiedlichen Ausmaß getroffen haben – führten vor allem in den sogenannten Krisenländern Griechenland, Spanien, Portugal und auch Irland zu einem Bedeutungsverlust kooperativer Verhandlungsstrukturen. Auf der Grundlage der verwendeten Indikatoren der sozialpartnerschaftlichen Strukturen zeigen sich – neben dem längerfristigen Trend der Dezentralisierung – in den anderen Ländern weniger starke krisenbedingte Veränderungen.

Zur besseren Beobachtung möglicher Muster zwischen sozialpartnerschaftlichen Strukturen und Makroindikatoren wurden die Länder, die sich durch einen hohen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände sowie ein hohes Maß an Koordination der Gewerkschaften auszeichnen, als Länder mit hoher „sozialpartnerschaftlicher Intensität“ klassifiziert und den Ländern mit weniger stark ausgebauten korporatistischen Strukturen gegenübergestellt. Zur „Sozialpartner-Ländergruppe“ zählen neben Österreich auch Belgien, die Niederlande, Dänemark, Norwegen und Schweden. Finnland liegt, gemessen an den hier ausgewählten Kernindikatoren korporatistischer Strukturen, nur knapp außerhalb dieser Ländergruppe. Bei dieser Gruppe handelt es sich ohne Ausnahme um Länder, die im vergangenen Jahrzehnt und trotz der Wirtschaftskrise weitgehend stabile industrielle Arbeitsbeziehungen und einen starken sozialen Dialog beibehalten haben. Qualitative Indikatoren zu den Arbeitsbeziehungen und zur Arbeitswelt legen darüber hinaus nahe, dass die korporatistischen Strukturen dieser Länder durch vergleichsweise hohes Sozialkapital, hohe Kooperationsbereitschaft und vorwiegend hohe Arbeitsplatzzufriedenheit gekennzeichnet sind.

Die 10 europäischen Länder mit geringerer sozialpartnerschaftlicher Orientierung umfassen sowohl Großbritannien, das der Sozialpartnerschaft traditionell eine weniger bedeutsame Rolle zuweist, und Deutschland, mit dem längerfristig rückläufigen Trend in den korporatistischen

Strukturen als auch Griechenland, Irland, Portugal und Spanien, wo der soziale Dialog und seine Strukturen vor allem im Zuge der Krise stark verändert wurden.

Die Kennzahlen zur Entwicklung von Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Lohnentwicklung, Wirtschaftswachstum sowie zur Einkommensverteilung bestätigen die Relevanz von korporatistischen Strukturen als Unterscheidungsmerkmal bei der Analyse von makroökonomischen Größen. So wie in der Vorgängerstudie (*Leibrecht – Rocha-Akis, 2014*) zeigen auch die hier präsentierten Daten, die besonders auf die Nachkrisenjahre 2008 bis 2017 fokussieren, dass europäische Länder mit einem sowohl auf der ArbeitnehmerInnen- als auch auf der Arbeitgeberseite hohen verbandlichen Organisations- bzw. Koordinierungsgrad („sozialpartnerschaftliche Gruppe“) im Durchschnitt bei wichtigen makroökonomischen Größen tendenziell bessere Ergebnisse erzielen als andere Ländergruppen. Das trifft insbesondere auf die allgemeine Arbeitslosenrate, die Arbeitslosenrate der jungen Bevölkerung, die allgemeine Beschäftigungsrate, das reale Wirtschaftswachstum und die Einkommensverteilung nach Steuern und Transfers zu.

So wie in der Vorgängerstudie gilt es auch hier zu beachten, dass die Analysen nicht in der Lage sind, kausale Beziehungen zu bestimmen. Auffällig ist, dass sich in der Gruppe, in der weder die Verbände auf der Arbeitgeber- noch auf der ArbeitnehmerInnenseite hoch koordiniert bzw. organisiert sind, mit der Schweiz ein Land befindet, das eine ähnliche makroökonomische Performance aufweist wie Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Diese Beobachtung ist konsistent mit der zentralen Rolle von institutionellen Komplementaritäten für die makroökonomische Performance, wie sie vom „Variationen des Kapitalismus“-Ansatz (*Hall-Soskice, 2001*) postuliert werden. Die Problemlösungsfähigkeit von Institutionen und korporatistischen Strukturen hängt zudem davon ab, ob zwischen den AkteurInnen ein hohes Ausmaß an Vertrauen vorliegt. Vertrauen zwischen den Sozialpartnern scheint für die Gewährleistung von makroökonomischer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit mindestens ebenso wichtig zu sein wie die Gestaltung kollektiver Lohnfindungsprozesse.

Auch innerhalb der Gruppe der Länder mit einem hohen Koordinierungsgrad der Gewerkschaften herrschen vermutlich unterschiedliche Strategien der Sozialpartner zur Erreichung hoher Beschäftigungsraten und niedriger Arbeitslosenraten vor. Ländern, die neben einem hohen verbandlichen ArbeitnehmerInnenkoordinationsgrad auch eine hohe gewerkschaftliche Mitgliedschaftsrate aufweisen, gelingt es, eine hohe Beschäftigung und eine relativ niedrige Arbeitslosigkeit zu erreichen, ohne dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten stark gewachsen wäre. Dies trifft nicht auf Länder zu, deren Gewerkschaftsdichte niedrig ist. Hier ist eine Stabilisierung bzw. eine Steigerung der Beschäftigung mit einer Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung einhergegangen. Die Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe unterscheiden sich aber nicht nur hinsichtlich der Regelungen zur Realisierung einer hohen sozialpartnerschaftlichen Intensität. Sie scheinen sich auch durch die Zielsetzung ihrer Lohnpolitik voneinander zu unterscheiden. Im Vergleich zu den korporatistischen Ländern Mitteleuropas weisen skandinavische Länder in der längerfristigen Betrachtung stärkere Züge einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik auf.

Die vorliegenden deskriptiv-statistischen Analysen stützen die in theoretischen und empirischen Arbeiten aufgezeigte Wechselwirkung zwischen korporatistischen Strukturen und makroökonomischer Performance: Länder mit höherer sozialpartnerschaftlichen Intensität haben tendenziell eine bessere makroökonomische Performance und konnten die negativen Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise besser abfedern bzw. überwinden. Die Ergebnisse aus der Literatur und den hier präsentierten Auswertungen lassen aber auch erkennen, wie komplex und vielschichtig der Zusammenhang zwischen Institutionen und makroökonomischen Zielgrößen ist.

1. Einleitung

Die Wirkung grundlegender ökonomischer und politischer Institutionen auf verschiedene Aspekte der gesamtwirtschaftlichen Performance stößt seit Jahrzehnten auf wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungsinteresse (z.B. *Blaas – Guger, 1985; Knack – Keefer, 1995; Freeman, 1998; Nickell – Layard, 1999; Hall – Jones, 1999; Iversen – Soskice, 2006; Stiglbauer, 2005*). Eine zentrale Fragestellung ist, ob und inwieweit bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen mit besseren Ergebnissen bei wichtigen makropolitischen Zielvariablen wie Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Einkommensverteilung verbunden sind. In diesem Kontext haben in der ökonomischen und vor allem auch in der soziologischen und politikwissenschaftlichen Literatur „sozialpartnerschaftliche“ Arrangements besondere Aufmerksamkeit gefunden.

Leibrecht – Rocha-Akis (2014) haben in der Studie „Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance“ in einem ersten Schritt die vorhandene theoretische und empirische Literatur aufbereitet und in der Folge eine deskriptiv-analytische Auswertung makroökonomischer Kennzahlen auf Basis einer umfassenden und harmonisierten Datenbank zu Ausprägungen verschiedener Lohnverhandlungssysteme durchgeführt. Die vorliegende Studie knüpft an diese Studie an und verfolgt vier Ziele, die auch die Struktur der Arbeit vorgeben. (1) Die Diskussion der empirisch (besonders) relevanten Theorien zu den Wirkungskanälen zwischen Sozialpartnerschaft und makropolitischen Kennzahlen (Kapitel 2); (2) Der Vergleich wesentlicher Institutionen von Lohnverhandlungssystemen in ausgewählten europäischen Ländern (Kapitel 3.1); (3) Die Beschreibung der wesentlichen Veränderungen sozialpartnerschaftlicher Strukturen seit Ausbruch der Krise 2008/2009 (Kapitel 3.2) sowie der längerfristigen Trends am Fallbeispiel Deutschland (Kapitel 3.3); (4) Der deskriptive Vergleich der Länder mit ihren unterschiedlichen Lohnverhandlungsstrukturen im Hinblick auf ihre makroökonomische Performance (Kapitel 4). Die Studie untersucht die Länder Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien und Großbritannien in den beiden Zeitperioden 2000-2007 und 2008-2017, um zwischen den Jahren vor und nach Ausbruch der „Großen Rezession“ zu unterscheiden.¹⁾

2. Die wichtigsten Wirkungskanäle sozialpartnerschaftlicher Strukturen

Angesichts ihrer institutionellen Verankerung und ihrer vielseitigen Aktivitäten können sozialpartnerschaftliche Strukturen über verschiedene Kanäle auf makropolitische Kennzahlen einwirken. Die genaue Bestimmung und Erklärung dieser Wirkungsmechanismen wirft zahlreiche Fragen auf und ist mit erheblichen Herausforderungen bei der empirischen Identifikation von kausalen Effekten konfrontiert. Aus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit diesen Fragestellungen sind über die Zeit unterschiedliche theoretische Ansätze und Hypothesen

¹⁾ Je nach Datenverfügbarkeit sind vereinzelte Abweichungen gekennzeichnet.

hervorgegangen²⁾. Trotz der methodischen Schwierigkeiten und Einschränkungen, vor allem in Bezug auf die Unterscheidung zwischen Korrelationen und kausalen Zusammenhängen, liefern theoretische Wirkungszusammenhänge, die empirisch besser abgesichert sind, wichtige Beiträge zum Verständnis des Einflusses, den sozialpartnerschaftliche Institutionen auf die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes haben können. Es handelt sich dabei um zentrale Erkenntnisse aus den Theorien der industriellen Beziehungen, um die Verbändetheorie von Mancur Olson, die sich mit den ökonomischen Wirkungen von Verbänden auseinandersetzt, und um den Sozialkapitalansatz, der einen Zusammenhang zwischen dem allgemeinen Vertrauen in einer Gesellschaft und makropolitischen Kennzahlen herstellt. Ausgehend von den Lohnverhandlungen und dem Abgleich der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInneninteressen kommt dabei auch die Relevanz sozialpartnerschaftlicher Strukturen für polit-ökonomische Steuerung und gesellschaftliche Lösungskompetenz zum Ausdruck. Übersicht 1 fasst die wesentlichen Hypothesen und Ergebnisse jener Literaturstränge schematisch zusammen, die empirisch breitere Unterstützung finden.

Übersicht 1: Theoretische Ansätze zu den makroökonomischen Wirkungen von Sozialpartnerschaft

Theoriegebäude	Hypothese	Effekt von Sozialpartnerschaft
Industrielle Beziehungen: bargaining coordination approach; contingency hypothesis	Zusammenhang zwischen Zentralisierungsgrad / Koordinierungsgrad und Arbeitslosigkeit (Reallohn); Vertikale Koordination (Verpflichtungsfähigkeit) ist wesentlich für Wirkungen von zentralisierten Lohnverhandlungen	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance, insbesondere wenn tripartistisch
Industrielle Beziehungen: Lohnspreizungsansatz	Koordinierung bzw. Zentralisierung dämpft die Lohnspreizung	Sozialpartnerschaftlich organisierte Verbände und kollektive Verhandlungen dämpfen, v. a. im Vergleich zu betrieblicher Lohnfindung, die Lohnspreizung bzw. deren Entwicklung
Polit-ökonomischer Ansatz: Olsons institutionelle Sklerose	Verbände, insbesondere reine Verteilungskolitionen, führen langfristig zu niedrigerer Wachstumsperformance	Sozialpartnerschaften als umfassender Verband fallen nicht in die Definition reiner Verteilungskolitionen; negative Wirkung daher abgeschwächt
Sozialkapitalansatz: Putnams „bridging social capital“	Ein hohes Ausmaß an allgemeinem Vertrauen in das Verhalten von Dritten in einer Volkswirtschaft geht langfristig mit einer höheren Wachstumsperformance einher	Positive Wirkung von sozialpartnerschaftlich organisierten Verbänden auf makroökonomische Performance (sofern Sozialpartnerschaft Vertrauen verkörpert und fördert)

Q: Adaptiert aus *Leibrecht – Rocha-Akis (2014)*, WIFO.

2.1. Zentralisierung und Koordination der Lohnverhandlungen

Kollektive Lohnfindungsprozesse bilden das Herzstück des korporatistischen Wirkungsfeldes und stehen daher seit langem im Mittelpunkt wissenschaftlicher Untersuchungen. Es sind vor allem Theorien der industriellen Beziehungen, die sich mit dem Verhältnis zwischen Lohnverhandlungssystemen und verschiedenen makroökonomischen Kennzahlen befassen, insbe-

²⁾ Für eine umfassende Übersicht siehe Kapitel 3 in *Leibrecht – Rocha-Akis (2014)*, das auch die Basis für die Ausführungen im vorliegenden Abschnitt bildet.

sondere mit dem Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- und Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen und Höhe des Reallohns bzw. der Arbeitslosigkeit. Eine Kernannahme dieser Ansätze ist, dass Verträge zwischen Arbeitnehmer- und ArbeitgeberInnenverbänden (ggf. mit Beteiligung des Staates) die Unsicherheit hinsichtlich der Entwicklung entscheidungsrelevanter Variablen wie Löhne oder dem Verhalten politischer Entscheidungsträger reduzieren können (Hicks, 1932; Hall – Soskice, 2001; Aiginger, 1994). Dies mündet dann in weiterer Folge in geringer Streikaktivität, in niedriger Arbeitslosigkeit und niedriger Inflation (Traxler, 2003A). Neben einer Senkung von Transaktionskosten können demnach *zentralisierte* Verhandlungen zur Internalisierung von negativen externen Effekten führen, beispielsweise weil bei Verhandlungen die negativen spill-over Effekte von Lohnsteigerungen in einer Branche auf die Reallohne der ArbeitnehmerInnen oder die Wettbewerbsfähigkeit anderer Branchen berücksichtigt werden. Zentralisierte Verhandlungsstrukturen können der makroökonomischen Steuerung zweckdienlich sein, die Reallohnflexibilität erhöhen und zur Abfederung makroökonomischer Schocks (wie beispielsweise die Ölkrisen der 1970er Jahre) beitragen.

Während ältere Verhandlungsstruktur- und Verhandlungsmachtansätze („bargaining structure“ und „bargaining power“) vor allem den Zentralisierungsgrad von Lohnverhandlungen als Unterscheidungsmerkmal zwischen Ländern fokussierten, betont die neuere Literatur, dass die Ebene der Verhandlungen nicht mit dem Grad der Koordination von Verhandlungen gleichzusetzen ist (Traxler, 2003A; Addison, 2016). Zentralisierung kann zwar ein möglicher Weg zu stärkerer Koordination sein (Kenworthy, 2002), diese kann aber auch durch andere Mechanismen erwirkt werden. Beispiele dafür sind die (informelle) Koordination von dezentralen, firmenspezifischen Verhandlungen durch übergeordnete Verbände (wie es in Japan der Fall ist) oder Formen des „pattern bargaining“, bei dem industriespezifische Verhandlungen aufgrund der „Lohnführerschaft“ einer Industrie koordiniert werden (wie in Österreich, siehe Knell – Stiglbauer, 2009). Verhandlungskordinationsansätze („bargaining coordination approaches“) argumentieren daher, dass der *Grad an Koordination* die Internalisierung von externen Effekten bestimmt.

Die spezifische Rolle des Staates zur Absicherung der zentral ausverhandelten Lohnabschlüsse wird in der „contingency hypothesis of bargaining centralisation“ (Traxler, 2003A, 2003B) beleuchtet. Die zentrale These ist, dass zentralisierte Lohnverhandlungen nicht unbedingt sicherstellen, dass die zentral ausverhandelten Lohnzuwächse auch umgesetzt werden. Verhandlungsergebnisse müssen auf Firmenebene realisiert werden. Dabei besteht dann, wenn keine institutionelle oder gesetzliche Grundlage für eine Bindung an kollektiven Verhandlungsergebnissen vorliegt, ein Anreiz, sich nicht an Ergebnisse zentraler Lohnverhandlungen zu halten (z.B. um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen). Über Lohndrift können kollektive Vereinbarungen ausgehebelt werden und firmenspezifische Faktoren bestimmen die Lohnentwicklung (Flanagan, 1999). Ergebnisse zentraler Verhandlungen transformieren sich nur dann in die Realität, wenn die übergeordneten Instanzen die Umsetzung auf Firmenebene auch durchsetzen können. Mit anderen Worten bedarf es der Möglichkeit, die AkteurInnen auf Firmenebene auch an die Ergebnisse kollektiver Verhandlungen zu binden („*Verpflichtungsfähigkeit*“

von Verhandlungsergebnissen; vertikale Koordinierung von Lohnverhandlungen). In Österreich ist die Verbindlichkeit kollektiver Verhandlungsprozesse für die Unternehmen durch die Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer gegeben. Staatliche, gesetzgeberische Maßnahmen, wie sie beispielsweise im französischen Arbeitsrecht (*code du travail*) zur Übertragung von kollektiven Verhandlungsergebnissen auf nicht in der Verhandlung eingebundene Unternehmen vorgesehen sind, sind ein weiteres Beispiel für eine solche Grundlage.

Neuere Ansätze versuchen der Tatsache Rechnung zu tragen, dass im Laufe der Zeit in vielen Ländern die Lohnverhandlungssysteme dezentraler und/oder stärker auf mehrstufige Ebenen ausgerichtet wurden. Nationale Tarifverhandlungssysteme sind zunehmend mehrschichtig, durchlässig und hybridisiert, beispielsweise weil Öffnungsklauseln stärker genutzt werden oder weil sektorale Verhandlungen vermehrt durch eine betriebliche Verhandlungsebene ergänzt wurden (Boeri, 2015; Bechter – Brandl, 2018).

Wie Traxler – Brandl (2012) argumentieren, hängt die Effizienz sektoraler und mehrstufiger Verhandlungssysteme in offenen Volkswirtschaften davon ab, ob die verhandelnden Parteien in der Lage sind, eine Strategie von gemeinsamem Interesse zu verfolgen. Angesichts von Interessenskonflikten zwischen verschiedenen Einheiten, z. B. Sektoren und Unternehmen, die asymmetrisch dem internationalen Wettbewerb und sektor- oder unternehmensspezifischen „Schocks“ ausgesetzt sind, bedarf es einer „integrativen Interaktion“, um gegensätzliche Interessen zusammen zu führen und langfristig vorteilhafte Ergebnisse zu erzielen. Eine solche integrative Interaktion, die als funktionales Äquivalent zu zentralisierten bzw. koordinierten Tarifverhandlungen dient, kann prozedural, institutionell und organisatorisch in verschiedenen Ländern und Zeiträumen eine unterschiedliche Form annehmen (Braakmann – Brandl, 2016). Die in Österreich oder auch Deutschland praktizierte Lohnführerschaft des exportorientierten Sektors – wo implizit eine Koordination zwischen Branchen mit dem „integrativen“ Ziel stattfindet, die Lohnentwicklung den Bedürfnissen der exportorientierten Industrie anzupassen – ist dafür ebenfalls ein Beispiel, wie die Regelung des Umfangs und der Reichweite von Tarifverhandlungen auf unteren Ebenen durch Spitzenverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die für einige nordische Länder charakteristisch ist. Unabhängig von den nationalen Spezifika geht es dabei darum, dass sich ein funktionales Äquivalent zu zentralisierten bzw. koordinierten Tarifverhandlungen herausbildet und mit den gleichen, von der Theorie postulierten vorteilhaften Auswirkungen verbunden ist.

Die empirische Evidenz legt nahe, dass der Zusammenhang zwischen Zentralisierung bzw. Koordination einerseits und makroökonomischen Kennzahlen andererseits über die Zeit abgenommen haben dürfte (vgl. Flanagan, 1999; Aidt – Tzannatos, 2008). Kenworthy (2002) z. B. zeigt, dass ein höherer Grad an Koordinierung statistisch signifikant negativ mit der Höhe der Arbeitslosenrate korreliert ist. Die Analyse in Kenworthy (2002) legt aber auch nahe, dass dieser Zusammenhang nicht mehr ab dem Jahr 1992 gilt. Laut Kenworthy, der ein Sample von 16 OECD Ländern aus Westeuropa und dem angelsächsischen Raum über den Zeitraum 1980 bis 1997 untersucht, ist dieser Bruch auf eine generelle Verbesserung der Arbeitsmarktperformance in Ländern mit niedriger Koordinierung und nicht auf eine Verschlechterung in Län-

dem mit hohem Grad an Koordinierung zurückzuführen. *Traxler* (2003A) testet den empirischen Gehalt der „contingency hypothesis“. Seine Resultate legen nahe, dass der Grad an „Verpflichtungsfähigkeit“ die Wirkungen zentralisierter Lohnverhandlungen auf den nominalen Durchschnittslohn, die Lohnstückkosten und die Änderung in der Arbeitslosigkeit beeinflusst³⁾. In einer der neuesten verfügbaren Untersuchungen zeigen *Braakmann – Brandl* (2016), dass Mechanismen zur integrativen Interaktion zwischen verhandelnden Einheiten mit einer verbesserten Performance auf Firmenebene (gemessen an der Steigerung der Arbeitsproduktivität) assoziiert sind. Das gilt sowohl für koordinierte sektorale Verhandlungen (wie in Österreich) als auch für abgestimmte mehrstufige Verhandlungen, wie es vielfach in Dänemark oder Schweden der Fall ist. Unkoordinierte sektorale und nicht geregelte mehrstufige Systeme weisen demnach die schlechteste Performance auf, während rein betriebliche genauso wie national zentralisierte Verhandlungen eine intermediäre Position einnehmen.

Die bisher zusammengefassten Ansätze legen das Hauptaugenmerk auf den Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad und Reallöhnen bzw. Arbeitslosigkeit. Der Lohnstreuungsansatz befasst sich dagegen mit der Wirkung von Zentralisierung bzw. Koordination auf die Lohnspreizung. Zentralisierte Lohnverhandlungen sind zweckdienlich, um eine geringe Lohnstreuung zu erzeugen, da firmen- und/oder branchenspezifische Aspekte, die zu Lohnspreizung führen, weniger Gewicht haben (vgl. *Aidt – Tzannatos*, 2008), weshalb zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad und Lohnstreuung eine negative Korrelation erwartet wird (*Schettkat*, 2008). Empirische Analysen zeigen, dass in Ländern mit hohem Zentralisierungs- oder Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen der allgemein beobachtbare Anstieg der Lohnstreuung in den 1980er und 1990er Jahren schwächer ausfiel als in solchen mit einem niedrigen Grad (*Aidt – Tzannatos*, 2008). Ergänzend dazu zeigen Länderstudien (z. B. für Schweden, Norwegen, Neuseeland), dass Änderungen im System der Lohnverhandlungen (z.B. ein Schwenk von zentralen zu dezentralen Verhandlungen) mit den erwarteten Effekten auf die Lohnstreuung einhergingen (vgl. *Flanagan*, 1999). In einer neuen Studie für Dänemark, wo eine Verlagerung der Lohnverhandlung auf die betriebliche Ebene stattfand, bestätigen *Dahl et al.* (2013), dass dezentralisierte Verhandlungen die Lohnspreizung erhöhen, vor allem weil die „Lohnprämie“ für produktivitätsrelevante Faktoren wie Bildung und Arbeitserfahrung höher ist. Dieses Ergebnis gilt allerdings nur für die Gegenüberstellung von betrieblicher und sektoraler Lohnverhandlung. Im Vergleich zwischen einer sektoralen und einer zweistufigen Verhandlung finden die Studienautoren keine signifikanten Unterschiede in der Lohnspreizung.

Ob eine reduzierte Lohnspreizung mit einer Abnahme in den Beschäftigungsraten von Gruppen, die typischerweise NiedriglohneempfängerInnen inkludieren (z.B. junge, ungelernete ArbeitnehmerInnen), einhergehen könnte, ist umstritten (vgl. *OECD*, 2004, S. 134f; *Schettkat*,

³⁾ Die „Verpflichtungsfähigkeit“ („bargaining governability“) wird dabei anhand arbeitsrechtlicher Bestimmung zur Absicherung von kollektiven Verhandlungsergebnissen sowie durch Bestimmungen zur Friedenspflicht erfasst (*Traxler*, 2003A, S. 9).

2008). Zu beachten ist, dass Lohnstreuung hier auf Individualebene analysiert wird. Des Weiteren könnte man auch Lohndifferentiale nach Branchen betrachten. Auch hier zeigt sich, dass Länder mit zentralisierten Lohnverhandlungen eher geringe Lohndifferentiale aufweisen. Österreich bildet in dieser Hinsicht eine Ausnahme. Zumindest für die Vergangenheit wurden wiederholt ausgeprägte inter-industrielle Lohnunterschiede und auch Unterschiede in den branchenspezifischen Überzahlungssätzen (d. h. im Verhältnis zwischen den effektiven Löhnen und Gehältern einerseits und den Kollektivvertrags-Mindestbezügen andererseits) beobachtet (Pollan, 2001; Leoni – Pollan, 2011). Ein Grund für diese Lohndifferentiale dürfte in der historisch starken Rücksichtnahme der kollektivvertraglichen Lohnbildung auf branchenspezifische Unterschiede in der Produktivitäts- und Ertragsentwicklung liegen (vgl. Guger, 1990).⁴⁾ Diese Flexibilität in der Lohnbildung steht nicht im Widerspruch mit der Tatsache, dass in Österreich die Lohnfindung einen vergleichsweise hohen Koordinierungsgrad aufweist (regelmäßige KV-Verhandlungsrunden, Lohnführerschaft der stark exportorientierten Metallindustrie) und der Zentralisierungsgrad der Interessensvertretung auf ArbeitnehmerInnenseite im Allgemeinen hoch ist (siehe dazu Kapitel 3.1.1).

2.2. Polit-ökonomische Vorteile durch „umfassende Koalitionen“

Um den Einfluss korporatistischer Strukturen auf die Wirtschaft verstehen zu können, sind neben ökonomischen auch polit-ökonomische Faktoren von Bedeutung, insbesondere in Bezug auf die Fähigkeit korporatistischer Institutionen, Partikularinteressen gegenüber gesamtgesellschaftlichen Lösungsansätzen zurückzusetzen. Polit-ökonomische Ansätze zu den Wirkungen von Verbänden und Interessensgruppen sind geprägt von Olson (1965; 1982). Olsons Arbeiten befassen sich mit den Wirkungszusammenhängen und den Anreizproblemen, die bei der kollektiven Selbstversorgung mit öffentlichen Gütern⁵⁾ zu beachten sind bzw. entstehen. Er untersucht die Bedingungen, unter denen rationale AkteurInnen bereit sind, zur Erstellung von öffentlichen Gütern beizutragen (Pies, 1997). Im makroökonomischen Kontext sind solche öffentlichen Güter beispielsweise die Erhaltung des Arbeitsfriedens oder die Preisstabilität (bzw. eine Lohn- und Preispolitik, die dieser zweckdienlich ist). Die Art und Weise, wie sich Individuen in Verbänden zusammenschließen, um ihre gemeinsamen Interessen zu vertreten und umzusetzen, ist für die Bereitstellung von öffentlichen Gütern von entscheidender Bedeutung. Wichtige Merkmale sind diesbezüglich die Anzahl, Größe und Homogenität dieser Gruppen

⁴⁾ Institutionell findet diese Rücksichtnahme ihren Ausdruck darin, dass in Österreich auf Branchenebene Kollektivverträge ausverhandelt werden, wobei die entsprechenden Teilorganisationen der bundesweiten Interessensverbände (Teilgewerkschaften im Österreichischen Gewerkschaftsbund, Fachverbände und Innungen in der Wirtschaftskammer Österreich) weitestgehend autonom handeln (Pollan, 2004).

⁵⁾ Ein öffentliches Gut weist die Eigenschaft der Nicht-Rivalität im Konsum auf (z.B. Kino- oder Theatervorstellung; Kabelfernsehen; „gute“ Wirtschaftspolitik, die sich in niedriger Inflationsrate oder Arbeitslosenrate, usw. widerspiegelt). Nicht-Rivalität im Konsum bedeutet, dass die Konsummöglichkeiten eines Individuums durch den Konsum weiterer Individuen nicht beeinträchtigt werden. Reine öffentliche Güter weisen zusätzlich das Kriterium der Nicht-Ausschließbarkeit vom Konsum auf (z.B. Stadtstraßen, Landesverteidigung, „gute“ Wirtschaftspolitik).

sowie die Frage, inwiefern „Trittbrettfahren“⁶⁾ stattfindet. Ein Kernbegriff ist in diesem Zusammenhang jener der „Verteilungskolitionen“ („distributional coalitions“), d. h. Gruppen bzw. Verbände, die ausschließlich darauf bedacht sind, die Allokation knapper Ressourcen und die staatliche Gesetzgebungstätigkeit zu ihren Gunsten zu ändern. Verteilungskolitionen haben kein Interesse an wirtschaftspolitischen Maßnahmen, die ihre eigene Position kurzfristig verschlechtern, jene der Gesamtgesellschaft aber kurz- und langfristig verbessern.

Über die Zeit tendieren stabile Gesellschaften dazu, immer mehr Verbände zu akkumulieren, wobei aufgrund von Organisationsvorteilen eine Asymmetrie zugunsten kleiner, homogener Gruppen entsteht⁷⁾. Kleine Gruppen fördern Verteilungskolitionen, weil sie nur einen Bruchteil der Gesellschaft organisieren und in der Regel alle Gewinne aus Umverteilung für ihre Mitglieder verbuchen, die Kosten ihres „rent-seeking“ aber an die Gesamtgesellschaft externalisieren können (Höpner, 2007). Umfassende Verbände („encompassing coalitions“), die einen großen Teil der Bevölkerung umfassen bzw. organisieren, haben weniger Anreiz zu rein umverteilend wirkenden Maßnahmen. Der Grund dafür liegt darin, dass die Mitglieder des umfassenden Verbands auch den Großteil der erzeugten Effizienzverluste zu tragen hätten (siehe auch Olson, 1995A, 1995B)⁸⁾. Wenn sich die Verteilungskolitionen ausbreiten und verfestigen, leidet neben der statischen auch die dynamische Effizienz der Volkswirtschaft. Diesen Prozess beschreibt Olson mit der These der „institutionellen Sklerose“ aufgrund zunehmender Verbandstätigkeit.

Aus den Olsonschen Thesen ist zunächst ableitbar, dass es in einem stabilen gesellschaftlichen Umfeld Mittel bedarf, um den negativen Einfluss von reinen Verteilungskolitionen zu minimieren. Dazu zählen etwa eine vertiefende wirtschaftliche und politische Integration, ein allgemeines Kartellverbot oder die Etablierung von freien Medien, die Praktiken von Verteilungskolitionen aufdecken (z. B. Pies, 1997). Ableitbar ist auch, dass sich umfassende Verbände nur dann herausbilden werden, wenn sie sich nicht auf die Bereitstellung öffentlicher Güter beschränken, sondern das „Trittbrettfahren“ entweder durch Pflichtmitgliedschaft oder durch die Setzung gruppenspezifischer Anreize vermeiden. Beispiele für solche gruppenspezifischen Anreize zum Verbandsbeitritt sind etwa Rechtsberatung oder Unterstützungsfonds, die ausschließlich den Verbandsmitgliedern zur Verfügung stehen (Schnabel, 2005; Höpner, 2007). Von größerer empirischer Tragweite ist das Beispiel des „Ghent-Systems“ in einigen skandinavischen Ländern, das eine gewerkschaftliche Beteiligung an der Verwaltung der Arbeitslo-

⁶⁾ Unter „Trittbrettfahren“ versteht man den Konsum eines öffentlichen Gutes ohne dafür einen Finanzierungsbeitrag zu leisten. Individuen können von den Erfolgen der kollektiven Interessenvertretung profitieren auch ohne dass sie sich an deren Kosten beteiligen. So werden ökonomisch rational handelnde Individuen darauf verzichten, dem Verband beizutreten (Schnabel, 2005). Die Eigenschaft der Nicht-Ausschließbarkeit vom Konsum ist dabei maßgeblich.

⁷⁾ Es entsteht auch Wettbewerb zwischen den verschiedenen kleinen Verbänden, welcher deren zahlenmäßiges Wachstum bremst.

⁸⁾ Z. B. wenn eine umverteilende Maßnahme, die dieser Gruppe zugutekommt, durch eine entsprechende Steuererhöhung gegenfinanziert werden muss, die ebenfalls die Mitglieder dieser Gruppe trifft.

senversicherung und an der Vermittlung von Arbeitsplätzen vorsieht. Die Anreize zur Gewerkschaftsmitgliedschaft sind in diesem Falle hoch.

Für Olson ist also nicht der Wille, unmittelbar zu einem öffentlichen Gut beizutragen, maßgeblich für kollektives Handeln. Es besteht vielmehr ein gruppenspezifischer Anreiz, dies mittelbar zu tun, um in den Genuss von spezifischen Vorteilen zu kommen (Pies, 1997; Höpner, 2007) oder es besteht eben die rechtliche Verpflichtung dazu. Pflichtmitgliedschaft spielt nach Olson also eine wichtige Rolle in der Realisierung von Verbänden. Pflichtmitgliedschaft ist aber auch der Schaffung und Aufrechterhaltung von umfassenden Verbänden zweckdienlich, da breite Bevölkerungsgruppen erfasst sind und damit das Allgemeininteresse im Verbandshandeln in den Vordergrund rückt (vgl. auch Aiginger, 1994, S. 503; Teufelsbauer, 2012).

Die Prognose sklerotischer Zustände legt nahe, dass sich der negative Einfluss von Verteilungskonkorditionen u. a. in höherer Arbeitslosigkeit und niedrigerem Wirtschaftswachstum manifestiert (Olson, 1995A, 1995B). Aus der These, dass die Herausbildung von Verbänden relativ lange Zeit in Anspruch nimmt und daher stabile gesellschaftliche Rahmenbedingungen notwendig sind, lässt sich ableiten, dass Volkswirtschaften, die schon lange Zeit stabile gesellschaftliche Verhältnisse aufweisen, im Allgemeinen eine schlechtere makroökonomische Performance aufweisen (Olson, 1995A). Es ist auch ableitbar, dass umfassende Verbände, sofern sie längerfristigen Bestand haben, geringere negative Wirkungen auf die makroökonomische Performance eines Landes haben sollten als eine Vielzahl kleinerer Verbände. Olson (1982, 1995A, 1995B) konkretisiert und relativiert diese Sicht auf umfassende Verbände indem er argumentiert, dass auch umfassende Verbände Anreiz zu reinen Umverteilungsmaßnahmen haben. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Verbandsmitglieder nicht die vollen Kosten von Maßnahmen zu tragen haben, wenn also nicht alle Gruppen im umfassenden Verband (gleich gut) organisiert sind (siehe auch Höpner, 2007, S. 320f). Olson (1982) weist auch darauf hin, dass umfassende Verbände im Gegensatz zu Markttransaktionen durch Schwerfälligkeit in den Entscheidungsstrukturen charakterisiert sind, was sich in einer im Vergleich zu einer Marktgesellschaft höheren Preis- und Lohnrigidität manifestiert (vgl. Höpner, 2007, S. 321). Olson (1995B) argumentiert, dass in der langen Frist umfassende Verbände von Partikularinteressen durchsetzt werden und Volkswirtschaften daher *de facto* ebenso in einem sklerotischen Zustand enden (siehe auch Höpner, 2007; Chaloupek, 2003). Der Grund dafür liegt darin, dass umfassende Verbände zumeist aus regionalen, sektoralen und anderen funktionalen Teilgruppen zusammengesetzt sind, was eine inhärente Instabilität umfassender Verbände mit sich bringt. Umfassende Verbände mögen zwar in der kurzen und mittleren Sicht zu einer besseren makroökonomischen Performance führen als reine Umverteilungskonkorditionen. Nach Olson sind aber auch sie einer Marktgesellschaft unterlegen. Auf längere Sicht sind ihre Wirkungen nicht mehr von jenen eines Verbändepluralismus zu unterscheiden.

Die größte Aufmerksamkeit erfährt in der empirischen Literatur der Zusammenhang zwischen Verbandstätigkeit einerseits und Wirtschaftswachstum andererseits. Die Ergebnisse sind nicht einheitlich, sie stützen aber mehrheitlich die Hypothese von Olson bezüglich der negativen Effizienz- und Wachstumswirkungen von Interessensgruppen. Wie ein Überblick von Heckel-

man (2007) zeigt, betrifft das sowohl länderübergreifende Studien als auch länderspezifische Analysen. Auch jüngere Studienergebnisse bestätigen Olsons These, dass Lobbying und die Zahl von Gruppen mit Partikularinteressen wachstumshemmend wirken. So finden beispielsweise Horgos – Zimmermann (2009) für einen Zeitraum von über 30 Jahren in Deutschland einen negativen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Lobbygruppen und dem realen Wirtschaftswachstum. International vergleichende Analysen von Coates *et al.* (2010) und Coates *et al.* (2011) finden anhand breiter Samples von 126 bzw. 87 Ländern einen negativen Zusammenhang zwischen Verbandstätigkeit (gemessen an der Zahl der Interessensgruppen) und wichtigen wirtschaftlichen Kennzahlen wie Investitionen, Kapitalakkumulation und technologischem Wandel.

In den meisten empirischen Studien ist es nicht möglich, trennscharf zwischen reinen Verteilungskoalitionen und umfassenden Verbänden zu unterscheiden. Die verfügbare empirische Evidenz zum Ansatz von Olson legt in erster Linie eine negative Korrelation zwischen der Zahl an Interessensgruppen und dem Pro-Kopf Wirtschaftswachstum nahe. Die Zahl der Gruppen und Verbände ist nach Olson ein guter Indikator für die Präsenz von Verteilungskoalitionen. Entsprechende Evidenz findet sich in Guriev *et al.* (2010) und Pyle – Solanko (2013), die anhand von russischen Daten zeigen, dass insbesondere kleinere Verbände bzw. solche, die einen beschränkten räumlichen Fokus haben, für verbandsspezifische Vorteile lobbyieren. Die Frage, inwiefern auch umfassende Verbandsstrukturen – vor allem über die Zeit – negative Auswirkungen auf Innovationstätigkeit und Wirtschaftswachstum haben, kann im Lichte der verfügbaren Forschungserkenntnisse nicht beantwortet werden. Ein zentraler Aspekt der Arbeiten von Olson ist, dass er intermediäre Sozialformationen ausschließlich als mehr oder weniger schädliche Interessengruppen wahrnimmt (Habisch, 1997). Eine differenziertere Sichtweise auf die Rolle und die ökonomischen Wirkungen von intermediären Sozialformen bietet der Sozialkapitalansatz, der im Mittelpunkt des nächsten Abschnitts steht.

2.3. Die Rolle des Sozialkapitals

Der Begriff „Sozialkapital“ wurde Mitte der 1980er Jahre von Soziologen und Politologen (z.B. Putnam, 1993) eingeführt. „Sozialkapital“ steht für eine Ausdehnung des Kapitalbegriffs auf Normen und soziale Netzwerke, welche Koordination und Kooperationen zwischen Individuen erleichtern (Dasgupta, 2003). Eine zentrale Bedingung für das Vorhandensein bzw. das Entstehen von Sozialkapital ist das Vertrauen der wirtschaftlichen AkteurlInnen in die Kooperationsfähigkeit und -willigkeit der jeweils anderen (z.B. Putnam, 1993). In empirischen Analysen wird daher Sozialkapital häufig mit dem Ausmaß des Vertrauens in das Verhalten anderer AkteurlInnen operationalisiert^{?)}.

^{?)} Eine gängige Operationalisierung des Bestandes an Sozialkapital in einer Volkswirtschaft basiert auf der Frage „Generally speaking, would you say that most people can be trusted or that you need to be very careful in dealing with people?“ (World Value Survey Frage A-165). Thöni *et al.* (2012) zeigen anhand eines Experiments, dass die Antworten zu dieser Frage in der Tat die Präferenzen für Kooperation widerspiegeln.

Eine zentrale Implikation der Sozialkapitaltheorie ist, dass hohes Sozialkapital einhergeht mit einer geringeren Bedeutung von reinen Verteilungskonkurrenzen oder opportunistischem Verhalten und „Trittbrettfahren“ in einer Volkswirtschaft. Sozialkapital führt dazu, dass Individuen – im Unterschied zum Ansatz von Olson – unmittelbar zur Erstellung öffentlicher Güter beitragen wollen. Individuen entwickeln Präferenzen für Maßnahmen, welche die gesamtstaatliche Wohlfahrt erhöhen (Boix – Posner, 1998; Heinemann – Tanz, 2008). Hierbei ist zu beachten, dass die Sozialkapitaltheorie nicht jede Art von Verband als volkswirtschaftlich vorteilhaft betrachtet. Sie unterscheidet zwischen „bridging social capital“ und „bonding social capital“ (Putnam, 2000). Jene Verbände, die auf einem Vertrauensverhältnis zwischen bzw. auf der Kooperation und Koordination von eher unterschiedlichen AkteurInnen (z.B. nach Schicht, Beruf oder ethnischer Zugehörigkeit) basieren, signalisieren ein hohes *allgemeines* Vertrauensverhältnis in einer Volkswirtschaft und repräsentieren „bridging social capital“. Der Vertrauensradius ist in diesen Verbänden weit definiert und tendenziell mit positiven volkswirtschaftlichen Effekten verbunden (Knack, 2003). Verteilungskonkurrenzen im Sinne von Olson (1982) stellen hingegen „bonding social capital“ dar, da sie homogene Interessen repräsentieren (sie basieren auf einem *spezifischen* Vertrauensverhältnis).

Sozialpartnerschaftliche Strukturen können als eine Partnerschaft von wirtschaftlichen Interessensverbänden aufgefasst werden, die auf dem Vertrauensverhältnis zwischen bzw. auf der Kooperation und Koordination von sehr unterschiedlichen Parteien basiert. In den Worten von Fukuyama (1999) ist der „Vertrauensradius“ in korporatistischen Systemen so ausgeprägt, dass positive Wohlfahrtswirkungen für die gesamte Volkswirtschaft zu erwarten sind.¹⁰⁾ Die moderne Korporatismusforschung betont daher auch, dass umfassende Verbände – im Gegensatz von pluralistischen Verbandsstrukturen – dazu fähig sind, „private Interessen in gesellschaftsverträgliche Bahnen zu lenken“ (Höpner, 2007, S. 316).

Wie wirkt sich nun „bridging social capital“, d.h. allgemeines Vertrauen in das Verhalten von Dritten, auf die makroökonomische Performance einer Volkswirtschaft aus? Knack (2001) strukturiert die Wirkungsmechanismen in einen mikroökonomischen und einen makroökonomisch-politischen Kanal. Die mikroökonomischen Aspekte fokussieren auf die Reduktion von Transaktionskosten (z.B. Vertragserstellungs- und -durchsetzungskosten; Kontrollkosten) in einem Umfeld, das durch ein hohes Ausmaß an Sozialkapital und damit Koordination und Kooperation charakterisiert ist. Niedrigere Transaktionskosten resultieren in Effizienzgewinnen, die sich wiederum in einer besseren Wachstumsperformance widerspiegeln. Ein Ausdruck für niedrigere Transaktionskosten ist etwa eine geringere Streikaktivität aufgrund einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Der makroökonomisch-politische Kanal läuft im Wesentlichen über das bessere Funktionieren des politischen Entscheidungsprozesses sowie über eine effizientere Verwaltungstätigkeit im

¹⁰⁾ Die österreichische Sozialpartnerschaft, als spezielle Ausprägung eines korporatistischen Systems, kann als ein „Vertrauensverhältnis besonderer Art“ (Chaloupek, 2003, S. 378) mit weitem „Vertrauensradius“ aufgefasst werden, die private Interessen in gesellschaftsverträgliche Bahnen lenkt.

Staat. Gemäß dem Sozialkapitalansatz bilden BürgerInnen und WählerInnen Präferenzen für Maßnahmen, welche die gesamtstaatliche Wohlfahrt erhöhen. Aufgrund des hohen Kooperations- und Koordinationsgrades, der mit hohem („bridging“) Sozialkapital einhergeht, werden sich WählerInnen relativ rasch organisieren können, um Regierungen, die den WählerInnenansprüchen nicht gerecht werden, abzuwählen. Umgekehrt werden sich Regierungen deswegen auch stärker an diesen WählerInnenpräferenzen in ihren Handlungen orientieren. Dies resultiert in weiterer Folge auch in einer schnelleren Umsetzung von wohlfahrtserhöhenden Reformen (z.B. *Heinemann – Tanz, 2008*)¹¹⁾ und in einer höheren Erfolgswahrscheinlichkeit – im Sinne höherer Persistenz – von Reformen, da eine durch anfängliche Wohlfahrtsreduktionen ausgelöste Rücknahme einmal getätigter Reformmaßnahmen unwahrscheinlicher wird (*Leibrecht – Scharler, 2013*).

Die Verwaltungstätigkeit wird durch ein hohes Ausmaß an „bridging“ Sozialkapital insofern positiv beeinflusst (vgl. dazu *Boix – Posner, 1998*), als Verwaltungsstellen stärker miteinander kooperieren, budgetmaximierendes Verhalten reduziert und die Kosten der Kontrolle nachgelagerter Verwaltungsstellen gesenkt werden (siehe auch den mikroökonomischen Kanal oben). Auch über diese Kanäle trägt „bridging“ Sozialkapital zu Effizienz- und Wachstumsgewinnen bei. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft, als Ausdruck für das Ausmaß an Kooperation und Koordination in einer Volkswirtschaft, kann also auch über die Disziplinierung der politischen EntscheidungsträgerInnen bzw. über die Bereitstellung von Informationen hinsichtlich WählerInnenpräferenzen an diese zu Effizienz- und Wachstumsgewinnen führen.

Die Empirie zum Sozialkapitalansatz setzt einen deutlichen Fokus auf die Isolierung des Effekts einer höheren Ausstattung mit Sozialkapital auf das Wirtschaftswachstum. Wenn umfassende Verbände Kooperation und damit ein Vertrauensverhältnis zwischen heterogenen Bevölkerungsgruppen implizieren, können sie als Ausdruck eines hohen „bridging“ Sozialkapitals aufgefasst werden. Unter dieser Annahme bietet die Auswertung von empirischen Studien zum Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und „bridging“ Sozialkapital zusätzliche Informationen hinsichtlich der Wirkung von umfassenden Verbänden auf die langfristige Wachstumsperformance. Die Mehrzahl der empirischen Studien findet eine positive Korrelation zwischen Höhe des Sozialkapitals, zumeist operationalisiert über das Ausmaß an allgemeinem Vertrauen in einer Volkswirtschaft, und Wirtschaftswachstum (z. B. *Zak – Knack, 2001; Beugelsdijk et al., 2004; Bjørnskov, 2018*)¹²⁾. *Beugelsdijk – Smulders (2009)* versuchen die Effekte von „bonding“ und „bridging“ Sozialkapital auf die langfristige Wachstumsperformance zu trennen. Sie finden, dass „bridging“ Sozialkapital, operationalisiert über den Anteil der Bevöl-

¹¹⁾ Ein „war of attrition“ wird unwahrscheinlicher und Kompensationszahlungen an die potentiellen VerliererInnen von Reformen sind in einem Umfeld mit hohem Sozialkapital glaubwürdiger, was zu weniger Widerstand führt (*Boix – Posner, 1998, Heinemann – Tanz, 2008*).

¹²⁾ *Beugelsdijk et al. (2004)* weisen aber darauf hin, dass die Robustheit der Ergebnisse davon abhängt, ob auch Länder mit niedrigem Sozialkapital in der Analyse inkludiert sind.

kerung, der in umfassenden Verbänden¹³⁾ eingeschrieben ist, eine positive Wirkung auf die langfristige Wachstumsperformance von europäischen Regionen ausübt. „Bonding“ Sozialkapital wird in dieser Studie durch die (mittels Befragung ermittelte) Bedeutung von sozialer Interaktion innerhalb des unmittelbaren Familien-, Freundes- und Bekanntenkreises operationalisiert. Hier finden die Autoren einen negativen Zusammenhang mit der langfristigen Wachstumsperformance von Regionen, der aber nicht statistisch signifikant ist. Eine Analyse von Akçomak – Ter Weel (2009), die ebenfalls auf Unterschiede zwischen europäischen Regionen fokussiert, zeigt, dass die positiven Effekte von Sozialkapital auf das Wirtschaftswachstum primär über den positiven Zusammenhang zwischen Sozialkapital und Innovationstätigkeit erklärt werden können.

Roth (2009) legt dagegen nahe, dass empirisch, zumindest in OECD-Ländern, ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und Sozialkapital existiert. Roth (2009) findet, dass bei niedriger Ausstattung mit Sozialkapital dessen Anstieg auch das Wirtschaftswachstum erhöht. Jedoch flacht sich der positive Anstieg ab und wird ab einem bestimmten Niveau an Sozialkapital negativ. Eine mögliche Begründung dafür liefern Beugelsdijk – Smulders (2009). Sie argumentieren, dass der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Sozialkapital Opportunitätskosten in Form reduzierter Arbeits- und Weiterbildungsanstrengungen aufwerfen. Der Aufbau von Sozialkapital senkt zwar Transaktionskosten, er reduziert aber auch die Arbeitsproduktivität. Bei hohem Niveau an Sozialkapital kann der zweite Effekt den ersten Effekt überkompensieren. Eine weitere Differenzierung findet sich in Dearmon – Grier (2011), wo ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Sozialkapital und der Akkumulation von physischem Kapital, aber ein durchgehend positiver Effekt von Sozialkapital auf die Bildung von Humankapital identifiziert wird.

Die empirische Literatur spricht somit tendenziell für eine positive Wachstumswirkung eines hohen Ausmaßes an Sozialkapital (Bjørnskov, 2018). Dieses Resultat kann in Folge als Indiz für die vorteilhaften makroökonomischen Wirkungen sozialpartnerschaftlicher Koordinierung interpretiert werden. Die zentrale Annahme dahinter ist aber, dass sozialpartnerschaftliche Koordinierung auch tatsächlich ein hohes Ausmaß an Sozialkapital repräsentiert. Anhaltspunkte zur Bestätigung dieser Annahme liefern international vergleichbare Umfragedaten, wonach skandinavische Länder, die als hoch korporatistisch klassifiziert werden können, mit Abstand die höchsten Vertrauenswerte aufweisen¹⁴⁾. Studien für Schweden legen zudem nahe, dass korporatistische Strukturen auch aktiv zum Aufbau von Vertrauen bzw. Sozialkapital beitragen können (Öberg 2002; Öberg – Svensson, 2010). Auch bei der Frage nach dem Vertrauen in

¹³⁾ Umfassende Verbände sind dabei definiert als Verbände, die Individuen mit sehr heterogene Präferenzen umfassen.

¹⁴⁾ Verwendet man die aktuellsten Daten zur World Value Survey Frage A165 („Most people can be trusted“) zur Operationalisierung des Ausmaßes an Sozialkapital in einem Land, dann zeigt sich, dass die skandinavischen Länder (Schweden und Norwegen) die mit Abstand höchsten Werte an Sozialkapital aufweisen. Auswertungen einer sehr ähnlichen Fragestellung im European Social Survey (ESS) weisen innerhalb Europas Norwegen, Dänemark, Schweden und Finnland als die Länder mit den höchsten Vertrauenswerten aus (vgl. Akçomak – Ter Weel, 2009 sowie die jüngsten ESS Daten für 2016, die unter <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/> abrufbar sind).

Gewerkschaften scheint es eine positive Korrelation zwischen umfassenden Verbänden und hohem Sozialkapital zu geben: In Ländern mit dem Ghent-System (Finnland, Dänemark, Schweden, Belgien), in denen die gewerkschaftliche Dichte hoch ist und dementsprechend Gewerkschaften als „encompassing coalitions“ bzw. „bridging capital“ gelten können, ist das Vertrauen in diese Institutionen sehr hoch (OECD 2017, siehe auch Kapitel 4.1 im vorliegenden Bericht). Der Zusammenhang ist aber nicht eindeutig. In den Niederlanden, wo eine niedrige Organisationsdichte vorliegt, genießen die Gewerkschaften genauso hohe Vertrauenswerte wie in den Ghent-Ländern. Auch Österreich weist – trotz unterdurchschnittlicher Gewerkschaftsdichte – im Lichte von Bevölkerungsumfragen überdurchschnittliche Vertrauenswerte in diese Institutionen auf (OECD, 2017; siehe Kapitel 3.1 und 4.1). Gleichzeitig liegt Österreich bei dem allgemeinen Sozialkapitalindikator (d. h. bei der Frage, inwiefern Menschen ihren Mitmenschen vertrauen) nur im Durchschnitt der europäischen Länder, etwa gleichauf mit Deutschland, jedoch abgeschlagen hinter den skandinavischen Ländern und auch hinter den Niederlanden und der Schweiz¹⁵⁾

Der Zusammenhang zwischen korporatistischen Strukturen und dem Sozialkapital in einer Gesellschaft ist bisher nur ansatzweise beforscht worden. Offen ist insbesondere, inwiefern und über welche Mechanismen sozialpartnerschaftliche Strukturen und Lohnfindungsprozesse den Erhalt und Aufbau von Vertrauen und Sozialkapital fördern können. In den Worten von Addison (2016): „One pressing research concern, however, is identification of the design features of collective bargaining that help build trust“. Dazu finden sich derzeit in der Literatur einige Hypothesen und Erwartungen. Fragmentierte und wenig repräsentative Sozialpartner dürften das Potenzial für Konflikte erhöhen und somit der Vertrauensbildung nicht zuträglich sein. Institutionell stabile Systeme und die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern in unterschiedlichen Bereichen jenseits der Lohnfindung, die gemeinsame Beteiligung an Ausschüssen und Reformprozessen, die Einbindung der MitarbeiterInnen auf Unternehmensebene sowie weitere Mechanismen und Institutionen, in denen die Kooperation zwischen den Sozialpartnern im Mittelpunkt stehen, können dagegen das Vertrauen und ein gemeinsames Verständnis für Herausforderungen und Lösungsansätze fördern (OECD, 2017; Brandl – Ibsen, 2017). Positiv auswirken könnten sich auch Maßnahmen und institutionelle Merkmale, die zur Transparenz von kollektiven Verhandlungen beitragen, ihre umfassende Umsetzung („compliance“) gewährleisten und die Unsicherheitsfaktoren dieser Prozesse reduzieren. Beispiele hierfür sind genaue Informationen zur Repräsentativität der Sozialpartner, die Veröffentlichung der Verhandlungsergebnisse, das Vorhandensein von unabhängigen Stellen zur Mediation bei Konflikten, Anreize zur regelmäßigen Neuverhandlung von Kollektivverträgen sowie objektive Kriterien, die bei der Anwendung von Öffnungsklauseln und Allgemeinverbindlichkeits-erklärungen angewendet werden (IMF, 2016; Hijzen et al., 2017).

¹⁵⁾ Vgl. ESS Daten für 2016, <http://nesstar.ess.nsd.uib.no/webview/>.

2.4. Fazit

Die bisherigen Forschungsergebnisse zeigen, dass sozialpartnerschaftliche Strukturen über unterschiedliche Transmissionskanäle tendenziell die makroökonomische Performance eines Landes positiv beeinflussen können (siehe auch Übersicht 1).

(i) Korporatistische Institutionen können einerseits und vor allem über kollektive (Lohn-)Verhandlungsprozesse ökonomische Mechanismen zur Senkung von Transaktionskosten, zur Reduktion von Unsicherheit und zur Internalisierung von externen Effekten aktivieren. Zusammengefasst legen die gesichteten Ansätze der Theorien industrieller Beziehungen nahe, dass ein höherer Grad an Zentralisierung und insbesondere an Koordinierung von Lohnverhandlungen, gepaart mit hohem Abdeckungsgrad und/oder hoher Gewerkschaftsdichte tendenziell in höherer Reallohnflexibilität und niedrigerer Arbeitslosigkeit mündet. Dieser Zusammenhang scheint aber nicht für unterschiedliche Perioden gleichermaßen zu gelten und über die Zeit abgeschwächt zu sein. Robuste Evidenz findet sich dafür, dass stärker zentralisierte bzw. auf übergeordneten Ebenen koordinierte Lohnfindungsprozesse zu einer niedrigeren Lohnspreizung führen.

(ii) Andererseits können sozialpartnerschaftliche Strukturen über politische bzw. polit-ökonomische Wirkungskanäle zur Eindämmung von Partikularinteressen und zur Vermeidung von „rent-seeking“ beitragen, während sie die Durchsetzung von gesamtgesellschaftlich vorteilhaften Strategien fördern können. Ausschlaggebend für diesen positiven polit-ökonomischen Effekt ist das Vorliegen von umfassenden Verbänden mit geringen Möglichkeiten zum „Trittbrettfahren“ und die Inklusion breiter Bevölkerungsgruppen, aber auch die Vermeidung institutioneller Sklerosen (d. h. der Herausbildung von Verteilungskonkordien) innerhalb dieser „encompassing coalitions“. Die Wirkung von korporatistischen Strukturen auf Wirtschaft und Gesellschaft kann auch über die Bedeutung von Sozialkapital erklärt werden.

Ein weiteres zentrales Ergebnis ist, dass Strukturbrüche im Zusammenhang zwischen Zentralisierungs- bzw. Koordinierungsgrad des Lohnverhandlungssystems und makroökonomischen Kennzahlen vorliegen. Insbesondere dürfte sich der Zusammenhang ab den 1990er Jahren deutlich abgeschwächt haben. Letzteres könnte mit der zunehmenden Bedeutung der Globalisierung von Volkswirtschaften begründet werden. Zudem könnte eine Ursache darin liegen, dass die 1970er und 1980er Jahre durch starke makroökonomische Schocks auch in entwickelten Ländern, die im Mittelpunkt der empirischen Analysen stehen, geprägt waren. Die 1990er und frühen 2000er Jahre, die im Mittelpunkt neuerer Studien stehen, waren in Relation dazu makroökonomisch stabiler. Daraus lässt sich folgern, dass zentralisierte und koordinierte Lohnverhandlungen ihre von der Theorie in dynamischer Perspektive zugewiesene Rolle als „Schockabsorber“ erfüllen. Für diese Interpretation spricht auch die Tatsache, dass Länder mit ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen und einem widerstandsfähigen Sozialdialog die jüngste Wirtschaftskrise tendenziell besser bewältigten als solche, in denen diese Strukturen fehlten oder nicht gut ausgebaut waren (*Guardiancich – Molina, 2017*). Wie eine Reihe von Länderstudien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zudem nahelegt, trägt ein institutionalisierter sozialer Dialog durch den ständigen Kontakt zwischen der Regierung

und den Sozialpartnern zum Aufbau und zur Aufrechterhaltung von Vertrauen bei (ebenda, S. 3).

Gleichzeitig befinden sich die Systeme industrieller Beziehungen in einem permanenten Wandel, der in den meisten Ländern durch eine Dezentralisierung der Verhandlungsebene und/oder eine Verschiebung in Richtung mehrstufiger oder hybrider Systeme gekennzeichnet ist. Nicht alle diese Entwicklungen dürften in gleichem Maße effiziente Lösungen darstellen. Die jüngsten Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass optimale Verhandlungssysteme ein bestimmtes Ausmaß an Flexibilität auf der unteren Ebene mit dem notwendigen Grad an Koordination kombinieren sollten, um ihre Anpassungsfähigkeit auf makroökonomischer Ebene beizubehalten (Addison, 2016). Je nach Land und institutionellen Rahmenbedingungen können unterschiedlich gestaltete Lohnfindungsprozesse diese „integrative Interaktion“ der unterschiedlichen verhandelnden Einheiten gewährleisten.

Abschließend sind auch zwei weitere Anmerkungen angebracht, die zu Vorsicht bei der Einschätzung des Einflusses sozialpartnerschaftlicher Strukturen auf makropolitische Kennzahlen anregen. Erstens dürfen Lohnverhandlungssysteme nicht losgelöst von anderen institutionellen Rahmenbedingungen betrachtet werden. Institutionelle Komplementaritäten¹⁶⁾ führen dazu, dass einzelne Aspekte des institutionellen Unterbaus einer Volkswirtschaft nicht beliebig austauschbar sind (Hall – Soskice, 2001). Dem von Peter Hall und anderen entwickelten „Varieties of Capitalism“-Ansatz zufolge, der vom Verhalten der Firmen als zentrale AkteurlInnen kapitalistischer Systeme ausgeht, bestimmen komplexe institutionelle Arrangements und die Interaktion zwischen Institutionen und Firmen, wie und mit welchen Ergebnissen die Koordinations- und Informationsprobleme marktwirtschaftlicher Prozesse bewältigt werden. Der makroökonomische Erfolg oder Misserfolg einer Ökonomie hängt damit schlussendlich vom gesamten institutionellen Gefüge ab. Zweitens hängt die Problemlösungsfähigkeit von Institutionen und korporatistischen Strukturen davon ab, ob zwischen den AkteurlInnen ein hohes Ausmaß an Vertrauen vorliegt. Vertrauen zwischen den Sozialpartnern scheint für die Gewährleistung von makroökonomischer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit mindestens ebenso wichtig zu sein, wie die Gestaltung kollektiver Lohnfindungsprozesse (Blanchard et al., 2013).

Einen Beleg für diese Aussage liefern Hijzen et al. (2017), die in einer Fallstudie die Performance des niederländischen und des portugiesischen Lohnverhandlungssystems im Laufe der Finanz- und Wirtschaftskrise verglichen haben. Die Systeme industrieller Beziehungen der beiden Länder weisen mehrere Gemeinsamkeiten auf¹⁷⁾. Dennoch kann die Leistungsfähig-

¹⁶⁾ Eine bestimmte Spielart von Institutionen ist komplementär zu einer anderen, wenn sie deren volkswirtschaftlichen Nutzen erhöht (Hall – Gingerich, 2009, S. 450).

¹⁷⁾ i) Sektorale Kollektivverhandlungen spielen eine zentrale Rolle; ii) die Tarifbindung ist sehr hoch und liegt über 80%; iii) die Gewerkschaftsdichte ist eher gering und beträgt 20% oder weniger; iv) Allgemeinverbindlichkeitserklärungen bzw. die Ausdehnung von Tarifabschlüssen sind weit verbreitet (vgl. Hijzen et al., 2017, S. 3). Gleichzeitig bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern, der Organisationsgrad der Arbeitgeber (gemessen am Anteil der Beschäftigten, die in Unternehmen arbeiten, welche wiederum Mitglieder eines Arbeitgeberverbands sind) liegt in den Niederlanden bei 85%, in Portugal (nach einem starken Rückgang) unter 40%.

keit der beiden Systeme während der Krise als sehr unterschiedlich eingestuft werden. Die StudienautorInnen sehen als wichtigen Erklärungsgrund Unterschiede in der Qualität der Koordinierung, die wiederum auf die Qualität der Arbeitsbeziehungen und das (fehlende) Vertrauen zwischen den Tarifparteien zurückzuführen sind: Während in den Niederlanden die industriellen Arbeitsbeziehungen durch ein vergleichsweise hohes Maß an Vertrauen zwischen den Sozialpartnern und ein gemeinsames Verständnis der wichtigsten wirtschaftlichen Probleme gekennzeichnet sind, waren sie in Portugal in den Krisenjahren konfliktreich, mit geringerem Vertrauen zwischen den Sozialpartnern und einer schwachen Koordinierung der Tarifverhandlungsergebnisse (*ebenda*, S. 29).

Länderspezifische Unterschiede im Vertrauensniveau zwischen wirtschaftspolitischen AkteurInnen lassen sich nicht einfach erklären. Das allgemeine Vertrauensniveau und die Sozialkapitalausstattung einer Gesellschaft sind in längerfristige, zum Teil geschichtliche Entstehungsprozesse eingebettet (siehe z. B. *Uslaner*, 2008). Dennoch dürften einige Merkmale kollektiver Verhandlungen und sozialpartnerschaftlicher Strukturen besser als andere dazu geeignet sein, das Vertrauen zwischen den beteiligten AkteurInnen zu fördern und somit deren kollektive Lösungskompetenz zu erhöhen. Diese Zusammenhänge sind noch weitgehend ungeklärt und bedürfen weiterer Forschung. Aus dem bisherigen Wissensstand lässt sich aber die Erwartung ableiten, dass institutionelle Stabilität und hohe Repräsentativität der Sozialpartner, reger Austausch und Zusammenarbeit zwischen den AkteurInnen, sowie Mechanismen, die die Transparenz, Regelgebundenheit, umfassende Umsetzung und Nachvollziehbarkeit kollektiver Lohnfindungsprozesse fördern, einen positiven Effekt auf die Vertrauensdynamik ausüben können.

3. Korporatistische Strukturen im Zeit- und Ländervergleich

Ziel dieses Abschnitts ist es, einen Vergleich der wesentlichen Ausprägungen sozialpartnerschaftlicher Strukturen in ausgewählten europäischen Ländern anzustellen. Dieser Vergleich bildet die Basis für die Kategorisierung der Länder in solche mit einer relativ starken und einer relativ schwachen „sozialpartnerschaftlichen Intensität“, die auch für den Vergleich der makroökonomischen Performance in Kapitel 4 herangezogen wird. Dabei stehen jene Institutionen im Vordergrund, die in der Literatur häufig als wesentlich für den Lohnfindungsprozess angeführt werden und für das Ausmaß der Koordinierung auf Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite besonders ausschlaggebend sind. Das vorliegende Kapitel besteht aus zwei Teilen. In Abschnitt 3.1 werden die korporatistischen Strukturen in 16 europäischen Ländern auf Basis der aktuellen Welle der ICTWSS („Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts“) Daten für den Zeitraum 1990 bis 2013 verglichen. Wie in der Vorgängerstudie werden folgende Länder für den Vergleich herangezogen: Österreich (AT), Belgien (BE), Dänemark (DK), Finnland (FI), Frankreich (FR), Deutschland (DE), Griechenland (GR), Irland (IE), Italien (IT), die Niederlande (NL), Norwegen (NO), Portugal (PT), Spanien (ES), Schweden (SE), die Schweiz (CH) und Großbritannien (UK)¹⁸⁾. Abschnitt 3.2 fokussiert auf die Veränderungen wesentlicher Lohnverhandlungsstrukturen in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 besonders betroffenen Ländern. Abschnitt 3.3 widmet sich dem Fallbeispiel Deutschland, ein Land, das für die exportorientierte österreichische Wirtschaft von großer Bedeutung ist und in dem sich bereits seit den 1990er Jahren größere Umbrüche im Bereich der Kollektivverhandlungsstrukturen vollzogen haben. Insgesamt wird gezeigt, dass sich die sozialpartnerschaftlichen Strukturen sowohl zwischen den Ländern als auch über die Zeit stark verändert haben.

Die verwendeten ICTWSS-Daten („Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts“) werden für 51 Länder vergleichbar erhoben/erstellt und laufend aktualisiert¹⁹⁾. Die knapp 200 Indikatoren umfassen die Bereiche rechtlicher Rahmen (Verbandsrecht etc.), Lohnfestlegung, Sozialpakete, ArbeitnehmerInnenvertretung auf Betriebsebene, Gewerkschaftsstruktur, Arbeitgeberorganisation, Mitglieder in Verbänden und Gewerkschaften, Gewerkschaftsdichte und Abdeckungsquoten. Die Stärke dieser Datenbasis liegt in der Möglichkeit eines systematischen Ländervergleichs, der nachfolgend für die genannte Ländergruppe durchgeführt wurde. Die nachfolgenden Analysen beziehen sich ausschließlich auf Sektoren und Beschäftigte, für die die jeweiligen Indikatoren relevant sind.

3.1. „Sozialpartnerschaftliche Intensität“

Die beträchtliche Heterogenität korporatistischer Strukturen, die die Lohnverhandlungssysteme einzelner Länder prägt, stellt den Versuch, die Bedeutung der Sozialpartnerschaft anhand

¹⁸⁾ Die Abkürzungen dienen der besseren Lesbarkeit in den Abbildungen.

¹⁹⁾ Der Datensatz ist online verfügbar (siehe <http://www.uva-aigis.net/>).

von harmonisierten Indikatoren zu erfassen, vor eine besondere Herausforderung. Dabei ist nicht nur die Wahl der Indikatoren für die Kategorisierung in Länder mit relativ schwachen und starken sozialpartnerschaftlichen Strukturen, sondern auch die betrachtete Zeitperiode entscheidend. In manchen Ländern haben sich wesentliche Institutionen in den vergangenen Jahren mehr oder weniger stark verändert. Im Folgenden werden, ausgehend von einer vergleichenden Betrachtung der Verbreitung von Kollektivverträgen, grundlegende korporatistische Strukturen beschrieben. Dabei stehen die Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern, die sich häufig zu größeren Organisationseinheiten zusammenschließen, im Vordergrund. Diese vergleichende Betrachtung dient als Grundlage für die Bestimmung (und in der Folge die gesonderte Betrachtung) der Länder mit stark ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen.

3.1.1 Reichweite von Kollektivverträgen

Ein zentraler Indikator für die effektive Bedeutung von kollektiven Lohnverhandlungen ist – unabhängig von der konkreten Ausprägung korporatistischer Strukturen – das Ausmaß, in dem ArbeitnehmerInnen von kollektiven Lohnverhandlungsergebnissen erfasst sind (kollektivvertragliche Abdeckungsquote). Kollektivverträge sind gesetzlich bindende Verträge, die im Allgemeinen neben den Regelungen zur Entlohnung (inklusive der Entgeltgestaltung für Schichtarbeit) auch Details zur Arbeitszeit festlegen. Darüber hinaus können z. B. Zusatzpensionsversicherungen, Schadenersatzregelungen im Falle eines Unfalls, Ausgleichszahlungen bei arbeitsbedingten Erkrankungen kollektivvertraglich vereinbart werden. Kollektivverträge werden bisweilen aber auch genutzt, um besondere organisatorische Regelungen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen umzusetzen. Die Bandbreite von Aspekten, die in diesen Verträgen geregelt wird, variiert von Land zu Land.

Beim Vergleich der kollektivvertraglichen Abdeckungsquoten ist zu bedenken, dass eine hohe Quote nicht unbedingt das Resultat aktiver, mehr oder weniger regelmäßiger Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenverbänden sein muss. Erstens führt das Bestehen von *Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (AVE)* dazu, dass auf Anfrage der am Verhandlungsprozess beteiligten Parteien die Regierung einen Kollektivvertrag, der in einem oder mehreren Unternehmen Gültigkeit besitzt, auf nicht dem Verband angehörige Arbeitgeber ausdehnt und somit für alle ArbeitnehmerInnen der Branche für allgemeinverbindlich erklärt. Der Geltungsbereich von Kollektivverträgen erfasst somit auch ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, die in den konkret verhandelten Verträgen nicht vertreten wurden. Häufig gelten Bestimmungen, wonach eine solche Prozedur nur zulässig ist, wenn der Kollektivvertrag (vor Anwendung der AVE) einen bestimmten Mindestanteil der Beschäftigten in dieser Branche erfasst und aufgrund dessen als repräsentativ gilt²⁰). Zweitens können Kollektivverträge für

²⁰) In manchen Ländern gilt für die Ausdehnung des Kollektivvertrags nicht die Regel, dass ein bestimmter Anteil von Beschäftigten bereits unter einen Kollektivvertrag fallen muss, sondern vielmehr die Feststellung, ob der Kollektivvertrag in der entsprechenden Branche von repräsentativen Kollektivvertragsparteien abgeschlossen wurde (Vlsser, 2013).

unbestimmte Zeit, d.h. ohne Ablaufdatum, beschlossen werden und daher trotz mehrjährigem Ausbleiben von Verhandlungen Gültigkeit behalten. Im Jahr 2011 etwa waren in Frankreich nur 5% der 900 offiziell registrierten Branchen-Kollektivverträge – von denen mehr als die Hälfte durch AVE auf nicht in Verbänden organisierte Unternehmen erstreckt wurde – innerhalb der vorangegangenen fünf Jahre (neu) verhandelt worden (Visser, 2013).

Die vorletzte Spalte in Übersicht 2 zeigt, dass die Abdeckungsquoten in der überwiegenden Mehrheit der Länder zwischen 1990 und 2013 (das letztverfügbare Jahr) relativ stabil geblieben sind. Der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die von Kollektivvertragsverhandlungen erfasst werden, variierte 2013 zwischen knapp 30% in Großbritannien und 98% in Österreich. Nur in drei Ländern ist es im Durchschnitt der Jahre 2008-2013 im Vergleich zum Durchschnitt der 1990er Jahre zu starken Reduktionen gekommen, nämlich in Spanien (-12 Prozentpunkte), Griechenland (-21 Prozentpunkte) und Deutschland (-20 Prozentpunkte)²¹⁾. Wenn ausschließlich das Zeitfenster zwischen 2007 und 2013 in Betracht gezogen wird, ist erkennbar, dass neben dem massiven Rückgang von über 40 Prozentpunkten in Griechenland auch Portugal mit -12 Prozentpunkten eine erhebliche Reduktion erfahren hat.

Übersicht 2: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote

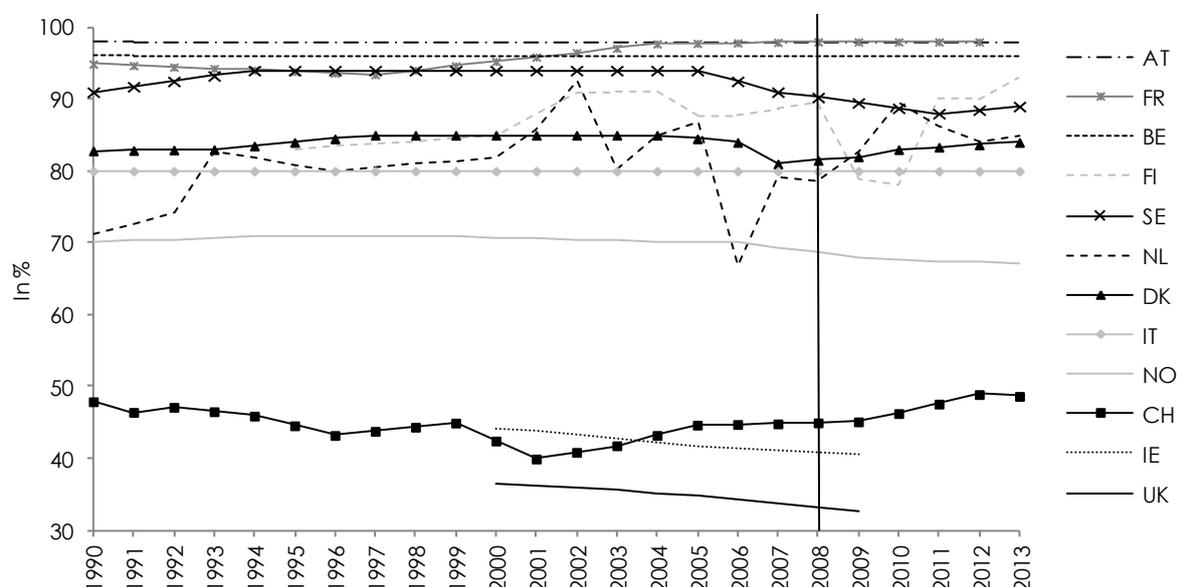
	1990/1999	2000/2007	2008/2013	Veränderung (2000/2007 - 1990/1999)	Veränderung (2008/2013 - 2000/2007)	Veränderung (2008/2013 - 1990/1999)	Veränderung (2013 - 2007)
	In %	In %	In %	In Prozent- punkten	In Prozent- punkten	In Prozent- punkten	In Prozent- punkten
AT	98,00	98,00	98,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BE	96,00	96,00	96,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FR	94,21	97,01	98,00	2,97	0,99	3,79	0,07 ²⁾
SE	93,25	93,44	89,00	0,20	-4,44	-4,25	-2,00
FI	83,80 ¹⁾	88,75	86,58	5,91	-2,17	2,78	4,40
NL	78,62	82,25	84,34	4,62	2,09	5,72	5,81
DK	83,86	84,31	82,92	0,53	-1,40	-0,95	3,00
IT	80,00	80,00	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ES	89,96	78,54	78,46	-12,70	-0,08	-11,51	1,18
PT	75,71	79,06	76,90	4,42	-2,16	1,19	-12,01
NO	70,74	70,23	67,67	-0,71	-2,56	-3,06	-2,32
GR	84,57	82,37	63,83	-2,60	-18,54	-20,74	-41,00
DE	79,20	65,94	59,61	-16,75	-6,33	-19,59	-4,05
CH	45,47	42,80	46,91	-5,87	4,11	1,44	3,83
IE	44,22	42,55	40,64	-3,78	-1,91	-3,58	³⁾
UK	36,40	35,26	32,98	-3,14	-2,28	-3,43	³⁾

Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Werte ab 1995 vorhanden. – ²⁾ Werte wurden teilweise interpoliert. – ³⁾ Fehlende Werte.

²¹⁾ Da die Daten nicht für alle Länder in jedem Jahr vorliegen, werden Durchschnitte über mehrere Jahre gebildet, um die Entwicklung für den Zeitraum 1990-2013 zu beschreiben. Konkret werden die Durchschnitte der Jahre 1990-1999, 2000-2007 und 2008-2013 ausgewiesen.

Abbildung 1 stellt die jährlichen Abdeckungsquoten zwischen 1990 und 2013 in jenen Ländern dar, in denen die Entwicklung im gesamten betrachteten Zeitraum relativ stabil geblieben bzw. um höchstens fünf Prozentpunkte gefallen ist. Die Ländergruppe lässt sich wiederum in eine Gruppe teilen, in der in mehr als der Hälfte der betrachteten Zeitperiode und in den Jahren nach 2010 mehr als 80% der ArbeitnehmerInnen von Verhandlungsergebnissen erfasst waren. Diese Gruppe umfasst Österreich, Belgien, Frankreich, Schweden, Finnland, Dänemark, Italien und die Niederlande. Norwegen weist über den gesamten Zeitraum eine Quote von etwa 70% auf, während die Ländergruppe bestehend aus den angelsächsischen Ländern Großbritannien und Irland sowie der Schweiz – mit Werten von unter 50% – weit geringere Quoten erreicht.

Abbildung 1: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote in % der ArbeitnehmerInnen

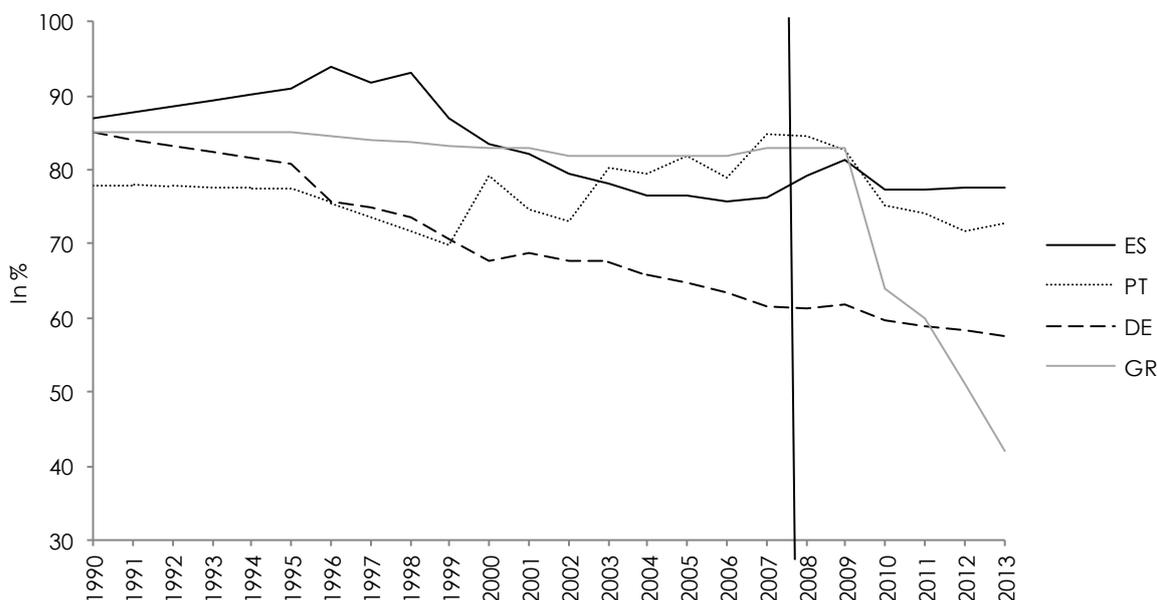


Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen. – Zur besseren Veranschaulichung wurden fehlende Werte interpoliert.

Abbildung 2 zeigt jene Länder, die im betrachteten Zeitrahmen eine erhebliche Veränderung der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote erfahren haben (vgl. Abschnitt 3.2). Hier stehen insbesondere der kontinuierliche Rückgang der Abdeckungsquote in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre sowie der abrupte Einbruch nach 2009 in Griechenland ins Auge. Lag der Anteil der von Lohnverhandlungen betroffenen Beschäftigten im Jahr 1990 in Deutschland noch bei 85%, so erreichte er 2013 einen Wert von 57,6%. Ein wesentlicher Erklärungsgrund hierfür ist die seit Mitte der 1990er Jahre von einigen Arbeitgeberverbänden gewährte Möglichkeit, sich als Mitgliedsunternehmen von der Bindung an einen Kollektivvertrag zu lösen (vgl. Ochel, 2005). Die Senkung der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote führte darüber hinaus dazu, dass der für eine Ausdehnung der Tarifverträge notwendige Schwellenwert (beispiel-

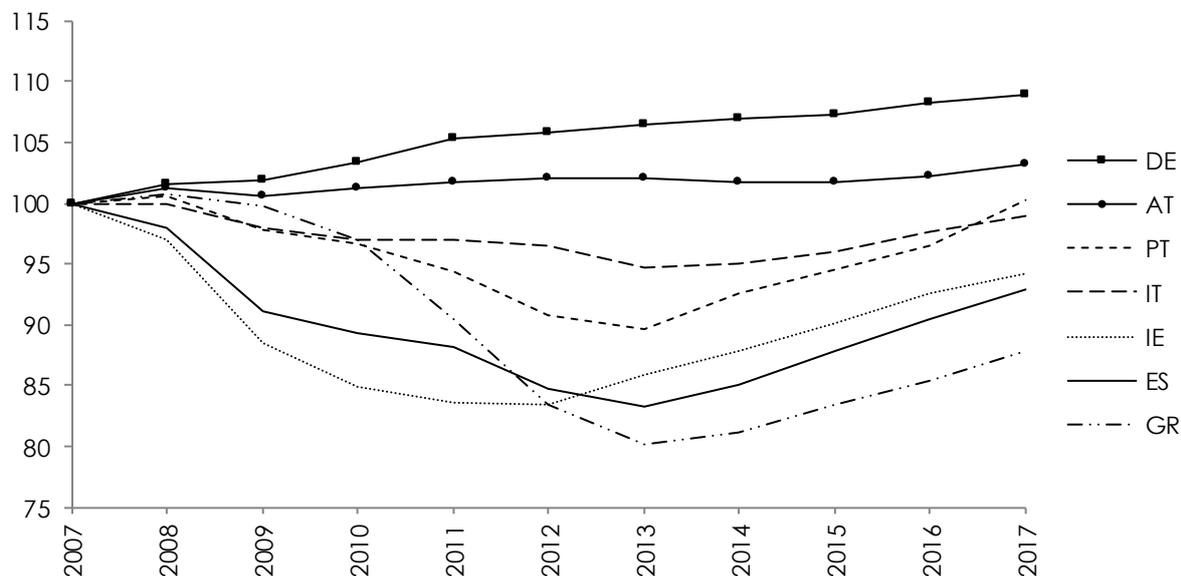
weise, dass 50% aller in einer Branche beschäftigten Personen direkt von einem Kollektivvertrag erfasst werden) seltener erreicht wird. Damit wurde auch die Effektivität des Instruments der AVE bei sinkendem Organisationsgrad der Arbeitgeber geschwächt (Schulten, 2012A). In Griechenland erreichte die kollektivvertragliche Abdeckungsquote zwischen 1990 und 2009 durchgehend Werte zwischen 82% und 85%, fiel 2010 auf 64% und lag 2013 bei 42%. Es fand somit eine Halbierung der Quote innerhalb von nur vier Jahren statt. Auch in Spanien ist es, in der längerfristigen Betrachtung, zu einem markanten Rückgang der Abdeckungsquote von mehr als 10 Prozentpunkten gekommen. Dieser vollzog sich bereits in den frühen 2000er Jahren, während die Quote seit 2004 stabil bei etwa 77% liegt. In Portugal hingegen kam es zwischen 1999 und 2007 zu einem Anstieg der Quote um etwa 15 Prozentpunkte, dem zwischen 2008 und 2013 ein Rückgang von etwa 12 Prozentpunkten folgte. Im Durchschnitt der Nachkrisenjahre 2008-2013 lag die Quote in etwa auf dem gleichen Niveau wie im Durchschnitt der 1990er Jahre. Auf die Hintergründe dieser Entwicklungen wird in Abschnitt 3.2 eingegangen. Die rückläufige Abdeckungsquote ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in den Krisenländern auch die Beschäftigungsquote stark rückläufig war. Die Beschäftigungsquote 2013 (dem Jahr mit den letzten verfügbaren Werten zur Abdeckungsquote) lag in Griechenland um 12 in Spanien um 11 und Irland um 10 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2007, bis 2017 erholte sie sich, erreichte aber noch nicht das Niveau von 2007.

Abbildung 2: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote in % der ArbeitnehmerInnen



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen. – Zur besseren Veranschaulichung wurden fehlende Werte interpoliert.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungsquote seit 2007 in ausgewählten Ländern (2007 = 100)



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen.

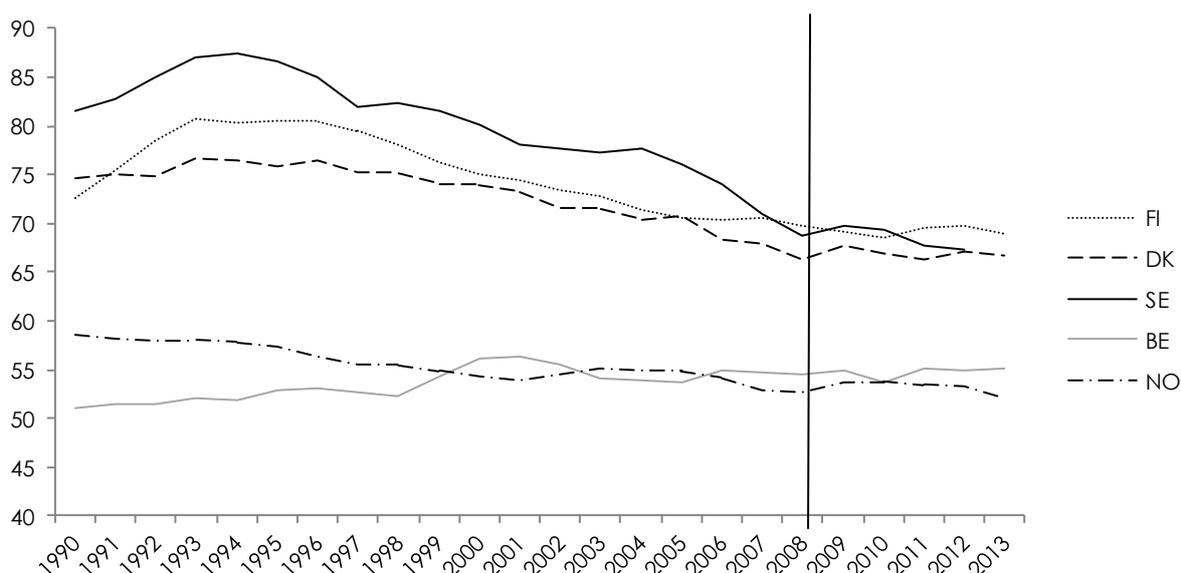
In kollektiven Lohnverhandlungen wird die ArbeitnehmerInnenseite im Allgemeinen von Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite von Arbeitgeberverbänden vertreten. Insofern sind der Organisationsgrad und das Koordinierungspotenzial dieser AkteurInnen wichtige Aspekte im kollektiven Lohnfindungsprozess. Im Folgenden werden diese Merkmale des Korporatismus vergleichend beschrieben.

3.1.2. Anteil der Gewerkschaftsmitglieder

Die Gewerkschafts- bzw. Organisationsdichte bezeichnet den Anteil der aktiven ArbeitnehmerInnen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind. Wie aus Abbildung 4 und Abbildung 5 hervorgeht, ist es in der Mehrheit der Länder zu einem längerfristigen, eindeutig rückläufigen Trend in der Mitgliederquote gekommen. Wenn die Zeitperiode ab 1990 in Betracht gezogen wird, waren überdurchschnittlich starke Rückgänge in Österreich (-19,5 Prozentpunkte), Irland (-17,4 Prozentpunkte), Schweden (-14,2 Prozentpunkte), Großbritannien (-14 Prozentpunkte), Deutschland (-13,5 Prozentpunkte), Griechenland (-12,6 Prozentpunkte) und Portugal (-9,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Die empirische Literatur liefert teilweise sehr unterschiedliche Ergebnisse bezüglich der Motivationen für den Eintritt und Austritt aus einer Gewerkschaft (vgl. Leschke – Vandaele, 2015). Neben der Bedeutung sozialer Überzeugungen, der Erwartungshaltung und der Einstellung der Arbeitgeber hinsichtlich einer Gewerkschaftsmitgliedschaft („social custom theory“), spielt die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad eine Rolle (ebenda). Eine Auflistung der durchschnittlichen Mitgliederanteile der Jahre 2012 und 2013 befindet sich in Übersicht 3. Abbildung 4

stellt die „Ghent“-Länder²²⁾ dar, die sich u.a. dadurch auszeichnen, dass ihre gewerkschaftliche Organisationsdichte im (letzterverfügbaren) Jahr 2013 über 50% lag. Wenngleich auch in dieser Ländergruppe die Gewerkschaften z. T. verstärkt unter Druck gekommen sind, ist die Organisationsdichte mit Ausnahme von Schweden seit Ausbruch der Krise bzw. zwischen 2008 und 2013 um weniger als 1 Prozentpunkt gefallen, d.h. relativ stabil geblieben²³⁾. Auch in Frankreich und Spanien ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen zwischen 2008 und 2013 nahezu unverändert geblieben. In Italien und Irland ist es sogar zu Zuwächsen gekommen (+3,4 Prozentpunkte bzw. +2,5 Prozentpunkte)²⁴⁾. Aus Abbildung 5 geht hervor, dass sich der Abwärtstrend in den verbleibenden Ländern im Zuge der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise fortgesetzt hat. Das trifft auf Griechenland (-2 Prozentpunkte), Portugal (-2 Prozentpunkte), Österreich (-1,7 Prozentpunkte), Großbritannien (-1,5 Prozentpunkte), Deutschland (-1,4 Prozentpunkte), die Schweiz (-1,4 Prozentpunkte) und die Niederlande (-1,2 Prozentpunkte) zu.

Abbildung 4: Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen, „Ghent-Länder“



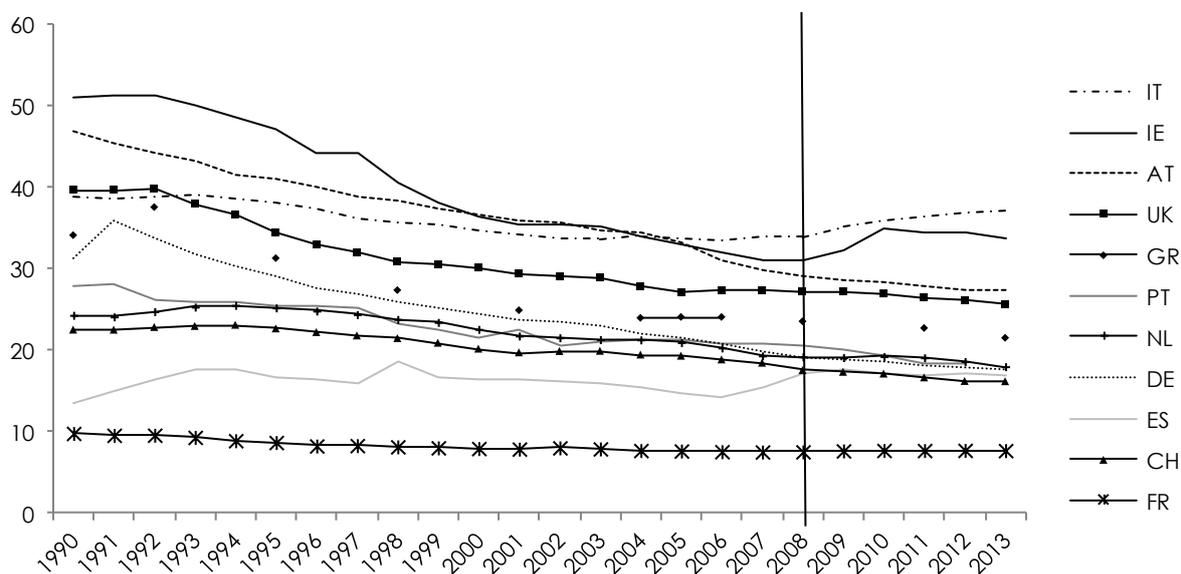
Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

²²⁾ Eine Beschreibung der gewerkschaftsspezifischen Entwicklungen in den „Ghent-Ländern“ findet sich z.B. in Lind (2007), Kjellberg (2013) und Høgedahl - Kongshøj (2017).

²³⁾ In Schweden ist die Organisationsdichte im gleichen Zeitraum um 1,4 Prozentpunkte gefallen.

²⁴⁾ Die Zahlen zu Italien sind allerdings mit großer Vorsicht zu interpretieren, da z.B. unklar ist, ob Mitgliedschaften bei mehreren Gewerkschaften mitgezählt werden.

Abbildung 5: Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

Mit Blick auf Übersicht 3 lassen sich die Länder in drei Gruppen einteilen: Gruppe I: hohe Gewerkschaftsdichte (über 50%) bestehend aus FI, DK, SE, BE und NO; Gruppe II: mäßige Gewerkschaftsdichte (zwischen 20% und 40%) bestehend aus IT, IE, AT, UK und GR; Gruppe III: geringe Gewerkschaftsdichte (unter 20%) bestehend aus PT, NL, DE, ES, CH und FR.

Übersicht 3: Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen

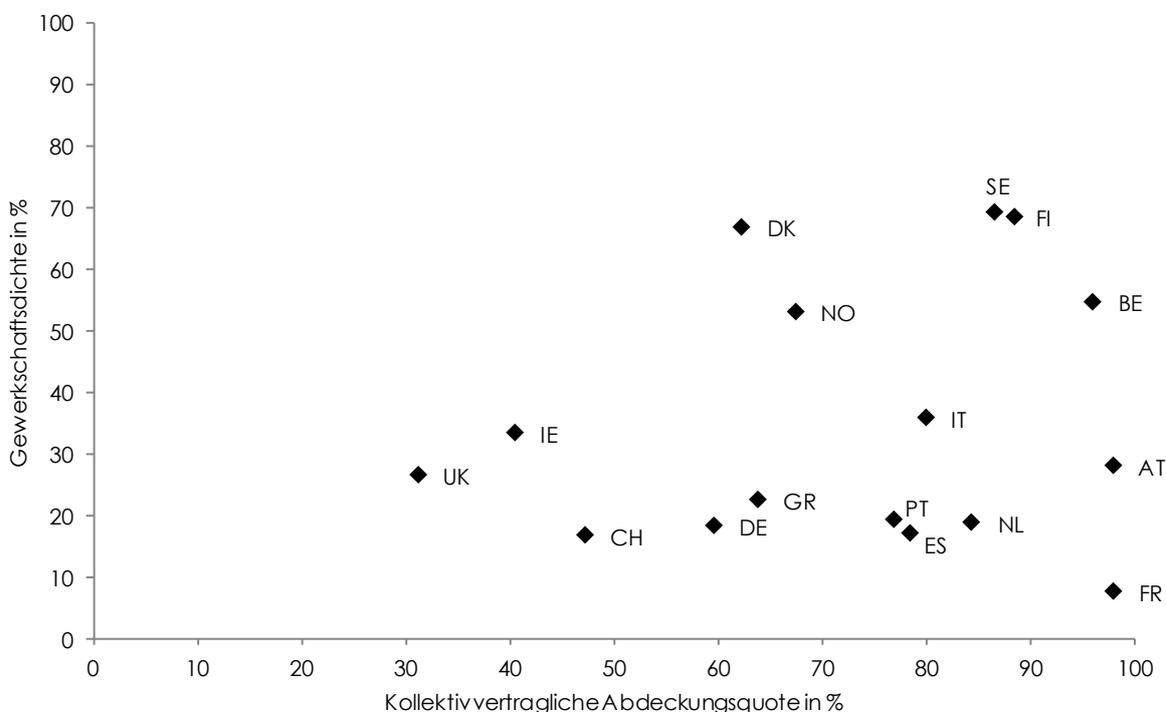
	Ø 2012/2013
FI	69,41
DK	66,99
SE	67,38
BE	55,06
NO	52,68
IT	37,06
IE	34,06
AT	27,42
UK	25,92
GR	21,52
PT	18,49
NL	18,34
DE	17,79
ES	16,98
CH	16,20
FR	7,73

Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

3.1.3 Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ist nicht unbedingt mit dem gesellschaftlichen und politischen Einfluss von Gewerkschaften gleichzusetzen. Insbesondere ist die Gewerkschaftsdichte kein guter Indikator für die Reichweite von Kollektivverhandlungen. Im Gegenteil können sowohl Länder mit einer niedrigen als auch Länder mit einer hohen Gewerkschaftsdichte gleichermaßen hohe Abdeckungsquoten erreichen (Abbildung 6). Auf der einen Seite des Spektrums findet man die skandinavischen Länder, die in beiden Dimensionen hohe Werte aufweisen; auf der anderen Seite ragt Frankreich mit einer tariflichen Abdeckungsquote von 98% (2012) und einem Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern an der aktiven Erwerbsbevölkerung von weniger als 8% (2013) heraus. Dagegen zeichnen sich Länder mit einer niedrigen Abdeckungsquote eindeutig durch eine niedrige Gewerkschaftsdichte aus. Der hohe Abdeckungsgrad in Frankreich lässt sich auf das Vorgehen der Regierung zurückführen, die Branchenkollektivverträge häufig auf alle Arbeitgeber der Branche ausweitet. Kollektivverträge müssen daher, ungeachtet der schwachen Gewerkschaftsdichte, in allen Betrieben angewendet werden. Zudem besteht in Unternehmen mit einem Gewerkschaftsdelegierten (insbesondere Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen) für den Arbeitgeber die Verpflichtung, jährlich auf Unternehmensebene über Löhne bzw. Gehälter, Arbeitszeit und andere Angelegenheiten zu verhandeln.

Abbildung 6: Durchschnittliche Gewerkschaftsdichte und Abdeckungsquote in % 2008-2013



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

In den ICTWSS-Daten findet sich ein Maß für das Koordinierungspotenzial von Gewerkschaften, das an *Iversen (1996)* angelehnt ist und wesentliche Informationen über die Konzentration bzw. die Fragmentierung der Gewerkschaften sowie über das Konkurrenzverhältnis zwischen und die Kompetenzverteilung unter Gewerkschaftsbünden, Teilgewerkschaften und betrieblicher Interessenvertretung zusammenfasst. In dieses zusammengesetzte Maß fließen u.a. folgende Informationen ein: Anzahl der Gewerkschaftsbünde sowie der Einzelgewerkschaften, Mitgliederkonzentration einzelner Gewerkschaftsbünde, Fragmentierung bzw. Konzentration der Mitglieder von Einzelgewerkschaften innerhalb eines Gewerkschaftsbunds, Einfluss der Gewerkschaftsbünde auf die Teilgewerkschaften (politische Vertretung der Einzelgewerkschaften durch einen Gewerkschaftsbund; Beteiligung an Konsultationen auf Regierungsebene; Bedeutung eines gemeinsamen Streikfonds), Einfluss der Einzelgewerkschaften auf das Wirken betrieblicher GewerkschaftsvertreterInnen (Wahl der VertreterInnen; finanzielle Abhängigkeit; Höhe der Lohnersatzzahlungen im Falle eines Streiks), Ausmaß, in dem Gewerkschaften nach ideologischen, parteipolitischen, beruflichen und anderen Kriterien fragmentiert sind. Bei der Interpretation dieses Wertes ist zu bedenken, dass die relative Gewichtung der einzelnen Bestandteile einen entscheidenden Einfluss nimmt. Im internationalen Vergleich (siehe Abbildung 7) fällt die Ausreißerposition Österreichs auf. Der relativ hohe Wert für Österreich resultiert aus dem Umstand, dass es nur einen einzigen Gewerkschaftsbund gibt, in dem alle Gewerkschaften Mitglied sind. Österreich hat daher einen hohen Wert hinsichtlich der Mitgliederkonzentration auf Ebene des Gewerkschaftsbundes und hinsichtlich des Ausmaßes, in dem sich dieser im Wege des bi- und tripartistischen sozialen Dialogs in Konsultationen mit der Regierung, aber auch in die Lohnverhandlungen der Teilgewerkschaften einbringt²⁵⁾ und hebt sich von Ländern wie Deutschland, den Niederlanden, Schweden, Dänemark und Finnland ab. Zudem hat Österreich die Besonderheit, dass mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) zwei ArbeitnehmerInnenverbände weitgehend in Symbiose koexistieren und durch die Pflichtmitgliedschaft der ArbeitnehmerInnen in der AK der Organisations- und Koordinierungsgrad der Gewerkschaft wesentlich höher ist, als die Gewerkschaftsdichte vermuten ließe (*Karlhofer - Tálos, 2000*)²⁶⁾. Die Kooperation zwischen der gesetzlichen Interessensvertretung durch die Arbeiterkammern und der freiwilligen Interessensvertretung durch die Gewerkschaften verleiht der ArbeitnehmerInnenseite in Österreich relativ zu anderen Ländern ein signifikantes politisches Gewicht. In den meisten anderen Ländern sind die Gewerkschaftsstrukturen segmentierter insofern, als unterschiedliche nationale Gewerkschaftsbünde und Gewerkschaften koexistieren, die unterschiedliche Gruppen vertreten und einer politischen Partei nahestehen oder aber unabhängig sein können. Öster-

²⁵⁾ Die Frage, inwiefern die Teilgewerkschaften autonom handeln, ist nicht unumstritten, siehe dazu *Pollan (2004)*.

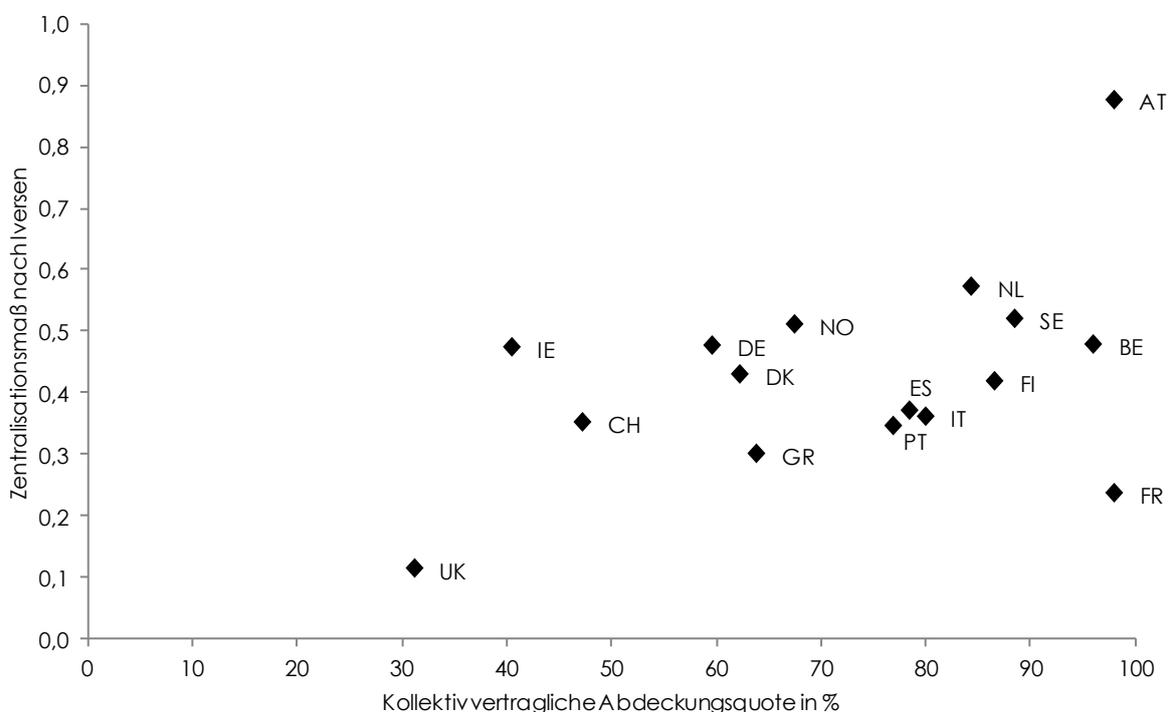
²⁶⁾ „Die Beziehungen zwischen den beiden Arbeitnehmerverbänden werden traditionell als symbiotisch in dem Sinne beschrieben, dass der AK die Rolle eines Braintrust und „verlängerten Arms“ der Gewerkschaft zukommt. Das Arbeiterkammergesetz (§ 6) sieht die formelle Zusammenarbeit - einschließlich der Vergabe von finanziellen Zuwendungen an den ÖGB, sei es für die gewerkschaftliche Schulungstätigkeit, sei es für Veranstaltungen und andere Aktivitäten - explizit vor. Durch diese externe Entlastung des organisatorischen Aufwandes des ÖGB sind dessen Ressourcen wesentlich höher einzustufen, als das bei den Gewerkschaften in anderen Ländern der Fall ist.“ (*Karlhofer - Tálos, 2000*)

reich gehört somit im Sinne der Olsonschen Theorie (Kapitel 2.2) eher zu den Ländern, in denen umfassende Verbandsstrukturen und weniger Verteilungskonkurrenzen dominieren.

Im Gegensatz zur Gewerkschaftsdichte weist das Koordinierungsmaß von Gewerkschaften eine (moderat) positive Korrelation (Durchschnitt 2008-2013: +0.5) mit der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote auf (Abbildung 7). Der Grad der Gewerkschaftskoordination ist nur in Irland und Griechenland nach Ausbruch der Krise deutlich gesunken. Alle anderen Länder zeichnen sich in dieser Dimension durch relativ stabile Werte aus.

Abbildung 7: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote¹⁾ in % der ArbeitnehmerInnen und Zentralisationsmaß nach Iversen

Ø 2008/2013



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO Berechnungen. ¹⁾ Abdeckungsquote der ArbeitnehmerInnen in kollektivvertragsfähigen Sektoren bzw. Berufen (nicht-öffentlicher Dienst).

3.1.4 Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände

Auf der Arbeitgeberseite fungieren die Arbeitgeberverbände als VertreterInnen der Arbeitgeberinteressen. Sie spielen zusammen mit den Gewerkschaften eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Auch die Arbeitgeberorganisationen als Kerninstitution der organisierten Wirtschaft, erfuhren in der Vergangenheit große Veränderungen (s. beispielsweise Woll, 2006, Keating – Wilson, 2014, Zellenberg, 2017). Der Veränderungsdruck der Arbeitgeberverbände, die eher nationale Unternehmen repräsentieren, kommt gemäß aktu-

ellem Stand der empirischen Forschung aus der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen und Spezialisierung der Märkte sowie der Expansion von Großunternehmen (Medina – Molins, 2017). Sack (2017) zeigt für die EU-Mitgliedsländer einen deutlichen Rückgang öffentlich-rechtlicher Kammersysteme mit Pflichtmitgliedschaft. Seit 1990 wurde die Pflichtmitgliedschaft in Slowenien, Slowakei, Ungarn, Spanien, Griechenland und den Niederlanden aufgehoben. Andererseits sind in Serbien und Albanien Kammersysteme mit Pflichtmitgliedschaft erst entstanden²⁷⁾. Der institutionelle Wandel verläuft allerdings nicht konvergent, da die ökonomischen und politischen Kontexte variieren (Eberhard – Zellenberg, 2014).

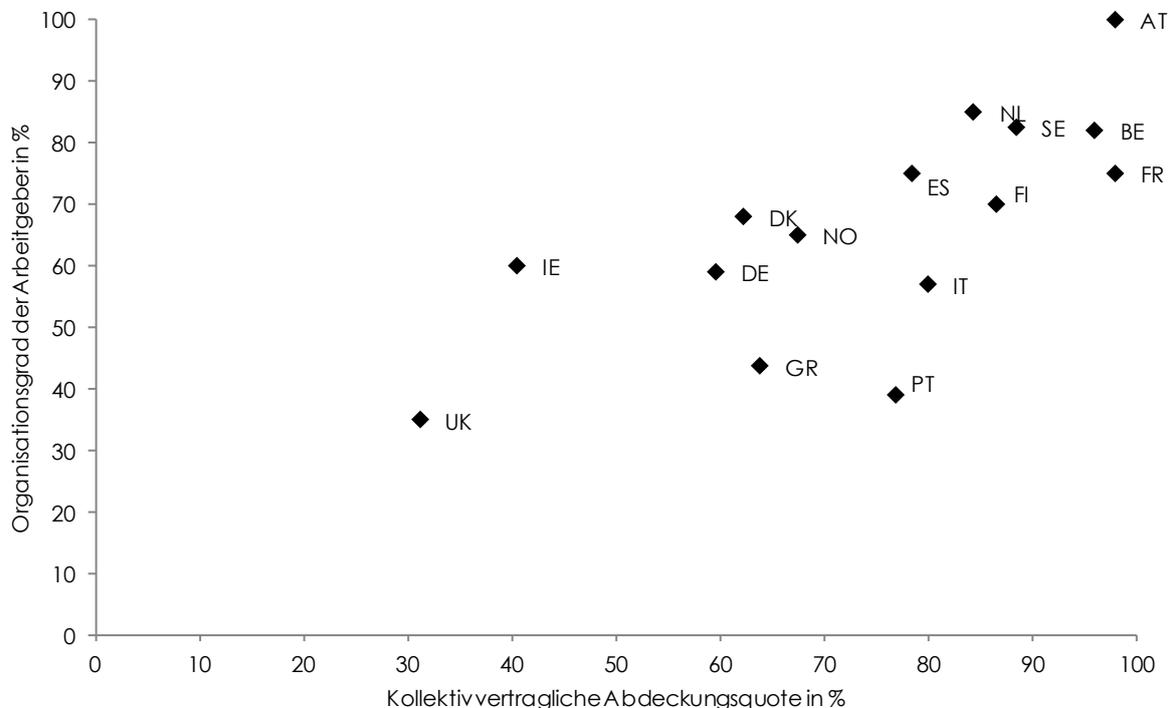
Arbeitgeber, die einem Arbeitgeberverband angehören und einen Kollektiv- bzw. Tarifvertrag unterzeichnet haben, müssen allen bei ihnen beschäftigten ArbeitnehmerInnen die gleichen ausverhandelten Bedingungen gewährleisten - unabhängig davon, ob diese Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft sind oder nicht. Insofern hängt die effektive Anwendung eines Kollektivvertrags insbesondere von der Anzahl (und Größe) der Arbeitgeber ab, die den Vertrag tatsächlich anerkennen. Die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und ähnlichen Institutionen ist nicht so gut dokumentiert und zwischen Ländern schwerer vergleichbar als jene in Gewerkschaften, weil sich die Aufgabenbereiche und Kompetenzen dieser Verbände z. T. sehr stark voneinander unterscheiden (siehe OECD, 2017). Abbildung 8 stellt auf der vertikalen Achse den Anteil der ArbeitnehmerInnen dar, die in Unternehmen arbeiten, welche Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind. Diese Größe dient als Maß für den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände. Wie bei der Beschreibung des Koordinierungsmaßes von Gewerkschaften fällt auch hier die Position Österreichs mit dem eindeutig höchsten Arbeitgeberorganisationsgrad auf. Dieser lässt sich durch die gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft der Arbeitgeber in den Wirtschaftskammern und die damit einhergehende Tarifbindung erklären. In Österreich herrscht, wie in einigen anderen Ländern auch (z.B. Deutschland, Italien, Spanien und Frankreich; vgl. Kluth, 2016), die Pflichtmitgliedschaft in der (Wirtschafts-)Kammer. Im internationalen Vergleich einzigartig ist, dass die Wirtschaftskammer in Österreich auch gleichzeitig Arbeitgeberverband ist, der über Fachverbände und Fachgruppen in Lohnverhandlungen auftritt (vgl. Carley, 2010; Wirtschaftskammern Österreichs, 2013)²⁸⁾. Die Tarifbindung ist daher umfassend. Abbildung 8 verdeutlicht die hohe Korrelation zwischen kollektivvertraglicher Abdeckungsquote und dem Grad der Arbeitgeber-Organisationsdichte (Ø 2008-2013: +0,7).

²⁷⁾ Sack (2017) spricht davon, dass der institutionelle Wandel der Arbeitgeberverbände und Kammern ein vernachlässigtes Forschungsfeld darstellt.

²⁸⁾ In Deutschland etwa basiert die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, der Lohnverhandlungen führt, auf Freiwilligkeit. Bei Nichtmitgliedschaft besteht weder für nicht-organisierte noch für gewerkschaftlich organisierte MitarbeiterInnen eine Tarifbindung.

Abbildung 8: Organisationsgrad der Arbeitgeber und kollektivvertragliche Abdeckungsquote in %

Ø 2008/2013



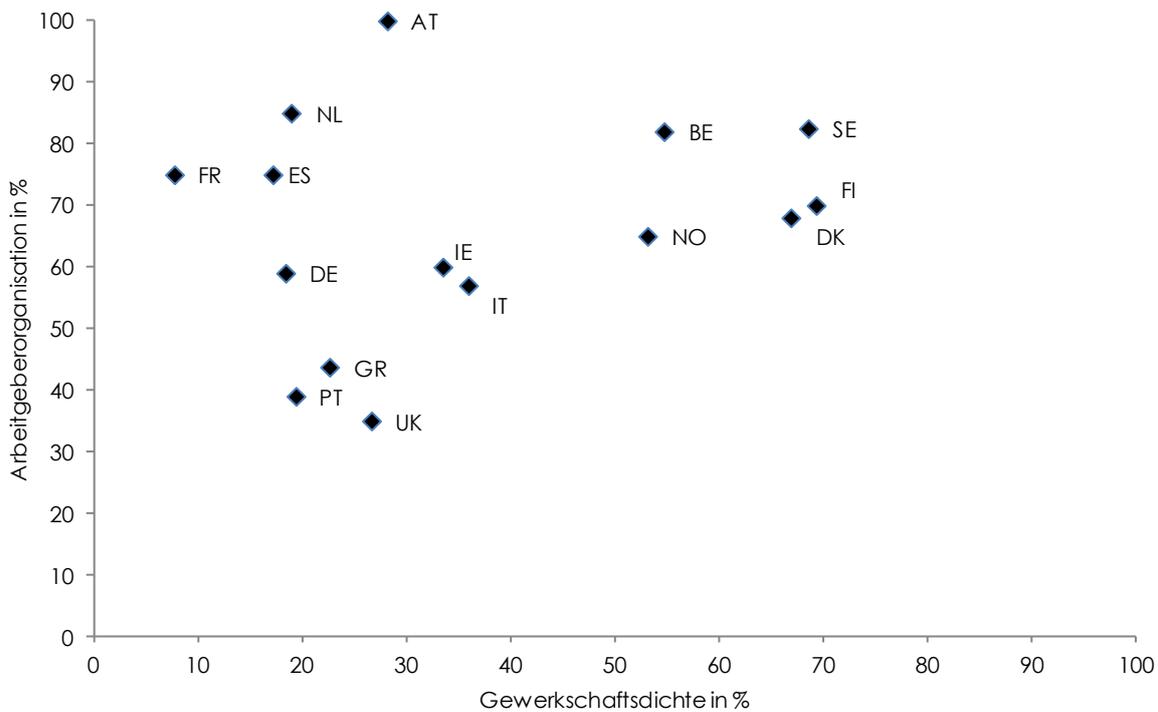
Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

Eine wesentliche Rolle für das Ausmaß des Organisationsgrads der Arbeitgeberverbände spielt auch das Vorliegen von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen: „Die Dichte von Arbeitgeberverbänden (als Anteil aller MitarbeiterInnen, die von Mitgliedsunternehmen beschäftigt werden) steigt signifikant an, sobald gesetzliche Regelungen zur Ausdehnung von Tarifabschlüssen mit mehreren Arbeitgebern auf nicht im Verband angehörige Arbeitgeber zur Anwendung kommen, da die Ausdehnung in der Praxis (nicht angeschlossene) Arbeitgeber dazu veranlasst, dem entsprechenden Arbeitgeberverband beizutreten.“ (Behrens – Traxler, 2004). Prinzipiell erhöht eine Ausdehnung des Kollektivvertrags die Kosten der Nicht-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden, da Unternehmen den Kontrakt, der für sie verbindlich wird, nicht beeinflussen können (Visser, 2013). Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllt der Kollektivvertrag insofern eine Schutzfunktion, als er die Regeln des Wettbewerbs beeinflusst und damit einen Unterbietungswettbewerb in den Kosten zwischen den Arbeitgebern unterbinden kann (vgl. Schulten, 2012A).

Es besteht keine Korrelation zwischen der Mitgliedschaft in Verbänden auf Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite (Abbildung 9). Die Korrelation zwischen dem Koordinierungsgrad der Gewerkschaften und dem Organisationsgrad der Arbeitgeber ist hingegen eindeutig positiv (Ø 2008-2013: +0.8; Abbildung 10). D.h. in Ländern, in denen der Organisationsgrad der Ar-

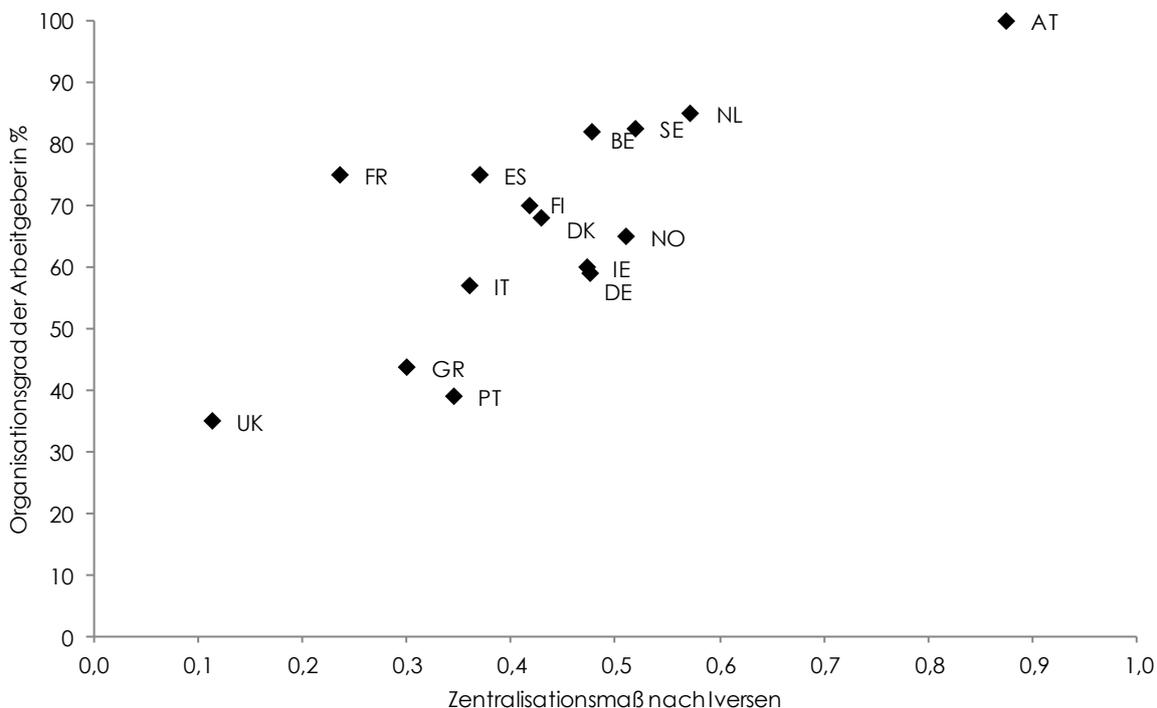
beitgeber hoch (gering) ist, ist auch das Ausmaß der Koordinierung auf ArbeitnehmerInnen-seite tendenziell hoch (gering).

Abbildung 9: Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaftsdichte in % der ArbeitnehmerInnen
Ø 2008/2013



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: Organisationsgrad der Arbeitgeber in % und Zentralisationsmaß nach Iversen
Ø 2008/2013



Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen.

3.1.5 Ebene der Lohnverhandlungen

Für eine Darstellung des institutionellen Gefüges der Lohnverhandlungen darf der sogenannte Grad der Zentralisation der Kollektivverhandlungen nicht fehlen. Dieser ist üblicherweise gleichbedeutend mit der dominanten Ebene, auf der Lohnverhandlungen stattfinden. Eine Verhandlungsebene gilt dann als dominant, wenn Kollektivverträge, die auf dieser Ebene abgeschlossen werden, mindestens zwei Drittel der gesamten kollektivvertraglichen Abdeckungsquote im privaten Sektor ausmachen (Visser, 2013). In der überwiegenden Mehrheit der betrachteten Länder ist die Industrie- bzw. Branchen- oder Sektorebene (Stufe 3) dominant. Das trifft zumindest seit Mitte der 1990er Jahre für Deutschland, Dänemark, Spanien, Frankreich, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Norwegen und die Schweiz zu. Ausnahmen bilden Belgien und Finnland, die über ein relativ stark zentralisiertes System von Kollektivverhandlungen verfügen, sowie am anderen Ende des Spektrums Großbritannien, mit dominierenden Verhandlungen auf der Unternehmensebene. In Belgien sind seit Ende der 1990er Jahre zweijährige intersektorale Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler Ebene institutionalisiert, in denen u.a. eine sogenannte Lohnnorm für alle Unternehmen im privaten Sektor vereinbart wird. Demnach haben Lohnerhöhungen die durchschnittlichen voraussichtlichen Lohnsteigerungen in den Nachbarländern Frankreich, Deutschland und den Niederlanden nicht zu überschreiten. Auf einer nachgelagerten Ebene

orientieren sich die sektoralen Kollektivverhandlungen nach der national festgelegten Lohnnorm. Darüber hinaus werden zwei weitere Koordinierungsinstrumente auf zentraler Ebene eingesetzt, nämlich ein gesetzlicher Mindestlohn und eine automatische Lohnindexierung. Letztere soll einer inflationsbedingten Verringerung der Kaufkraft entgegenwirken²⁹⁾. Zwischen 2011 und 2017 kam keine branchenübergreifende Rahmenvereinbarung zustande. Zudem intervenierte die Regierung, indem sie keine, über die automatische Indexierung hinausgehende, Lohnsteigerungen zuließ. Anfang 2017 wurde der soziale Dialog wieder aufgenommen und eine nationale Vereinbarung einschließlich einer zweijährigen Lohnnorm für den gesamten privaten Sektor sowie einer automatischen Lohnindexierung von den Sozialpartnern festgelegt (*Eurofound, 2015, 2017*).

In Finnland herrscht eine nationale Einkommenspolitik in Form von zweijährigen Wirtschafts- und Sozialpakten vor, die gelegentlich von Verhandlungen auf sektoraler Ebene abgelöst wird.

Zwei Länder in der hier betrachteten Ländergruppe haben hinsichtlich der Zentralisation von Lohnverhandlungen im Zuge des Ausbruchs der Wirtschafts- und Finanzkrise große Veränderungen erfahren (Abschnitt 3.2): Irland und Griechenland. In Irland wurde der soziale Dialog auf nationaler Ebene 2009 im Zuge von Verhandlungen über (krisenbedingte) Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor aufgelöst. Die Lohnverhandlungen haben sich in diesem Jahr von der höchstmöglichen (nationalen) Ebene auf die Unternehmensebene verlagert (*Brandl – Allinger, 2013; Farrelly, 2013*). In Griechenland dominierte bis 2010 ebenfalls die nationale Ebene, da im Rahmen eines nationalen, allgemeinen Kollektivvertrags im Abstand von zwei Jahren Mindestlöhne festgelegt wurden, die landesweit für zwei Jahre Gültigkeit hatten und als Grundlage für Verhandlungen auf Industrieebene dienten. 2011 kam es zu einer Verlagerung in Richtung Unternehmensebene.

3.1.6 Mehrebenenverhandlungen und Öffnungsklauseln

Ob die in den Kollektivverträgen vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitregelungen tatsächlich auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden, hängt maßgeblich von zwei institutionellen Besonderheiten ab: davon, ob weitere Verhandlungsrunden auf Betriebsebene üblich bzw. institutionalisiert sind, und ob und in welchem Umfang Öffnungsklauseln angewandt werden, d.h. inwiefern Arbeitgeber die im Kollektivvertrag vereinbarten Mindeststandards unterschreiten können (*Bispinck – Schulten, 2011*).

Insbesondere in den skandinavischen Ländern haben nachgelagerte Verhandlungen auf Unternehmensebene in den vergangenen 20 Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Beschäftigten werden auf der betrieblichen Ebene im Wesentlichen durch Gewerkschaften vertreten. Die Präsenz von lokalen GewerkschaftsvertreterInnen im Betrieb erfolgt auf der Grundlage verbindlicher Kollektivvereinbarungen. Die GewerkschaftsvertreterInnen genießen in den Be-

²⁹⁾ Die Indexierung der Löhne richtet sich nach einem sogenannten „Sozialindex“ - ein Verbraucherpreisindex, der die Preise von Zigaretten, Alkohol und Kraftstoffe, die von Fahrzeugen verwendet werden, exkludiert.

trieben Unterrichts- und Anhörungs- sowie Verhandlungsrechte und spielen bei der Verhandlung über Löhne und Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Ein Großteil der gesamten Lohnsteigerungen in einem Jahr ist auf lokal erzielte Verhandlungsergebnisse zurückzuführen (Eivander, 1990; Fulton, 2013). Die Bestimmungen in Branchentarifverträgen dienen lediglich als Richtlinien bzw. Untergrenzen und nicht als verbindliche Regelungen. In Österreich und Deutschland hingegen sind unabhängige Strukturen gewerkschaftlicher Interessensvertretung auf Betriebsebene nicht gesetzlich vorgesehen. Hier erfolgt die ArbeitnehmerInnenvertretung durch Betriebsräte. Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten haben laut Betriebsverfassung das Recht, einen Betriebsrat einzusetzen. Allerdings ist das Vorhandensein von BetriebsrätInnen in vielen kleinen und mittleren Betrieben eher selten (Fulton, 2013)³⁰). BetriebsrätInnen müssen nicht Gewerkschaftsmitglieder sein. In Österreich ist der überwiegende Teil der BetriebsrätInnen aber gewerkschaftlich organisiert (Pernicka – Stern, 2011). Neben umfassenden Informations- und Anhörungsrechten verfügen BetriebsrätInnen über das Recht, über beschäftigungsrelevante Handlungen des Arbeitgebers informiert zu sein, um zu überprüfen, ob die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften eingehalten werden. Die Unternehmensleitung kann in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zudem entscheiden, ob mittels Betriebsvereinbarungen Abweichungen vom Kollektivvertrag implementiert werden, die die Beschäftigten im Vergleich zu den Bestimmungen im Kollektivvertrag besserstellen (*Günstigkeitsprinzip*). Dabei geht es mitunter um zusätzliche Lohnverbesserungen oder um Einstufungsmethoden, Gewinnbeteiligungssysteme und Betriebspensionen. Darüber hinaus kann der Betriebsrat Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen machen. In Frankreich, Spanien, Griechenland und Portugal erfolgt die ArbeitnehmerInnenvertretung ebenfalls auf betrieblicher Ebene durch gewählte BetriebsrätInnen, während in größeren Unternehmen Gewerkschaftsdelegierte eine bedeutende Rolle spielen. In Portugal und Griechenland sind BetriebsrätInnen in der Praxis hingegen selten (Fulton, 2013)³¹).

Eine zweite institutionelle Besonderheit, die den Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen grundlegend beeinflusst, sind sogenannte Öffnungsklauseln. Diese sind im Kollektivvertrag verankert und sehen vor, dass Arbeitgeber die im Kollektivvertrag vereinbarten Mindeststandards unter Umständen unterschreiten können. Insofern entsprechen sie nicht dem Günstigkeitsprinzip. Die Details der Umsetzung solcher Klauseln werden meist zwischen Unternehmensleitung und betrieblicher ArbeitnehmerInnenvertretung ausverhandelt (Ochel, 2005). Die in manchen Ländern zu beobachtenden Dezentralisierungsentwicklungen werden zum Groß-

³⁰) Laut den Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel verfügten lediglich 43% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Westdeutschlands und 34% in der Privatwirtschaft Ostdeutschlands 2016 über einen Betriebsrat (Ellguth – Kohaut, 2017). In Österreich hatten im Jahr 2004 nur 14% der Betriebe einen Betriebsrat, und nur etwa 50% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft wurden von einem Betriebsrat vertreten (Hermann – Flecker, 2006). Eine ähnliche Verbreitung wird für das Jahr 2016 ausgewiesen (Stadler, 2017).

³¹) Die Kollektivverhandlungsstrukturen sind in diesen Ländern durch einen Mangel an Artikulierung arbeitsplatzrelevanter Interessen durch die ArbeitnehmerInnenseite gekennzeichnet. Obwohl mehrere Lohnverhandlungsebenen nebeneinander existieren, haben diese nur ein geringes Durchsetzungsvermögen zur wirksamen Umsetzung von Regulierungen (Visser, 2013).

teil auf die vermehrte Anwendung von Öffnungsklauseln zurückgeführt (Visser, 2013; Ochel, 2005; Bispinck – Schulten, 2011). In der Tat ist das Ausmaß der Anwendung von Öffnungsklauseln gestiegen, wobei nicht nur Abweichungen in den Arbeitszeitbestimmungen, sondern zunehmend auch abweichende Vereinbarungen im Bereich der Entlohnung Gegenstand von Öffnungsklauseln geworden sind. In Österreich werden – anders als in den anderen betrachteten Ländern – in den Kollektivverhandlungen nicht nur die Steigerungen von Mindestlöhnen, sondern auch die Steigerungen der tatsächlich gezahlten Effektiv- oder Ist-Löhne festgelegt. Öffnungsklauseln erlauben lediglich eine Unterschreitung der kollektivvertraglichen Ist-Löhne nicht jedoch der vereinbarten Mindestlöhne. Von der Möglichkeit, in konjunkturell schwachen Zeiten niedrigere Ist-Lohnsteigerungen auf Betriebsebene zu vereinbaren, machen insbesondere exportorientierte Unternehmen Gebrauch (Knell – Stiglbauer, 2009). In Deutschland betrafen im Jahr 2007 weniger als die Hälfte aller Öffnungsklauseln Änderungen in der Arbeitszeit (Brändle – Heinbach, 2010). Ein Drittel der Öffnungsklauseln wurde angewendet um Abweichungen von den kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen zu erwirken (ebenda).

3.2. Strukturelle Veränderungen in den Krisenländern ab 2008

Sozialer Dialog ist Teil des Europäischen Sozialmodells, das Recht auf Tarifverträge findet sich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Europäische Kommission, 2004). Die EU-Kommission förderte die transnationale Zusammenarbeit der nationalen Tarifpartner (Müller – Platzer, 2017). Mit der Krise ab 2008 wurden Veränderungen des Sozialdialogs und der nationalen Tarifsysteime sowohl innerhalb der Nationalstaaten als auch von der Europäischen Kommission vorangetrieben.

Schon vor Ausbruch der Krise wandelten sich die nationalen Tarifsysteime in Richtung „organisierte Dezentralisierung“: Hierbei werden die Rahmenbedingungen der Tarifverträge auf höherer Ebene festgelegt und auf der darunterliegenden Ebene konkretisiert, wobei betriebspezifische Anforderungen stärker Berücksichtigung finden konnten (Marginson, 2015). Im Rahmen dieser Veränderungen wurden auch „Härtefallregelungen“ bzw. Öffnungsklauseln geschaffen. Dieses Instrument war ursprünglich für krisengeschüttelte Unternehmen entwickelt worden. Die Öffnungsklauseln verbreiteten sich aber – allen voran – in Deutschland sehr schnell und sind dort ein fester Bestandteil der Branchentarifverträge geworden (Hassel, 2014).

Im Zuge der Krisenbewältigung traten auch die industriellen Beziehungen in den Mittelpunkt von Reformmaßnahmen. Die Europäische Kommission sah die Krise auch als Krise der Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der Auseinanderentwicklungen von Löhnen und Arbeitskosten, Rigiditäten nationaler Arbeits- und Produktmärkte, zunehmenden Produktivitätsdifferenzen usw. (Juncker et al., 2015). Damit rückten die nationalen industriellen Beziehungen in den Fokus der Europäischen Kommission.

Der Europäische Stabilitätsmechanismus (seit September 2012) ermöglicht die Festlegung von Reformprogrammen zwischen der Troika³²⁾ und den Ländern, die in diesem Rahmen Finanzhilfen beantragten. In Rahmen des „Memorandum of Understanding“ (Griechenland, Portugal, Spanien) wurde eine Regulierungszuständigkeit der europäischen Institution in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik ermöglicht, die bislang weitgehend den Nationalstaaten vorbehalten war (Rocha, 2014).

Vor allem in den südeuropäischen Ländern Italien, Portugal, Spanien, Griechenland und Zypern, aber auch in Irland sah man neben der Haushaltskonsolidierung u.a. die interne Abwertung (Maßnahmen zur Lohnzurückhaltung bzw. Lohnkürzung) als Möglichkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und zur Überwindung der Krise beizutragen³³⁾. Die Wirkung der internen Abwertung auf die Verbesserung der Wettbewerbsposition und des Wirtschaftswachstums sowie auf den Abbau der wirtschaftlichen Ungleichgewichte stellte sich in Griechenland, Portugal und Spanien, aber auch Irland nicht im erwarteten Ausmaß ein (Aguilera et al., 2016; Holland, 2012; Keune, 2016). Die Maßnahmen veränderten die industriellen Beziehungen in diesen Ländern maßgeblich. Die geschwächte Kaufkraft durch hohe Arbeitslosigkeit, sinkende Löhne, Pensionen und Arbeitslosen- und andere Sozialleistungen dämpfte in der Krise in weiterer Folge Beschäftigung und Wachstum (Krugman, 2012, Blanchard – Leigh, 2013).

Zu den institutionellen Veränderungen, die vor allem seit 2008 stattfanden, kamen nach Visser (2016) auch Verhaltensänderungen der Tarifparteien während der Krise zum Tragen, die zur Heterogenisierung der Lohnverhandlungssysteme bzw. einem deutlichen Rückgang in der Abdeckungsquote der unselbständig Beschäftigten beitrugen. Besonders in Griechenland, Spanien, Portugal, Italien und Irland verloren Tarifvertragsstrukturen zugunsten dezentraler betriebsspezifischer Steuerungselemente – und damit auch die sozialpartnerschaftlichen Strukturen – an Bedeutung. Diese Veränderungen werden nachfolgend diskutiert und auf der Grundlage der Entwicklung der Indikatoren (a) Öffnungsklauseln, (b) Allgemeinverbindlichkeitserklärung und (b) dominante Lohnverhandlungsebene dargestellt.

Griechenland

Der Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaftsdichte) sank in Griechenland nach der Krise von rund einem Viertel auf ein Fünftel der Beschäftigten. Die bis zur Krise üblichen branchenübergreifenden Rahmenkollektivverträge wurden 2010 abgeschafft. Dedousopoulos et al. (2013) zeigen, dass von 272 Branchentarifverträgen des Jahres 2010 drei Jahre danach 233 beendet und nur 33 erneuert wurden. Die Umsetzung des „Memorandum of Understanding“ enthielt weitreichende Dezentralisierungselemente: Zum einen erfolgte die Ein-

³²⁾ bestehend aus Europäische Zentralbank, Europäische Kommission und Internationaler Währungsfonds.

³³⁾ Die Effekte dieser Maßnahmen auf das Wirtschaftswachstum und die wirtschaftlichen Ungleichgewichte werden unterschiedlich bewertet (vgl. beispielsweise Blanchard – Leigh, 2013, Holland 2012).

führung einer allgemeinen Öffnungsklausel (Abbildung 11). Zum anderen wurde die Vertragsfähigkeit für betriebliche Abkommen ermöglicht, wenn eine Belegschaftsvertretung mindestens 60% der Belegschaft repräsentiert. Im Zuge der Budgetkonsolidierung wurden darüber hinaus die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen außer Kraft gesetzt und somit die Abdeckungsquote weiter reduziert. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch Begrenzungen der Gültigkeitsdauer von Tarifverträgen auf höchstens drei Jahre, vorher gab es keine Begrenzungsbestimmungen; die Fortgeltungsdauer ausgelaufener Verträge durfte nur mehr maximal drei anstelle von sechs Monaten betragen. Insgesamt verringerte sich in Griechenland im Zuge der Krisenbewältigungsmaßnahmen der Zentralisationsgrad der dominanten Verhandlungsebene zugunsten der betrieblichen Ebene (vgl. Abbildung 13, Abbildung 12).

Portugal

In Portugal hatten Branchentarife in der überwiegend klein- bzw. mittelständisch strukturierten Wirtschaft eine große Bedeutung. Durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Branchenkollektivverträge konnte trotz geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad ein relativ hoher Deckungsgrad erreicht werden (*Palma-Ramalho*, 2013). Die Unterzeichnung des „Memorandum of Understanding“ im Jahr 2012, führte dazu, dass das bis dato übliche Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen verändert bzw. abgeschafft wurde. Im Jahr 2011 wurde eine allgemeine Öffnungsklausel eingeführt. Während im Jahr 2000 noch 113 Branchentarifverträge verhandelt wurden, waren es 2014 nur mehr 7 Branchentarifverträge (*Visser*, 2016). Nach dem Auslaufen des EU-Hilfsprogramms (2014) erleichterte die Regierung die Voraussetzungen für die Anwendung der AVE wieder: Fortan müssen am Verhandlungsprozess beteiligte Parteien nicht mehr 50% sondern nur mehr 30% der Beschäftigten repräsentieren, damit die Regierung den Kollektivvertrag für allgemein verbindlich erklären kann. Schon vor der Krise zeigte sich eine „organisierte“ Dezentralisierungstendenz bei den Lohnverhandlungen (Abbildung 12), die sich ab 2012 verstärkt fortsetzte. BetriebsrätInnen in Firmen mit 150 und mehr Beschäftigten können jetzt – anstelle der Gewerkschaften – auf der Firmenebene verhandeln, obwohl die Existenz von BetriebsrätInnen abgenommen hat. Der Rückgang der Branchenverträge konnte bis 2015 aber nicht durch die Zunahme der kollektiven Abschlüsse auf betrieblicher Ebene ausgeglichen werden (*Malo*, 2016).

Spanien

Der tripartistische Sozialdialog in der Hochphase bis 2008 wurde im Zuge der Budgetkonsolidierung nicht fortgesetzt, obwohl die Sozialpartner bereits ab 2008 in die Konjunkturbelebungsprogramme eingebunden waren. Die dem tiefen wirtschaftlichen Einbruch folgenden Budgetkonsolidierungsmaßnahmen der Regierung waren mit den Tarifpartnern nicht akkordiert, sie verkleinerten daher die Rolle der Sozialpartner deutlich. Die fehlenden Gegenvorschläge seitens der Sozialpartner verringerten auch das Vertrauen in diese (*Molina – Mi-guéllez*, 2017). Bis zur Krise gab es die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von

Tarifverträgen für alle ArbeitnehmerInnen unabhängig einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Im Jahr 2012 wurden von der Regierung die Opting-Out Möglichkeiten für Arbeitgeber eingeführt bzw. deutlich erweitert (Aguilera, et al. 2016). In Griechenland wurde die Fortgeltungsdauer abgelaufener Tarifverträge deutlich verkürzt. Die Arbeitsmarktreformen führten zu einem Bedeutungsgewinn betrieblicher Abkommen gegenüber Branchenabkommen auch durch eine Ausdehnung der Öffnungsklauseln ab 2012 (Marlo, 2015).

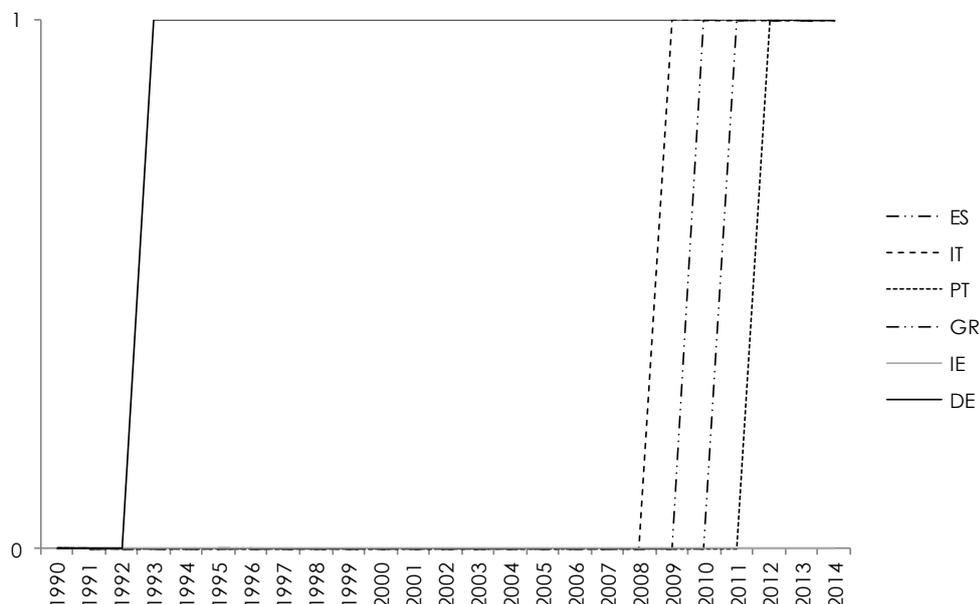
Italien

In Italien wurden die ersten großen Reformschritte 2009 in Form einer tripartistischen Rahmenvereinbarung gesetzt. Die Sozialpartner haben darin das traditionelle Zwei-Ebenen-System mit einer zentralen Koordinierung über einen nationalen Branchentarifvertrag festgelegt. Gleichzeitig vergrößerten sie den Spielraum für Abweichungen auf der Unternehmensebene, bestätigten aber den Vorrang der Branchenebene. Im Vergleich zu Spanien und Portugal blieben die Veränderungen der industriellen Beziehungen weniger groß (Molina – Guardiancich, 2017). Gemäß ICTWSS-Daten haben sich die Lohnverhandlungsstrukturen in den vergangenen zwei Jahrzehnten wenig verändert (vgl. Abbildung 12, Abbildung 13), einzig die Verhandlungsebene wurde dezentraler. Die Öffnungsklauseln traten bereits im Krisenjahr 2008 in Kraft.

Irland

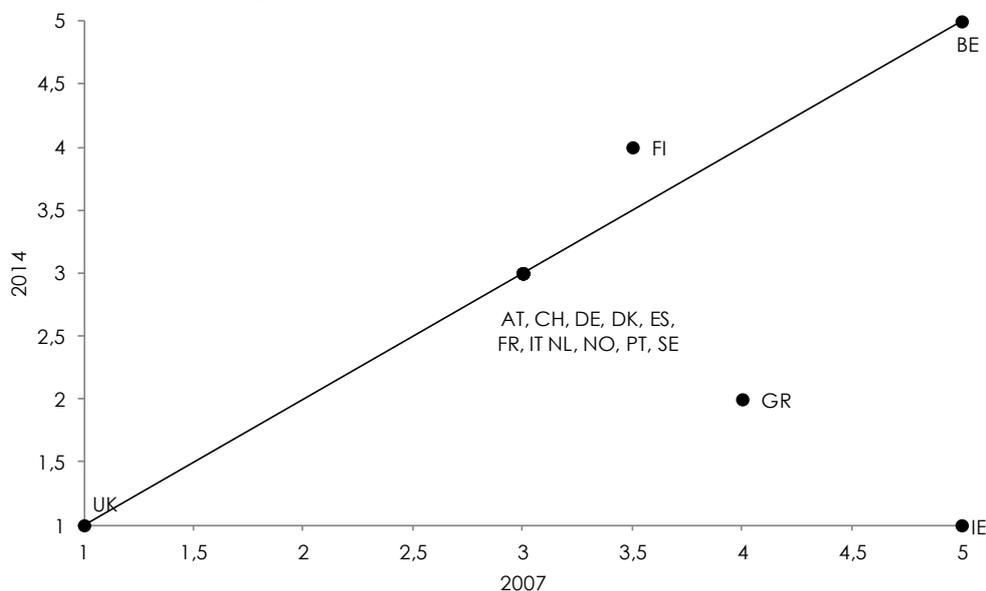
Nach zweieinhalb Jahrzehnten des wirtschaftlichen Aufschwungs und einem Budgetüberschuss 2007 bzw. einer Staatsverschuldung von 25% des BIP führte die Banken- und Finanzkrise 2008 zu einer Verschuldungsquote von 120%. Die nachfolgende Budgetkonsolidierung veränderte das sozialpartnerschaftliche Gefüge. Regan (2017) argumentiert, dass das zentrale Lohnverhandlungssystem im öffentlichen Sektor die Konsolidierungsmaßnahmen mehr unterstützte als behinderte. Die (Spar)Maßnahmen (Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor, Reduktion des gesetzlichen Mindestlohnes usw.) resultierten in einem Vertrauensverlust in die Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenvertretungen und beendeten die Zusammenarbeit von Regierung und Sozialpartner (Culpepper – Regan, 2014). Insgesamt sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen von 35% (2007) auf 27% (2014), das Niveau liegt im öffentlichen Sektor bei 63% und im Privatsektor bei 16% (Walsh, 2015). Der geringe Organisationsgrad und die nicht bindenden Vorgaben der Tarifverträge erklären die Absenz von allgemeinen Öffnungsklauseln in Irland (vgl. Abbildung 11) und den Bedeutungsgewinn der betrieblichen Ebene im Bereich der Lohnverhandlungen (Abbildung 12). Insgesamt zeigt Regan (2017), dass in Irland mit der Krise die formalisierten sozialpartnerschaftlichen Prozesse zugunsten betrieblicher Prozesse verschoben wurden.

Abbildung 11: Verbreitung der Öffnungsklauseln in Spanien, Italien, Portugal, Griechenland, Irland und Deutschland



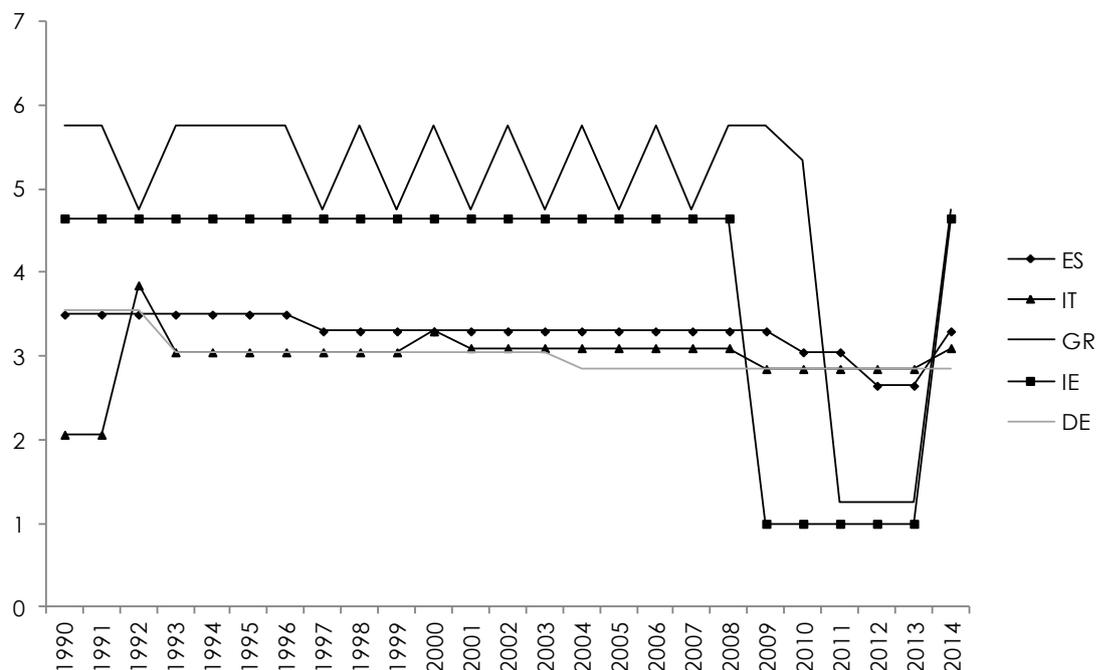
Q: ICTWSS database (Version 5.1, September 2016), WIFO-Berechnungen. . - 0 = keine allgemeinen Öffnungsklauseln, 1 = Öffnungsklauseln, Lesebeispiel: In Deutschland wurde bereits 1992 eine allgemeine Öffnungsklausel eingeführt, in den restlichen Ländern erst nach 2008.

Abbildung 12: Dominante Lohnverhandlungsebene in den betrachteten Ländern 2014 und 2007 im Vergleich



Q: ICTWSS, (Version 5.1, September 2016). Die verwendete Skala (ICTWSS) umfasst fünf Stufen, wobei in erster Linie zwischen Lohnverhandlungen auf Unternehmensebene (Stufe 1), Industrie- bzw. Sektorebene (Stufe 3) und übersektoraler bzw. nationaler Ebene (Stufe 5) unterschieden wird. Stufen 2 und 4 treffen auf Fälle zu, in denen sich keine eindeutig dominante Lohnverhandlungsebene feststellen lässt und der Index je nach Ausprägung einen Wert zwischen zwei Ebenen annimmt.

Abbildung 13: Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen in Spanien, Italien, Griechenland, Irland und Deutschland



Q: ICTWSS (Version 5.1, September 2016). – Variable CWB, Zentralisierungsgrad 1 = Verhandlungen ausschließlich auf Betriebsebene, 7 = zentralisierte Verhandlungen. Im Gegensatz zur vorhergehenden Abbildung berücksichtigt dieser zusammengesetzte Indikator auch Möglichkeit und Häufigkeit betrieblicher Möglichkeiten.

3.3. Längerfristige Veränderungen im korporatistischen Gefüge: Fallbeispiel Deutschland

Die Wirtschaftsentwicklung Deutschlands in den vergangenen Jahrzehnten ist geprägt von einer starken Exportorientierung und bis in die 1970er Jahre hohen Produktivitätssteigerungen. Das Leitbild der industriellen Beziehungen war lange die Sozialpartnerschaft mit dem dualen System der Interessenvertretung der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften. Auch die Österreichische Wirtschaft zeichnet sich durch Exportorientierung und ein ähnliches sozialpartnerschaftliche Gefüge wie Deutschland in den 80er Jahren aus. Der in Deutschland anhaltend hohe Sockel an Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren und die veränderten Möglichkeiten der Verlagerung der Produktion brachte maßgebliche Änderungen in den industriellen Beziehungen. Der Rezession nach dem Wiedervereinigungsboom 1992 führte zu Veränderungen, die in den meisten europäischen Ländern erst mit der Krise 2008 einsetzten.

Insgesamt beruhte das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen auf umfassenden Branchentarifverträgen einerseits und einer starken ArbeitnehmerInneninteressenvertretung auf der betrieblichen Ebene andererseits (Addison et al, 2017). Erste Risse in diesen beiden Säulen zeigten sich in den 1980er Jahren bei der Frage, wie die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen sei (Streeck – Hassel, 2003). Im Zuge der Wiedervereinigung kam es zu tripartistischen Kooperationen und zur institutionellen Einbindung der neuen Bundesländer in die sozi-

alpartnerschaftlichen Strukturen. Die anhaltende Wirtschaftskrise führte zur häufigeren Anwendung von „Härtefallregelungen“ und einer allgemeinen Verbreitung der Öffnungsklauseln. Die Möglichkeit auf betrieblicher Ebene vom Flächentarifvertrag abzuweichen wurde von den Gewerkschaften zur Standort- und Beschäftigungssicherung eingesetzt bzw. die Standortvereinbarungen (keine betriebsbedingten Kündigungen in einem ausverhandelten Zeitraum) mit Öffnungsklauseln kombiniert (*Dribbusch – Birke, 2014*).

In der bis dato größten Rezession 1992/93 seit dem 2. Weltkrieg stieg die Arbeitslosigkeit weiter an, der Schuldenstand erhöhte sich zwischen 1992 und 1996 um 20 Prozentpunkte auf 66% des Bruttoinlandsprodukts (*Streeck – Hassel, 2003*). Im Zuge der zunehmenden Internationalisierung bzw. Verschiebung von Teilen der Wertschöpfungsketten nach Ost- bzw. Südeuropa (Stichwort Auto-Zulieferindustrie) verbesserte sich die Produktivität deutscher Konzerne, führte aber auch zu einem Lohndruck im Inland, da Lohnzurückhaltung gegen Arbeitsplatzgarantien (Nichtauslagerung) verhandelt wurden (*Marin, 2010*).

Die seitens der Regierung vorgeschlagene Arbeitsmarktreform 1996 (Regierung Kohl) lehnten die Sozialpartner ab. Das 1998 errichtete Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (Regierung Schröder) war das letzte tripartistische Abkommen auf Bundesebene in Deutschland (*Streeck – Hassel, 2003*). Es fiel in eine Zeit der gewerkschaftlichen Defensive und großer Sozialreformen. Bis 2003 arbeiteten die Tarifparteien und die Regierung an Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit, Arbeitskosten, Sozialversicherung, Senkung der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Im Jahr 1999 wurden durch Öffnungsklauseln und Korridore die Flächentarifverträge weiter differenziert und die Möglichkeit branchenspezifische Tarifverhandlungen erweitert. Die Bündnispartner erzielten ab 2003 keine weiteren Einigungen mehr. Die Regierung lockerte den Kündigungsschutz unilateral, die Agenda 2010 - Reformen des Arbeitsmarktes und des Sozialsystems - entstand weitgehend ohne Beteiligung der Gewerkschaften und wurde von der Regierung (Schröder II) bis 2005 weitgehend umgesetzt.

Auch die Strukturverschiebungen der Beschäftigung und Wertschöpfung weg von Sektoren mit vergleichsweise hohem Organisationsgrad (exportorientierter Industriesektor) hin zum weniger organisierten Dienstleistungssektor trug zum Bedeutungsverlust des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen bei (*Schröder, 2016*). Im wachsenden Bereich der jungen Klein- und Mittelbetriebe im Handwerk, Handel und Dienstleistungen finden sich zusehends keine Branchentarifverträge oder Betriebsräte. *Addison et al. (2017)* sprechen in diesem Zusammenhang von der steigenden Bedeutung der individuellen Verhandlungen.

In Deutschland arbeiteten im Jahr 2016 rund 48% der unselbständig Beschäftigten unter Branchentarifverträgen, rund 8% hatten Firmentarifverträge. Damit arbeiteten 44% ohne Tarifvertrag (Westdeutschland 42%, Ostdeutschland 56%), zwei Jahrzehnte früher war es nur rund ein Fünftel (*IAB, 2017*). Hatten 1996 noch rund 30% der Betriebe Branchentarifverträge, sank die-

ser Anteil 2016 auf 21%³⁴). *Oberfichtner – Schnabel* (2017) zeigen, dass 61% der Betriebe weder Branchentarifverträge noch Betriebsräte haben. Die Verträge gelten im Prinzip nur für Mitglieder der Vertragsparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft), durch das Instrument zur Ausdehnung des Geltungsbereichs der Tarifverträge (Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, AVE) waren sie in den 1990er Jahren aber darüber hinaus wirksam. In den vergangenen Jahrzehnten kam die AVE immer weniger oft zur Anwendung, da die Bedingung der Erfassung von mindestens 50% der Branchenbeschäftigten durch den Tarifvertrag, im Zuge der gesunkenen kollektivvertraglichen Abdeckungsquote immer weniger erreicht wurde. Auch war der Austritt der Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband in den vergangenen Jahrzehnten kennzeichnend für Deutschland. Durch die Fortgeltungsdauer der Tarifverträge sank die Abdeckungsquote jeweils etwas zeitverzögert.

Die stark gefallene Tarifbindung und die generell vergleichsweise geringe Abdeckungsquote in Deutschland resultierte in der Einführung des Mindestlohns per 1.1.2015 (8,5€ pro Stunde seit 2017 8,84€). Gegenwärtig gibt es in 26 der insgesamt 34 OECD-Länder bzw. in 22 der 28-EU-Mitgliedsländer nationalstaatlich geregelte Mindestlöhne. Der Anteil unselbständig Beschäftigter, der zu Mindestlöhnen entlohnt wird, variiert zwischen rund 3% in Belgien und 35% in Griechenland³⁵) (*Eurofound*, 2017). Insgesamt ist in den OECD-Ländern in den vergangenen Jahrzehnten die Zahl der Beschäftigten, deren Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen in Tarifverträgen geregelt sind, zurückgegangen und die Zahl der Länder mit nationalen Mindestlöhnen angestiegen (*OECD*, 2017).

Die OECD qualifizierte gesetzliche Mindestlöhne als ein direktes politisches Instrument zur Steuerung der Reallohnentwicklung in Krisenzeiten, vor allem für jene Gruppen, die eine geringe Lohnverhandlungsmacht haben (*OECD*, 2015). Die krisendämpfenden Effekte der Mindestlöhne sind allerdings empirisch noch nicht quantifiziert, ebenso wie die Wechselwirkungen zwischen gesetzlichen Mindestlöhnen und den korporatistischen Strukturen in den Ländern der Europäischen Union.

In Deutschland wurden Tarifflexibilisierungen deutlich früher als in anderen kontinentaleuropäischen Staaten durchgeführt (vgl. Abschnitt 3.1). Obwohl es auf Bundesebene keinen tripartistischen Sozialdialog gab, waren die Sozialpartner 2008 – aufgrund der Interessenüberschneidungen bei der Eingrenzung der Krisenfolgen - in der Krisenbewältigung eingebunden. Die von ihnen mitgetragenen zwei Konjunkturprogramme im Ausmaß von 1,57% des BIP 2008 (*EC*, 2009) umfassten sowohl budgeteinnahmeseitige Maßnahmen wie beispielsweise die Anhebung des Steuerfreibetrags und Reduktion der Sozialversicherungsbeiträge, als auch ausgabenseitige Maßnahmen. Die „Abwrackprämie“ sollte den Produktionseinbruch der Metall- und Elektroindustrie abfedern, die Verlängerung der Kurzarbeit ab Mai 2009 auf 24 Monate und

³⁴) Die hier zitierten Zahlen beruhen auf dem IAB-Betriebspanel und unterscheiden sich leicht von den im vorhergehenden Abschnitt verwendeten ICTWSS-Daten.

³⁵) In folgenden Ländern liegt der Anteil im zweistelligen Bereich: Estland 25%, Portugal 20%, Spanien 13%, Niederlande 17%.

die Übernahme der Sozialabgaben bei Kurzarbeit durch die öffentliche Hand sollte Unternehmen entlasten und Beschäftigung sichern (OECD, 2009, Dribbusch – Birke, 2014). Flexible Arbeitszeitmodelle, die bereits vor der Krise üblich waren, stellten ein weiteres wichtiges betriebliches Überbrückungsinstrument dar, die angehäuften Zeitguthaben der Beschäftigten wurden nun abgebaut. Insgesamt war die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit auf die Phase der akuten Krisenbewältigung (2008 – 2011) beschränkt, danach konzentrierte sich die Arbeit auf Lohnfragen. Die geringe Tarifbindung und der wachsende Niedriglohnssektor (vgl. Abschnitt 4.1) führte zur Forderung nach einer gesetzlichen Lohnuntergrenze, die in der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns per 1.1.2015 mit Übergangsfristen bis 2017 resultierte.

3.4. Zusammenfassung - Veränderungen in den korporatistischen Strukturen

Der Vergleich von 16 europäischen Ländern anhand von Indikatoren wie der Reichweite von Kollektivverträgen, Gewerkschaftsdichte und Organisationsgrad der Arbeitgeber zeigt, dass sich die sozialpartnerschaftlichen Strukturen zwischen den Ländern stark unterscheiden. Während sich einige Länder durch langfristig stabile korporatistische Institutionen auszeichnen, kam es in anderen Ländern zu grundlegenden Veränderungen. Der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die von Kollektivverhandlungen erfasst sind, variiert den jüngsten verfügbaren Daten zufolge zwischen knapp 30% in Großbritannien und 98% in Österreich. In der überwiegenden Mehrheit der Länder sind die kollektivvertraglichen Abdeckungsquoten relativ konstant geblieben. Vier Länder erfuhren starke Einbrüche in den Abdeckungsquoten, nämlich Griechenland, Portugal, Spanien und Deutschland. In Griechenland und Portugal vollzogen sich diese Veränderungen nach Ausbruch der Krise 2008/2009, da einerseits branchenübergreifende Rahmenkollektivverträge abgeschafft und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen außer Kraft gesetzt wurden. In Griechenland halbierte sich zwischen 2007 und 2013 die Abdeckungsquote auf 42%. In Deutschland und Spanien handelt es sich um einen längerfristigen Trend, der bereits in den 1990er Jahren einsetzte. In Deutschland – deutlich schwächer auch in Spanien – kam die Opting-Out Klausel schon vor 2008 immer häufiger zur Anwendung. Diese ursprünglich als Härtefallregel konzipierte Möglichkeit für einzelne Unternehmen, die tarifvertragliche Bestimmungen nicht anzuwenden zu müssen, führte zu einem Rückgang der Abdeckungsquote zwischen 1990 und 2007 von 85% auf 62% in Deutschland bzw. von 87% auf 77% in Spanien. Nach 2008 sank die Abdeckungsquote in Deutschland weiter, während sie in Spanien einigermaßen stabil blieb.

Auch hinsichtlich der institutionellen Bedeutung der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenverbände herrscht Heterogenität. Der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die Gewerkschaftsmitglied sind, variierte 2013 zwischen knapp 8% in Frankreich und knapp 70% in Finnland. Während im Mitgliederanteil in fast allen Ländern ein anhaltend rückläufiger Trend zu beobachten ist, ist der Koordinierungsgrad der Gewerkschaften – ein umfassendes Maß, das die institutionelle Stärke der ArbeitnehmerInnenseite darstellt – in den meisten Ländern im längerfristigen Verlauf relativ stabil geblieben. Nur in Irland und Griechenland sind krisenbedingt deutliche Einbrüche erkennbar.

Die Mitgliedschaft in Arbeitgeber-Interessenverbänden ist weniger gut dokumentiert. Daher wird der Organisationsgrad der Arbeitgeber durch den Anteil der ArbeitnehmerInnen angenähert, die in Unternehmen arbeiten, die Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind. Hier variieren die Anteile zwischen 35 % bzw. 38% in Großbritannien (2008) bzw. Portugal (2011) und fast 100% in Österreich. Österreich weist im internationalen Vergleich sowohl den mit Abstand höchsten Gewerkschaftskordinationsgrad als auch den höchsten Arbeitgeberorganisationsgrad auf. Auf der ArbeitnehmerInnenseite hat Österreich die Besonderheit, dass mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) zwei Arbeitnehmerverbände weitgehend in Symbiose koexistieren. Durch die Pflichtmitgliedschaft der ArbeitnehmerInnen in der AK ist der Organisations- und Koordinierungsgrad der ArbeitnehmerInneninteressensvertretung wesentlich höher, als die Gewerkschaftsdichte vermuten ließe. Auf der Arbeitgeberseite lässt sich die Ausreißerposition Österreichs durch die gesetzlich verpflichtende Mitgliedschaft aller Unternehmen in den Wirtschaftskammern erklären. Österreich weist daher die im internationalen Vergleich höchste Tarifbindung auf. Die sozialpartnerschaftlichen Strukturen in Österreich zeichnen sich damit im Sinne der Olsonschen Theorie (Kapitel 2.2) eher durch umfassende Verbandsstrukturen und weniger durch Verteilungskoalitionen aus.

In der überwiegenden Mehrheit der betrachteten Länder finden die Lohnverhandlungen in erster Linie auf Industrie- bzw. Branchen- oder Sektorebene statt. Aber auch hier herrscht Vielfalt. In Belgien und Finnland etwa finden wichtige Verhandlungen auf nationaler Ebene statt. In Großbritannien hingegen dominieren Verhandlungen auf Unternehmensebene. Inwiefern die in den Kollektivverhandlungen auf Branchen- und nationaler Ebene vereinbarten Lohn- und Arbeitszeitregelungen tatsächlich auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden, hängt in entscheidendem Ausmaß davon ab, ob in nachgelagerten Verhandlungen oder aber durch die Anwendung von Öffnungsklauseln Abweichungen zulässig sind und effektiv genutzt werden.

Der deskriptive Vergleich sozialpartnerschaftlicher Strukturen in den 16 Ländern in den vergangenen drei Jahrzehnten zeigt – bei aller Heterogenität – eine tendenzielle Dezentralisierung der Verhandlungsebenen im Lohnfindungsprozess. Die makroökonomischen Schocks im Jahr 2008ff – die die Länder in einem unterschiedlichen Ausmaß getroffen haben – führten vor allem in den Krisenländern Griechenland, Spanien, Portugal und auch Irland zu einem Bedeutungsverlust kooperativer Verhandlungsstrukturen. Auf der Grundlage der verwendeten Indikatoren der sozialpartnerschaftlichen Strukturen zeigen sich in den anderen Ländern weniger starke krisenbedingte Veränderungen.

4. Institutionelle Merkmale und makroökonomische Performance

Der vorliegende Abschnitt befasst sich mit dem empirischen Zusammenhang zwischen korporatistischen Strukturen und makroökonomischer Performance. Wie der Überblick im zweiten Kapitel gezeigt hat, führen unterschiedliche theoretische Ansätze und Forschungserkenntnisse zur Erwartung, dass sozialpartnerschaftliche Strukturen besonders dann, wenn sie einen umfassenden, inklusiven Charakter und ausgebaute Koordinationsmechanismen haben, positive gesamtwirtschaftliche Effekte erzielen können. *Leibrecht – Rocha-Akis (2014)* konnten für eine Auswahl europäischer Länder im Lichte einer deskriptiv-statistischen Analyse aufzeigen, dass jene Ländergruppe mit einem sowohl auf der ArbeitnehmerInnen- als auch auf der Arbeitgeberseite hohen verbandlichen Organisations- bzw. Koordinierungsgrad („sozialpartnerschaftliche Länder“) im Durchschnitt bei wichtigen makroökonomischen Größen tendenziell bessere Ergebnisse erzielen. Wichtige Zielgrößen waren in dieser Hinsicht die allgemeine Arbeitslosenrate, die Arbeitslosenrate der jungen Bevölkerung, die allgemeine Beschäftigungsrate, das reale Wirtschaftswachstum und die Einkommensverteilung nach Steuern und Transfers. Die Studie erlaubt keine kausale Interpretation der Ergebnisse. Zudem gelten die Aussagen nur in Bezug auf die Auswahl der Länder. Eine Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse kann daher nicht gewährleistet werden.

Die Erkenntnisse in *Leibrecht – Rocha-Akis (2014)*, die sich auf Datenmaterial bis zum Jahr 2012 stützen, sollen hier im Lichte der jüngsten verfügbaren Daten (vorwiegend bis 2017) aktualisiert und weiter vertieft werden. Neben Durchschnittswerten der makroökonomischen Zielgrößen über längere Zeiträume soll dabei auch die Dynamik seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise verstärkt unter die Lupe genommen werden. Sowohl die allgemeinen Erkenntnisse zur Rolle von korporatistischen Strukturen als „Schockabsorber“ (siehe Abschnitt 2.1) als auch die Untersuchungen der wirtschaftspolitischen Reaktionen auf die Krisenjahre ab 2008 (siehe Abschnitt 3.2) werden beleuchtet. *Guardiancich – Molina (2017)* legen nahe, dass zwischen Ländern mit und ohne ausgebaute sozialpartnerschaftliche Institutionen diese Dynamik unterschiedlich verlaufen sein dürfte. Nichtsdestotrotz ist an dieser Stelle festzuhalten, dass für die wirtschaftlichen Entwicklungen in den Krisenländern nicht nur die weniger stark ausgebauten sozialpartnerschaftlichen Strukturen, sondern auch Fehlentwicklungen vor Ausbruch der Krise (etwa an den Immobilien- und Finanzmärkten) sowie diverse Maßnahmen, Reformen und Programme, die im Zuge der Krise umgesetzt wurden, zu einem tiefen wirtschaftlichen Einbruch geführt haben.

Wie bereits in der Vorgängerstudie wird eine synthetische Kategorisierung der europäischen Länder nach sozialpartnerschaftlicher Intensität anhand von zwei grundlegenden institutionellen Merkmalen vorgenommen. Es handelt sich dabei um (a) den Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und (b) dem Koordinierungsmaß gewerkschaftlicher Aktivitäten (siehe Kapitel 3.1).³⁶⁾ Ein Lohnverhandlungssystem, das sich durch eine hohe Ausprägung beider

³⁶⁾ Die wichtigsten institutionellen Begriffserklärungen sind in einem Glossar im Anhang zusammengestellt.

Dimensionen auszeichnet, repräsentiert dabei ein System mit hoher „sozialpartnerschaftlicher Intensität“. Diese Vorgehensweise wird aus verschiedenen Gründen gewählt: Erstens bietet der zugrundeliegende ICTWSS Datensatz keine eigenständige Korporatismusvariable; zweitens wird auf diese Art und Weise die Arbeitgeberseite explizit berücksichtigt, was in vielen gängigen Korporatismusindizes nicht der Fall ist (vgl. dazu auch *Flanagan, 1999*); drittens kann durch diese Vorgehensweise der Abdeckungsgrad von kollektiven Lohnverhandlungen implizit berücksichtigt werden. Wie in Kapitel 3 ausführlich erläutert, ist der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände hoch positiv und der Koordinierungsgrad der Gewerkschaften moderat positiv mit dem kollektivvertraglichen Abdeckungsgrad korreliert. Ein hoher Abdeckungsgrad wiederum ist für die Entfaltung makroökonomischer Wirkungen von Lohnverhandlungssystemen wichtig. Die nachfolgende Abbildung 14 fasst die Gruppierung der Länder – in Anlehnung an die Länderauswahl der Vorgängerstudie (*Leibrecht – Rocha-Akis, 2014*) – im Lichte der neuesten verfügbaren Daten zusammen. Die Länderzuordnung, die anhand der Medianwerte der jeweiligen institutionellen Indikatoren durchgeführt wurde, hat sich gegenüber der Vorgängerstudie nicht verändert.³⁷⁾ Die Gruppe I besteht aus jenen Ländern, die sowohl einen hohen Arbeitgeberorganisationsgrad als auch ein hohes Maß an Koordinierung innerhalb und zwischen den Gewerkschaften aufweisen. Diese Länder, zu denen auch Österreich gehört, werden in der Folge auch als die sozialpartnerschaftlichen Länder bzw. als Länder mit einer hohen sozialpartnerschaftlichen Intensität bezeichnet.

Abbildung 14: Länderkategorisierung nach wesentlichen Ausprägungen von Korporatismus

		Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände	
		Hoch	Niedrig
Koordinierungsmaß von Gewerkschaften	Hoch	(I) BE, DK, SE, AT, NL, NO	(II) IE, DE
	Niedrig	(III) ES, PT, FI,	(IV) GR, IT, UK, CH

Q: Aktualisiert aus *Leibrecht – Rocha-Akis (2014)*; WIFO-Berechnungen. Die Einteilung in „hoch“ und „niedrig“ erfolgt auf Basis des Medianwerts des jeweiligen (in Kapitel 3 ausführlich beschriebenen) Indikators. Länder, die einen Wert aufweisen, der größer oder gleich dem Median ist, gehören zur Gruppe mit einer „hohen“ Ausprägung.

Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass die für die Ländergruppierung gewählten Indikatoren nur z. T. dazu geeignet sind, die institutionellen Veränderungen abzubilden, die sich in einigen Ländern gerade (aber nicht ausschließlich) in bzw. seit den Krisenjahren vollzogen haben. Wie aus Kapitel 3 hervorgeht, herrscht in Bezug auf den Wandel der industriellen Arbeitsbeziehungen über die Zeit zwischen den Ländern ein sehr uneinheitliches Bild. In den jüngsten Jahren

³⁷⁾ Finnland liegt allerdings nur ganz knapp in der dritten Gruppe und würde bereits mit einem marginal höheren Koordinierungsmaß der Gewerkschaften der ersten Gruppe zugeordnet werden.

kam es vor allem in Griechenland, Spanien, Portugal und Irland zu starken Veränderungen im Gefüge der industriellen Beziehungen.³⁸⁾ Mit Ausnahme Griechenlands und Irlands, wo sich die Veränderungen in einem Rückgang des gewerkschaftlichen Koordinierungsmaßes niederschlugen, haben sich diese Veränderungen aber in den hier verwendeten ICTWSS-Indikatoren nicht bzw. noch nicht niedergeschlagen. Der Tatsache, dass in diesen Ländern der soziale Dialog stark beeinträchtigt bzw. mitunter ganz ausgesetzt wurde, wird in den institutionellen Indikatoren zur Koordinierung und Organisationsdichte nicht Rechnung getragen. Auch der Wandel der Arbeitsbeziehungen und sozialpartnerschaftlichen Strukturen in Deutschland, einschließlich der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns (siehe Abschnitt 3.3) findet in den hier gewählten Indikatoren noch nicht Eingang.

Somit befindet sich in den Gruppen II bis IV aus der Matrix in Abbildung 14 jeweils mindestens ein Land, das in den vergangenen Jahren einen disruptiven oder zumindest mittelfristig stärkeren Wandel im sozialen Dialog erlebte. Zwar unterliegen die Arbeitsbeziehungen auch in den meisten anderen Ländern, inklusive jenen in Gruppe I, vor allem längerfristig einem Wandlungsprozess. Für die Krisenjahre und die nachfolgende Periode sind die Länder der Gruppe I aber durch ein relativ hohes Maß an institutioneller Stabilität gekennzeichnet. Dieser Kontinuität der sozialpartnerschaftlichen Länder stehen Entwicklungen gegenüber, die die nicht vernachlässigbare institutionelle Heterogenität innerhalb der restlichen Gruppen weiter vergrößert haben. Aus diesem Grund wird an dieser Stelle – anders als in der Vorgängerstudie – darauf verzichtet, die Gruppen II bis IV als einzelne Vergleichsgruppen zu betrachten und gesondert auszuwerten. Vielmehr wird in den nachfolgenden Darstellungen in erster Linie ein Vergleich zwischen den Ländern mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität einerseits und den restlichen einzelnen Ländern andererseits angestrebt.

4.1. Sozialpartnerschaft und Vertrauen

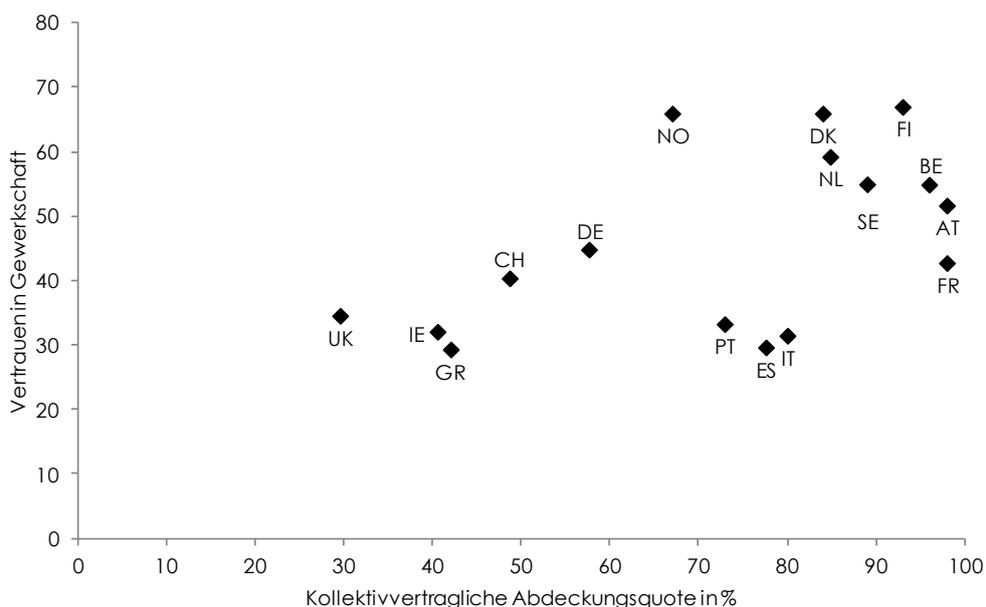
Wie die Ausführungen in Kapitel 2 gezeigt haben, hängen makroökonomische und makropolitische Auswirkungen korporatistischer Strukturen auch von qualitativen Faktoren und der Problemlösungskompetenz dieser Institutionen ab. Entscheidend sind hierfür unter anderem das Ausmaß von Vertrauen zwischen den handelnden AkteurlInnen und das Vorliegen von Mechanismen zur „integrativen Interaktion“ und Überwindung von Partikularinteressen. Neben Indikatoren zur Beschreibung institutioneller Strukturen können demzufolge auch qualitative Indikatoren zu den industriellen Arbeitsbeziehungen interessante Anhaltspunkte für Ländervergleiche und Ländergruppierungen liefern. Die beiden nachfolgenden Abbildungen beinhalten dazu exemplarisch zwei Beispiele. Wie aus Abbildung 15 ersichtlich ist, besteht zwischen der kollektivvertraglichen Abdeckungsquote und dem Vertrauen der Bevölkerung in die Gewerkschaft – einem Indikator, der als Anhaltspunkt für das Sozialkapital der Sozialpartnerschaft interpretiert werden kann – eine positive Korrelation.

³⁸⁾ Tiefgreifende Veränderungstrends setzten sich auch in den osteuropäischen Ländern fort, die jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind (siehe dazu OECD, 2017).

Alle Länder aus der Gruppe I befinden sich am oberen rechten Ende der Abbildung 15 und sind durch hohe Vertrauenswerte gekennzeichnet. Finnland wird in der Ländergruppierung zwar (knapp) der dritten Gruppe zugeordnet, weist aber ein besonders hohes Niveau an Vertrauen der Bevölkerung in die Gewerkschaften aus. In Frankreich, das ebenfalls einen sehr hohen kollektivvertraglichen Abdeckungsgrad hat, der jedoch primär auf die gesetzliche Verankerung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen zurückgeht (Abschnitt 3.1.1), ist dagegen das Vertrauen in die Gewerkschaften deutlich schwächer ausgeprägt. Auffallend ist auch, dass die südeuropäischen Länder mit Ausnahme von Griechenland³⁹⁾ durch eine fast identische Kombination aus (hoher) kollektivvertraglicher Abdeckungsquote und (niedrigen) Vertrauenswerten gekennzeichnet sind.

Abbildung 15: Kollektivvertragliche Abdeckungsquote und Vertrauen in Gewerkschaft in % der ArbeitnehmerInnen

2010-2012



Q: Eurobarometer, World Values Survey, OECD (2017); ICTWSS database (Version 5.1, September 2016); WIFO-Berechnungen. Vertrauen in Gewerkschaft: Daten für 2010 (oder jüngst verfügbare). Kollektivvertragliche-Abdeckungsquote: 2012 (oder jüngst verfügbare). Der Vertrauensindikator beruht auf Umfragen (Eurobarometer für die EU Länder und World Values Survey für Norwegen und die Schweiz siehe OECD, 2017) und drückt aus, welcher Anteil der Bevölkerung (15 Jahre und älter) den Gewerkschaften tendenziell vertraut bzw. im Falle von Norwegen und der Schweiz eher oder sehr stark den Gewerkschaften vertraut.

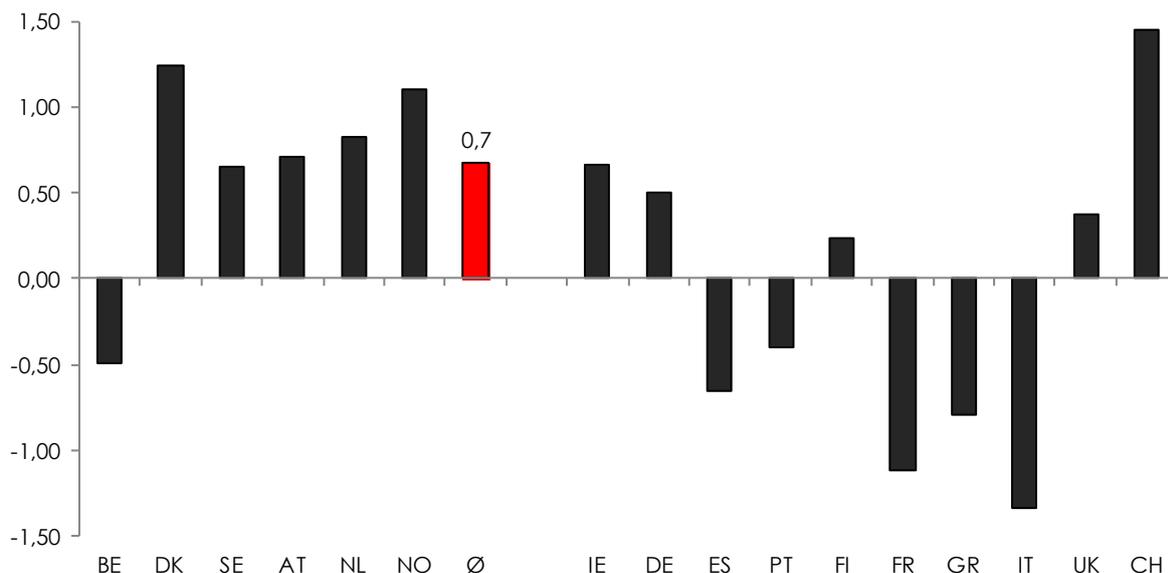
Während Abbildung 15 als ein grobes Maß für das Sozialkapital (im Sinne des von Putnam beschriebenen „bridging social capital“) interpretiert werden kann, gibt Abbildung 16 darüber Auskunft, inwiefern die Arbeitsbeziehungen in einem Land von der Unternehmensseite als kooperativ bzw. als konfliktreich wahrgenommen werden. Auch in diesem Fall zeigen die sozial-

³⁹⁾ Die kollektivvertragliche Abdeckungsquote lag in Griechenland 2009 noch mit 83% auf einem ähnlichen Niveau wie in den anderen südeuropäischen Ländern, halbierte sich aber in den darauffolgenden vier Jahren (Kapitel 3.1).

partnerschaftlichen Länder, die hier als Gruppe gesondert ausgewiesen sind, sehr positive Werte bzw. ein Bild, wonach bei der Interaktion zwischen ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberseite nach Einschätzung von VertreterInnen aus dem Management kooperative Muster deutlich überwiegen. Die einzige Ausnahme ist in dieser Hinsicht Belgien, das auch (nach Frankreich) in den Statistiken zur Streikhäufigkeit unter den europäischen Ländern einen Spitzenwert einnimmt. Diese Daten zeigen aber auch, dass stark ausgebaute sozialpartnerschaftliche Strukturen nicht zwingend notwendig sind, um kooperative industrielle Arbeitsbeziehungen zu erreichen. Das zeigt sich eindrücklich am Beispiel der Schweiz, wo die Arbeitsbeziehungen von der Unternehmensseite als besonders kooperativ eingeschätzt werden (und die Streikhäufigkeit, so wie in Österreich, besonders niedrig ist), obwohl die sozialpartnerschaftliche Intensität im Lichte der gängigen Maße als niedrig einzustufen ist. Eine Auswertung der OECD (2017) über ein breites Ländersample bestätigt, dass kooperative industrielle Arbeitsbeziehungen (im Gegensatz zu konfrontativen Arbeitsbeziehungen) mit einer niedrigeren Arbeitslosenquote (insgesamt und bezogen auf Jugendliche) und mit geringerer Lohnungleichheit einhergehen.

Abbildung 16: Kooperation in den Arbeitsbeziehungen

Einschätzung von VertreterInnen aus dem Senior Management, Abweichung vom Durchschnitt

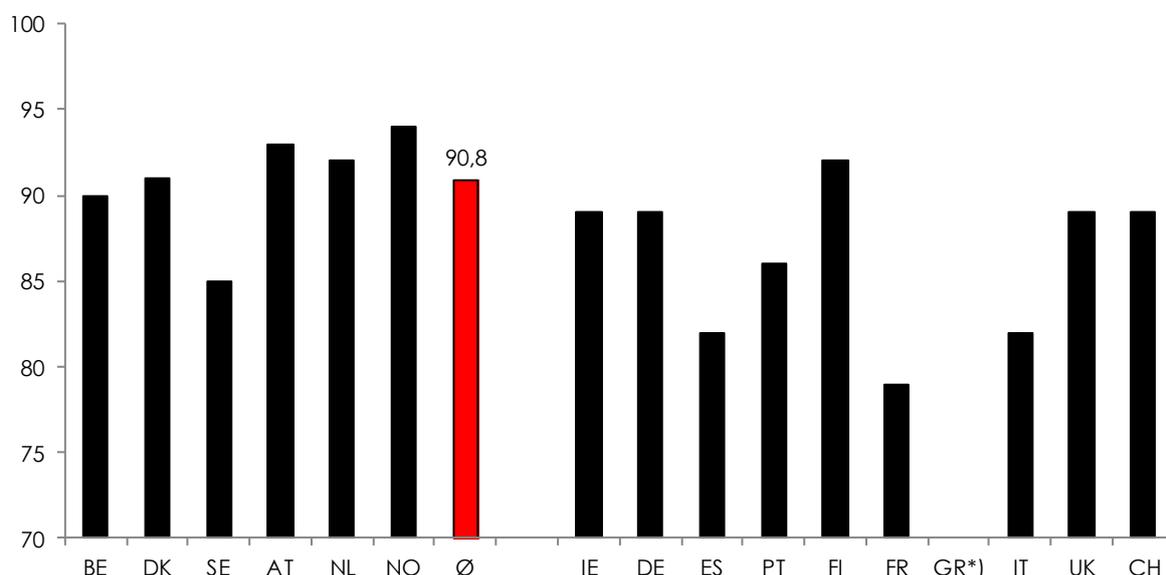


Q: OECD (2017), World Economic Forum, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. – Gezeigt wird die Abweichung des jeweiligen Landesdurchschnitts vom Durchschnittswert über alle Länder in Bezug auf die Frage "Wie würden Sie in ihrem Land die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen charakterisieren?". Zur Beantwortung stand eine Skala von 1 („generell konfrontativ“) bis 7 („generell kooperativ“).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Gruppe der Länder mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität, die hier im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht, tendenziell durch Merkmale wie kooperative Strukturen und hohes Vertrauen gekennzeichnet ist, die mit positiven wirtschaftlichen Ergebnissen assoziiert sind. Eine weitere interessante Dimension der Ar-

beitsbeziehungen betrifft die positive Wahrnehmung der Beschäftigten ihrer Arbeitsbedingungen (Abbildung 17). In der Gruppe mit ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen weist nur Schweden unterdurchschnittliche Werte auf, während Norwegen, Österreich und die Niederlande, sowie auch Dänemark und Belgien über dem Gruppendurchschnitt liegen.⁴⁰⁾ Auch in Finnland ist die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihren Arbeitsbedingungen stark ausgeprägt. Die südeuropäischen Länder sind dagegen zusammen mit Frankreich durch niedrigere Zufriedenheitswerte gekennzeichnet, während die restlichen Länder eine intermediäre Position einnehmen.

Abbildung 17: Wahrnehmung der Beschäftigten ihrer Arbeitsbedingungen
Summe aus „zufrieden“ und „sehr zufrieden“



Q: European Working Conditions Survey (6. Welle, 2015), WIFO-Berechnungen. Ø ... Ungewichteter Durchschnitt – *) kein Wert verfügbar.

Die „sozialpartnerschaftlichen“ Länder sind somit in Bezug auf qualitative Indikatoren der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitswelt durch ein bestimmtes Maß an Homogenität gekennzeichnet. Die korporatistischen Strukturen dieser Länder weisen ein überdurchschnittlich hohes Sozialkapital auf, sie sind tendenziell nach Einschätzung der Führungskräfte in Unternehmen stärker kooperativ und weniger konfrontativ ausgerichtet und mit zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten assoziiert. Gleichzeitig zeigen die hier angeführten Beispiele, dass Indikatoren zur Abbildung von korporatistischen Strukturen nur grobe Korrelationen mit anderen Indikatoren und Zielgrößen aufweisen. Einerseits finden wir innerhalb der (ver-

⁴⁰⁾ In Schweden dürfte die Arbeitsplatzzufriedenheit, die in den 1990er-Jahren noch sehr hoch war, in den vergangenen zwanzig Jahren spürbar zurück gegangen sein (vgl. Cabrita – Perista, 2006).

gleichsweise homogenen) sozialpartnerschaftlichen Länder oft Ausreißer (siehe beispielsweise die Qualität der Arbeitsbeziehungen in Belgien oder die Arbeitsplatzzufriedenheit in Schweden). Andererseits zeigt das Beispiel der Schweiz, wo die Arbeitsbeziehungen trotz niedriger sozialpartnerschaftlicher Intensität von der Unternehmensseite als kooperativ eingeschätzt werden, dass unterschiedliche institutionelle Ausgestaltungen durchaus ähnliche Ergebnisse erzielen können. Demzufolge ist bei der Interpretation von Zusammenhängen, insbesondere wenn sie sich wie hier auf einfache bivariate Korrelationen zwischen institutionellen Merkmalen und anderen Indikatoren stützen, große Vorsicht geboten und von Rückschlüssen auf einfache kausale Mechanismen Abstand zu nehmen. Das gilt auch für die Darstellungen in den nachfolgenden Abschnitten, in denen die Entwicklung wichtiger makroökonomischer Kennzahlen zu Arbeitsmarkt, Wirtschaftswachstum und Einkommensverteilung in einer vergleichenden Perspektive beleuchtet wird.

4.2. Makroökonomische Performance seit der Krise 2008

Wirtschaftliche Resilienz, definiert als Eigenschaft einer Ökonomie mit externen Schocks und disruptiven Veränderungen in den wirtschaftlichen, sozialen oder auch politischen Rahmenbedingungen umzugehen, wird von vielschichtigen institutionellen – so auch sozialpartnerschaftlichen – Strukturen, beeinflusst (*Wink et al.*, 2016). Insgesamt trugen diskretionäre Maßnahmen, die in vielen Ländern unter Mitwirkung der Sozialpartner festgelegt wurden, dazu bei, die Wachstumsschwächen 2008 zu mildern (*Leoni et al.*, 2011).

Nachdem in Kapitel 2 die theoretischen und empirisch belegten Wirkkanäle der institutionellen Verankerung sozialpartnerschaftlicher Strukturen auf unterschiedliche Bereiche der Wirtschaft und in Kapitel 3 die sozialpartnerschaftlichen Strukturen in ausgewählten europäischen Ländern skizziert wurden, sind nachfolgend nun beide Bereiche zusammengeführt: Es geht um die Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung seit 2000 zwischen den Ländern mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität (neben Österreich sind das Belgien, Dänemark, Schweden, Norwegen und die Niederlande) und den restlichen Ländern (Irland, Deutschland, Spanien, Portugal, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Großbritannien und Schweiz). Im Mittelpunkt steht die Frage, ob seit Ausbruch der Krise 2008/2009 in der Ländergruppe mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität andere Entwicklungsmuster erkennbar sind.

4.2.1 Arbeitsmarkt

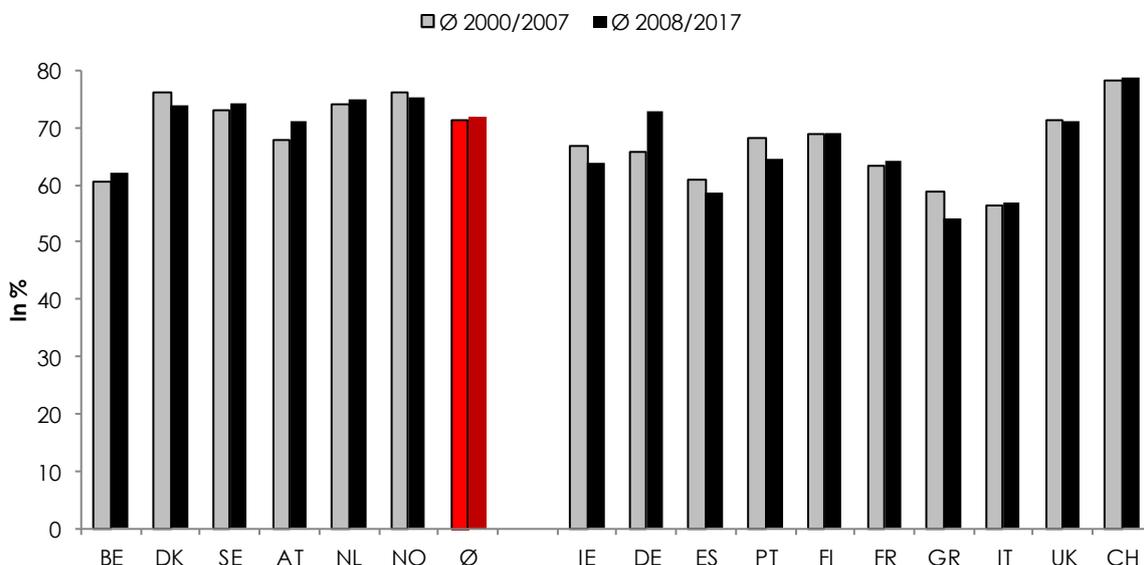
Beschäftigungsquote

Die Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen ist ein wichtiger Indikator der makroökonomischen Performance. In der Aufschwungsphase 2000 bis 2007 zeigten sich in allen betrachteten Ländern eine steigende Beschäftigungsquote und ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit. Die Beschäftigungsquoten lagen in den Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe (und in der Schweiz) deutlich höher als in den restlichen Ländern: Im Zeitraum 2000/2007 be-

trug die Beschäftigungsquote in der erstgenannten Gruppe im Schnitt 71,4%; 2008/2017 stieg sie auf durchschnittlich 72,2% an (Abbildung 18), während in den restlichen Ländern die Quoten leicht sanken. In den Ländern mit sozialpartnerschaftlicher Orientierung konnten die automatischen Stabilisatoren in der Krise, die vom Progressionsgrad des Abgabensystems und den Einkommensersatzraten und den Sozialleistungen mitbestimmt sind, die gesamtwirtschaftliche Nachfrage stabilisieren (Dolls et al., 2012). Vor allem die Arbeitslosenversicherung, wo es eine Einbindung von Sozialpartnern gibt, übernahm eine wichtige Stabilisierungsfunktion in der Krise (ebenda). Weiters führten die diskretionären Maßnahmen, allen voran die Kurzarbeit und Kombilohnmodelle, die in sozialpartnerschaftlich Ländern unter Mitwirkung der Sozialpartner gezielt entwickelt und eingesetzt wurden (Eichhorst et al. 2010), zur Dämpfung der Beschäftigungseinbrüche. Weiters dürfte die – im europäischen Vergleich relative egalitäre Verteilung der verfügbaren Haushaltseinkommen (siehe Abschnitt 4.2.2) – die Konsumnachfrage und damit die makroökonomische Stabilität gestärkt haben. Dennoch konnte auch in einigen sozialpartnerschaftlich geprägten Ländern – insbesondere Dänemark und Norwegen – nicht verhindert werden, dass die Beschäftigungsquote (ausgehend von einem sehr hohen Niveau) noch im Jahr 2017 niedriger war als im Vorkrisenjahr 2007 (Abbildung 18).

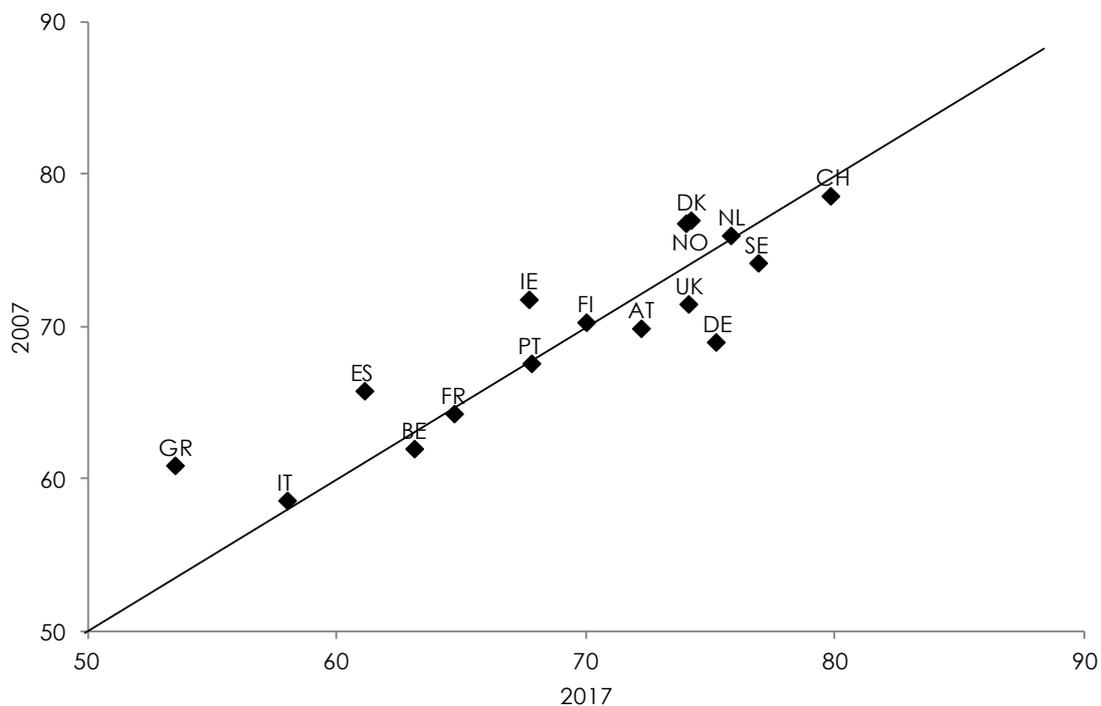
Die Beschäftigungsquote streut in den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern weniger stark, der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert hat sich nach der Krise von 16,3 Prozentpunkte auf durchschnittlich 14 Prozentpunkte verringert. Umgekehrt ging die Entwicklung in den restlichen Ländern in Richtung einer stärkeren Divergenz: Getrieben durch die von der Krise besonders betroffenen Länder (vgl. Kapitel 3.2) sanken nicht nur die Beschäftigungsquoten, sondern es erhöhte sich auch die Differenz zwischen höchster und geringster Quote von durchschnittlich 22 Prozentpunkten 2000/2007 auf 26 Prozentpunkte in der Periode 2008/2017. Die Entwicklung der Beschäftigungsquoten war auch von den Kurzarbeitsprogrammen mitbestimmt, die nach der Krise unter der Mitwirkung der Sozialpartner entwickelt wurden, und zum längerfristigen Erhalt der Arbeitsplätze beitrugen. In Belgien waren 2009 knapp mehr als 5% der Beschäftigten, in Italien und Deutschland gut 3% und in Österreich 1% der Beschäftigten beteiligt (Leoni et al., 2011, S. 191).

Abbildung 18: Vergleich der Beschäftigungsquoten



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

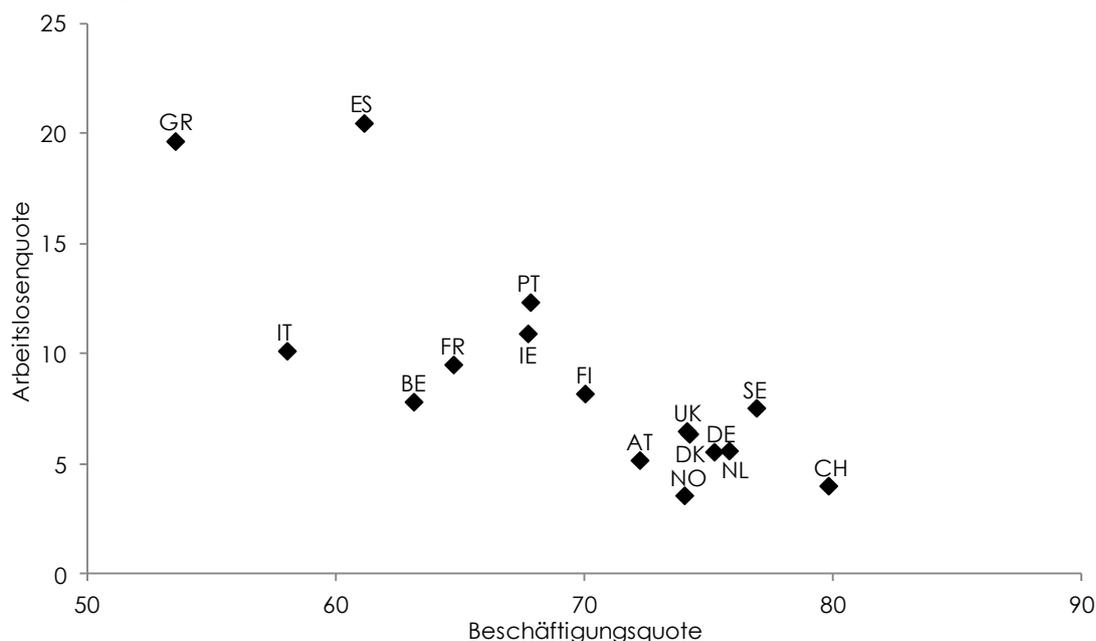
Abbildung 19: Vergleich der Beschäftigungsquoten in % 2007 und 2017



Q: Eurostat, WIFO-Berechnung. – Die Länder, die rechts der 45°-Linie liegen, hatten 2017 eine höhere (u.a. Österreich) jene die links liegen (u.a. Griechenland, Spanien, Irland) eine geringere Beschäftigungsquote im Vergleich zu 2007.

Der überwiegende Teil der Länder in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe ordnet sich in Abbildung 20 im Bereich der hohen Beschäftigungs- und niedrigen Arbeitslosenquote ein (rechts unten). Insgesamt besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote: Länder mit hoher Beschäftigungsquote weisen eine relativ niedrige Arbeitslosenquote auf und umgekehrt.

Abbildung 20: Vergleich der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten in % 2017



Q: Eurostat. WIFO-Berechnungen.

Arbeitslosenquote

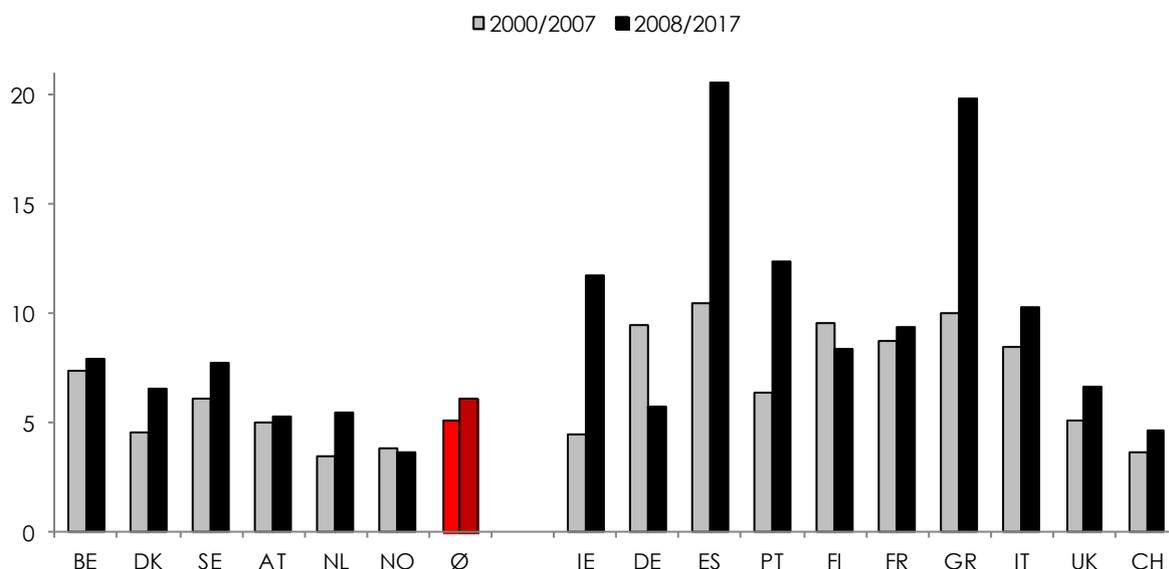
Ausgehend vom Ansatz der industriellen Beziehungen sollte ein höherer Grad an Zentralisierung bei den Lohnverhandlungen tendenziell mit höherer Reallohnflexibilität und mit geringerer Arbeitslosigkeit einhergehen (Kapitel 2.1). Die nationalen Arbeitslosenquoten in den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern streuten weniger stark als in den restlichen Ländern, dies traf sowohl für die Periode vor als auch nach 2008 zu (Abbildung 21). Aussagen über die Kausalität können nicht gemacht werden.

Die geringe Arbeitslosenquote der Schweiz hebt sich von den Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe deutlich ab: Die niedrige kollektivvertragliche Abdeckungsquote und der niedrige Koordinierungsgrad der Gewerkschaften geht hier einher mit einer geringen Arbeitslosigkeit. Dieser Befund – geringe sozialpartnerschaftliche Intensität und gute wirtschaftliche Performance – zeigt sich auch in den anderen Indikatoren: Dies weist darauf hin, dass neben der sozialpartnerschaftlichen Intensität weitere Faktoren – beispielsweise die in- und ausländische Nachfrage, die gesetzlichen Regulierungen industrieller Beziehungen, die Regulierung der Gütermärkte, das Steuer- und Abgabensystem, das Arbeitslosenversicherungssystem

tem, die aktive Arbeitsmarktpolitik – für die Höhe der Arbeitslosigkeit, der Beschäftigungsquote usw. in einem Land relevant sind.⁴¹⁾

In der Gruppe der Länder mit hoher sozialpartnerschaftlichen Intensität stieg die durchschnittliche Arbeitslosenquote zwischen den beiden Betrachtungsperioden 2000/2007 und 2008/2017 im Schnitt knapp um einen Prozentpunkt an, in den restlichen Ländern war der Anstieg deutlich höher und zwischen den Ländern heterogener. Während es in Deutschland wirtschafts- und demographiebedingt zu einer rückläufigen Quote kam, verdoppelte sie sich in den Krisenländern Griechenland und Spanien auf rund 20%, in Irland verdreifachte sich die Quote wenngleich auch von einem geringeren Durchschnittswert ausgehend. In Finnland blieb die durchschnittliche Quote in den beiden Perioden annähernd konstant, die finnische Wirtschaftskrise der 1990er Jahre zog höhere Arbeitslosenquoten nach sich als die Krise 2008ff.

Abbildung 21: Arbeitslosenquote der 15- bis 64-Jährigen in %



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

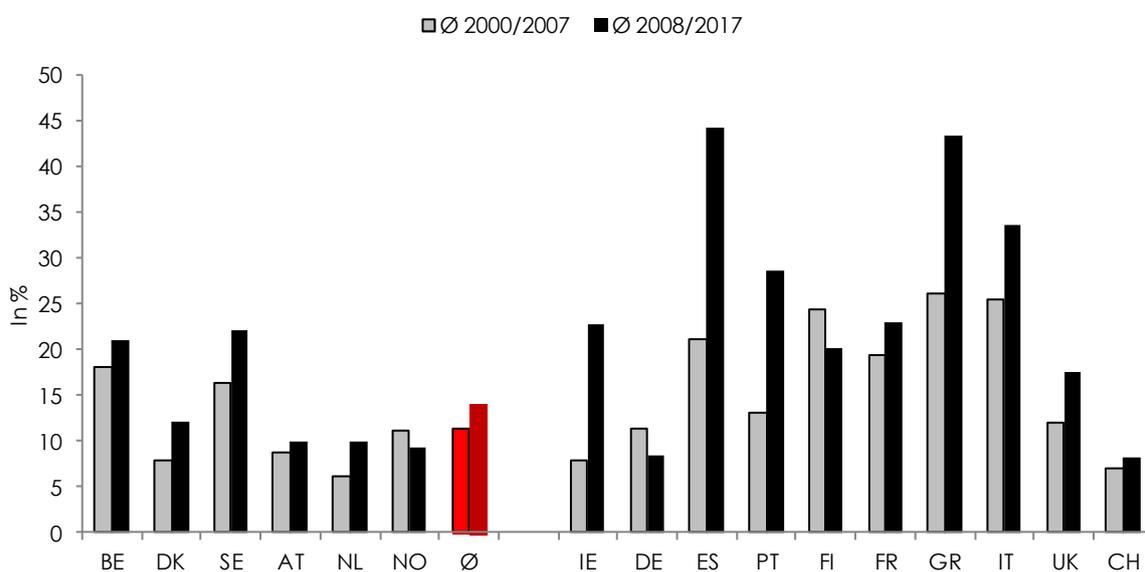
Jugendarbeitslosigkeit

Heterogen ist auch die Jugendarbeitslosigkeit, gemessen als Anteil der arbeitslosen Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren an den Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 15- bis 24-Jährigen ist insgesamt gering, da durch die hohe Ausbildungsbeteiligung nicht alle dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Insgesamt haben jüngere Personen u. a. aufgrund mangelnder Erfahrung meist größere Schwierigkeiten ihre erste Arbeitsstelle zu finden. Anhand der Jugendarbeitslosigkeit zeigt sich einerseits, dass in Ländern mit dualer

⁴¹⁾ Einen Literaturüberblick über empirische Arbeiten zu den Wirkungszusammenhängen zwischen der Arbeitslosenquote und diversen institutionellen Faktoren und gesetzlichen Bestimmungen bieten *Bassanini-Duval*, 2006.

Ausbildung der Jugendarbeitsmarkt nach der Krise weniger angespannt war. In dualen Ausbildungssystemen haben ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgeberverbände eine hohe Präsenz in der Mitgestaltung der Lehrberufe und ihrer Inhalte, gemeinsam mit der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe wird durch die Berufsbildungssysteme eine hohe Jugendbeschäftigung erreicht (Vossiek, 2017). Andererseits hat im Zuge der Krise die Heterogenität der Jugendarbeitslosigkeit zwischen den Ländern stark zugenommen: In den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern erhöhte sich die durchschnittliche Jugendarbeitslosenquote von 11% auf 14%, mit deutlich höheren Werten sowohl in Schweden (in der Periode 2008/2017 22%) als auch in Belgien (21%). Österreich liegt im Zeitraum 2008-2017 mit einer durchschnittlichen Quote von 9,9% gleichauf mit den Niederlanden, geringer war die Jugendarbeitslosigkeit in dieser Periode nur noch in Norwegen mit 9,2% (in Österreich trifft – so wie in Norwegen, Dänemark, Niederlande und der Schweiz eine geringe Jugendarbeitslosigkeit auf eine hohe Jugendbeschäftigung) In den restlichen Ländern weichen auch hier wieder die deutsche und die schweizer Quote mit jeweils 8,3% nach unten ab. In allen anderen Ländern hatte die Jugendarbeitslosenquote bereits vor der Krise einen zweistelligen Wert, der sich in Spanien auf durchschnittlich 44,3%, Portugal auf 28,5% und Griechenland auf 43,2% mehr als verdoppelte und in Italien auf 33%, Irland auf 22,8% und Großbritannien auf 17,4% deutlich anstieg (Abbildung 22).

Abbildung 22: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen



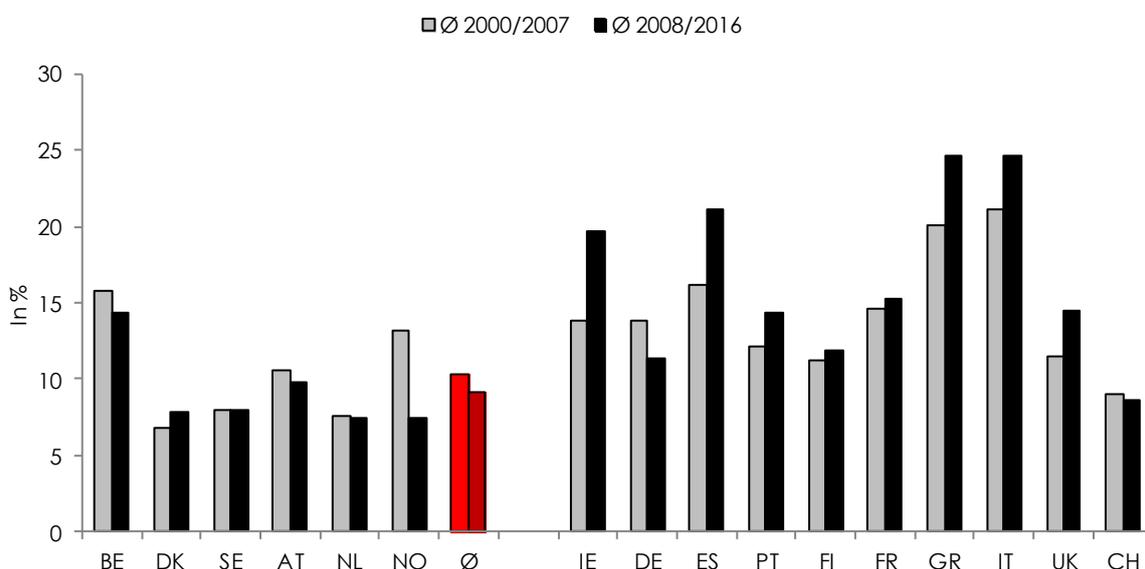
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

NEET Raten

In Ergänzung zur Jugendarbeitslosigkeit eignet sich der Indikator NEET, also der Anteil der 15- bis 34-Jährigen der weder erwerbstätig noch in Ausbildung ist („not in employment, education or training“), zum Vergleich der Lage der Jugendlichen in den betrachteten Ländern. Die-

ses Maß zur Arbeitsmarktexklusion von Jugendlichen und junger Erwachsenen zeigt auch hier geringe Werte in der Ländergruppe mit höherem Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände und gewerkschaftlicher Koordinierung. Abgesehen von Belgien lagen die NEET-Raten im Durchschnitt der Jahre 2008/2017 in allen Ländern dieser Gruppe unter 10%. Einzig Belgien liegt in dieser Gruppe über dem Durchschnitt, während die Schweiz einen kleineren NEET-Anteil hat als Österreich. Seit 2008 sind in den nicht-sozialpartnerschaftlichen Ländern die NEET-Anteile deutlich gewachsen und sind mit einem Viertel in Griechenland und Italien besonders hoch (Abbildung 23). Auch in Spanien (21%) und Irland (20%) trifft – so wie in Griechenland und Italien – eine hohe NEET-Rate mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit zusammen.

Abbildung 23: NEET-Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen



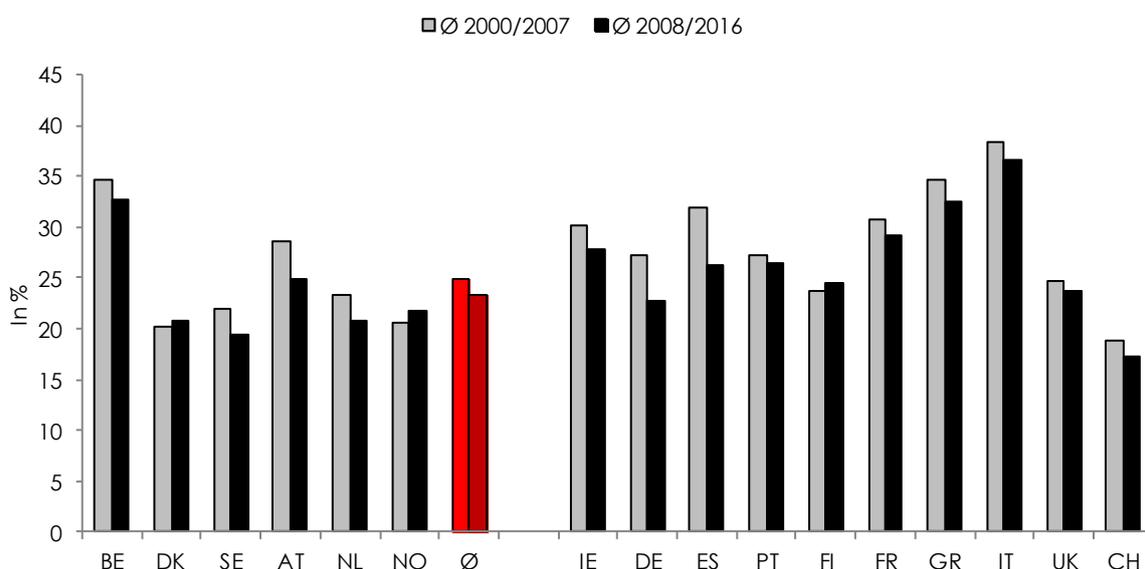
Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Ausmaß der Nutzung des Erwerbspotentials

Insgesamt zeigt sich in den Vergleichsländern, dass das Erwerbspotential zu einem recht unterschiedlichen Ausmaß genutzt wird. Der Anteil der Inaktiven (weder erwerbstätig noch arbeitslos) in der Erwerbsbevölkerung ist in der Schweiz am geringsten, im Durchschnitt der Periode 2008/2017 waren 17,3% der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren inaktiv (Abbildung 24). In der sozialpartnerschaftlich orientierten Ländergruppe bewegt sich der Anteil in diesem Zeitraum zwischen 19,3% (Schweden) und 32% (Belgien), in den anderen Ländern (ohne Schweiz) hingegen zwischen 22,7% (Deutschland) und 36,6% (Italien). Neben der Lage am Arbeitsmarkt wirken auch institutionelle Rahmenbedingungen auf die Teilnahme oder Nichtteilnahme am Erwerbsarbeitsmarkt. Neben dem bereits diskutierten Bildungs- und Ausbildungssystem, wo die Arbeitsmarktpartizipation Jugendlicher und junger Erwachsener in

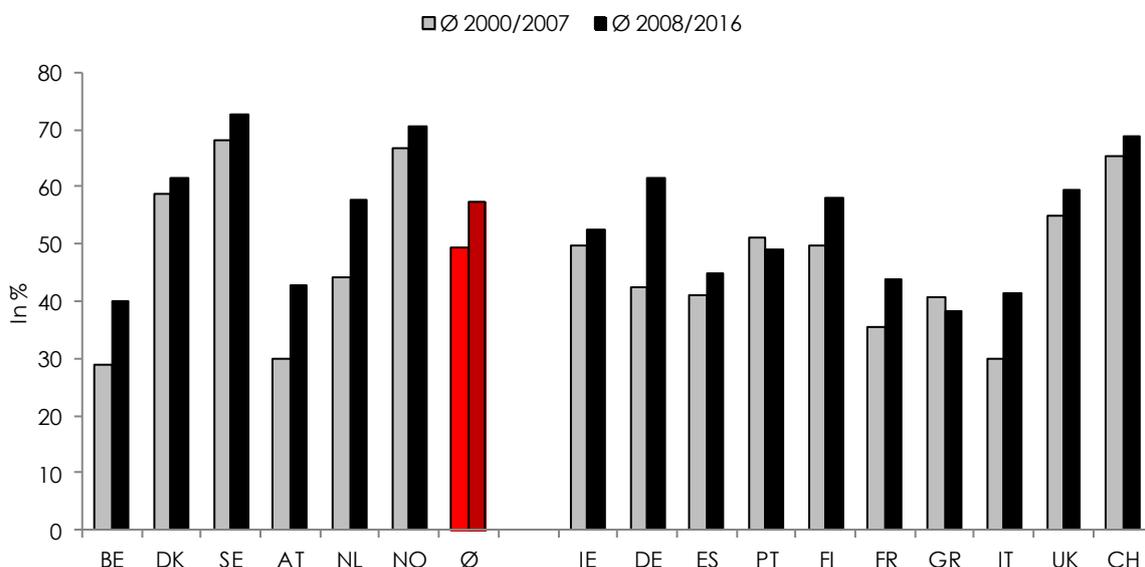
den Ländern mit dualer Ausbildung höher ist, spielt im Haupterwerbsalter die Betreuungsinfrastuktur eine wichtige Rolle (beispielsweise Wunder – Heineck, 2013, Gambaro et al., 2016). Nicht zuletzt sind die Pensionsregulierungen bzw. das Pensionsantrittsalter mitbestimmend für den Zeitpunkt des Pensionsantritts. Die beiden letztgenannten Faktoren sind in Österreich für den vergleichsweise hohen Inaktivitätsanteil mitverantwortlich, das zeigt sich auch an der niedrigen Beschäftigungsquote in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (Abbildung 25). Auch in Belgien reduziert der vorhandene vorzeitige Pensionsantritt bei langer Versicherungsdauer (ab 42 Versicherungsjahren ist 2017 ein Pensionsantritt mit 63 Jahren möglich) die Beschäftigungsquote Älterer. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte ist in beiden Zeitperioden vorhanden, nur in den Krisenländern Portugal und Griechenland sank in der Periode 2017/2008 die durchschnittliche Quote gegenüber dem Zeitraum 2000/2007.

Abbildung 24: Anteil der inaktiven 15- bis 64-Jährigen in %



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Inaktive sind weder beschäftigt noch arbeitslos. Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Abbildung 25: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Reallöhne

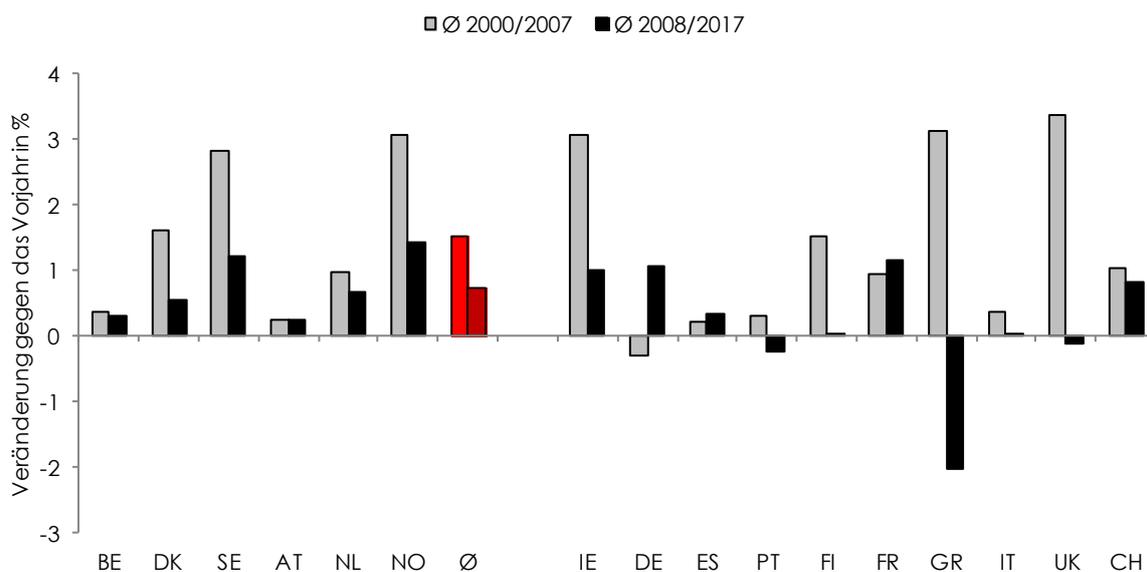
Die jährliche Veränderung der ArbeitnehmerInnenentgelte pro ArbeitnehmerIn (kurz Reallohn pro Kopf) ist ein weiterer Makro-Indikator. Die Bestimmungsfaktoren der individuellen Lohnhöhe sind neben Bildung, Qualifikation und Arbeitserfahrung (Mincer, 1974) auch u.a. das Geschlecht sowie arbeitsplatzspezifische Faktoren (Böheim et al., 2017). Die gesamtwirtschaftliche Lohnhöhe wird darüber hinaus von der Wirtschaft- bzw. Branchenstruktur mitbestimmt. Die Spezialisierung der Wirtschaft ist somit eine wichtige Variable der Lohnhöhe und ihrer Entwicklung über die Zeit. Beschäftigungsveränderungen, die in den Wirtschaftssektoren unterschiedlich ausgeprägt sind, können die durchschnittlichen Lohnhöhen verändern, auch wenn die Lohnhöhen der Beschäftigten konstant blieben. Die Interpretation des Indikators „Reallohnentwicklung“ braucht daher eine Einbettung in die Arbeitsmarktstruktur sowie in die Veränderungen des Arbeitsmarktes (van Klaveren et al., 2015). Seit der Krise 2008 hat sich die Zusammensetzung der ArbeitnehmerInnen vor allem in den Krisenländern verändert: Unmittelbar im Krisenjahr 2008 wurden Arbeitsplätze in Wirtschaftszweigen und Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen und befristeten Arbeitsverträgen als erste abgebaut (Delahaie et al., 2017, Orsini, 2014). Weiters veränderte sich der Anteil der unselbständig Beschäftigten teilweise stärker als die Beschäftigungsquote insgesamt (selbständig⁴²) und unselbständig Erwerbstätige). Der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter bewegte sich 2017 zwischen 35% in Griechenland und 70% in Schweden, zehn Jahre früher waren es 40% in Griechenland und 67% in Schweden.

⁴²⁾ Von der Erwerbsbevölkerung sind in Norwegen knapp 5% und in Griechenland 17% selbständig Erwerbstätig.

Der krisenbedingte Beschäftigungsabbau führte 2008/2009 in Spanien, Portugal und Irland zu einem allgemeinen Anstieg der Durchschnittslöhne (Cruces, et al., 2016), der deutlich höher war als in den restlichen Ländern, auch Griechenland hatte 2008/2009 noch Reallohnzuwächse. Ab 2010 entwickelten sich in diesen Ländern die Reallöhne aufgrund der Veränderungen in den Lohnverhandlungsstrukturen aber auch durch die Lohnkürzungen im öffentlichen Dienst negativ. In Portugal sanken alleine zwischen 2010 und 2013 die Reallöhne mit -14% im öffentlichen Dienst doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft mit -7,3%, in Spanien und Italien entwickelten sie sich mit -10% bzw. -7% (Aguilera et al., 2016).

Ein Blick auf die Reallohnsteigerungen innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe zeigt ein anderes Bild: Auch wenn es in einzelnen Jahren Reallohnverluste gab, erhöhten sich die Reallöhne in der Periode 2008/2017 um durchschnittlich +0,7%, Schweden und Norwegen realisierten mit +1,2% bzw. +1,4% höhere Reallohnzuwächse. Auch in Frankreich, Deutschland, der Schweiz und Irland entwickelten sich die Reallöhne im Gleichklang mit Schweden und Norwegen und damit dynamischer als im Schnitt der Länder mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität.

Abbildung 26: Reallöhne, Veränderungen in % gegenüber dem Vorjahr



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. - Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Niedriglohnbeschäftigung

Die Lohnhöhen sind sowohl durch die Mindestlöhne in den Tarifbestimmungen als auch durch die gesetzlichen Mindestlöhne mitbestimmt. Wie in Kapitel 3 ausgeführt gibt es in 20 der 28 Mitgliedsländer der Europäischen Union gesetzliche Mindestlöhne. Die jährliche Anpassung der Mindestlöhne wurde insbesondere in den von der Krise besonders betroffenen Ländern ausgesetzt bzw. zurückgenommen und damit die Lohnflexibilität erhöht. Der Niedriglohnsektor

sollte sich daher im Zuge der Beschäftigungsumbrüche sowie den Modifikationen in den Lohnverhandlungsstrukturen und Mindestlohnanpassungen ebenfalls verändert haben. Der Niedriglohnsektor definiert sich gemäß OECD als Beschäftigte mit Bruttostundenverdiensten von unter zwei Drittel des medianen Stundenverdienstes.⁴³⁾

Gemäß Verdienststrukturerhebung⁴⁴⁾ zeigt sich folgendes Bild: Im Durchschnitt 2014 betrug die Niedriglohnbeschäftigungsquote in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe 10,2% und lag damit geringer unter jener der restlichen Länder. Unter diesem Durchschnitt der Gruppe bewegten sich Schweden (2,6%), Belgien (3,8%), Norwegen (8,3%) und Dänemark (8,6%). In Österreich und den Niederlanden wurde der Länderschnitt mit 14,8% bzw. 18,5% deutlich überschritten (vgl. Abbildung 27, Abbildung 28). Zwischen 2006 und 2014 ist der durchschnittliche Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der sozialpartnerschaftlich orientierten Ländergruppe konstant geblieben.

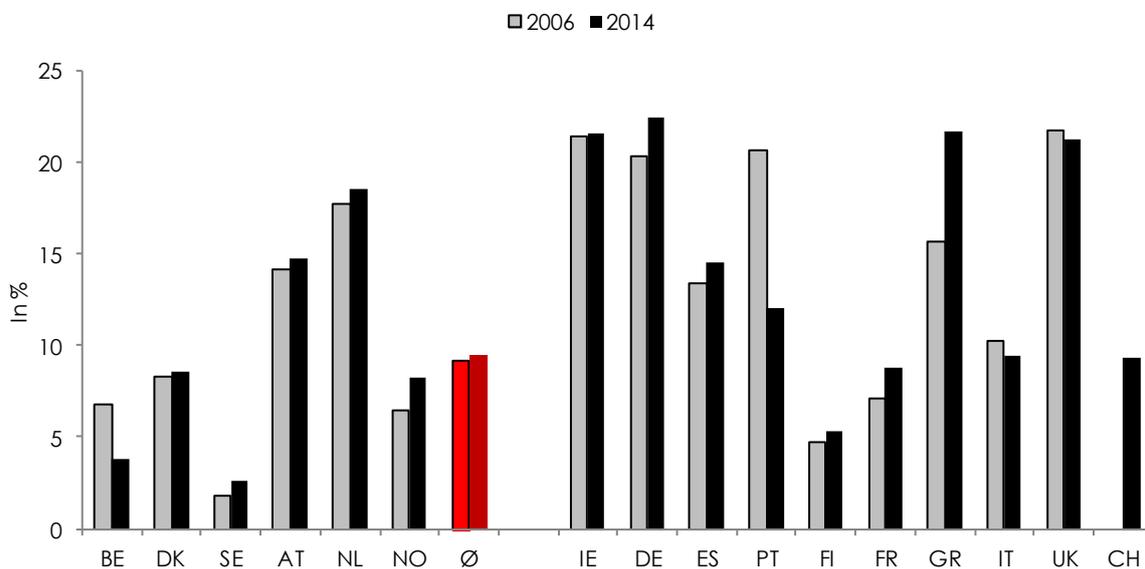
In den Ländern mit relativ schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen bewegte sich der Niedriglohnsektor 2014 zwischen 5,3% in Finnland und 22,5% in Deutschland. Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland zwischen 2006 und 2014 sowie das insgesamt hohe Niveau wurde auch auf die fallende Tarifbindung zurückgeführt (*Kalina – Weinkopf, 2008*). Seit Jänner 2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn, das Lohnwachstum der Anspruchsberechtigten beschleunigte sich seither deutlich (*Burauel, et al., 2017*), damit sollte der Trend eines wachsenden Niedriglohnsektors gestoppt sein. Insgesamt hat sich in den nicht-sozialpartnerschaftlichen Ländern der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten gegenüber 2006 erhöht: Neben Deutschland vor allem in Griechenland, weniger stark in Frankreich und Spanien. In Portugal war der Niedriglohnanteil 2014 mit 12,0% geringer als 2006 mit 20,7%. Neben der deutlich gesunkenen Beschäftigungsquote und der höheren Arbeitslosenquote ist hierfür vor allem die Reallohnentwicklung verantwortlich: Zwischen 2006 und 2014 (die Verdienststrukturerhebung ist für beide Jahre vorhanden) sanken die Reallohne um insgesamt 4,6% während sich im selben Zeitraum die Mindestlöhne stärker entwickelten und damit zum relativen Rückgang des Niedriglohnsektors beitrugen.

Zwischen dem Ausmaß der Beschäftigung im Niedriglohnsektor und der Gewerkschaftsdichte zeigt sich folgender Zusammenhang: Länder mit hoher Gewerkschaftsdichte bzw. einem hohen Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (allen voran Frankreich) haben ein geringeres Ausmaß an Niedriglohnbeschäftigung (Abbildung 28). Eine starke Segmentierung innerhalb der Gewerkschaft in unterschiedliche Berufsgruppen, wie das beispielsweise in Schweden der Fall ist, scheint aber kein Hindernis für eine komprimierte Lohnstruktur zu sein.

⁴³⁾ Gemäß Verdienststrukturerhebung 2014 lag der Medianstundenlohn (brutto, einschließlich Mehr- und Überstunden) bei 13,9 €, die Niedriglohnschwelle bei 9,2 €.

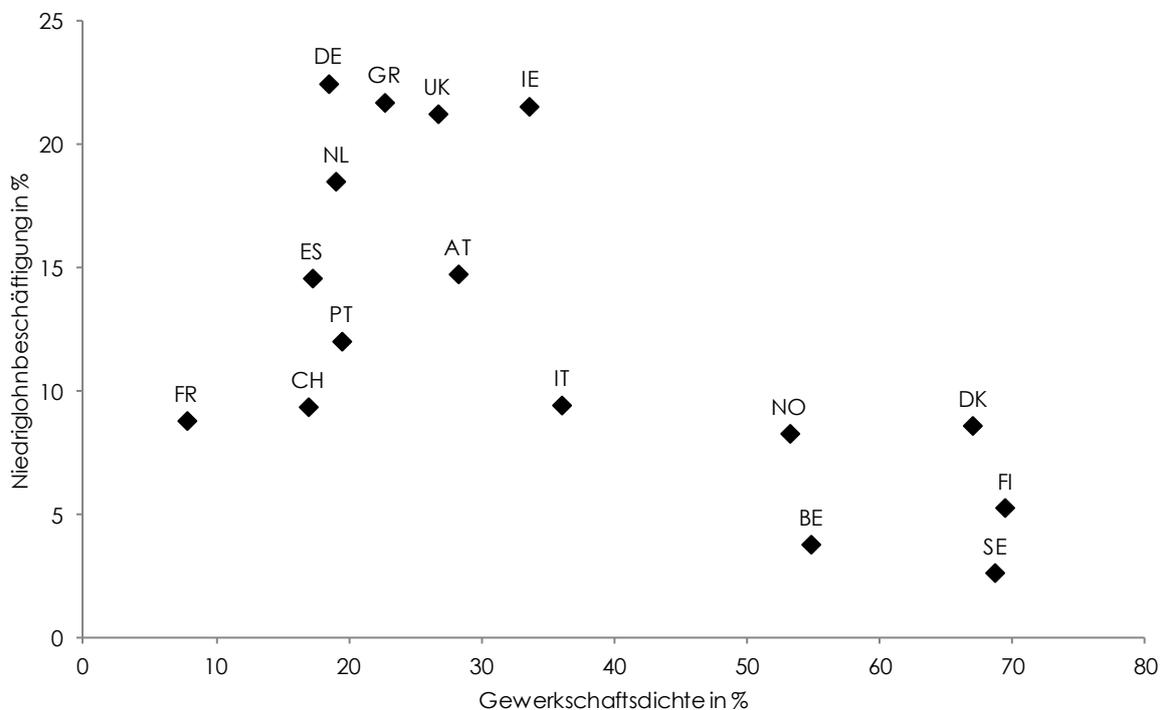
⁴⁴⁾ Vergleichbare Daten bietet die Verdienststrukturerhebung, diese wird in der EU alle vier Jahre (zuletzt 2014) durchgeführt. Die Erhebung umfasst Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Der öffentliche Dienst bleibt damit ebenso unberücksichtigt wie Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Abbildung 27: Niedriglohnbeschäftigung
Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten in %



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt, für die Schweiz ist für 2006 kein Wert verfügbar.

Abbildung 28: Gewerkschaftsdichte und Niedriglohnbeschäftigung, 2014



Q: Eurostat, ICTWSS, WIFO-Berechnungen. – Gewerkschaftsdichte als Durchschnitt 2008/2013. Niedriglohnbeschäftigung wird hier als Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten gemessen.

4.2.2 Wirtschaftswachstum

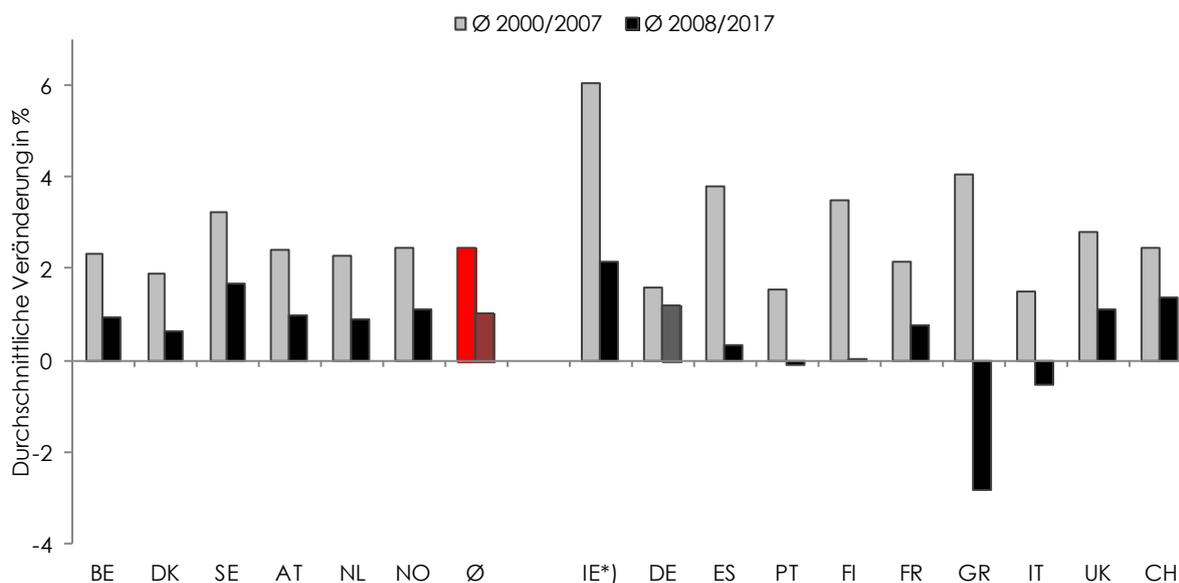
Die Ansätze der Theorie industrieller Beziehungen gehen von positiven Effekten auf die makroökonomische Performance aus, die nachfolgend auf der Grundlage des Indikators „Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts“ diskutiert werden. Ein hoher Zentralisierungsgrad der großen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenverbände und ein umfassender Vertretungsanspruch bedeuten auch ein gemeinsames Interesse bzw. eine gemeinsame Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung eines Landes. Eine hohe Repräsentanz in den Entscheidungsgremien kann die Bereitschaft positiv beeinflussen, geschlossene Beschlüsse mitzutragen (Traxler – Brandl, 2009). Auch der Sozialkapitalansatz konstatiert eine positive Wechselwirkung zwischen der wirtschaftlichen Entwicklung eines Landes und dem Vertrauensverhältnis unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen zueinander, wobei hohes Vertrauen vor allem über Innovationen zur höheren wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beiträgt (Akçomak – Ter Weel, 2009). Der dritte theoretische Ansatz der „umfassenden Koalitionen“ nach Olson konstatiert einen negativen Zusammenhang zwischen Verbänden und Wachstumsperformance. Wie in Abschnitt 2.2 erläutert, sind die betrachteten sozialpartnerschaftlichen Institutionen keine ausschließlich auf Verteilung konzentrierten Verbände, sondern orientieren sich gerade in der Ländergruppe mit hoher Sozialpartnerorientierung seit der Krise 2008 verstärkt auf die Arbeitsmarktpartizipation bzw. Integration.

Ein Vergleich der realen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts zeigt deutliche Unterschiede in den beiden Betrachtungsperioden. In allen Ländern gab es in der zweiten Periode eine deutliche Wachstumsabschwächung (Abbildung 29). In der sozialpartnerschaftlich orientierten Ländergruppe verlangsamte sich das Wachstum von durchschnittlich 2,4% p.a. auf 1,0% p.a., einzig Schweden konnte in der zweiten Periode überdurchschnittliche 1,7% p.a. erreichen. In der zweiten Gruppe dauerten die Rückgänge der Wirtschaftsleistung in Griechenland, Spanien, Italien mehrere Jahre an, sodass die durchschnittliche Wachstumsrate dieser Länder zwischen 2008 und 2017 negativ blieb. Die Einbrüche der Wachstumsraten 2008/2009 bzw. auch 2012/2013 in den anderen Ländern konnten in der jüngeren Vergangenheit kompensiert werden, sodass hier auch in der zweiten Periode leicht positive Wachstumsraten vorhanden waren, die allerdings niedriger ausfielen als in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Die Schweiz und Deutschland reihen sich beim Wirtschaftswachstum der jüngeren Vergangenheit in die Gruppe mit überdurchschnittlicher Performance ein.

Der Vergleich des realen BIP pro Kopf zeigt, dass die Mehrheit der Länder mittlerweile das Vorkrisenniveau erreicht bzw. überschritten hat (Abbildung 30). In den sozialpartnerschaftlichen Ländern lag das reale BIP-Pro-Kopf 2017 im Schnitt um knapp 3% über dem Wert von 2007. Norwegen hatte in diesem Jahrzehnt ein kumuliertes reales Wirtschaftswachstum von +10 Prozentpunkten aber auch ein Bevölkerungswachstum von +11%; daher lag das BIP-Pro-Kopf 2017 unter dem Wert von 2007. Nicht so Griechenland, hier war 2017 die reale Wirtschaftsleistung pro Kopf um 23% unter dem Niveau von 2007 und auch die Bevölkerung um 6% kleiner als 2007. Italien und Finnland lagen mit -8,4% bzw. -4,6% unter dem Wert von 2007. Spanien erreichte 2017 erstmals das Niveau von 2007 und in Portugal lag es um 1,2% über

2007. Die Wirtschaftsleistung von Irland sticht hier wieder hervor. Im Jahr 2015 stieg die Wirtschaftsleistung gemäß der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) um +25,6% an. Dafür sind sowohl Neuerungen in den VGR-Regeln wie auch Sondereffekte (beispielsweises die Verschiebung einer Bilanz eines Flugzeugleasing-Unternehmens nach Irland) mitverantwortlich⁴⁵). *FitzGerald (2015)* argumentiert, dass diese enorme Erhöhung nicht in der inländischen Realwirtschaft angekommen ist, die Beschäftigungsquote stieg nur um 1,6 Prozentpunkte und die Reallöhne um 1,7%. Daher sollten die Pro-Kopf-Werte mit Vorsicht interpretiert werden.

Abbildung 29: Durchschnittliches reales BIP-Wachstum in %

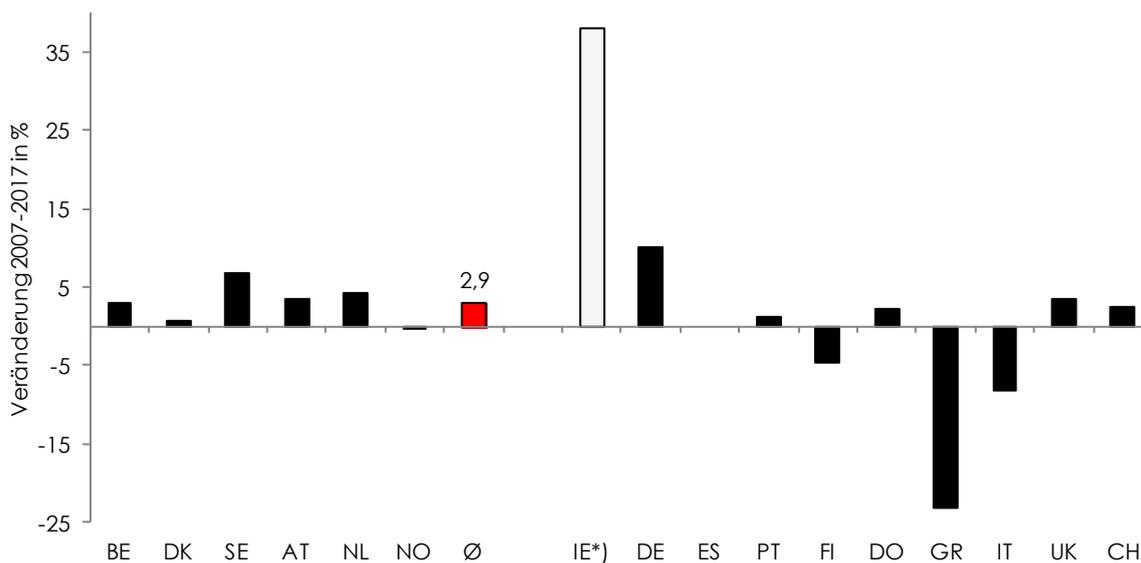


Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. – *) Der Durchschnittswert von Irland wurde ohne dem u.a. erfassungsbedingten hohen Wirtschaftswachstum des Jahres 2015 (+25,6%) berechnet (vgl. Abschnitt 4.2.2 und Fußnote 45).

⁴⁵) Mit den neuen Regeln wird der Verkauf von im Ausland produzierten Gütern ans Ausland, die im Auftrag einer irischen Firma erfolgen, als Export erfasst (EUROSTAT, 2014, ESVG 2010, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5925749/KS-02-13-269-DE.PDF/0f8f50e6-173c-49ec-b58a-e2ca93ffd056>).

Der Indikator BIP-Wachstumsrate (Summe der im Land erzeugten Waren und Dienstleistungen innerhalb eines Jahres) zeigte in Irland 2015 eine außergewöhnliche Entwicklung (siehe Abbildung 29): In Irland haben viele globale Konzerne ihre Zentrale. In Abhängigkeit der internationalen Geschäftstätigkeit bzw. der neuen Verbuchung dieser Tätigkeiten laut ESVG 2010 kam es 2015 zu einem außergewöhnlichen Wirtschaftswachstum in der Höhe von +25,6%, das u.a. durch die Erfassung der ausländischen Wirtschaftstätigkeit in den irischen Konzernzentralen mitbestimmt wurde.

Abbildung 30: Reales BIP pro Kopf, 2017 im Vergleich zu 2007
Veränderung in %



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. ← Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. – *) Der hohe Wert von Irland resultiert aus der Niveaushiftung 2015, wo das reale BIP um +25,6% anstieg (vgl. Abschnitt 4.2.2 und Fußnote 45).

4.2.3 Verteilung

Lohnpolitischer Verhandlungsspielraum

Wenngleich sich die Länder der sozialpartnerschaftlichen Gruppe aufgrund ihrer formalen verbandlichen Strukturen ähneln, deuten die bisher präsentierten Daten – insbesondere jene bezüglich der Niedriglohnbeschäftigung und der Lohnentwicklung – darauf hin, dass sich Länder mit hoher sozialpartnerschaftlicher Intensität in der Zielsetzung ihrer Lohnpolitik voneinander abheben. *Traxler (2005)* unterscheidet im Kontext koordinierter Lohnverhandlungssysteme zwischen „moderierungsorientierter“ und „verteilungsorientierter“ Lohnkoordination. Bei der moderierungsorientierten Lohnpolitik geht es primär um das Ziel, Lohnabschlüsse zu erreichen, die die Wettbewerbsfähigkeit in den exponierten Sektoren nicht gefährden. Im Vordergrund steht der Vergleich der Lohnstückkosten mit im Ausland konkurrierenden Unternehmen. Diese Strategie zielt darauf ab, das Wachstum und die Beschäftigung durch Exportsteigerungen anzukurbeln. Die verteilungsorientierte Lohnpolitik hingegen folgt dem Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik. Demnach sollen ArbeitnehmerInnen mit ähnlichen Aufgaben unabhängig von der Ertragslage der Unternehmen ähnlich entlohnt werden. Eine solidarische Lohnsetzung wurde auch im sogenannten Rehn-Meidner Modell vertreten, das die lohnpolitischen Entscheidungsprozesse in den nordischen Ländern insbesondere in den 1960er- und 1970er-Jahren in unterschiedlichem Ausmaß geprägt hat (vgl. *Erixon, 2010*). Demnach galt es, eine Kombination aus maximaler Beschäftigung, hohem Wirtschaftswachstum und fairer Entlohnung zu erreichen. Lohnunterschiede sollten lediglich Unterschiede in der Qualifikation und

den Fähigkeiten der Beschäftigten sowie in den Arbeitsbedingungen widerspiegeln. Unternehmen, die unter einer solidarischen Lohnpolitik nicht rentabel produzieren konnten, wurden aus dem Markt gedrängt. Um zu verhindern, dass die Arbeitslosigkeit durch diesen Rationalisierungsprozess steigt, kam der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Investition in das Humankapital eine zentrale Rolle zu.

Eine Beurteilung ob bzw. in welchem Ausmaß die betrachteten Länder eher eine moderierungs- oder eine verteilungsorientierte Lohnpolitik verfolgt haben, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Ein Vergleich, der aufzeigt, in welchem Umfang die Lohnsteigerungen am Produktivitätswachstum ausgerichtet waren und in welchem Ausmaß die Beschäftigten für den Anstieg der Verbraucherpreise kompensiert wurden, kann zumindest Hinweise zur relativen Bedeutung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit in Lohnverhandlungen liefern. Abbildung 31 bildet für die Jahre 2000/2007 und 2008/2017 die durchschnittliche Differenz zwischen dem jährlichen Nominallohnzuwachs und der Summe aus jährlichem Preis- und Produktivitätszuwachs ab.⁴⁶⁾ Hier zeigt sich, dass in der sozialpartnerschaftlichen Gruppe lediglich die skandinavischen Länder (Norwegen, Dänemark und Schweden) in beiden Zeitabschnitten Nominallohnsteigerungen erfahren haben, die die Steigerungen in den Verbraucherpreisen und in der Arbeitsproduktivität übertroffen haben. In der Ländergruppe mit relativ schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen trifft das nur für die Schweiz zu. Am höchsten waren diese relativen Steigerungen in Norwegen. Mit anderen Worten wurde in diesen Fällen der sogenannte *lohnpolitische Verhandlungsspielraum* (vgl. Schulten, 2012B) ausgeschöpft, was darauf hindeutet, dass diese Länder im Vergleich zu den restlichen Ländern eher eine verteilungsorientierte Lohnpolitik verfolgten.

In den Vorkrisenjahren 2000/2007 verzeichneten in erster Linie Deutschland und Österreich mit -1,8 bzw. -1,1 Prozentpunkten eine relativ ausgeprägte negative Verteilungsbilanz. In Deutschland werden die schwachen Reallohnsteigerungen der rückläufigen Tarifbindung (s. Kapitel 3) zugeordnet, aber auch der zunehmenden Heterogenität der Entlohnungsschemata – insbesondere in bestimmten Industrien am unteren Rand der Lohnverteilung (Antonczyk et al., 2010). In Österreich trägt die Segmentierung des Arbeitsmarktes in stabile und instabile Arbeitsplätze bzw. in kontinuierliche und diskontinuierliche Erwerbsverläufe zur Erklärung der schwachen Lohnentwicklung bei. Eine Untersuchung für die Jahre 2000 bis 2015 zeigt, dass das Lohnwachstum der instabil Beschäftigten (d. h. derjenigen, die nicht ganzjährig bzw. über einen längeren Zeitraum durchgehend beschäftigt waren) in diesem Zeitraum deutlich hinter dem der stabil Beschäftigten und z. T. auch hinter der Tariflohnentwicklung zurückgeblieben ist (Eppel et al., 2017). Aufgrund der hohen Arbeitsplatzfluktuation kommen die instabil Beschäftigten – überproportional häufig sind dies Jugendliche, ausländische und geringqualifizierte Arbeitskräfte – trotz der in Österreich durchgehend stabilen kollektivvertraglichen Ab-

⁴⁶⁾ Für die Nominallöhne werden die nominalen ArbeitnehmerInnenentgelte pro ArbeitnehmerIn herangezogen. Die Arbeitsproduktivität wird durch das reale Bruttoinlandsprodukt pro Erwerbstätigen dargestellt. Für die Preisentwicklung wird der harmonisierte Verbraucherpreisindex verwendet.

deckungsquote nahe bei 100% weniger in den Genuss der in den Kollektivverträgen ausverhandelten Lohnerhöhungen. Instabil Beschäftigte sind nur unterjährig (z. B. saisonal) und nicht über einen längeren Zeitraum durchgehend beschäftigt. Aufgrund der brüchigen Erwerbsverläufe treten diese Personen immer wieder neu in ein Beschäftigungsverhältnis ein und schreiten daher in ihrer Lohnentwicklung nicht automatisch voran. Ein erhöhtes Arbeitskräfteangebot in bestimmten Segmenten (z. B. Niedrigqualifizierte) kann auch die Verhandlungsposition dieser Arbeitskräfte bei Beschäftigungsaufnahme geschwächt oder dazu geführt haben, dass Überzahlungen über das KV-Niveau im Zeitverlauf abgebaut wurden.

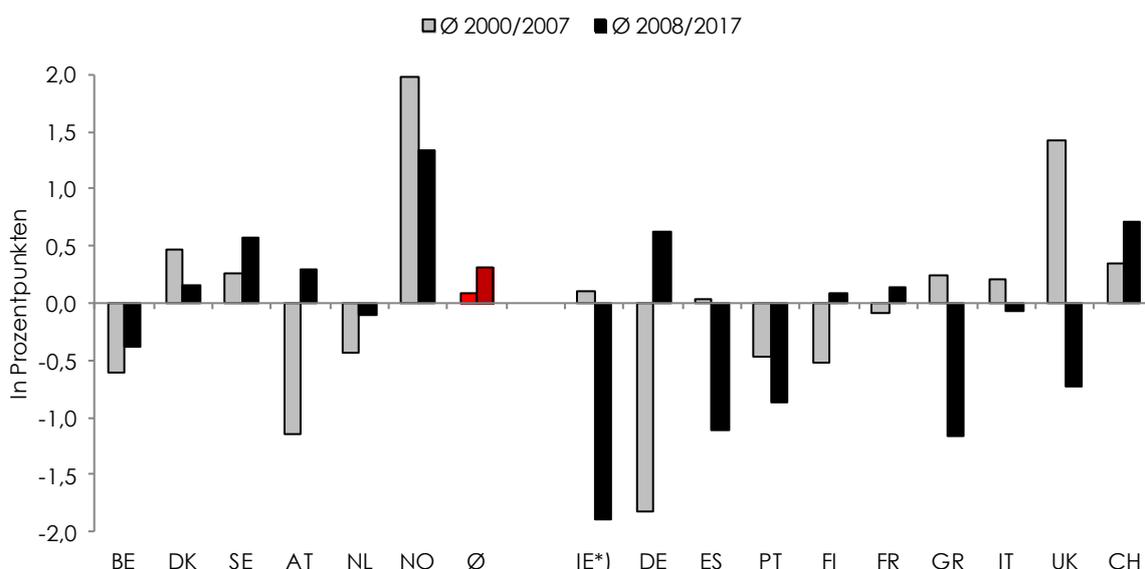
In den Jahren 2008/2017 waren die Krisenländer jene, deren Nominallohnsteigerungen in Relation zu den Preis- und Produktivitätssteigerungen am geringsten ausfielen. Die Differenz betrug in Irland, Griechenland, Spanien und Portugal -1,9, -1,2, -1,1 bzw. -0,9 Prozentpunkte⁴⁷⁾. Das deutliche Auseinanderklaffen zwischen Reallohn- und Produktivitätsentwicklung in den betrachteten Nachkrisenjahren betrifft somit fast ausschließlich die Länder, die in besonderem Ausmaß von der Finanzmarktkrise betroffen waren und in den darauffolgenden Jahren im Rahmen der Krisenpolitik der Troika diverse Reformen, insbesondere im Bereich der Lohnfindungsstrukturen, umsetzen mussten. Die Reformen betrafen etwa die Ausdehnung von Öffnungsklauseln, die Schwächung des Günstigkeitsprinzips, die Reduzierung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sowie Lohnkürzungen und Lohnstopps im öffentlichen Sektor und Kürzungen des Mindestlohns (siehe Abschnitt 3.2). Auch in Großbritannien fiel die Verteilungsbilanz in den Jahren seit Krisenausbruch deutlich negativ aus (-0,7 Prozentpunkte), eine Entwicklung, die u. a. maßgeblich von der expansiven Geldpolitik, der Abwertung des Pfundes und der hohen Inflation getrieben war. Neben Norwegen (+1,3 Prozentpunkte) zählen die Schweiz (+0,7 Prozentpunkte), Schweden und Deutschland (jeweils +0,6 Prozentpunkte) in den Jahren nach Ausbruch der Krise zu den Ländern mit den in Relation zu den Produktivitäts- und Preissteigerungen höchsten Nominallohnsteigerungen. Hingegen fiel die lohnpolitische Verteilungsbilanz in den Niederlanden, Belgien und Italien mit -0,4 bis -0,1 Prozentpunkten leicht negativ und in Österreich, Dänemark, Finnland und Frankreich mit +0,1 bis +0,3 Prozentpunkten leicht positiv aus.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Länder in beiden Ländergruppen hinsichtlich der Ausrichtung der Nominallöhne nach der Inflations- und Produktivitätsentwicklung sehr heterogen darstellen. Norwegen, Dänemark, Schweden, die Schweiz, Frankreich und Italien haben den lohnpolitischen Verhandlungsspielraum in den betrachteten Zeitperioden vor und nach Ausbruch der Krise voll oder annähernd ausgeschöpft. In Deutschland und Österreich sind die Reallohnzuwächse in der Vorkrisenperiode deutlich hinter den Produktivitätssteigerungen zurückgeblieben, die Relation kehrte sich in den Jahren nach Ausbruch der Kri-

⁴⁷⁾ Der Wert für Irland wird als Durchschnitt der Jahre 2008-2017 ohne Berücksichtigung des Jahres 2015 berechnet, da Irland laut Eurostat für dieses Jahr ein Wachstum von 25,6% hatte (vgl. Fußnote 45) und damit einen extrem hohen Wert für die Arbeitsproduktivität (reales BIP pro ArbeitnehmerIn) von +22,5% aufweist. Würde das Jahr 2015 bei der Berechnung des Durchschnittswerts in den Krisenjahren 2008-2017 berücksichtigt, würde die Verteilungsbilanz bei -3,7 Prozentpunkten liegen.

se um. In den Nachkrisen Jahren waren die Krisenländer Irland, Griechenland, Portugal und Spanien sowie Großbritannien von einer ausgeprägten negativen Verteilungsbilanz betroffen.

Abbildung 31: Verteilungsbilanz: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung in Prozentpunkten



Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. Die Werte von 2017 basieren auf dem AMECO-Forecast. Der Durchschnittswert von Irland wurde ohne dem erfassungsbedingten (vgl. Abschnitt 4.2.2 und Fußnote 45) hohen Wirtschaftswachstum des Jahres 2015 (+25,6%) berechnet.

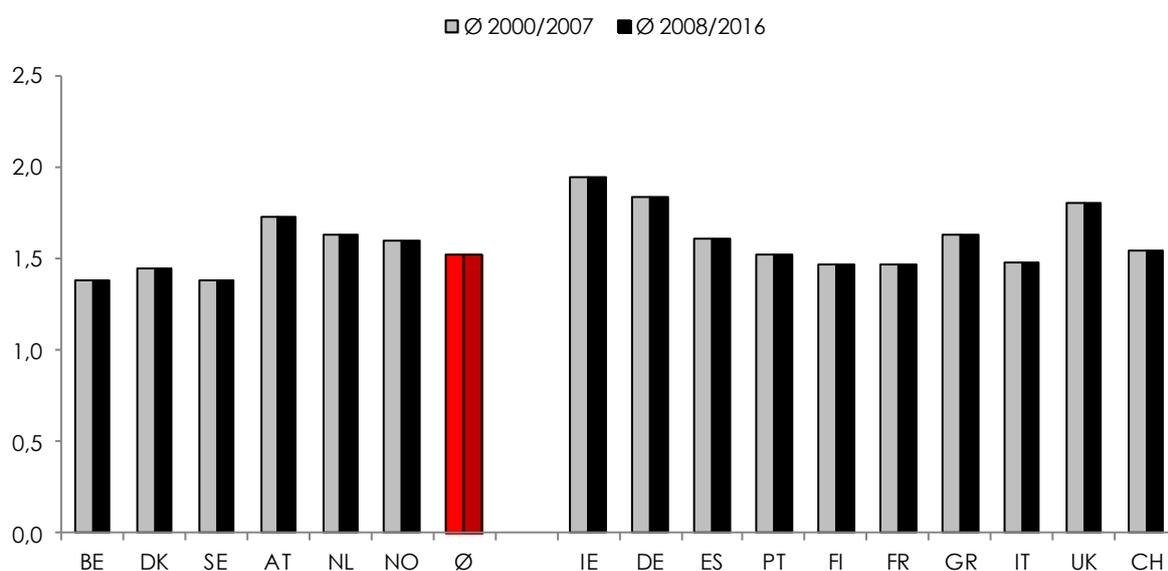
Lohnungleichheit

Wie in Kapitel 2 ausgeführt, zeigen empirische Studien, dass ein stärkerer Koordinierungsgrad der Lohnverhandlungen mit einer geringeren Lohnspreizung bzw. dass eine Dezentralisierung von Lohnverhandlungen mit einer höheren Lohnspreizung einhergeht. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die Spreizung der Löhne und Gehälter von Vollzeitbeschäftigten auf Basis von Daten der OECD. Dabei ist zu bedenken, dass sich (a) sowohl die Beschäftigung und die Arbeitslosenquoten zum Teil seit Ausbruch der Krise maßgeblich verändert haben (siehe Abschnitt 4.1) und (b) Teilzeit- und andere Nichtvollzeitbeschäftigungsverhältnisse nicht berücksichtigt werden. Somit handelt es sich insgesamt nur um einen Teil der Beschäftigten und zudem in der zweiten Zeitperiode um eine zum Teil deutlich kleinere Gruppe von LohnempfängerInnen als in der ersten Zeitperiode, sodass diese Ungleichheitsmaße nur einen Ausschnitt der Realität darstellen.

Der Abstand der mittleren zu den niedrigen Löhnen und Gehältern wird in Abbildung 32 durch das Maß P50/P10, das die Relation des Medianlohns zur oberen Schwelle des 1. Dezils der Lohnverteilung darstellt, wiedergegeben. Für diese Spreizung spielen institutionell bzw. gesetz-

lich festgelegte Lohnuntergrenzen (Mindestlöhne) aber auch die in der Arbeitslosenversicherung festgelegten Leistungen eine entscheidende Rolle.⁴⁸⁾ Die Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung ist nach diesem Maß in allen betrachteten Ländern in beiden Zeitperioden unverändert geblieben. Die Relation zwischen mittleren und niedrigen Löhnen variiert zwischen dem 1,4-fachen (Belgien, Dänemark und Schweden) und dem 1,9-fachen (Irland). Österreich verzeichnet mit einem Wert von 1,7 für diesen Bereich der Lohnverteilung die höchste Ungleichheit innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe, die von allen betrachteten Ländern nur von Deutschland (1,8) und den angelsächsischen Ländern Großbritannien (1,8) und Irland (1,9) übertroffen wird. Die Schweiz, Finnland, Frankreich, Italien und Portugal weisen den gleichen Wert wie der Durchschnitt der sozialpartnerschaftlichen Gruppe auf, während in Spanien und Griechenland die Löhne in der unteren Hälfte der Lohnverteilung etwas ungleicher verteilt sind. Im Gegensatz zu dieser relativen Konstanz der Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung über die Zeit steht die Dynamik der Niedriglohnbeschäftigung: Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen Vollzeitbeschäftigten war in den meisten Ländern nach der Krise höher als vor der Krise. In den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern gab es nur in Belgien eine Reduktion wie auch in Portugal, Italien und Großbritannien.

Abbildung 32: Lohnungleichheitsmaß P50/P10

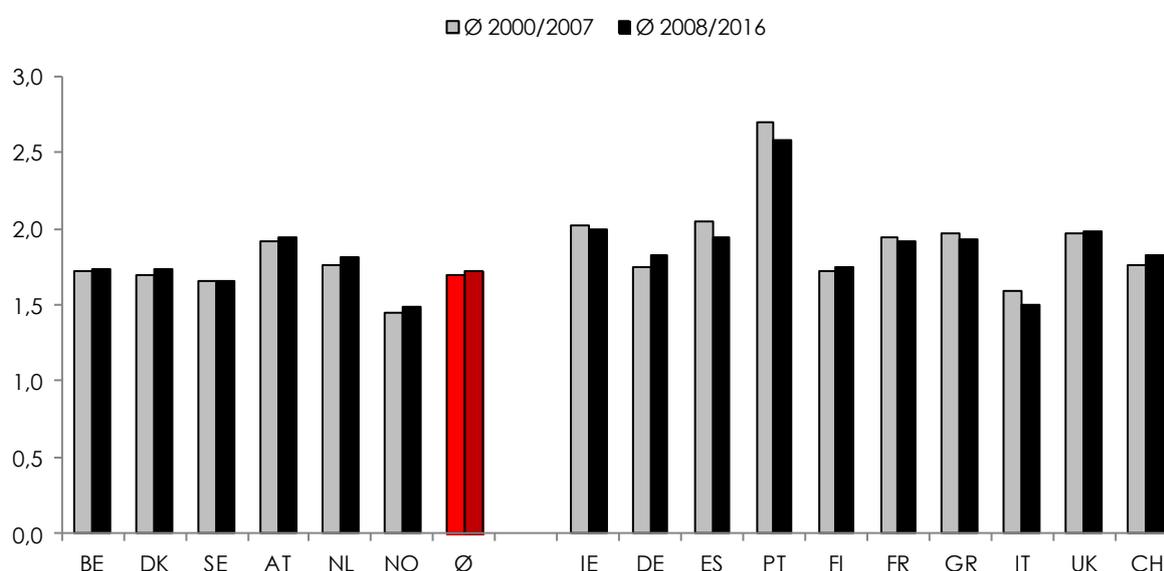


Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

⁴⁸⁾ Der Zusammenhang zwischen Mindestlohn und dem P50/P10-Ungleichheitsmaß wird etwa in Cardoso (1998) und Centeno – Novo (2009) empirisch getestet.

Ein grobes Maß für die Spreizung zwischen mittleren und hohen Löhnen stellt die Relation der oberen Schwelle des 9. Dezils zum Median der Lohnverteilung (P90/P50) dar. Die geringste Ungleichheit weisen Schweden, Belgien und Dänemark auf. In diesen Ländern lagen die hohen Löhne beim 1,7-fachen der mittleren Löhne. Österreich nimmt auch hier innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe mit 1,9 den höchsten Wert ein, den nur drei der 16 Länder übertreffen, nämlich Portugal und die angelsächsischen Länder, wobei Portugal mit 2,6 den mit Abstand höchsten Wert aufweist (Großbritannien und Irland jeweils 2,0). Mit Ausnahme von Italien und Finnland besteht in allen Ländern mit relativ schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen eine höhere Lohnspreizung zwischen hohen und mittleren Löhnen als im Durchschnitt der sozialpartnerschaftlichen Gruppe.

Abbildung 33: Lohnungleichheitsmaß P90/P50

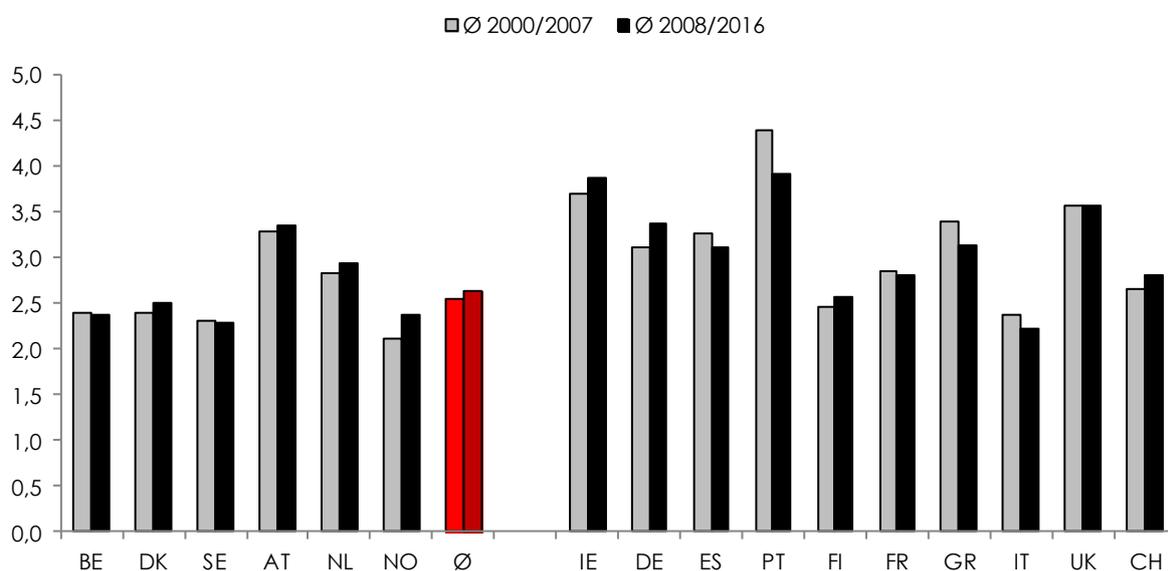


Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Der Abstand der hohen zu den niedrigen Löhnen wird durch die Relation der oberen Schwelle des 9. Dezils zur oberen Schwelle des 1. Dezils der Lohnverteilung ausgedrückt. Die Heterogenität zwischen den Ländern ist bei diesem Lohnungleichheitsmaß am ausgeprägtesten. Österreich weist innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Gruppe in beiden Zeitperioden das höchste Maß (3,3) an Ungleichheit auf, Schweden in den Jahren 2008/2016 das geringste (2,3). In der Gruppe mit schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen liegt die Spannbreite zwischen 3,9 in Portugal und Irland und 2,2 in Italien. Mit Ausnahme von Italien und Finnland sind die Löhne in den Ländern mit schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen ungleicher verteilt als im Durchschnitt der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. In Irland, Deutschland, Finnland und der Schweiz sowie in allen Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe außer Schweden und Belgien ist die Ungleichheit zwischen den beiden Zeitperioden gestiegen. In

den Krisenländern Portugal, Griechenland, Spanien und Italien sind die Löhne nach diesem Maß in den Nachkrisenjahren hingegen weniger ungleich verteilt als in den Jahren vor Ausbruch der Krise. Dass sich der Abstand zwischen hohen Löhnen und Gehältern von Vollzeitbeschäftigten in diesen Ländern nach Ausbruch der Krise verringert hat, könnte u. a. damit zusammenhängen, dass sich Vergütungen (einschließlich Zulagen, Prämien und Abfindungsvereinbarungen) auf Vorstandsebene bzw. von SpitzenverdienerInnen an der Unternehmensgröße orientieren (Gabaix et al., 2014) und letztere sich krisenbedingt deutlich reduziert hat. Allerdings ist aufgrund der massiven Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten bei der Interpretation dieser Maße Vorsicht angebracht (OECD, 2014).

Abbildung 34: Lohnungleichheitsmaß P90/P10



Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass hinsichtlich der Lohnspreizung kein einheitliches Muster zwischen den und innerhalb der Ländergruppen mit starken und schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen besteht. Die skandinavischen Länder und Italien zeichnen sich nach allen verwendeten Maßen durch eine geringe Lohnungleichheit aus. In Österreich und in geringerem Ausmaß in den Niederlanden ist die Lohnungleichheit deutlich ausgeprägter als in den anderen Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Nur in Portugal, Deutschland und den zwei angelsächsischen Ländern ist die Spreizung zwischen hohen und niedrigen Löhnen größer als in Österreich. In den meisten Ländern kam es nach Ausbruch der Krise nur zu geringen Änderungen der Lohnungleichheit von Vollzeitbeschäftigten (vgl. OECD, 2014). Allerdings liegen diesen Auswertungen insbesondere in den Krisenländern nach Ausbruch der Krise massive Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen zugrunde.

Verteilung der verfügbaren Haushaltseinkommen

Ein weiterer Indikator zur Beurteilung der makroökonomischen Performance ist die Verteilung der sogenannten verfügbaren Einkommen der privaten Haushalte, also der Summe aus Markteinkommen (ArbeitnehmerInnenentgelte, Selbständigen- und Vermögenseinkommen) und Pensionen zuzüglich weiterer monetärer Sozialleistungen und abzüglich Steuern und Sozialabgaben der einzelnen Haushaltsmitglieder. Der Ungleichheit in der Verteilung der Markteinkommen kann durch Umverteilung über das Steuer- und Transfersystem eine weitaus weniger ungleiche Verteilung der verfügbaren Einkommen gegenüberstehen. Wird als Maß für die Einkommensverteilung das S80/S20-Verteilungsquintil herangezogen, ist ersichtlich, dass die Verteilung der bedarfsgewichteten verfügbaren Haushaltseinkommen in den Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe eindeutig gleichmäßiger war als in den anderen Ländern (siehe Abbildung 35.⁴⁹⁾ Konkret waren die Einkommen der 20% der Bevölkerung mit dem höchsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen⁵⁰⁾ (P80) im Zeitraum 2000/2007 im Durchschnitt der Gruppe I 3,7 mal so hoch wie die der 20% der Bevölkerung mit dem niedrigsten verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen (P20). In den Jahren 2008/2016 stieg der Quotient in dieser Gruppe insbesondere durch den Anstieg der Ungleichheit in Dänemark, Schweden und Österreich auf durchschnittlich 3,9. Die Spannbreite lag in den Jahren 2008/2016 zwischen 3,4 (Norwegen) und 4,1 (Österreich und Dänemark). Nur Finnland, Frankreich und Deutschland erreichten außerhalb von Gruppe I mit Werten zwischen 3,7 und 4,0 ähnliche Verteilungsmaße. In den verbleibenden Ländern der Gruppe mit schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen bewegten sich die Relationen in den Vorkrisen Jahren zwischen 4,7 (Schweiz) und 6,8 (Portugal) bzw. in den Nachkrisen Jahren zwischen 4,4 (Frankreich) und 6,2 (Griechenland) bzw. 6,3 (Spanien). In neun der 16 Länder ist es zwischen beiden Zeitperioden zu einer Öffnung der Schere bei den verfügbaren Einkommen gekommen. Die Ungleichheit ist besonders in Spanien – der Abstand zwischen hohen und niedrigen Einkommen erhöhte sich vom 5,4-fachen auf das 6,3-fache – sowie in Deutschland⁵¹⁾ und Dänemark gestiegen. In Portugal deuten die Daten darauf hin, dass die verfügbaren Einkommen in den betrachteten Nachkrisen Jahren zwar weiterhin sehr ungleich verteilt waren, sich die Ungleichheit aber im Vergleich zu den Vorkrisen Jahren deutlich verringert hat – ein Trend, der bereits vor Ausbruch der Krise einsetzte (Jenkins *et al.*, 2013).

Neben der wachsenden Ungleichheit bei den Primäreinkommen (vor staatlicher Umverteilung durch Transfers, Steuern und Sozialabgaben) ist die Gestaltung und Wirksamkeit der staatlichen Umverteilung eine wichtige Determinante für Änderungen in der Verteilung der verfügbaren Einkommen. Allerdings ist das verfügbare Einkommen insofern nur bedingt ein

⁴⁹⁾ Ein Vergleich der Gini-Koeffizienten liefert qualitativ sehr ähnliche Ergebnisse.

⁵⁰⁾ Das verfügbare Haushaltsäquivalenzeinkommen ist das Gesamteinkommen eines Haushalts nach Steuern und Transfers, dividiert durch ein Äquivalenzmaß (bzw. einem Faktor), das sich aus der Anzahl der Personen im Haushalt und deren Alter ergibt, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich der Bedarf von Erwachsenen und Kindern unterscheidet.

⁵¹⁾ Siehe Bach *et al.* (2016) für eine Analyse der Verteilungswirkungen von Steuern und Transfers in Deutschland.

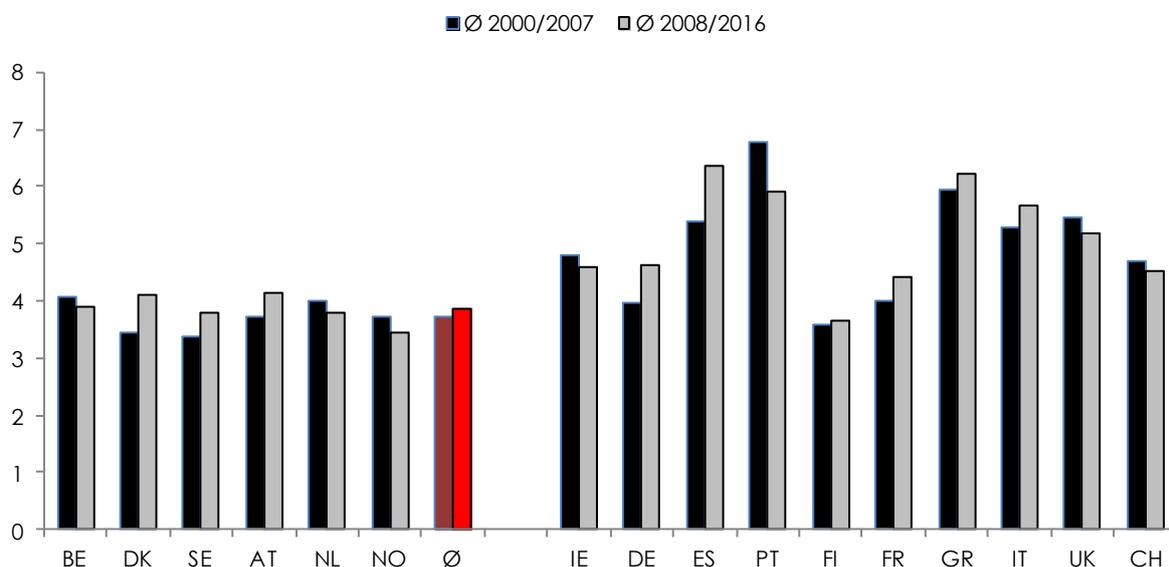
aussagekräftiges Wohlstandsmaß als es weder die öffentlichen Sachleistungen (etwa die Leistungen im Bereich der Bildung und der Gesundheit), noch die indirekten Steuern, die die Haushalte mit niedrigem Einkommen überproportional belasten, berücksichtigt. Zudem wird der Mietwert von eigengenutztem Wohnraum nicht in die Kalkulation einbezogen.⁵²⁾ In Österreich wird in hohem Ausmaß über diese zusätzlichen Komponenten umverteilt. Im Jahr 2010 betrug das Primäreinkommen (Markteinkommen, Pensionen und imputierte Mieten) der einkommensreichsten 10% der Haushalte in Österreich das 26-fache des Primäreinkommens der einkommensärmsten 10%. Nach Umverteilung durch öffentliche Geld- und Sachleistungen, direkte und indirekte Steuern sowie Sozialabgaben verringerte sich die Relation auf das 6-fache (Rocha-Akis et al., 2016).

Hinsichtlich der krisenspezifischen Auswirkungen zeigen Dolls et al. (2012), dass die Länder mit schwachen automatischen Stabilisatoren jene waren, die die größten krisenbedingten Einbrüche im Wirtschaftswachstum und stärksten Anstiege in den Arbeitslosenquoten erfuhren. Gemäß den empirischen Ergebnissen in Dolls et al. (2012) absorbieren die automatischen Stabilisatoren in den Ländern, die in der vorliegenden Studie der sozialpartnerschaftlichen Gruppe zugeordnet werden, sowie in Deutschland Schocks in einem stärkeren Ausmaß als in den verbleibenden Ländern. In Bezug auf die fünf Krisenländer Griechenland, Portugal, Irland, Spanien und Italien weisen Callan et al. (2018) für die Zeitperiode zwischen 2007 und 2013 darauf hin, dass die Ungleichheit in der Verteilung des Markteinkommens zwar in allen Ländern durch die Krise markant gestiegen ist, allerdings nur in Spanien und Italien auch die verfügbaren Einkommen wesentlich ungleicher geworden sind. In Irland, Portugal und Griechenland spielten die Steuer-Transfer Systeme eine bedeutende Rolle in der Abfederung des starken Anstiegs der Markteinkommensungleichheit. In Irland und Portugal wurde zudem durch diskretionäre Maßnahmen die Steuerprogression mit Ausbruch der Krise erhöht. Insbesondere fungierten aber die Sozialleistungen als automatische Stabilisatoren und federten den Markteinkommensschock ab, ohne ihn auszugleichen. Sie wirkten damit insbesondere in Portugal, Irland, Griechenland und Italien einer stärkeren Spreizung der verfügbaren Einkommen entgegen. In Spanien wirkten die Sozialleistungen (hauptsächlich die Arbeitslosenleistungen) deutlich schwächer. Da die von der Troika vorgeschlagenen Sparmaßnahmen auch substantielle Kürzungen im Bereich der öffentlichen Sachleistungen (etwa im Gesundheits- und Bildungswesen) nach sich zogen⁵³⁾, diese aber nicht in den verfügbaren Haushaltseinkommen erfasst werden, sind die Daten mit Vorsicht zu interpretieren. Außerdem ist damit zu rechnen, dass sich diverse krisenbedingte strukturelle Veränderungen etwa durch den Rückbau von Arbeitsrechten und Reformen in den Sozialversicherungssystemen erst mit einer gewissen Zeitverzögerung in den Daten niederschlagen.

⁵²⁾ Siehe Atkinson - Bourguignon (2000), Canberra Group (2001) und Smeeding - Weinberg (2001) für eine Diskussion.

⁵³⁾ Siehe etwa Schwartz et al. (2013) und Rodrigues – Schulmann (2014).

Abbildung 35: Verteilung (S80/S20) der verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen



Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

4.4. Zusammenfassung

Theorien industrieller Beziehungen sowie polit-ökonomische Ansätze postulieren, dass sozial-partnerschaftliche Strukturen über vielschichtige Transmissionskanäle die wirtschaftliche Performance eines Landes mitbestimmen. Darüber hinaus sollten zentralisierte und koordinierte Lohnverhandlungssysteme eher dazu geeignet sein, makroökonomische Schocks bzw. disruptive Entwicklungen zu absorbieren da die (Lohn)Koordination der Tarifpartner stärker einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive Rechnung tragen kann.

In diesem Abschnitt wurde auf der Grundlage eines vergleichsweise hohen Organisationsgrads der Arbeitgeberverbände und eines hohen Koordinierungsmaßes von Gewerkschaften die Gruppe der sozialpartnerschaftlich orientierten Länder gebildet, diese besteht aus Dänemark, Belgien, Schweden, Österreich, Niederlande und Norwegen. Deutschland ist aufgrund der geringen kollektivvertraglichen Abdeckungsquote und der gesunkenen Gewerkschaftsdichte nicht in diese Gruppe eingereiht, Finnland liegt bei den hier verwendeten Indikatoren knapp außerhalb der Länder mit hoher sozialpartnerschaftlichen Intensität.

Insgesamt ist die Aussagekraft makroökonomischer Indikatoren – in Anlehnung an das magische Vieleck der Wirtschaftspolitik standen die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote, die Einkommensverteilung und das Wirtschaftswachstum als Indikatoren im Mittelpunkt – bezüglich des Effekts sozialpartnerschaftlicher Strukturen nicht kausal interpretierbar. So wie die wirtschaftliche Performance vom gesamten institutionellen Gefüge abhängen kann, kann die wirtschaftliche Performance ursächlich für die spezifische institutionelle Landschaft sein. Zudem spielen auch Faktoren wie die Wirtschafts- (Export- versus Binnenorientierung) und Bran-

chenstruktur, die zugänglichen Ressourcen (beispielsweise das Erdölvorkommen in Norwegen) usw. eine entscheidende Rolle. Darüber hinaus gab es in den Krisenländern (vgl. Kapitel 3.2) diskretionäre Krisenbewältigungsmaßnahmen. Demzufolge darf der Zusammenhang zwischen sozialpartnerschaftlichen Strukturen und wirtschaftlichen Zielgrößen nicht mit einfachen kausalen Mechanismen gleichgesetzt werden. Der hier im Mittelpunkt stehende Ländervergleich der Entwicklung der Makroindikatoren in den sechs Ländern mit stärkerer und den zehn Ländern mit geringerer sozialpartnerschaftlicher Orientierung zeigt folgendes Bild.

Die sozialpartnerschaftliche Gruppe (Belgien, Dänemark, Schweden, Österreich, Niederlande und Norwegen) hat eine tendenziell höhere Beschäftigungsquote und eine geringere Arbeitslosenquote als in den restlichen Ländern mit der Ausnahme von der Schweiz, Großbritannien und Deutschland. Ein zweiter Unterschied liegt in der Tatsache, dass die Beschäftigungseinbrüche im Zuge der Krise 2008ff in der stärker sozialpartnerschaftlich orientierten Gruppe weniger groß waren und das Beschäftigungsniveau mittlerweile mehrheitlich das Vorkrisenniveau erreicht und überschritten hat. In den restlichen Ländern stellte sich noch keine Erholung am Arbeitsmarkt ein, besonders in den Krisenländern Griechenland, Spanien, Italien, Irland. Die angespannte Arbeitsmarktlage zeigt sich auch an den hohen Arbeitslosenquoten und der hohen Jugendarbeitslosigkeit, die in fast allen diesen Ländern in der Periode 2008/2017 ein höheres Niveau aufwies als in der Periode 2000/2007. Während in den weniger sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern – abgesehen von Deutschland und der Schweiz – sowohl die Arbeitslosenquote als auch der Anteil junger Menschen, die weder in Ausbildung noch in Beschäftigung sind, hoch ist, geht in den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern eine geringe Jugendarbeitslosigkeit mit einer niedrigen NEET-Rate einher.

Insgesamt ist die bessere Arbeitsmarktperformance in den sozialpartnerschaftlich orientierten Ländern nicht nur mit einer schnelleren Krisenbewältigung, sondern auch mit einem dynamischeren Wirtschaftswachstum verbunden. Trotz Verlangsamung des durchschnittlichen realen Wirtschaftswachstums von 2,4% p.a. in den Jahren 2000-2007 auf 1,0% p.a. ab 2008, konnte eine schnellere Rückkehr der Wirtschaftsleistung auf das Vorkrisenniveau erzielt werden. Eine hohe Wachstumsdynamik war in dieser Periode auch in der Schweiz (+1,4% p.a.), Deutschland (+1,2%) und in Großbritannien (+1,0%) vorhanden.

Die Reallohnentwicklung seit der Krise zeichnet sich im Allgemeinen durch eine deutlich schwächere Dynamik gegenüber der Vorkrisenperiode aus. In der sozialpartnerschaftlichen Gruppe lag das durchschnittliche Reallohnwachstum bei +0,7% p.a., zwischen 2000 und 2007 waren es im Schnitt jährlich +1,4%. In Belgien und Österreich war die Reallohnentwicklung sowohl in der Vorkrisenperiode (mit +0,4% p.a. bzw. +0,2% p.a.) als auch in der Periode seit 2008 (mit +0,2% p.a. bzw. +0,3% p.a.) deutlich schwächer als im Durchschnitt dieser Länder. In den anderen Ländern gab es zwischen den beiden Perioden größere Diskontinuität in der Reallohnentwicklung. Portugal, Griechenland aber auch Großbritannien und Finnland erlitten seit 2008 im Durchschnitt Reallohnverluste.

Von den sechs Ländern, die die sozialpartnerschaftliche Gruppe bilden, haben nur zwei Länder einen gesetzlichen Mindestlohn (Belgien, Niederlande), von den restlichen zehn Ländern

haben Finnland, Italien und die Schweiz und Deutschland 2014 noch keinen Mindestlohn. Der Mindestlohn scheint in einem unterschiedlichen Ausmaß einen Beitrag zur Größe des Niedriglohnsektors zu leisten. In den Ländern mit relativ schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen lag die Niedriglohnbeschäftigung der unselbständig Vollzeitbeschäftigten 2014 zwischen 5,3% in Finnland und 22,5% in Deutschland. In der Sozialpartnerschaftsgruppe streute der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 2,6% in Schweden und 18,5% in den Niederlanden. Insgesamt ist der Niedriglohnsektor in den Ländern mit hoher Gewerkschaftsdichte niedrig (Finnland, Schweden, Dänemark, Belgien und Norwegen).

Als Ergebnis vielschichtiger institutioneller Einflussfaktoren auf die wirtschaftliche Performance kann die jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts herangezogen werden. In den stärker sozialpartnerschaftlichen Ländern wie auch in Deutschland Frankreich, Großbritannien und der Schweiz lag die Wirtschaftsleistung pro Kopf deutlich über dem Niveau von 2007. In Griechenland, Italien und Finnland war das Gegenteil der Fall.

Die Lohnsteigerungen in den Ländern waren in einem recht unterschiedlichen Ausmaß am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätswachstum ausgerichtet. Die Entwicklung der Nominallohnsteigerungen in Relation zu den Preis- und den Produktivitätssteigerungen zeigt, dass Norwegen, Dänemark, Schweden, die Schweiz, Frankreich und Italien den lohnpolitischen Verhandlungsspielraum in der Periode vor und auch nach Ausbruch der Krise ausschöpfen konnten. In Deutschland und Österreich sind die Reallohnzuwächse in der Vorkrisenperiode deutlich hinter den Produktivitätssteigerungen zurückgeblieben, die Relation kehrte sich in den Jahren nach Ausbruch der Krise um. In den Nachkrisenjahren zeigte sich in Irland, Griechenland, Portugal und Spanien sowie Großbritannien eine negative Verteilungsbilanz, also ein deutliches Zurückbleiben der Nominallohnentwicklung hinter der Preis- und Produktivitätssteigerung.

Auch die Lohnspreizung zeigt kein einheitliches Bild in den Ländern mit starken und schwachen sozialpartnerschaftlichen Strukturen: Die skandinavischen Länder und Italien zeichnen sich nach allen verwendeten Maßen (Relationen oberer und unterer Einkommensdezile zueinander) durch eine geringe Lohnungleichheit aus. In Österreich und in geringerem Ausmaß den Niederlanden ist die Lohnungleichheit ausgeprägter als in den anderen Ländern der sozialpartnerschaftlichen Gruppe. Nur in Portugal, Deutschland, Irland und Großbritannien ist die Spreizung zwischen hohen und niedrigen Löhnen größer als in Österreich. In den meisten Ländern veränderte sich bei den Vollzeitbeschäftigten die Lohnungleichheit nach der Krise, sie stieg etwas an. Gleichzeitig veränderte sich seit der Krise sowohl das Beschäftigungsniveau als auch die Beschäftigungsstruktur besonders in den Krisenländern massiv.

Weniger stark als die Markteinkommen haben sich die verfügbaren Einkommen verändert, da in den meisten Ländern durch diskretionäre Maßnahmen und in einem unterschiedlichen Ausmaß durch die automatischen Stabilisatoren die verfügbaren Einkommen adressiert wurden. Diese Maßnahmen und Instrumente wirkten insbesondere in Portugal, Irland, Griechenland und Italien einer stärkeren Spreizung der verfügbaren Einkommen entgegen.

Anhang

Übersichtenanhang

Übersicht 4: Kooperation in den Arbeitsbeziehungen Einschätzung von Vertretern aus dem Senior Management

	Einschätzung von VertreterInnen aus dem senior managemen	Abweichung vom OECD Durchschnitt
BE	4,23	-0,49
SE	5,37	0,65
AT	5,43	0,71
NL	5,50	0,80
NO	5,83	1,11
DK	5,96	1,24
Ø	5,39	0,67
IE	5,39	0,67
DE	5,22	0,51
ES	4,06	-0,65
PT	4,32	-0,40
FI	4,95	0,23
FR	3,60	-1,12
GR	3,93	-0,79
IT	3,38	-1,34
UK	5,10	0,38
CH	6,18	1,46

Q: OECD (2017), World Economic Forum, WIFO-Berechnungen. – Gezeigt wird die Abweichung des jeweiligen Landesdurchschnitts vom Durchschnittswert über alle Länder in Bezug auf die Frage „Wie würden Sie in ihrem Land die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen charakterisieren?“. Zur Beantwortung stand eine Skala von 1 („generell konfrontativ“) bis 7 („generell kooperativ“). – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 5: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen; Summe aus „zufrieden“ und „sehr zufrieden“ und die Abweichung vom Durchschnitt

	Zufriedenheit mit den Arbeitsplatzbedingungen	Abweichung vom Durchschnitt
BE	90	1,48
DK	91	2,48
SE	85	-3,52
AT	93	4,48
NL	92	3,48
NO	94	5,48
Ø	91	2,31
IE	89	0,48
DE	89	0,48
ES	82	-6,52
PT	86	-2,52
FI	92	3,48
FR	79	-9,52
GR ¹⁾	–	–
IT	82	-6,52
UK	89	0,48
CH	89	0,48

Q: European Working Conditions Survey (6. Welle, 2015), WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Kein Wert verfügbar. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 6: Vergleich der Beschäftigungsquoten, in %

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	60,5	62,1
DK	76,3	74,0
SE	73,2	74,4
AT	67,9	71,2
NL	74,0	74,9
NO	76,3	75,4
Ø	71,4	72,0
IE	66,7	63,8
DE	65,9	72,9
ES	61,1	58,6
PT	68,1	64,5
FI	68,9	69,2
FR	63,3	64,1
GR	58,7	54,2
IT	56,5	56,9
UK	71,4	71,3
CH	78,2	78,8

Q: Eurostat, WIFO-Berechnung. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 7: Arbeitslosenquote der 15- bis 64-Jährigen

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	7,4	7,9
DK	4,6	6,5
SE	6,1	7,8
AT	5,0	5,3
NL	3,5	5,4
NO	3,8	3,7
Ø	5,1	6,1
IE	4,5	11,8
DE	9,5	5,7
ES	10,5	20,6
PT	6,3	12,4
FI	9,5	8,4
FR	8,7	9,4
GR	10,0	19,8
IT	8,5	10,3
UK	5,1	6,6
CH	3,6	4,7

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 8: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	17,9	20,9
DK	7,9	12,2
SE	16,3	22,0
AT	8,7	9,9
NL	6,2	9,9
NO	11,1	9,2
Ø	11,4	14,0
IE	7,9	22,8
DE	11,4	8,5
ES	21,0	44,3
PT	13,1	28,5
FI	24,2	20,2
FR	19,4	22,9
GR	26,0	43,2
IT	25,5	33,4
UK	12,0	17,4
CH	7,0	8,3

Q: Eurostat, WIFO-Berechnung. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 9: NEET Raten: Anteil der 15- bis 34-Jährigen, die weder beschäftigt sind noch an einer Bildung oder Ausbildung teilnehmen

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	15,8	14,4
DK	6,8	7,9
SE	8,0	8,0
AT	10,6	9,8
NL	7,6	7,4
NO	13,2	7,4
Ø	10,3	9,2
IE	13,8	19,7
DE	13,8	11,3
ES	16,2	21,1
PT	12,2	14,4
FI	11,2	11,8
FR	14,6	15,2
GR	20,1	24,6
IT	21,2	24,6
UK	11,5	14,5
CH	9,0	8,6

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 10: Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	29,1	39,9
DK	58,8	61,4
SE	68,2	72,6
AT	29,8	42,8
NL	44,1	57,7
NO	66,6	70,6
Ø	49,4	57,5
IE	49,6	52,4
DE	42,4	61,5
ES	41,2	45,0
PT	51,0	49,0
FI	49,7	58,0
FR	35,3	43,7
GR	40,7	38,2
IT	30,1	41,3
UK	54,9	59,3
CH	65,5	68,8

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 11: Anteil der inaktiven 15- bis 64-Jährigen an der Bevölkerung in %

	2000/2007	2008/2017
BE	34,6	32,6
DK	20,1	20,8
SE	22,0	19,3
AT	28,5	24,9
NL	23,4	20,8
NO	20,7	21,7
Ø	24,9	23,4
IE	30,2	27,7
DE	27,2	22,7
ES	31,8	26,2
PT	27,3	26,4
FI	23,8	24,5
FR	30,6	29,2
GR	34,7	32,4
IT	38,3	36,6
UK	24,8	23,7
CH	18,9	17,3

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Inaktive sind weder beschäftigt noch arbeitslos. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 12: Reallöhne, durchschnittliche Veränderung zum Vorjahr in %

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	0,4	0,3
DK	1,6	0,5
SE	2,8	1,2
AT	0,2	0,2
NL	1,0	0,7
NO	3,1	1,4
Ø	1,5	0,7
IE	3,1	1,0
DE	-0,3	1,1
ES	0,2	0,3
PT	0,3	-0,3
FI	1,5	0,0
FR	1,0	1,1
GR	3,1	-2,0
IT	0,4	0,0
UK	3,4	-0,1
CH	1,0	0,8

Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 13: Niedriglohnbeschäftigung in % (Anteil an allen Vollzeitbeschäftigten)

	2006	2014
BE	6,8	3,8
DK	8,3	8,6
SE	1,8	2,6
AT	14,2	14,8
NL	17,7	18,5
NO	6,5	8,3
Ø	9,2	9,4
IE	21,4	21,6
DE	20,3	22,5
ES	13,4	14,6
PT	20,7	12,0
FI	4,8	5,3
FR	7,1	8,8
GR	15,7	21,7
IT	10,3	9,4
UK	21,8	21,3
CH	–	9,4

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Für die Schweiz ist für 2006 kein Wert verfügbar. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 14: Durchschnittliches reales BIP-Wachstum in %

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	2,3	0,9
DK	1,9	0,6
SE	3,2	1,7
AT	2,4	1,0
NL	2,3	0,9
NO	2,5	1,1
Ø	2,4	1,0
IE*	6,0	2,1
DE	1,6	1,2
ES	3,8	0,3
PT	1,5	-0,1
FI	3,5	0,0
FR	2,2	0,8
GR	4,0	-2,8
IT	1,5	-0,5
UK	2,8	1,1
CH	2,4	1,4

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. – *) Der Durchschnittswert von Irland wurde ohne dem u.a. erfassungsbedingten hohen Wirtschaftswachstum des Jahres 2015 (+25,6%) berechnet (vgl. Abschnitt 4.2.2 und Fußnote 45).

Übersicht 15: Reales BIP pro Kopf 2017 im Vergleich zu 2007, Veränderung in %

	2007-2017, Veränderung in %
BE	2,9
DK	0,6
SE	6,7
AT	3,3
NL	4,1
NO	-0,4
Ø	2,9
	3,5
IE*)	38,0
DE	10,0
ES	0,0
PT	1,2
FI	-4,6
FR	2,2
GR	-23,3
IT	-8,4
UK	3,5
CH	2,5

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt. – *) Der hohe Wert von Irland resultiert aus der Niveaushiftung 2015, wo das reale BIP um +25,6% anstieg.

Übersicht 16: Verteilungsbilanz: Differenz zwischen Nominallohnsteigerung und der Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2017
BE	-0,6	-0,4
DK	0,5	0,2
SE	0,3	0,6
AT	-1,1	0,3
NL	-0,4	-0,1
NO	2,0	1,3
Ø	0,1	0,3
IE*)	0,1	-1,9
DE	-1,8	0,6
ES	0,0	-1,1
PT	-0,5	-0,9
FI	-0,5	0,1
FR	-0,1	0,1
GR	0,2	-1,2
IT	0,2	-0,1
UK	1,4	-0,7
CH	0,3	0,7

Q: AMECO, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Gewichteter Durchschnitt. – 2017: AMECO-Forecast. – *) Der Durchschnittswert von Irland wurde ohne dem u.a. erfassungsbedingten hohen Wirtschaftswachstum des Jahres 2015 (+25,6%) berechnet (vgl. Abschnitt 4.2.2 und Fußnote 45).

Übersicht 17: Lohnungleichheitsmaß P50/P10

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	1,4	1,4
DK	1,4	1,4
SE	1,4	1,4
AT	1,7	1,7
NL	1,6	1,6
NO	1,6	1,6
Ø	1,5	1,5
IE	1,9	1,9
DE	1,8	1,8
ES	1,6	1,6
PT	1,5	1,5
FI	1,5	1,5
FR	1,5	1,5
GR	1,6	1,6
IT	1,5	1,5
UK	1,8	1,8
CH	1,5	1,5

Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 18: Lohnungleichheitsmaß P90/P10

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	2,4	2,4
DK	2,4	2,5
SE	2,3	2,3
AT	3,3	3,3
NL	2,8	2,9
NO	2,1	2,4
Ø	2,6	2,6
IE	3,7	3,9
DE	3,1	3,4
ES	3,3	3,1
PT	4,4	3,9
FI	2,5	2,6
FR	2,9	2,8
GR	3,4	3,1
IT	2,4	2,2
UK	3,6	3,6
CH	2,6	2,8

Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 19: Lohnungleichheitsmaß P90/P50

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	1,7	1,7
DK	1,7	1,7
SE	1,7	1,7
AT	1,9	1,9
NL	1,8	1,8
NO	1,4	1,5
Ø	1,7	1,7
IE	2,0	2,0
DE	1,7	1,8
ES	2,0	1,9
PT	2,7	2,6
FI	1,7	1,7
FR	1,9	1,9
GR	2,0	1,9
IT	1,6	1,5
UK	2,0	2,0
CH	1,8	1,8

Q: OECD, WIFO-Berechnungen. – Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Übersicht 20: Verteilung (S80/S20) der verfügbaren Haushaltsäquivalenzeinkommen

	Ø 2000/2007	Ø 2008/2016
BE	4,1	3,9
DK	3,4	4,1
SE	3,4	3,8
AT	3,7	4,1
NL	4,0	3,8
NO	3,7	3,4
Ø	3,7	3,9
IE	4,8	4,6
DE	4,0	4,6
ES	5,4	6,3
PT	6,8	5,9
FI	3,6	3,7
FR	4,0	4,4
GR	6,0	6,2
IT	5,3	5,7
UK	5,5	5,2
CH	4,7	4,5

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. - Ø ... Ungewichteter Durchschnitt.

Glossar

Grad der Zentralisation der Kollektivverhandlungen: Erfasst die dominante Ebene der Lohnverhandlungen. Ebenen der Lohnverhandlungen sind (i) die Firmenebene; (ii) die Industrie- oder Branchenebene oder (iii) die gesamtstaatliche Ebene. Eine Ebene ist dominant, wenn Kollektivverträge, die auf dieser Ebene abgeschlossen werden, mindestens zwei Drittel der gesamten kollektivvertraglichen Abdeckungsquote im privaten Sektor ausmachen. Der Grad der Zentralisation ist hoch bei dominanten Verhandlungen auf gesamtstaatlicher Ebene und niedrig, wenn Verhandlungen auf Firmenebene vorherrschen.

Koordinierungsmodus der kollektiven Lohnverhandlungen: Erfasst das Ausmaß, in dem die Lohnverhandlungen verschiedener Wirtschaftssektoren aufeinander Bezug nehmen. Es kann sein, dass firmenspezifische Verhandlungen durch übergeordnete Verbände (informell) koordiniert werden oder, dass ein hoher Grad an industrieübergreifender Koordinierung trotz industriespezifischer Verhandlungen besteht, wenn ein Sektor die Rolle des Lohnführers einnimmt. Umgekehrt können stark zentralisierte Lohnverhandlungen unkoordiniert erfolgen, wenn die kollektivvertraglichen Vereinbarungen auf Unternehmensebene mangelhaft kontrolliert und umgesetzt werden.

Synthetisches Koordinierungsmaß von Gewerkschaften (Zentralisierungsmaß nach Iversen): Fasst verschiedene Ausprägungen gewerkschaftlicher Koordinierung in einem Maß zusammen. In dieses zusammengesetzte Maß fließen u.a. folgende Informationen ein: Anzahl der Gewerkschaftsbünde sowie der Einzelgewerkschaften; Mitgliederkonzentration einzelner Gewerkschaftsbünde; Fragmentierung bzw. Konzentration der Mitglieder von Einzelgewerkschaften innerhalb eines Gewerkschaftsbunds; Einfluss der Gewerkschaftsbünde auf die Teilgewerkschaften; Einfluss der Einzelgewerkschaften auf das Wirken betrieblicher Gewerkschaftsvertreter; Ausmaß, in dem Gewerkschaften nach ideologischen, parteipolitischen, beruflichen und anderen Kriterien fragmentiert sind.

Kollektivvertragliche Abdeckungsquote: Gibt an, wie viel Prozent der ArbeitnehmerInnen von Verhandlungsergebnissen erfasst sind. Der Abdeckungsgrad ist ein wichtiges Maß für die Bedeutung von kollektiven Lohnvereinbarungen in einer Volkswirtschaft. Er stellt gewissermaßen ein „Bindeglied“ zwischen Korporatismus und makroökonomischer Performance dar. Einem hohen Abdeckungsgrad kommt für die Entfaltung von makroökonomischen Wirkungen eine zentrale Bedeutung zu. Empirisch ist der Abdeckungsgrad positiv mit dem Organisationsgrad der Arbeitgeber korreliert.

Gewerkschaftsdichte: Spiegelt den Anteil der aktiven ArbeitnehmerInnen, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, wider.

Organisationsgrad der Arbeitgeber: Stellt den Anteil der ArbeitnehmerInnen dar, die in Unternehmen arbeiten, welche Mitglied eines Arbeitgeberverbands sind.

Sozialpartnerschaftliche Intensität: Erfasst die Bedeutung von Sozialpartnern als AkteurInnen der Wirtschaftspolitik in einem Land. Hohe sozialpartnerschaftliche Intensität liegt vor, wenn sowohl der Organisationsgrad der Arbeitgeber als auch der Koordinationsgrad der Gewerkschaften hoch sind.

5. Literaturverzeichnis

- Addison J.T., Collective bargaining systems and macroeconomic and microeconomic flexibility: the quest for appropriate institutional forms in advanced economies, *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, 5(19).
- Addison, J.T., Teixeira, P., Pahnke, A., Bellmann, L., The demise of a model? The state of collective bargaining and worker representation in Germany. *Economic and Industrial Democracy*, 2017, 38(2), S. 193-234.
- Aguilera, J., Alvares, I. Leonardi, S., Trillo, F., Folgen der Eurokrise für Löhne und Tarifvertragssysteme in Südeuropa – Italien, Portugal und Spanien im Vergleich; In: Müller, T. Schulten, T., Van Gyes, S., (Hrsg.), *Lohnpolitik unter Europäischer „Economic Governance“*, 2016, S. 66-102.
- Aguilera, J., Álvarez, I., Leonardi, S., Trillo, F., Folgen der Eurokrise für Löhne und Tarifvertragssysteme in Südeuropa – Italien, Portugal und Spanien im Vergleich; In: Müller, T., Schulten, T., Van Gyes, G., (Hrsg.), *Lohnpolitik unter europäischer „Economic Governance“*, 2016.
- Aidt, T.S., Tzannatos, Z., "Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review", *Industrial Relations Journal*, 2008, 39(4), S. 258-295.
- Aiginger, K., „Sozialpartnerschaft in Österreich: Theoretische Einordnung, tatsächliche Wirtschaftserfolge und Reformfähigkeit“, *Wirtschaftspolitische Blätter*, 1994, (5-6), S. 497-510.
- Akçomak, I. S., & Ter Weel, B.,. Social capital, innovation and growth: Evidence from Europe. *European Economic Review*, 2009, 53(5), S. 544-567.
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., Sommerfeld, K., Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap, *Labour Economics*, 17(5), S. 835-847, 2010.
- Atkinson, A., Bourguignon, F., Introduction: income distribution and economics in Atkinson, A. and Bourguignon, F. (Hrsg.), *Handbook of income distribution*. Amsterdam, Elsevier, 2000.
- Bach, S., Beznoska, M., Steiner, V., Wer trägt die Steuerlast in Deutschland? Verteilungswirkungen des deutschen Steuer- und Transfersystems. In: *DIW Politikberatung kompakt 114*, 2016.
- Badelt, C., 70 Jahre Sozialpartnerschaft in Österreich : wie geht es weiter?, *Wirtschaftspolitische Blätter Wien* : Manz Vol. 64, Nr. 3, S. 401-408, 2017.
- Bassanini, A., R. Duval, The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions" *OECD Economic Department Working Paper number 486*, 2006.
- Bechter, B., Brandl, B., „The hybridization of national collective bargaining systems : the impact of the economic crisis on the transformation of collective bargaining in the European Union.“, *Economic and industrial democracy*, 2008.
- Behrens, M., Traxler, F., „Arbeitgeberverbände in Europa“, *Eurofound*, 2004.
- Beugelsdijk, S., de Grooty, H., L.F., van Schaikz, A.B.T., "Trust and economic growth: a robustness analysis", *Oxford Economic Papers*, 2004, (56), S. 118-134.
- Beugelsdijk, S., Smulders, J.A., Bonding and Bridging Social Capital and Economic Growth. Discussion Paper, Tilburg University, Center for Economic Research, 2009 (27).
- Bjørnskov, C., "Social Trust and Economic Growth", in: Uslaner, E.M. (Hrsg.), *Oxford Handbook of Social and Political Trust*, Oxford University Press, 2018.
- Blaas, W., Guger, A., „Arbeitsbeziehungen und makroökonomische Stabilität im internationalen Vergleich“, in Gerlich, P. et al. (Hrsg.), *Sozialpartnerschaft in der Krise: Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich*, Wien: Böhlau, 1985, S. 255-277.
- Blanchard O, Jaumotte F, Loungani P, Labor Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession. In: *IMF Staff Discussion Note SDN/13/02*. International Monetary Fund, Washington, DC, 2013.
- Blanchard, O., Leigh, D., Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers, *NBER Working Paper No. 18779*, 2013 <http://www.nber.org/papers/w18779>.
- Boeri, T., Perverse effects of two-tier wage bargaining structures. *IZA World of Labor*, 2015.
- Boix, C., Posner, D. N., "Social capital: Explaining its origins and effects on government performance", *British Journal of Political Science*, 1998, 28 (3), S. 686-693.
- Braakmann, N., & Brandl, B., The efficacy of hybrid collective bargaining systems: an analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe, *MPRA*, 2016.
- Brandl, B., Allinger, B., „Transformation der Arbeitsbeziehungen in Irland und Portugal“, *Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft*, 2013, (119).
- Brandl, B., Ibsen, C. L., Instability and change in collective bargaining: an analysis of the effects of changing institutional structures. *British Journal of Industrial Relations*, 55(3), 2017, S. 527-550.

- Brändle, T., Heinbach, W., "Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?", IAW Discussion Papers, 2010, (67).
- Burauel, P., Caliendo, M., Fedorets, A., Grabka, M., Schröder, C., Schupp, J., Wittbrodt, L., Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter, DIW-Wochenbericht, 2017, S. 1109 - 1123.
- Cabrita, J., Perista, E., "Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2006.
- Callan, T., Doorley, K., Savage, M., Inequality in EU Crisis Countries: How Effective Were Automatic Stabilisers?. IZA Discussion Paper No. 11439, 2018.
- Canberra Group, Expert group on household income statistics: final report and recommendations. Ottawa, 2001.
- Cardoso, A. "Earnings Inequality in Portugal: High and Rising?", Review of Income and Wealth, 1998.
- Carley, M., "Developments in social partner organisations – employer organisations", Eurofound, 2010.
- Centeno, M., Novo, Á., "When Supply Meets Demand: Wage Inequality in Portugal", IZA Discussion Papers 4592, Institute for the Study of Labor (IZA), 2009.
- Chaloupek, G., „Sozialkapital und Sozialpartnerschaft“, SWS-Rundschau, 2003, 43(3), S. 375 – 386.
- Checchi, D, Visser, J., Van de Werfhorst, H., "Inequality and Union Membership: The Impact of Relative Earnings Position and Inequality Attitudes", IZA DP, 2007, (2691).
- Coates, D., Heckelman, J. C., & Wilson, B., Special-interest groups and growth. Public Choice, 2011, 147(3-4), 439-457.
- Coates, D., Heckelman, J. C., & Wilson, B., The political economy of investment: Sclerotic effects from interest groups. European Journal of Political Economy, 2010, 26(2), S. 208-221.
- Culpepper, P., Regan, A., Why don't governments need trade unions anymore? The Death of social pacts in Ireland and Italy, in: Socio-Economic Review, 12(4), 2014, S. 723-745.
- Dahl, C. M., Le Maire, D., & Munch, J. R., Wage dispersion and decentralization of wage bargaining. Journal of Labor Economics, 31(3), 2013, S. 501-533.
- Dasgupta, P., Social Capital and Economic Performance: Analytics in Ostrom, E., Ahn, T.K. (Hrsg.), Critical Writings in Economic Institutions: Foundations of Social Capital, Cheltenham, UK, Edward Elgar, 2003.
- Dearmon, J., & Grier, R., Trust and the accumulation of physical and human capital. European Journal of Political Economy, 27(3), 2011, S. 507-519.
- Dedoussopoulos, A., Araniitou, V., Koutentakis, F., Maropoulou, M., Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, GOVERNANCE working paper ; Nr. 53, ILO, Genf, 2013.
- Delahaie, N., Vandekerckhoven, S., Vincent, C., Tarif- und Effektivlöhne und die Veränderungen der Tarifvertragssysteme unter den Bedingungen der Eurokrise, in: Müller, T. Schulten, Th., Van Gyes, S., (Hrsg.), Lohnpolitik unter Europäischer „Economic Governance“, 2016, S. 40-66.
- Dolls, M., Fuerst, C., Peichl, A., Automatic Stabilizers and Economic Crisis: US vs. Europe, IZA Discussion Paper No. 4310, 2009.
- Dolls, M., C. Fuest and A. Peichl "Automatic stabilizers and economic crisis: US vs. Europe", Journal of Public Economics, Vol. 96, S.279-294, 2012
- Dribbusch, H., Birke, P., Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014.
- Eichhorst, E., P. Marx, Non-standard employment in post-industrial labour markets: An occupational perspective, Edward Elgar Publishing, 2015.
- Eichhorst, W., Dolls, M., Marx, P., Peichl, A. (IZA), Ederer, S., Leoni, T., Marterbauer, M., Tockner, L. (WIFO), Basso, G. (FRDB), Gerard, M., Vanhoren, I. (IDEA Consult), Nielsen, C. (NIRAS), The Role of the Social Protection as Economic Stabiliser. Lessons from the Current Crisis, IZA Research Report 31 im Auftrag des Europäischen Parlaments, 2010.
- Ellguth, P., Kohaut, S., Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, WSI-Mitteilungen, Ausgabe 04/2017.
- Eppel, R., Leoni, T., Mahringer, H., Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(5), S. 425-439.
- Eurofound, Belgium: Social partners sign National agreement for 2017-2018, 2017.
- Eurofound, Collective bargaining in Europe in the 21st century, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015,
- Eurofound, Statutory minimum wages in the EU 2017, EurWORK annual reports, Dublin, 2017.
- Europäische Kommission (2004), Mitteilung der Kommission. Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs, COM(2004)557.

- European Commission, "The EU's response to support the real economy during the economic crisis: an overview of Member States' recovery measures", *European Economy. Occasional Papers*, 51, Brussels: EC, 2009.
- European Commission, *Social Dialogue*, 2012.
- Farrelly, R., "Ireland: Impact of the crisis on industrial relations", *EIRO IE1301019Q*, 2013.
- FitzGerald, J., *Problems Interpreting the National Accounts in a Globalised Economy — Ireland*, QEC Special Article, 2015.
- Flanagan, R.J., *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective*, 1999, 37(3), S. 1150-1175.
- Freeman, R., *War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?*, *Labour Economics* 5, S. 1-24, 1998.
- Fukuyama, F., *Social Capital and Civil Society*, The Institute of Public Policy, George Mason University October 1, Paper for the IMF Conference on Second Generation Reforms, 1999, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>.
- Gabaix, X., Landier, A., Sauvagnat, J., *CEO Pay and Firm Size: An Update After the Crisis*, *The Economic Journal* Vol. 124, Issue 574, S. F40-F59, 2014.
- Gambaro, L., Marcus, J., Peter, F., *School entry, afternoon care and mothers' labour supply*, DIW Discussion Paper 1622, Berlin, 2016.
- Guardiancich, I., Molina (Hrsg.), O., *Talking through the crisis: social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, International Labour Office, Genf, 2017.
- Guardiancich, I., Molina, O., (Hrsg.), *Talking through the crisis*, ILO, 2017.
- Guger, A., „Verteilungspolitik als Strukturpolitik: Die fehlende Dimension des Austrokeynesianismus“, in BEIGEWUM (Hrsg.), *Steuerungsprobleme der Wirtschaftspolitik: Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Wien/Bremen, 1990.
- Guriev, S., Yakovlev, E., & Zhuravskaya, E., *Interest group politics in a federation*. *Journal of Public Economics*, 94(9-10), 2010, S. 730-748.
- Habisch, A., „Mancur Olson und die Sozialvermögensdiskussion“, in Pies, I., Leschke, M., (Hrsg.), *Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns, Konzepte der Gesellschaftstheorie*, Mohr Siebeck, 1997, 3, S. 64-70.
- Hall, P.A., Gingerich, D.W., *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis*. *British Journal of Political Science*, 2009, (39), S. 449-482.
- Hall, P.A., Soskice, D., „An Introduction to Varieties of Capitalism“, in Hall, P.A., Soskice, D. (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, 2001, S. 1-67.
- Hall, R.E., Jones, C.I., "Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker than Others?" *Quarterly Journal of Economics*, 1999, (114), S. 83-116.
- Hassel, A., *The Paradox of Liberalization – Understanding Dualism and the Recovery of the German Political Economy*, *British Journal of Industrial Relations*, 52(1), 57-81, 2014.
- Heckelman, J.C., "Explaining the Rain: The Rise and Decline of Nations after 25 Years", *Southern Economic Journal*, 2007, 74(1), S. 18–33.
- Heinemann, F., Tanz, B., "The impact of trust on reforms", *Journal of Economic Policy Reform*, 2008, 11 (3), S. 173-185.
- Hemann, C., Flecker, J., *Betriebliche Interessenvertretung in Österreich*, Forba Schriftenreihe 1/2006.
- Hicks, J. R., *The Theory of Wages*. Macmillan Press, London, 1932.
- Hijzen, A., Martins, P. S., & Parlevliet, J., *Collective bargaining through the magnifying glass: A comparison between the Netherlands and Portugal*. Working Paper No. 576, Dutch National Bank, 2017.
- Høgedahl, L., Kongshøj, K., *New trajectories of unionization in the Nordic Ghent countries: Changing labour market and welfare institutions*, *European Journal of Industrial relations* 23 (4), S. 365-380, 2017.
- Holland, D., *Less austerity, more growth?* NIESR Discussion paper, 4000/2012, 2012.
- Höpner, M., *Ist Politik gegen Verbände möglich? 25 Jahre Mancur Olsons „The Rise and Decline of Nations“*. *Leviathan*, 2007, 35(3), S. 310-347.
- Horgos, D., Zimmermann, K., *Interest groups and economic performance: some new evidence*, *Public Choice*, 2009, 138(3), S. 301-315.
- IAB, *Aktuelle Daten und Indikatoren: Tarifbindung der Beschäftigten*, 2017, http://doku.iab.de/aktuell/2017/Tarifbindung_2016.pdf.
- IMF, "Time for a Supply-Side Boost? Macroeconomic Effects of Labor and Product Market Reforms in Advanced Economies", *World Economic Outlook*, S. 107-136, Washington, 2016.
- Iversen, T., *Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective*, *Comparative Politics*, 28 (4), S. 399-436, 1996.

- Iversen, T., Soskice, D., "New macroeconomics and political science", *Annual Review of Political Science*, 2006, (9), S. 425–453.
- Jenkins, S.P., Brandolini, A., Micklewright, J., Nolan, B. (Hrsg.), „The Great Recession and the Distribution of Household Income“. Oxford University Press, 2013.
- Junker, J.C., Tusk, D., Dijsselbloem, J., Draghi, M., (2015), Preparing for Next Steps on Better Economic Governance in the Euro Area, Analytical Document, Background documents on economic and monetary union. 12 February 2015. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/analytical_note_en.pdf
- Kalina, T., Weinkopf, C., „Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?“ in *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 2008, 41 (4), S. 447-469.
- Karlhofer, F., Tálos, E., Sozialpartnerschaft unter Druck. Trends und Szenarien. In: Pelinka, A.- Plasser, F. - Meixner, W. (Hrsg.): *Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien* (Schriftenreihe des Zentrums für Angewandte Politikforschung, Band 22). Signum-Verlag, Wien, 2000, S. 381-402
- Keating, M., Wilson, A., "Regions with Regionalism? The Rescaling of Interest Groups in Six European States", in: *European Journal of Political Research*, 2014, 53, S. 840-857.
- Kenworthy, L., "Corporatism and Unemployment in the 1980s and 1990s", *American Sociological Review*, 2002, (67), S. 367-388.
- Keune, M., Weniger Steuerungsmöglichkeiten und mehr Ungleichheit: Der Angriff auf die Tarifvertragssysteme in der EU und seine Folgen, in: Müller, T. Schulten, Th., Van Gyes, S., (Hrsg.), *Lohnpolitik unter Europäischer „Economic Governance“*, VSA Verlag, Hamburg, 2016, S. 209-221.
- Kjellberg, A., "Union density and specialist/professional unions in Sweden", *Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports*, 2013, (2).
- Kluth, W. (Hrsg.), *Jahrbuch des Kammer- und Berufsrechts*, Institut für Kammerrecht, PJV Verlag, 2016.
- Knack, S., "Trust, Associational Life and Economic Performance", in Helliwell, J., (Hrsg.), *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being: International Symposium Report*. Quebec: Human Resources Development Canada, 2001.
- Knack, S., Keefer, P., "Does Social Capital Have a Pay-off? A Cross-Country Investigation", *Quarterly Journal of Economics*, 1997, (112), S. 1251-1288.
- Knell, M., Stiglbauer, A., „Reference Norms, Staggered Wages, and Wage Leadership: Theoretical Implications and Empirical Evidence“, *International Economic Review*, 53 (2), 2012, S. 569-592.
- Krugman, P., Expectations and the Confidence Fairy, *The Conscience of a Liberal: The Opinion Pages*, New York Times, September 23, 2012.
- Leibrecht, M., Rocha-Akis, S., *Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance*, WIFO, 2014
- Leibrecht, M., Scharler, J., "What makes budget consolidations successful? The role of social capital", *Applied Economics Letters*, 2013, 20(18), S. 1640-1643.
- Leoni, T., Pollan, W., " Lohnentwicklung und Lohnunterschiede in der Industrie seit 2000", *WIFO-Monatsberichte*, 2011, 84(11), S. 663-673.
- Leoni, T., Marterbauer, M., Tockner, L., Die stabilisierende Wirkung der Sozialpolitik in der Finanzmarktkrise, in: *WIFO-Monatsberichte*, 2011, 84(3), S.187-198
- Leschke, J., K. Vandaele, Explaining leaving union membership by the degree of labour market attachment: Exploring the case of Germany, *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), S. 64-86, 2015.
- Lind, J., „A Nordic Saga? The Ghent System of Trade Unions“, *International Journal of Employment Studies*, 2007, 15(1), S. 49-67.
- Malo, M., Collective bargaining reforms in Southern Europe during the crisis: impact in the light of international standards, in: *Employment relations in an area of change*, in: Pulignano, V., Köhler, H., Stewart, P. (Hrsg.), *Employment relations in an era of change. Multi-level challenges and responses in Europe*, 2016, S. 117-135.
- Marginson, P., Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault? *European Journal of Industrial Relations* Vol. 21 (2), 2015, S. 97-114.
- Marin, D., *Germany's Super Competitiveness: A Helping Hand from Eastern Europe*“, 2010 <https://voxeu.org/article/germany-s-super-competitiveness>
- Marlo, M., the impact of Spain's labour reform on collective bargaining; *Spanish Economic and Fiscal outlook*, 4(3), 17-28, 2015.
- Medina, I., Molins, J., „Institutioneller Wandel der spanischen Industrie- und Handelskammern“, in: Sack, D., (Hrsg.), *Wirtschaftskammern im europäischen Vergleich*, 2017, S. 119-140.
- Molina, O., Guardiancich, I., Comparative overview: National trajectories and good practice in social dialogue, in: *ILO, Talking through the Crisis*, 2017, S. 1-59.

- Molina, O., Miguélez, F., Post-crisis social dialogue in Spain: The calm after the storm, in: Guardiancich, I., Molina, O., (Hrsg.), Talking through the crisis, ILO, 2017, S. 257-281.
- Müller, T., Plater, H. W. The European trade union federations: profiles and power resources – changes and challenges in times of crisis, In: Lehndorff, St., Dribbusch, H., Schulte, Th., (Hrsg.), Rough waters. European trade unions in a time of crisis. 2017. S. 289-314.
- Nickell, S., Layard, R., „Labour Market Institutions and Economic Performance“, in Ashenfelter, O, Card, D. (Hrsg.), Handbook of Labour Economics. 1999, 3.
- Oberfichtner, M., Schnabel, C., The German Model of Industrial Relations: (Where) Does It Still Exist?, IZA Discussion Paper Series, Nr. 11064, 2017.
- Öberg, P., & Svensson, T., Does power drive out trust? Relations between labour market actors in Sweden, Political Studies, 2010, 58(1), 143-166.
- Öberg, P., „Does administrative corporatism promote trust and deliberation?, Governance, 2002, 15(4), S. 455-475.
- Ochel, W., „Dezentralisierung der Lohnverhandlungen in Deutschland – ein Weg zu mehr Beschäftigung?“, Ifo Schnelldienst, 2005, (5).
- OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, 2017.
- OECD, Focus on Minimum wages after the crisis: Making them pay, OECD Publishing, Paris, 2015.
- OECD, „The Effectiveness and Scope of Fiscal Stimulus“, in: OECD Economic Outlook interim report, OECD Publishing, Paris, 2009.
- OECD, Employment Outlook 2004, Chapter 3, OECD Publishing, 2004, S. 127-181.
- Olson, M. (1995A), „The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies“, American Economic Review, 1995, 85(2), S. 22–27.
- Olson, M. (1995B), „The Secular Increase in European Unemployment Rates“, European Economic Review, 1995, 39(3-4), S. 593–599.
- Olson, M., „The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities“, New Haven, 1982.
- Olson, M., The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Groups, Cambridge, 1965.
- Orsini, K., Wage adjustment in Spain: slow, inefficient and unfair?, ECOFIN, Country Focus, 11(10), 2014.
- Palma-Ramalho, M., Portuguese labour law and industrial relations during the crisis, Working Paper No. 54, ILO. 2013.
- Pernicka, S., Stern, S., „Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitglieder-gewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften“, Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 2011, (40), S. 335–355.
- Pies, I., Theoretische Grundlagen demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik – Der Beitrag Mancur Olsons, in Pies, I., Leschke, M., (Hrsg.), Mancur Olsons Logik kollektiven Handelns, Konzepte der Gesellschaftstheorie, Mohr Siebeck, 1997, 3, S. 1-26.
- Pollan, W., „Lohndrift und Lohnunterschiede in der Industrie seit 1981“, WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(3), S. 179-187, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/19697>.
- Putnam, R., Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, New York: Simon and Schuster, 2000.
- Putnam, R., Making Democracy Work, Civic traditions in modern Italy, Princeton, 1993.
- Pyle, W., Solanko, L., The composition and interests of Russia's business lobbies: testing Olson's hypothesis of the "encompassing organization", Public Choice, 2013, 155(1), S. 19-41.
- Regan, A., Post-crisis social dialog and economic governance in Irland; in: Guardiancich, I., Molina, O., (Hrsg.), Talking through the crisis, ILO, 2017, S. 151-171.
- Rocha, F., (Hrsg.), The new EU economic governance and its impact on the national collective bargaining systems; GOCOPA-Project, Madrid, 2014.
- Rocha-Akis, S., Bierbaumer-Polly, J., Einsiedl, M., Guger, A., Klien, M., Leoni, T., Lutz, H., Mayrhuber, C., Umverteilung durch den Staat in Österreich, WIFO-Monographien, Wien, 2016.
- Rodrigues R, Schulmann K. Impacts of the crisis on access to healthcare services: Country Report on Portugal. European Centre for Social Welfare Policy and research, 2014.
- Roth, F., Does Too Much Trust Hamper Economic Growth?, Kyklos, 2009, 62(1), S. 103-128.
- Sack, D., Institutioneller Wandel europäischer Chambers of Commerce im Vergleich – Fazit, in: Sack, D., (Hrsg.), Wirtschaftskammern im europäischen Vergleich, 2017, S. 407-431.
- Schettkat, R., Lohnspreizung: Mythen und Fakten: Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnungleichheit, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 183, 2008.
- Schnabel, C., Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2005, (3), S. 181–196.

- Schröder, W., Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie. Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations, Jahrg. 23, 3, 2016, S. 374-392
- Schulten, T. (2012A), „Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa“, WSI Mitteilungen 2012, (7).
- Schulten, T. (2012B), „Europäischer Tarifbericht des WSI – 2011/2012“, WSI Mitteilungen, 2012, (6).
- Schwartz, G., Lopes, P., Granados, C., Sinnott, E., Soto, M., Tinios P, Rethinking the state—Selected expenditure reform options, IMF, Fiscal Affairs Department, 2013.
- Smeeding, T., Weinberg, D., Toward a uniform definition of household income. The Review of Income and Wealth 47(1), 1-24, 2012.
- Stadler, B., Mitbestimmung im Betrieb Ergebnisse des European Company Survey für Österreich, Forbaforschungsbericht, 2/2017.
- Stiglitz, A., Has Accession to the EU and Monetary Union Changed Austria's Labor Market? State of Play and Need for Action, Monetary Policy & the Economy, Oesterreichische Nationalbank (Austrian Central Bank), 2, S. 152-169, 2005.
- Streeck, W., Hassel, A., The crumbling pillars of social partnership. West European Politics, 26(4), S. 101-124, 2003.
- Teufelsbauer, W., Bemerkungen zu Theorie und empirischer Forschung über europäische Wirtschaftsverbände, Wirtschaft und Gesellschaft, 38(2), 2012, S. 404-418.
- Thöni, C., Tyran, J.R., Wengström, E., Microfoundations of social capital. Journal of Public Economics, 2012, 96(7-8), S. 635-643.
- Traxler, F. (2003A), "Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship", British Journal of Industrial Relations, 2003, 41 (1), S. 1-27.
- Traxler, F. (2003B), The contingency thesis of collective bargaining institutions, CESifo DICE Report, 2003, (2), S. 34-39.
- Traxler, F., Brandl, B., Collective bargaining, inter-sectoral heterogeneity and competitiveness: A cross-national comparison of macroeconomic performance, British Journal of Industrial Relations, 2012, 50, S. 73-98.
- Uslaner, E. M., Where you stand depends on where your grandparents sat: The inheritability of generalized trust. Public Opinion Quarterly, 2008, 72(4), S. 725-740.
- Van Klaveren, D., Gregory, T., Schulten, T., (Hrsg.), Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe: A labour perspective, 2015.
- Visser, J., Wage Bargaining Institutions – from crisis to crisis, European Commission Economic Papers, 2013, (488).
- Visser, J., What happened to collective bargaining during the great recession?, IZA Journal of Labor Policy 5:9, S. 1-35, 2016.
- Vossiek, J., „Wandel von Policies oder Institutionen? Politische Prozesse und die Rolle von Kammern in der Berufsbildung“, in: Sack, D., (Hrsg.), Wirtschaftskammern im europäischen Vergleich, 2017, S. 337-361.
- Walsh, F., "Union membership in Irland since 2003", Journal of the Statistical and Social Inquiry Society of Irland, 2015, Vol. 44, S. 86-100.
- Wink, R., Kirchner, L., Koch, F., Speda, D., Wirtschaftliche Resilienz in deutschsprachigen Regionen, Springer Gabler, Wiesbaden, 2016.
- Wirtschaftskammern Österreich, Kollektivvertrag, Reihe Arbeit und Soziales, April 2013, http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=591433&dstid=7228.
- Woll, C., „Nationals business associations under stress. Lessons form the French case“, in: West European Politics, 2006, 29(3), S. 489-512.
- Wunder, C., Heineck, G. Working time preferences, hours mismatch and wellbeing of couples: Are there spillovers?, Labour Economics 24, S. 244-252, 2013.
- Zak, P., Knack, S., Trust and Growth. Economic Journal, 2001, (111), S. 295-321.
- Zellenberg, U., „Institutioneller Wandel der Wirtschaftskammer Österreich, in: Sack, D., (Hrsg.), Wirtschaftskammern im europäischen Vergleich“, 2017, S. 209-233.