



Thorsten Schulten

Solidarische Lohnpolitik in Europa

Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften

352 Seiten | 2004 | EUR 19.80 | sFr 35.10
ISBN 3-89965-073-5

Kurztext: Ausgehend von den verschiedenen Erklärungsansätzen in der Politischen Ökonomie zur Bedeutung gewerkschaftlicher Lohnpolitik zeichnet der Autor die lohnpolitische Entwicklung der letzten Jahrzehnte nach und diskutiert gewerkschaftliche Ansätze für eine Rekonstruktion solidarischer Lohnpolitik.

Letztere scheint dabei nur durch eine verstärkte lohn- und tarifpolitische Kooperation der europäischen Gewerkschaften denkbar.

Die tarifpolitischen Strategien der europäischen Gewerkschaften orientieren sich traditionell am Konzept der solidarischen Lohnpolitik. Dieses zielt sowohl auf eine möglichst günstige Verteilung zwischen Kapital- und Arbeitseinkommen als auch auf eine möglichst egalitäre Verteilung "innerhalb der Klasse", d.h. auf eine möglichst niedrige Lohnspreizung.

Spätestens seit den 1980er Jahren ist das Konzept der solidarischen Lohnpolitik jedoch in eine grundlegende Krise geraten. Fast überall in Europa lässt sich ein säkularer Fall der Lohnquote beobachten, der eine wachsende Umverteilung zugunsten der Kapitaleinkommen zum Ausdruck bringt. Gleichzeitig nehmen die Lohndifferenzen zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen stetig zu und vergrößern damit das Ausmaß sozialer Ungleichheit. Schließlich steht der Flächentarifvertrag als wichtigste institutionelle Stütze einer solidarischen Lohnpolitik in den meisten europäischen Ländern unter Druck.

Der Autor

Thorsten Schulten ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

Rezensionen

Solidarische Lohnpolitik Unter dem Titel "Solidarische Lohnpolitik" gibt die ver.di-Mitgliederzeitung in der Juni-Ausgabe folgenden Buchtip: "Die Perspektive einer solidarischen Lohnpolitik in Europa ist das Thema von Thorsten Schulten, und das in einer Zeit, in der die Lohn- und Tarifpolitik in den meisten europäischen Ländern in der Krise steckt. Die kontinuierliche Umverteilung von Arbeits- zu Kapitaleinkommen, wachsende Lohnunterschiede und ein zunehmender Niedriglohnsektor sind Symptome dieser Krise. Die Gewerkschaften handeln weitgehend pragmatisch und versuchen, Personalabbau zu verhindern. Schulten untersucht Ursachen und Zusammenhänge der Entwicklung und lotet Bedingungen für eine solidarische Lohnpolitik aus.

Gegen Marktzwang und Wettbewerbsdiktat setzt er die Konzepte der 'Moralischen Ökonomie' und der 'Solidarischen Lohnpolitik', die einen gewerkschaftlichen Ursprung haben. Die Gewerkschaften müssten die Verteilung der Wertschöpfung neu diskutieren, meint Schulten. Das kann nur im europäischen Rahmen gelingen: 'Mit dem tarifpolitischen Koordinierungsansatz haben die europäischen Gewerkschaften einen neuen strategischen Ansatzpunkt zur Überwindung der Krise der gewerkschaftlichen Lohnpolitik entwickelt. Ohne eine Transformation der europäischen Gewerkschaften zu einer europaweiten sozialen Bewegung wird schließlich auch eine Rekonstruktion solidarischer Lohnpolitik in Europa nicht zu machen sein.'

Leseprobe 1

Vorwort

In das vorliegende Buch sind die Ergebnisse mehrerer Forschungsarbeiten eingegangen, die ich in den letzten Jahren als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-

Böckler-Stiftung zu aktuellen Fragen gewerkschaftlicher Lohn- und Tarifpolitik in Deutschland und Europa verfasst habe. Ein immer wiederkehrender Befund dieser primär empirisch orientierten Arbeiten besteht in der nüchternen Erkenntnis, dass sich die gewerkschaftliche Lohn- und Tarifpolitik in den meisten europäischen Ländern seit geraumer Zeit in einer grundlegenden Krise befindet. Die sichtbarsten Symptome dieser Krise liegen in einer schleichenden Erosion des Flächentarifvertrages, einem kontinuierlichen Rückgang der Lohnquote als Ausdruck einer anhaltenden Umverteilung von Arbeits- zu Kapitaleinkommen sowie wachsenden Lohnunterschieden zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen und einem stetig zunehmenden Niedriglohnsektor. Bislang haben die europäischen Gewerkschaften nur wenige Ansatzpunkte gefunden, dieser Krise entgegenzutreten. Ihre Reaktionen sind vornehmlich defensiv und bleiben unter dem massiven Druck der gegenwärtigen ökonomischen und politischen Verhältnisse oft auf pragmatische Anpassungen beschränkt. Gewerkschaftliche Tarifpolitik wird dabei immer weniger als ein Instrument zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen angesehen, sondern gewinnt zunehmend die Form eines "Concession Bargaining", bei dem in vielen Fällen lediglich der Abbau bestehender Arbeits- und Sozialstandards moderiert wird. Im öffentlichen Diskurs gelten von Gewerkschaften erkämpfte Tarifbestimmungen nur noch als Kostenfaktor, der die Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigt. Die grundlegenden normativen Ziele als auch die vielfältigen ökonomischen Funktionsbestimmungen, die mit dem traditionellen gewerkschaftlichen Konzept einer solidarischen Lohn- und Tarifpolitik verbunden sind, bleiben weitgehend auf der Strecke und geraten - nicht zuletzt auch in den innergewerkschaftlichen Debatten - in Vergessenheit. Mit der vorliegenden Studie habe ich den Versuch unternommen, die aktuellen tarifpolitischen Debatten in den Kontext einer Grundlagenarbeit über gewerkschaftliche Lohnpolitik zu stellen. Dabei geht es zunächst darum, die verschiedenen theoretischen Ansätze zur Funktionsbestimmung gewerkschaftlicher Lohnpolitik innerhalb der Politischen Ökonomie zu rekapitulieren und die traditionellen gewerkschaftlichen Ansätze einer solidarischen Lohnpolitik herauszuarbeiten. Erst vor dem Hintergrund einer solchen theoretischen Selbstvergewisserung ist es möglich, die tatsächlichen tarifpolitischen Entwicklungen in Europa zu beurteilen, das Ausmaß der Krise gewerkschaftlicher Lohnpolitik zu bestimmen und Ansatzpunkte für eine Rekonstruktion solidarischer Lohnpolitik zu formulieren. Ausgehend von der These, dass eine solche Rekonstruktion nur im europäischen Kontext denkbar ist, werden in den Schlusskapiteln die Bedingungen für eine europäische Koordinierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik analysiert. In dem Buch finden sich eine Vielzahl von Ideen und Anregungen, die ich in zahlreichen Gesprächen und Veranstaltungen mit Kolleginnen und Kollegen aus der Wissenschaft und den Gewerkschaften gewonnen habe. Ein besonderer Dank gilt all denjenigen Kolleginnen und Kollegen in der Hans-Böckler-Stiftung, die mich auf vielfältige Weise bei dieser Arbeit unterstützt haben. Dabei möchte ich vor allem meine WSI-Kollegen Reinhard Bispinck, Eckhard Hein, Torsten Niechoj und Achim Truger hervorheben, die alle nicht nur jeweils große Teile des Manuskriptes gelesen und mit zahlreichen kritischen Kommentaren versehen haben, sondern auch darüber hinaus bei den unvermeidlichen Hochs und Tiefs einer solchen Arbeit freundschaftlich zur Seite standen. Für ihre fachliche und persönliche Unterstützung möchte ich mich auch bei Frank Deppe und Hans-Jürgen Bieling von der Philipps-Universität Marburg bedanken, an der ich diese Arbeit im Oktober 2003 als Dissertationsschrift eingereicht habe. Schließlich wäre diese Arbeit sicherlich nicht ohne die Hilfe und umfassende Unterstützung meiner Lebenspartnerin Gaby Wolters zustande gekommen, die insbesondere in den letzten Monaten ihr eigenes Arbeitsleben so umgestellt hat, dass ich mich vollständig auf die Fertigstellung der Arbeit konzentrieren konnte. Zu guter Letzt wäre ein Dank an meinen Sohn Jannik wohl kaum angemessen, da er die zeitlichen Entbehrungen keinesfalls freiwillig akzeptiert hat. So bleibt mir in diesem Fall nur das Versprechen, die entgangenen Spielstunden nunmehr ausgiebig nachzuholen. Düsseldorf, im Februar 2004
Thorsten Schulten

Leseprobe 2

Einleitung

Als im Frühjahr 2003 die IG Metall ihren Streik zur Einführung der 35-Stunden Woche in der ostdeutschen Metallindustrie erfolglos abbricht, sieht die Frankfurter Allgemeine Zeitung darin eine "Lehrstunde der Ökonomie" (Barbier 2003). Der verlorene Arbeitskampf liefere den unabdingbaren Beweis, "dass unter dem Wettbewerbsdruck der Märkte nicht mehr jeder Unfug möglich ist." So sei der "wirtschaftlich so unsinnige Versuch misslungen ..., gegen die Konkurrenzbedingungen der globalisierten Märkte und gegen das nationale West-Ost-Gefälle der Produktivität die 35-Stunden Woche in Ostdeutschland zu ertrotzen." Die Niederlage der IG Metall zeige in aller Deutlichkeit "dem ganzen deutschen Tarifkartell die Grenzen seiner Macht" (ebenda). Die dargestellte Interpretation des gescheiterten Metallerstreiks ist insofern aufschlussreich, als sie eine gegenwärtig weit verbreitete und in der öffentlichen Debatte dominante Sichtweise auf das Verhältnis von Politik und Ökonomie zum Ausdruck bringt. Die gewerkschaftlichen Forderungen werden als "Unfug" charakterisiert, weil sie den ökonomischen Imperativen "der Märkte" widersprechen. Als Subjekte der Ökonomie agieren nicht etwa Unternehmen, Vermögensbesitzer, soziale Klassen usw., sondern anonyme und entpersonalisierte Märkte, deren Funktionslogik durch "objektive", d.h. politisch nicht beeinflussbare, ökonomische "Gesetze" bestimmt wird. Vor diesem Hintergrund wird nicht nur ein prinzipieller Gegensatz von Politik und Ökonomie konstruiert, sondern dieser gleichzeitig im Sinne eines "Primats

der Ökonomie" auch noch in ein streng hierarchisches Verhältnis gesetzt. Letztlich kann Politik demnach immer nur mit dem Markt, nicht jedoch gegen den Markt erfolgreich sein. Genau hier stoßen auch die Gewerkschaften an die "Grenzen ihrer Macht". Die behauptete "Lehrstunde der Ökonomie" soll zeigen, dass ein politisches Agieren von Gewerkschaften gegen die Märkte zum Scheitern verurteilt ist. Die hier aufgeworfene Frage nach dem Verhältnis von Politik und Ökonomie gehört zu den Grundfragen moderner Sozialwissenschaft. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll diese Frage im Hinblick auf die Funktion und Bedeutung gewerkschaftlicher Lohnpolitik diskutiert werden: Können Gewerkschaften mit den ihnen zur Verfügung stehenden politischen Mitteln die Entwicklung der Löhne und darüber hinaus der gesellschaftlichen Einkommensverteilung zwischen Arbeit und Kapital beeinflussen? Schon Ricardo ([1817] 1994: 1) hat das Auffinden der Gesetze, welche die Verteilung des Einkommens zwischen den verschiedenen sozialen Klassen bestimmen, als das "Hauptproblem der Politischen Ökonomie" bezeichnet. Mit der Frage "Macht oder ökonomisches Gesetz?" hat der österreichische Nationalökonom Böhm-Bawerk ([1914] 1975) zu Beginn des 20. Jahrhunderts die Suche nach den Bestimmungsfaktoren des Lohnes zugespitzt und zugleich eine Bandbreite möglicher Positionen abgesteckt. Auf der einen Seite steht die Vorstellung eines ökonomischen "Lohngesetzes", wonach die Entwicklung der Löhne durch bestimmte Funktionsgesetze des ökonomischen Systems (z.B. dem Gesetz von Angebot und Nachfrage) vorgegeben ist und durch ein politisches Eingreifen "von Außen" - wenn überhaupt - nur kurzzeitig beeinflusst werden kann. Auf der anderen Seite steht die Idee eines "politischen Lohnes" (Hilferding 1927), wonach die Löhne letztlich nicht durch ökonomische "Gesetze", sondern im Rahmen sozialer Auseinandersetzungen durch politische Festlegungen bestimmt werden und damit stets ein Ergebnis sozialer Kompromisse sind, in denen die jeweiligen politischen Machtpositionen von Kapital und Arbeit zum Ausdruck kommen. Die Fokussierung des Problems auf die Frage "Macht oder ökonomisches Gesetz?" bleibt jedoch selbst in einer dichotomen Sichtweise auf das Verhältnis von Politik und Ökonomie verhaftet und reproduziert die neoklassische Vorstellung einer "reinen Ökonomie", die je nach politischer Provenienz "reguliert" oder "de-reguliert" werden soll. Demgegenüber wird in dieser Arbeit ein theoretisches Verständnis einer "kritischen Politischen Ökonomie" zugrunde gelegt, derzufolge "die Ökonomie ... nicht von Dingen, sondern von Verhältnissen zwischen Personen und in letzter Instanz zwischen Klassen (handelt)" (Engels [1859] 1961ff.: 476). Der Markt ist demnach kein abstraktes entpersonalisiertes Wesen, sondern bildet ein "soziales Kräftefeld" (Albert 1967: 392), das grundsätzlich durch die Beziehungen unterschiedlicher sozialer Gruppen und Klassen - und darin eingeschlossen den Formen staatlicher und gesellschaftlicher Regulierung - strukturiert wird (Krebs/Sablowski 1992). Aufgrund der prinzipiell "politischen Konstitution des Marktes" (Röttger 1997: 33ff., 1998: 142f.) wird seine Wirkungsweise nicht durch allzeit gültige allgemeine "Marktgesetze" bestimmt, sondern hängt zu jedem historischen Zeitpunkt von der jeweiligen hegemonialen Konstellation sozialer Macht- und Herrschaftsverhältnisse ab. Die politische Konstitution des Marktes wird nirgendwo so offenkundig wie unter der gegenwärtigen Hegemonie des Neoliberalismus, der zwar die Utopie des "freien Marktes" hochhält, zu dessen "Befreiung" jedoch ein umfangreiches politisches Projekt auf den Weg gebracht hat. Dabei suggeriert der neoliberale Begriff der "Deregulierung" eine Rücknahme der Politik zugunsten eines "unpolitischen" Marktes: "The outcome of intensified market pressures, moreover, has not been to establish an impersonal economic regime but rather to reconfigure the balance of social (and class) forces. 'Deregulation' actually consecrates new rules: intensifying the law of value, with effects which empower some economic actors while disempowering others (the majority)" (Hyman 2001a: 12). So lässt sich auch die auf den ersten Blick paradox erscheinende Position des eingangs zitierten FAZ-Kommentars erklären, der zwar darauf vertraut, dass "der Markt" die Macht der Gewerkschaften einschränkt, was ihn gleichzeitig jedoch nicht davon abhält, vom Staat eine aktive politische Begrenzung gewerkschaftlicher Macht (z.B. durch eine Änderung des deutschen Tarifvertragsgesetzes) einzufordern (Barbier 2003). Die verschiedenen Theorien der Politischen Ökonomie können selbst als eine politisch-ideologische Form angesehen werden, in denen sich die beteiligten Akteure der politischen Konstitution des Marktes bewusst werden bzw. diese legitimieren oder delegitimieren. Bei den verschiedenen Lohn- und Verteilungstheorien treten der spezifische historische Entstehungskontext und die jeweils konkret vorgefundenen Methoden der Lohnfestsetzung besonders offen zu Tage. So lässt sich z.B. die aus der ökonomischen Klassik stammende und bis weit in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts dominierende Vorstellung eines "ehernen Lohngesetzes", das der Möglichkeit von Lohnsteigerungen von vornherein enge Grenzen setzt, zu einem Gutteil dadurch erklären, dass die Gewerkschaften in dieser Zeit lediglich lokal begrenzte Arbeitervereinigungen darstellten und insgesamt kaum einen substantziellen Einfluss auf die Lohnentwicklung ausüben konnten. Nicht zufällig gewinnen dagegen zu Beginn des 20. Jahrhunderts die verschiedenen "Machttheorien des Lohnes" an Bedeutung, nachdem sich die Gewerkschaften in den meisten europäischen Ländern zu nationalen Massenorganisationen entwickelten. Die nach 1945 entstandenen Vorstellungen einer keynesianischen Lohn- und Einkommenspolitik können wiederum nur im Kontext der Herausbildung hochgradig institutionalisierter, nationaler Tarifvertragssysteme verstanden werden. Die existierenden Lohn- und Verteilungstheorien erheben für sich den Anspruch, bestimmte Gesetzmäßigkeiten im Verhalten der ökonomischen Akteure zu identifizieren, durch die die Entwicklung und Verteilung der Einkommen determiniert wird. Ihr Charakter ist dabei insofern ein unmittelbar politischer, als dass sie implizit die normative Vorstellung einer ökonomisch "richtigen" Festsetzung der Löhne verkünden und ein abweichendes Verhalten entweder gar nicht oder nur unter Inkaufnahme umfangreicher ökonomischer Folgekosten zulassen. Die verschiedenen Lohntheorien reflektieren in den von ihnen nahegelegten politischen Schlussfolgerungen damit zwangsläufig immer auch die Interessenlagen

bestimmter sozialer Klassen und Gruppen. Vor diesem Hintergrund wird die wissenschaftliche Diskussion um die "richtige" Lohntheorie selbst zu einem Moment sozialer Auseinandersetzungen und entfaltet oft erst in diesem Kontext ihre eigentliche Bedeutung. In dieser Arbeit soll deshalb der Versuch unternommen werden, die verschiedenen ökonomischen Lohn- und Verteilungstheorien politikwissenschaftlich gegen den Strich zu lesen. Die grundlegende Bedeutung der aus der europäischen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung resultierenden Vorstellung einer solidarischen Lohnpolitik erschließt sich nicht aus einer vermeintlichen Dichotomie von Politik und Ökonomie, sondern liegt vielmehr in dem Prozess der "Dekommodifizierung" (Esping-Andersen 1990), der den kapitalistischen Warencharakter der Arbeitskraft zwar nicht aufhebt, aber durch die tarifvertragliche Festlegung kollektiver Arbeitsbedingungen relativiert. Indem Gewerkschaften darauf hinwirken, die Konkurrenz der einzelnen Beschäftigten untereinander durch kollektive Regelungen zu begrenzen, werden bestimmte elementare Arbeits- und Lohnstandards dem kapitalistischen Wettbewerb entzogen: "Mit der Konstitution der organisierten, kollektiven Solidarität und mit der Entwicklung der gewerkschaftlichen Kampffähigkeit wird daher die scheinbare ‚Naturgesetzlichkeit‘ der kapitalistischen Reproduktions- und Entwicklungsgesetze durchbrochen und modifiziert" (Deppe 1979: 89f.). Gewerkschaftliche Lohnpolitik ist damit Teil eines Prozesses "antagonistischer Vergesellschaftung" (ebenda: 138ff., Roßmann 1986: 59ff.), bei der die kommodifizierende Logik der "Politischen Ökonomie des Kapitals" der dekommodifizierenden Logik der "Politischen Ökonomie der Arbeit" gegenübertritt. (Marx [1864] 1962ff.: 11). Mit dem hier beabsichtigten Untersuchungsprogramm zur Politischen Ökonomie der europäischen Gewerkschaften sollen die Grundlinien gewerkschaftlicher Lohnpolitik seit dem Zweiten Weltkrieg nachgezeichnet werden. Die geographische Konzentration dieser Arbeit auf "Europa" - oder präziser auf die Staaten der Europäischen Union[1] - liegt nicht nur darin begründet, dass es sich hier um die historische Wiege der modernen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung handelt, sondern lässt sich darüber hinaus auch dadurch legitimieren, dass diese Länder ein spezifisches "europäisches" Kapitalismusmodell hervorgebracht haben, in dem - bei allen nationalen Unterschieden - Gewerkschaften und tarifvertragliche Regelungen eine herausragende Rolle spielen. So gehört es zu den Strukturmerkmalen des in Europa beheimateten "Rheinischen Kapitalismus" (Albert 1992), dass im Unterschied zu den meisten anderen Weltregionen für die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen die Löhne nicht einfach unilateral festgelegt oder individuell ausgehandelt, sondern in kollektiven Verhandlungen zwischen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vereinbart werden. In den meisten EU-Staaten werden nach wie vor deutlich mehr als 80% aller Beschäftigten durch tarifvertragliche Regelungen erfasst (Behrens/Traxler 2002), während die Tarifbindung z.B. in Japan nur knapp über 20% und in den USA sogar nur bei etwa 15% liegt (Carley 2003). Die Herausbildung von Tarifvertragssystemen als gesellschaftliche Institutionen, die der Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen eine formale Struktur vorgeben und diese mit bestimmten Verfahrensregeln versehen, ist selbst das Ergebnis sozialer Auseinandersetzungen und verkörpert "in rechtliche Formen gegossene Interessenskompromisse", die bestimmte gesellschaftliche "Interessenskonstellationen und Machtverhältnisse" zum Ausdruck bringen (Müller-Jentsch 1997: 197). Historisch ist die Entstehung von Tarifverträgen in erster Linie ein Ergebnis der europäischen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung, die seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts die Einführung von Tarifverträgen - zuerst meistens gegen den Widerstand der Kapitaleseite - durchgesetzt hat. Mit der Etablierung von Gewerkschaften als national bedeutsame Massenorganisationen im 20. Jahrhundert kommt es in den meisten europäischen Ländern zur Herausbildung umfassend regulierter und institutionalisierter Tarifvertragssysteme. Hiermit wird einerseits ein permanenter und systematischer Einfluss der Gewerkschaften auf die Lohngestaltung institutionell verankert, gleichzeitig wird dieser Einfluss aber in einer Weise kanalisiert, dass die prinzipielle Funktionsfähigkeit des kapitalistischen Wirtschaftssystems gewährleistet bleibt. Das Prinzip kollektiver Tarifverhandlungen als Ausdruck einer "institutionellen Dekommodifizierung" (Hyman 2001b: 284) wird schließlich im Rahmen internationaler Vereinbarungen sogar zu einer universellen Arbeitsrechtsnorm des modernen Kapitalismus erhoben. Bereits im Versailler Vertrag von 1919 wird mit der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) der Grundsatz festgeschrieben "dass die Arbeit nicht lediglich als Ware oder Handelsgegenstand angesehen werden darf", und hieraus die Forderung nach bestimmten "Verfahren und Grundsätzen" zur "Regelung der Arbeitsverhältnisse" abgeleitet (Däubler u.a. 1990: 147ff.). Erstmals wird im Rahmen einer völkerrechtlichen Vereinbarung das "Recht des Zusammenschlusses" für Arbeitnehmer und Arbeitgeber als international gültige Norm definiert. Nach dem Zweiten Weltkrieg wird darüber hinaus mit den IAO-Übereinkommen Nr. 87 von 1948 über die "Vereinigungsfreiheit" und dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 von 1949 über das "Recht zu Kollektivverhandlungen" das Prinzip der kollektiven Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu einem Grundpfeiler internationalen Arbeitsrechts erhoben (ebenda.: 239ff.). Kollektivverhandlungen haben damit den Status eines "sozialen Bürgerrechts" (Marshall [1949] 1992), das nach Müller-Jentsch (1997: 202) in seiner Bedeutung "durchaus mit dem allgemeinen Wahlrecht vergleichbar (ist)." Da die Bestimmung von Löhnen sich in den Mitgliedstaaten der EU im Rahmen organisierter Arbeitsbeziehungen und hochgradig institutionalisierter Tarifvertragssysteme vollzieht, scheint die eingangs gestellte Frage, ob Gewerkschaften die Entwicklung der Löhne und Einkommensverteilung beeinflussen können, auf den ersten Blick eher rhetorischer Natur zu sein. In der Geschichte der Politischen Ökonomie ist jedoch genau dies immer wieder bestritten worden. Vor allem in der neoklassischen Lehrbuchökonomie gelten Gewerkschaften bis heute in erster Linie als ein außerökonomischer Störfaktor, der zwar kurzfristig die Entfaltung des "freien Marktes" behindern kann, auf lange Sicht jedoch immer wieder von den

unbarmherzigen ökonomischen "Gesetzten" eingeholt wird. Im Rahmen dieser Arbeit sollen deshalb in einem ersten theoretischen Zugriff die grundlegenden Paradigmen der Politischen Ökonomie (Klassik, Marxismus, Neoklassik und Keynesianismus) im Hinblick auf ihre lohn- und verteilungstheoretischen Aussagen untersucht werden (Kapitel 1-4). Im Mittelpunkt steht hierbei die Frage, welche Bedeutung und Funktion die einzelnen politökonomischen Theoriestränge den Gewerkschaften zuweisen und ob bzw. in welcher Form ihnen ein Einfluss auf die Entwicklung der Löhne und der Einkommensverteilung eingeräumt wird. Dabei wird sich herausstellen, dass die Funktionszuschreibungen gegenüber den Gewerkschaften auch innerhalb der einzelnen Paradigmen keineswegs eindeutig sind und sich in allen Theorieansätzen (einschließlich der Neoklassik!) Varianten finden, die den Gewerkschaften eine bedeutsame ökonomische und soziale Funktion zubilligen. Gleichzeitig werden dabei diejenigen grundlegenden Argumentationsmuster herausgearbeitet, die bis in die Gegenwart hinein, die Debatten über die politökonomische Rolle und Funktion der Gewerkschaften prägen. Der zweite große Block dieser Arbeit beschäftigt sich mit der Entwicklung gewerkschaftlicher Lohnpolitik in Europa, die zunächst im Hinblick auf ihre politisch-konzeptionelle Dimension, ihre institutionelle Ausgestaltung und ihre substantiellen Ergebnisse untersucht wird. Am Beginn dieses Blocks steht mit Kapitel 5 die Diskussion gewerkschaftlicher Konzeptionen einer solidarischen Lohnpolitik. Hierbei wird der analytische Rahmen zunächst dahingehend erweitert, dass der Politischen Ökonomie die auf Edward P. Thompson (1980, 1991) zurückgehende Konzeption der "Moralischen Ökonomie" gegenübergestellt wird. Gewerkschaftliche Lohnpolitik lässt sich demnach nur aus einer integrierten Betrachtung von Moralischer und Politischer Ökonomie begreifen. Die Moralische Ökonomie symbolisiert die im Alltagsbewusstsein bestehenden normativen Vorstellungen und Praktiken ökonomischen Handelns, die von den Gewerkschaften im Sinne normativ-politischer Ziele wie "fairer Entlohnung" oder "gerechter Einkommensverteilung" artikuliert und für soziale Auseinandersetzungen mobilisiert werden. Mit der Herausbildung einer eigenständigen Politischen Ökonomie gewerkschaftlicher Lohnpolitik haben die Gewerkschaften hingegen den Anspruch erhoben, nicht nur eine moralisch gerechte, sondern auch eine ökonomisch rationale Lohnentwicklung zu befördern. Hierbei werden mit den "Theorien hoher Löhne" und dem mit dem Rehn-Meidner-Modell verbundenen Ansatz einer solidarischen Lohnpolitik die beiden wesentlichen lohnpolitischen Konzeptionen der Gewerkschaften herausgearbeitet, die bis in die Gegenwart hinein in der einen oder anderen Form zur Legitimation gewerkschaftlicher Lohnforderungen verwendet werden. Bei den "Theorien der hoher Löhne" geht es vor allem um die Rechtfertigung einer expansiven Lohnpolitik, die auf eine Veränderung der Einkommensverteilung zugunsten der Beschäftigten setzt und die Förderung einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung für sich in Anspruch nimmt. Das Konzept der solidarischen Lohnpolitik zielt darüber hinaus durch eine Umverteilung "in der Klasse" auf eine möglichst egalitäre Lohnstruktur, die im Rehn-Meidner-Modell als wesentliche Voraussetzung für eine stabile Wirtschaftsentwicklung angesehen wird. Mit der Darstellung der wesentlichen konzeptionellen Ansätze gewerkschaftlicher Lohnpolitik soll die Grundlage dafür geschaffen werden, in den folgenden Kapiteln die Frage zu beantworten, ob und in welchem Ausmaß es den europäischen Gewerkschaften gelungen ist, die von ihnen selbst formulierten Ziele einer expansiven und solidarischen Lohnpolitik in der Praxis umzusetzen. In Kapitel 6 werden zunächst die politisch-institutionellen Voraussetzungen der Lohnpolitik wie der gewerkschaftliche Organisationsgrad, die Struktur des Tarifvertragssystems, der Grad der Tarifbindung und die Formen staatlicher Intervention in die Tarifpolitik analysiert. Dabei stellt sich heraus, dass der sektorale oder sogar sektorübergreifende Flächentarifvertrag bis in die Gegenwart hinein die in Europa dominierende Tarifvertragsform ist und eine wesentliche institutionelle Voraussetzung zur Umsetzung einer solidarischen Lohnpolitik bildet. In Kapitel 7 wird die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne in Europa seit Anfang der 1960er Jahre im Kontext der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung nachgezeichnet. Danach ist es den Gewerkschaften lediglich in der ersten Hälfte der 1970er Jahre für eine kurze Periode gelungen durch eine expansive Lohnpolitik zu einer Einkommensumverteilung zugunsten der Beschäftigten beizutragen. Seit den 1980er Jahren muss hingegen konstatiert werden, dass die Lohnentwicklung nahezu überall in Europa hinter der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung zurückgeblieben ist und in den meisten Ländern ein stetiger Rückgang der Lohnquote zu beobachten ist. Neben der Verteilung zwischen Kapital und Arbeit rückt in Kapitel 8 die Entwicklung der Verteilung "in der Klasse" in den Mittelpunkt. Anhand der allgemeinen Lohnspreizung, der Bedeutung des Niedriglohnsektors und der Ausprägung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede wird die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Lohnstruktur überprüft. Bezogen auf das Gesamtniveau gesellschaftlicher Lohnungleichheit bestehen zwischen den einzelnen europäischen Ländern große Unterschiede, so dass auch die gewerkschaftliche Erfolgsbilanz einer solidarischen Lohnpolitik national sehr unterschiedlich ausfällt. Allerdings lässt sich auch in der Entwicklung der Lohnstruktur seit den 1980er Jahren eine Trendwende konstatieren, die in vielen europäischen Ländern zu einem - teilweise drastischen - Anstieg der Lohnungleichheit geführt hat. Unter der Hegemonie des Neoliberalismus sind insgesamt die gewerkschaftlichen Konzeptionen einer expansiven und solidarischen Lohnpolitik in eine grundlegende Krise geraten: Die europäischen Flächentarifvertragssysteme stehen unter dem starken Druck einer zunehmenden Dezentralisierung und Verbetrieblung der Tarifpolitik. Die expansive Lohnpolitik, die sich am Produktivitätszuwachs orientiert oder diesen sogar überschreitet, ist einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik gewichen, die zu einem zentralen Parameter im globalen Standortwettbewerb geworden ist und auf eine Politik der permanenten Lohnzurückhaltung setzt. Das Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik wird zunehmend von der Forderung nach einer stärker differenzierten Lohnstruktur mit einer höheren Lohnspreizung und einem deutlichen

Ausbau des Niedriglohnsektors verdrängt. Neben den politisch-ideologischen und normativen Verschiebungen, die in der Krise der lohnpolitischen Konzeptionen der Gewerkschaften zum Ausdruck kommen, wird in Kapitel 9 nach möglichen strukturellen Gründen dieser Krise gefragt. Dabei werden neben den politisch-ideologischen Verschiebungen in der Moralischen Ökonomie, den grundlegenden Veränderungen im Übergang von einer Industrie- zur Dienstleistungsökonomie und den strukturellen Machtverschiebungen im Zuge der neoliberalen Globalisierung insbesondere die Auswirkungen des europäischen Integrationsprozesses auf die Lohnpolitik analysiert. Zusammenfassend wird hierbei die These vertreten, dass angesichts des erreichten Grades an ökonomischer und politischer Verflechtung in Europa, sich die Krise gewerkschaftlicher Lohnpolitik nicht mehr allein im nationalstaatlichen Rahmen überwinden lässt. Allerdings lassen auch die in Kapitel 10 untersuchten dominanten Trends in der Reorganisation der europäischen Arbeitsbeziehungen bislang keinen Ausweg aus der Krise erkennen. Es scheint vielmehr im Gegenteil so, dass die neuen Formen sozialer Konzertierung und korporatistischer Arrangements auf betrieblicher, nationaler und europäischer Ebene selbst noch zur Bekräftigung einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik beitragen. Andererseits lässt sich in den letzten Jahren auch eine gegenläufige Entwicklung beobachten, haben doch die europäischen Gewerkschaften vielfach damit begonnen, ihre nationalen Lohn- und Tarifpolitiken über die Grenzen hinweg miteinander zu koordinieren (Kapitel 11). Insbesondere der Start der Europäischen Währungsunion hat sich hierbei als ein wichtiger politischer Katalysator erwiesen und das Problembewusstsein für die europäischen Interdependenzen in der Lohnpolitik geschärft. Das gewerkschaftliche Koordinierungskonzept zielt dabei nicht auf die Herstellung eines - auf absehbare Zeit strukturell blockierten - europäischen Tarifvertragssystems, sondern vielmehr auf die politische Festlegung europäischer Kriterien und Regeln für die nationale Lohnpolitik, die in der Lage sind, den nationalen Lohnwettbewerb zu begrenzen. Auch wenn diese Initiativen nicht frei von Widersprüchen sind und nach wie vor mit vielfältigen Blockaden und Widerständen zu kämpfen haben (Kapitel 12), so bilden sie doch einen wichtigen Ansatz zur Stärkung autonomer Gewerkschaftskooperationen als wesentliche Voraussetzung für eine Rekonstruktion einer solidarischen Lohnpolitik in Europa. [1] Wenn im Folgenden die Begriffe "Europa" oder "Europäische Union" verwendet werden, sind damit in der Regel die 15 derzeitigen EU-Mitgliedstaaten gemeint. Die ab Mai 2004 hinzukommenden 10 weiteren EU-Länder können in dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden, da insbesondere die postsozialistischen Transformationsstaaten Mittel- und Osteuropas einer ganz eigenständigen Betrachtung bedürfen. Zur aktuellen Entwicklung der Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in diesen Ländern vgl. Kohl/Platzer (2003).

Leseprobe 3

Inhalt:

Vorwort (Leseprobe)

Einleitung (Leseprobe)

Teil I: Politische Ökonomie des Lohnes und der Gewerkschaften

1. Klassik: Existenzlohn- und Lohnfondstheorie

1.1 Die Existenzlohntheorie

1.2 Die Lohnfondstheorie

1.3 Bedeutung und Funktion der Gewerkschaften in der Klassik

2. Marxismus: Lohngesetz und Lohnpolitik

2.1 Der Lohn als Preis der Ware Arbeitskraft

2.2 Bedeutung und Funktion der Gewerkschaften bei Marx und Engels

3. Neoklassik: Grenzproduktivitätstheorie, allgemeiner Gleichgewichtslohn und der politische Lohn des Neoliberalismus

3.1 Grenzproduktivitätstheorie der Verteilung

3.2 Lohn und Verteilung im Allgemeinen Gleichgewicht

3.3 Der Vorrang des politischen Lohnes im Neoliberalismus

3.4 Bedeutung und Funktion der Gewerkschaften in der Neoklassik (Gewerkschaften im neoklassischen Basismodell / Gewerkschaften im Neoliberalismus / Alternative Ansätze für eine positive Funktionsbestimmung der Gewerkschaften innerhalb der Neoklassik bei Marshall und Clark)

4. Keynesianismus: Politischer Nominal- und ökonomischer Reallohn

4.1 Lohn- und Verteilungstheorie im Originalwerk von Keynes (Die ökonomische und soziale Bedeutung des Geldes / Lohntheorie und Lohnpolitik)

4.2 Lohnpolitik im Keynesianismus (Die Entstehung einer "gesamtwirtschaftlichen" Lohnpolitik / Das Konzept der

produktivitätsorientierten Lohnpolitik)

4.3 Bedeutung und Funktion der Gewerkschaften im Keynesianismus (Gewerkschaften im Originalwerk von Keynes / Keynesianische Funktionsbestimmungen der Gewerkschaften)

Teil II: Gewerkschaftliche Lohnpolitik in Europa

5. Gewerkschaftliche Konzeptionen einer solidarischen Lohnpolitik

5.1 Moralische Ökonomie und gerechter Lohn

5.2 Politische Ökonomie gewerkschaftlicher Lohnpolitik (Theorien hoher Löhne / Solidarische Lohnpolitik und das Rehn-Meidner-Modell)

6. Politisch-institutionelle Voraussetzungen gewerkschaftlicher Lohnpolitik

6.1 Entwicklung der Gewerkschaften

6.2 Entwicklung der Tarifvertragssysteme

7. Entwicklung der Löhne und der Einkommensverteilung zwischen Kapital und Arbeit

7.1 Entwicklung der Nominallohne

7.2 Entwicklung der Reallohne

7.3 Entwicklung der Verteilungsbilanz

7.4 Entwicklung der Lohnquote

7.5 Lohn- und verteilungspolitische Trendwende: Von der produktivitäts- zur wettbewerbsorientierten Lohnpolitik

8. Entwicklung der Lohnstruktur und der Einkommensverteilung "in der Klasse"

8.1 Entwicklung der Lohnspreizung

8.2 Entwicklung des Niedriglohnssektors

8.3 Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede

8.4 Wachsende Lohnungleichheit als Ausdruck einer Krise solidarischer Lohnpolitik

9. Krise gewerkschaftlicher Lohnpolitik in Europa

9.1 Neoliberale Verschiebungen in der Moralischen Ökonomie

9.2 Solidarische Lohnpolitik im Dienstleistungskapitalismus

9.3 Gewerkschaftliche Lohnpolitik und neoliberale Globalisierung

9.4 Die Bedeutung der europäischen Integration

10. Reorganisation der Arbeitsbeziehungen im europäischen Mehrebenensystem

10.1 Krise und Renaissance des Korporatismus

10.2 Der neue nationale Wettbewerbskorporatismus

10.3 Neue betriebliche Wettbewerbsbündnisse

10.4 Der symbolische Euro-Korporatismus

10.5 Perspektiven des Korporatismus in der Europäischen Union

11. Ansätze für eine gewerkschaftliche Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik in Europa

11.1 Koordinierung auf interregionaler Ebene: Die "Doorn-Initiative"

11.2 Koordinierung auf sektoraler Ebene: Die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse (Der Europäische Metallgewerkschaftsbund [EMB] / Gewerkschaftliche Koordinierungsansätze in anderen Branchen)

11.3 Koordinierung auf sektorübergreifender Makroebene : Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB)

12. Barrieren und Chancen für eine Rekonstruktion solidarischer Lohnpolitik in Europa

12.1 Strukturelle Barrieren des gewerkschaftlichen Koordinierungsansatzes

12.2 Entwicklungspotentiale des gewerkschaftlichen Koordinierungsansatzes (Politisch-institutionelle Weiterentwicklung des gewerkschaftlichen Koordinierungsansatzes / Inhaltliche Fundierung des gewerkschaftlichen Koordinierungsansatzes)

12.3 Perspektiven der europäischen Gewerkschaften: Sozialpartner oder soziale Bewegung?

Literatur

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/solidarische-lohnpolitik-in-europa-1/>