

Theorie optimaler Lohnräume – Zur Tarifpolitik in der Europäischen Währungsunion

Von Arne Heise*

Zusammenfassung: Tarifpolitik, die Strukturen der Kollektivvertragssysteme und deren Heterogenität in der Europäischen Union wurden lange Zeit in der Diskussion um die Europäische Währungsunion (EWU) weitgehend vernachlässigt. Tarifpolitik gehört zu den wenigen wirtschaftspolitisch relevanten Gebieten, deren explizite Behandlung und kollektive Regelung auf europäischer Ebene im Maastrichter Vertrag unterblieben. Erst in jüngster Zeit ist die Tarifpolitik als Untersuchungsobjekt unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion entdeckt worden. Allerdings geschah dies in verkürzter, allein auf allokativen Aspekte reduzierter Weise. In dieser Arbeit soll ein umfassenderer Ansatz verfolgt werden: Unter Bezug auf Robert Mundells bahnbrechende Arbeit zu „Optimalen Währungsräumen“ soll hier ein Modell „optimaler Lohnräume“ vorgestellt und der Frage nachgegangen werden, ob die Europäische Union einen solchen „optimalen Lohnraum“ darstellt und was dies für die EWU bedeutet.

Summary: Wage policy, the structure of collective bargaining systems and their heterogeneity within the European Union have been neglected in the political and economic discussions that centered around the European Monetary Union (EMU) to an amazing extent. Collective bargaining is one of the very few issues that have been explicitly excluded from the Maastricht treaty as subject of European regulation and only recently, wage policy under the conditions of a European Monetary Union has been considered at closer range. Yet, this has been done without putting the topic into a more general perspective. In this paper, I want to expose a “theory of optimal wage areas”, taking reference to Robert Mundell’s seminal paper on “optimum currency areas”. I want to pose the question whether the European Union can be regarded as an ‘optimum wage area’ and what will be the consequences for EMU.

1 Von optimalen Währungs- zu optimalen Lohnräumen

Ich möchte mich in dieser Arbeit mit einem Bereich der Außenwirtschaftsbeziehungen der Bundesrepublik Deutschland befassen, der gewiss auch in der nächsten Zukunft der wichtigste bleiben wird – der *europäischen Integration*. Genauer gesagt möchte ich mich einem Aspekt widmen, der in der ganz auf die nominelle Konvergenz fokussierenden Betrachtung der europäischen Währungsintegration weitgehend unterbelichtet geblieben ist und erst in der jüngeren Zeit¹ – allerdings stark verkürzt, wie ich gleich zeigen werde – eine gewisse Rolle spielt: die Lohn- bzw. Tarifpolitik unter den Bedingungen einer Währungsunion und ihre Konsequenzen für die Funktionsfähigkeit einer Währungsunion.

Indem ich versuche, eine „Theorie optimaler Lohnräume“ zu entwickeln, nehme ich wesentlich und willentlich Anleihe an der bahnbrechenden Arbeit von Robert Mundell, der

* Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, E-Mail: HeiseA@hwp-hamburg.de.

¹ Vgl. z. B. Calmfors (1998), Hall und Franzese (1998), Horn (1998), Soskice und Iversen (1998), Grüner und Hefeker (1999), Horn, Scheremet und Zwiener (1999), Schürfeld (1999), Schulten und Bispinck (1999).

sich 1961 unter dem Titel „A Theory of Optimum Currency Areas“ fragte, „what is the appropriate domain of a currency area“ (Mundell 1961: 657) – was also kann als angemessener Raum für eine gemeinsame Währung verstanden werden? Vor dem Hintergrund fester, kaum anpassungsfähiger Wechselkurse im Bretton-Woods-System untersuchte Mundell nicht bloß, ob flexible Wechselkurse besser mit regionalen (nationalen) Zahlungsbilanzproblemen fertig würden, sondern ob sich daraus allein die Notwendigkeit verschiedener nationaler oder gar regionaler Währungsräume ergibt. Ohne hier im Detail auf Mundells Analyse eingehen zu können, möchte ich kurz seine Methodik und seine Ergebnisse skizzieren: In festen Wechselkurssystemen können regionale bzw. nationale Zahlungsbilanzprobleme – die z. B. durch exogene Schocks wie eine Verschiebung von Nachfragestrukturen oder endogene Fehlentwicklungen wie Produktivitätsschocks entstehen können – nur durch Inflationierung im Überschussland und Deflationierung im Defizitland beseitigt werden; beides verläuft gewöhnlich über den Arbeitsmarkt: Überschussnachfrage im Überschussland, Arbeitslosigkeit im Defizitland.

Es ist leicht einsichtig, dass die Veränderung der relativen Faktor- und Güterpreise in den betrachteten Ländern bzw. Regionen einfacher durch eine Veränderung der Wechselkurse erzeugt werden könnte und mithin nicht die langwierigen Prozesse auf den Arbeitsmärkten auslösen müsste. Multiregionale Währungsräume scheinen deshalb keine optimalen Währungsräume zu sein. In der Konsequenz aber könnte diese Überlegung zur „Balkanisierung von Währungsräumen“ – d. h. im Extremfall zu einer eigenen Währung für jede wirtschaftliche Entität (das kann ein Betrieb oder ein Unternehmen sein) – führen. Da die Existenz unterschiedlicher nationaler, regionaler oder gar betrieblicher Währungen mit Transaktions- und Unsicherheitskosten verbunden ist – der Zwang zur Reduktion dieser Kosten hat historisch die nationalen Währungen überhaupt erst hervorgebracht –, muss ein optimaler Währungsraum durch die Abwägung der Anpassungskosten einer einheitlichen Währung mit den Unsicherheits- und Transaktionskosten verschiedener Währungen bestimmt werden: Ein Währungsraum kann als „optimal“ gelten, solange die Anpassungskosten fehlender Wechselkursflexibilität die Unsicherheits- und Transaktionskosten verschiedener Währungen nicht übersteigen.

Ergänzt durch die Arbeiten von McKinnon(1963) und Kenen (1969) lassen sich folgende Merkmale für optimale Währungsräume herauskristallisieren:

- hohe Arbeitskräftemobilität,
- Homogenität der Produktions- und Außenhandelsstrukturen,
- hoher Offenheitsgrad der Volkswirtschaften.

Anknüpfend an die Methodik und Fragestellung von Mundell möchte ich untersuchen, unter welchen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Bedingungen ein Währungsraum optimal mit regionalen bzw. nationalen Zahlungsbilanzproblemen fertig werden kann. Was also zeichnet einen „optimalen Lohnraum“ aus? Wie lässt sich ein „optimaler Lohnraum“ beschreiben?

2 Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion – die herkömmliche Geschichte

Erst in jüngster Zeit ist die Bedeutung der Tarifpolitik in der Europäischen Währungsunion (EWU) erkannt und diskutiert worden. Dabei wird der Lohnpolitik zumeist lediglich eine

Allokationsfunktion zugestanden: Länderspezifische exogene Schocks und endogene Fehlentwicklungen müssen – in Ermangelung eines Wechselkursmechanismus – durch die Tarifpolitik (ausgelöst durch entsprechende Arbeitsmarktentwicklungen) analog zur Mundell'schen Argumentation aufgefangen werden. Die Tarifpolitik wird damit zum entscheidenden Anpassungsmechanismus: je höher die *Nominallohn*- und, bei gemeinschaftlich durch die Europäische Zentralbank festgelegtem Preisniveau, mithin die *Reallohnflexibilität* in den Teilwirtschaften der EWU, desto geringer die Anpassungskosten. An dieser Stelle teilen sich nun die Auffassungen der Mainstream-Ökonomen:

- Da Arbeitslosigkeit im Wesentlichen als Ausdruck verkrusteter Arbeitsmärkte und mangelnder Lohnflexibilität verstanden wird (vgl. z. B. Feldmann 1998), deutet die hohe und in den Ländern der EU sehr unterschiedlich ausgeprägte Arbeitslosigkeit auf die Mangelhaftigkeit des Anpassungsmechanismus in den Teilwirtschaften hin. Die Proponenten dieser Position (vgl. u. a. Pissarides 1997) – Kritiker der EWU – erwarten starke regionale Verwerfungen und einen Druck auf (a) die Geldpolitik, um die Anpassungsprobleme durch eine expansive Geldpolitik zu entschärfen – die Veränderung der relativen Kostenniveaus innerhalb der EWU würde dann nicht auf Deflationierung im Defizitland und Inflationierung im Überschussland bei weitgehender Konstanz des Preisniveaus im gesamten Währungsgebiet hinauslaufen, sondern auf eine stärkere Inflationierung im Überschuss- als im Defizitland bei steigendem Preisniveau bzw. akzelerierender Inflation; (b) steigende Transferzahlungen innerhalb der Union zur Abfederung der regionalen Ungleichgewichte.
- Die EWU wird als „Olson-Schock“ verstanden, der bei glaubwürdiger restriktiver Geld- und Finanzpolitik eine Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen und folglich eine höhere Lohnflexibilität erzwingt (vgl. u. a. Belke 1998, Belke und Köster 1999, Fels 1997, Sievert 1997) – damit kann auch der berühmten „Lucas-Kritik“ Rechnung getragen werden, die bekanntlich die im ersten Fall unterstellte Strukturkonstanz bei veränderten Rahmenbedingungen negiert. Hier nun wird die EWU zur notwendigen Voraussetzung für flexiblere Arbeitsmärkte und Tarifsysteme in Europa.

3 Theorie optimaler Lohnräume – ein holistischer Ansatz

Betrachtet man die Lohn- bzw. Tarifpolitik in einer Währungsunion – ganz in mundellscher Tradition – holistisch, so ergibt sich eine differenziertere Sicht, die in folgender These mündet: Die Tarifpolitik in der EWU befindet sich in einem Trilemma.

Um dies deutlich zu machen, benötigen wir nur wenige theoretische Bausteine auf der Grundlage eines „Modells eingeschränkter Konkurrenz“ post- oder neokeynesianischer Provenienz (vgl. z. B. Blanchard 1996, Layard, Nickell und Jackman 1991):

- Die Wechselkursbestimmung nach der Kaufkraftparitätentheorie (KKP):

$$KKP: e = P_A/P_B \quad (1)$$

mit e = nominaler Wechselkurs; P_A = Preisniveau in Land A; P_B = Preisniveau in Land B.

Messen wir die Veränderungsraten, so ergibt sich die relative Version der KKP-Theorie:

$$\hat{e} = \hat{P}_A - \hat{P}_B \quad (1a)$$

mit \hat{e} = Veränderungen einer Variablen.

- Die Preisbestimmung durch ein „cost-mark-up pricing“:

$$P = a \frac{w}{\omega} \quad (2)$$

mit a = mark-up; w = Nominallohnsatz; ω = Grenzproduktivität der Arbeit.

In Veränderungsraten ausgedrückt ergibt sich:

$$\hat{P} = \hat{w} - \hat{\omega} \quad (2a)$$

mit $\hat{a} = 0$ (konstanter mark-up).

- Die Preisniveaubestimmung in der Währungsunion:

$$P_{WU} = \alpha_i \sum_1^i P_i \quad (3)$$

Hieraus lässt sich leicht ableiten, dass es

- a) einer *Regionalisierung der Tarifpolitik* bedarf:

In einer Währungsunion gilt definitorisch

$$\hat{e} = 0 \quad (4)$$

Unter Betrachtung von (1a) und (2a) ergibt sich:

$$\hat{P}_A \equiv \hat{P}_B \quad (5)$$

und deshalb

$$(\hat{w}_A - \hat{\omega}_A) \equiv (\hat{w}_B - \hat{\omega}_B) \quad (6)$$

Nehmen wir darüber hinaus an, dass gilt:

$$\hat{\omega}_A \neq \hat{\omega}_B \quad (7)$$

so wird evident, dass die Lohnpolitik regionale (bzw. nationale) Produktivitätsdifferenzen in Rechnung stellen muss:

$$\hat{w}_A \neq \hat{w}_B \quad (8)$$

Die Tarifpolitik muss Rücksicht auf die regionale (bzw. nationale) Produktivitätsentwicklung nehmen, da ansonsten eine *reale* Aufwertung der regionalen Währung bzw. eine Erhöhung der regionalen Lohnstückkosten bewirkt wird – mit den entsprechenden Konsequenzen für die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Region.

b) Andererseits, so wird heftig argumentiert (vgl. z. B. Busch 1994, Schulten 1998, de Villé 1996), bedarf es einer *Zentralisierung der Tarifpolitik*:

Wir wollen annehmen, es gelte

$$(\hat{w}_A - \hat{\omega}_A) < (\hat{w}_B - \hat{\omega}_B) \quad (9)$$

dann erhalten wir aus Gleichung (2a)

$$\hat{P}_A < \hat{P}_B \quad (10)$$

Wenn es also in einer Region gelingt, den durch das Produktivitätswachstum vorgegebenen Verteilungsspielraum weniger stark auszunutzen als in anderen Regionen der Währungsunion, so fällt das regionale Preisniveau und – eine normale Preiselastizität der Nachfrage vorausgesetzt – steigt die Wettbewerbsfähigkeit dieser Region – zulasten der Wettbewerbsfähigkeit anderer Regionen.² Anders als im Konkurrenz- bzw. Allokationsmodell (vgl. Lorz 1999, Schürfeld 1998) erwächst hieraus allerdings nicht zwangsläufig ein heilsbringender Lohnwettbewerb, an dessen Ende Vollbeschäftigung in allen Regionen der Währungsunion steht, sondern zunächst eine Umverteilung der Arbeitslosigkeit innerhalb der Währungsunion – was durchaus erwünscht sein kann, allerdings einer entsprechenden, gemeinsam bestimmten Strategie folgen muss – und, wenn dieses Lohnverhalten allgemein wird, eine Disinflation bzw. Deflation innerhalb der Union (siehe Gleichungen (2) und (3)). Die Beschäftigungseffekte sind allemal offen, hängen aber zweifellos von der Reaktion der Geldpolitik und den Auswirkungen der Disinflations- bzw. Deflationserwartungen der Vermögensbesitzer auf ihre Investitionsentscheidungen ab. Mit Andrea Boltho (1996: 4) kann man durchaus pessimistisch sein: „Beggary-thy-neighbour policies of this kind, however, invite retaliation and their ultimate result is likely to be not a zero- but a negative-sum game. Trying to reduce nominal wages in every country would lead to higher unemployment all round, without anyone’s competitiveness having improved ...“

Ökonomisch ist es zwar nicht ganz korrekt, einen solchen Prozess als „Lohndumping“ (vgl. Horn 1998) zu bezeichnen, da wir keine Veränderung der Annahme eines Mark-up-Pricing vorgenommen haben, „Lohnsenkungswettbewerb“ trifft aber das englische „race to the bottom“ nicht ausreichend plastisch.

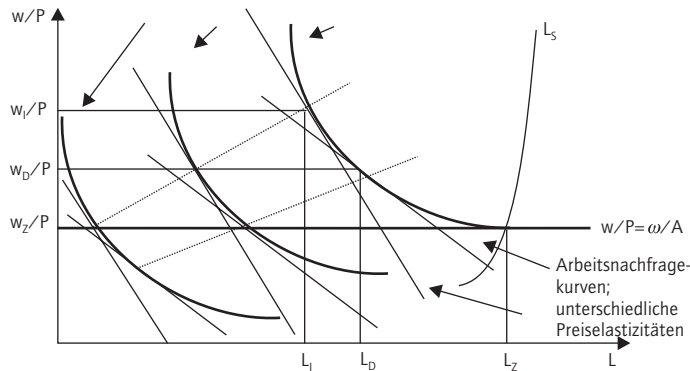
c) Schließlich gerät die Tarifpolitik in einen *Zwiespalt aus Mitglieder- und Systeminteressen*. Hierzu wollen wir eine herkömmliche gewerkschaftliche Nutzenfunktion unterstellen:

$$u_i = f(w_i, P, U_i) = \alpha (\hat{w}_i - \hat{P}) - (1 - \alpha) U_i^2 \quad (11)$$

² Der Beschäftigungserfolg der Niederlande während der 90er Jahre lässt sich zumindest teilweise auf eine derartige Entwicklung der Lohnstückkosten, insbesondere im Vergleich zu der Lohnstückkostenentwicklung des wichtigsten Handelspartners Deutschland, zurückführen; vgl. z. B. Pohl und Volz (1997), Schettkat (2001).

Abbildung 1

Mitglieder- versus Systeminteressen
Gewerkschaftliche Indifferenzkurve



Der gewerkschaftliche Akteur bezieht einen positiven Nutzen aus einem positiven (Real-) Lohnzuwachs und einen negativen Nutzen aus steigender Arbeitslosigkeit. Der für uns entscheidende Punkt liegt darin, dass die Gewerkschaften unmittelbar auf die Nominallohnzuwachsrate \hat{w}_i , nicht aber auf die Inflationsrate \hat{P} und die Arbeitslosenrate in ihrer Region U_i Einfluss nehmen können. Je geringer die zu erwartenden Auswirkungen auf \hat{P} und U_i (Systeminteressen) sind, desto stärker wiegt die Verfolgung von Mitgliederinteressen (\hat{w}_i).

Die Konsequenzen dieses Zwiespalts sind in Abbildung 1 dargestellt: Die horizontale Linie beschreibt den Reallohn (w/P), den die Unternehmen unter der Annahme der Preissetzungsgleichung (2) bereit sind zu zahlen (und die als langfristige Arbeitsnachfragekurve interpretiert werden kann). Sobald die Gewerkschaften erkennen, dass ihre Lohnforderung vollständig in Preiserhöhungen überwältigt wird – wie dies für den Fall von zentralisierten, unionsweiten Lohnverhandlungssystemen und bei Gewerkschaften als „umfassenden Organisationen“ im Sinne Mancur Olsons (Olson 1996) angenommen werden kann –, sie also die Wohlfahrt ihrer Mitglieder mittels Reallohnpolitik nicht erhöhen können, werden sie das Ziel der Beschäftigungsmaximierung verfolgen. Die gewerkschaftliche Indifferenzkurve tangiert in diesem Falle die horizontale Reallohnkurve genau am Schnittpunkt mit der Arbeitsangebotskurve L_S . Sobald allerdings erwartet werden kann, dass eine Erhöhung der (Nominal-)Löhne das Preisniveau P in der Union nicht proportional erhöht – wie dies der Fall sein wird, wenn die Region i nur einen Teil der Union darstellt (wenn also Gewerkschaften nur für eine Region, einen Sektor oder auf Firmenebene Tarife aushandeln) –, hängt die Bereitschaft zur Internalisierung der externen Effekte von der Produktpreiselastizität der Nachfrage, wie sie durch die abgeleitete Arbeitsnachfragekurve ausgedrückt wird, und den in den Indifferenzkurven festgehaltenen Präferenzen der Gewerkschaften³ ab. Je geringer die Produktpreiselastizität der Nachfrage (je geringer die Präferenz für einen

3 Um das Schaubild übersichtlich und verständlich zu gestalten, sind hier identische Präferenzen unterstellt. Dies muss natürlich in der Realität nicht der Fall sein. Die gestrichelten Linien in Abbildung 1 zeigen das Ergebnis, wenn das Verhalten der einzelnen Gewerkschaft in Region i zur unionsweiten Strategie wird: Da der Reallohn in der gesamten Union (im Gleichgewicht) nicht über den Reallohn steigen kann, wie er durch die horizontale Reallohnkurve angezeigt wird, wird die Beschäftigung in Region i (und in der gesamten Union) noch weiter fallen.

hohen Beschäftigungsstand) – d. h. je steiler die Arbeitsnachfragekurve (je flacher die Indifferenzkurve) – ist, desto stärker wird der Druck der gewerkschaftlichen Mitgliedsinteressen (d. h. die Durchsetzung hoher Reallöhne in Region i), die Funktionsbedingungen einer Währungsunion (d. h. regionale Ungleichgewichte abzubauen bzw. gar nicht erst entstehen zu lassen) zu ignorieren. Im Rahmen dieses Modells lassen sich alle in der Literatur vertretenen Prognosen über die künftige Lohnpolitik in der EWU plausibel darstellen: Ein Lohnsenkungswettlauf ist dann ein mögliches Szenario (vgl. Horn 1998), wenn die Produktpreiselastizität hoch und die Reallohnorientierung (α in Gleichung 11) niedrig sind; ein Inflationsdruck-Szenario ist möglich (vgl. Calmfors 1999, Soskice und Iversen 1998), wenn die Produktpreiselastizität niedrig, die Reallohnorientierung (α) dafür hoch ist. Und zunehmende regionale (bzw. zwischenstaatliche in der EWU) Ungleichgewichte sind unvermeidlich (vgl. Grüner und Hefeker 1999, Hall und Franzese 1998), wenn die Produktpreiselastizitäten und, insbesondere, α zwischen den Regionen (bzw. Nationen in der EWU) differieren.

Es sollte allerdings offensichtlich sein, dass es sich bei dem beschriebenen Trilemma der Tarifpolitik nicht etwa um ein originäres Problem der Europäischen Währungsunion handelt, sondern allen Währungsunionen – also natürlich auch nationalen Volkswirtschaften – immanent ist. Nationale Volkswirtschaften sind, ebenso wie die EWU, dadurch gekennzeichnet, dass sie ein einheitliches Währungsgebiet darstellen, oder anders: Es existiert kein Wechselkursmechanismus, der Verwerfungen der regionalen Lohnstückkosten ausgleichen könnte. Die gesamte von Calmfors und Drill (1988) angestoßene Debatte um die volkswirtschaftliche Bedeutung des Zentralitätsgrades des Kollektivvertragssystems kreist um diese Problemstellung. Allerdings liegt der Fokus dieser Arbeit etwas anders: Es geht nicht um volkswirtschaftliche Entitäten und den Impact des Kollektivvertragssystems auf deren makroökonomische Performance (Inflation, Beschäftigung), sondern um die Bestimmung „optimaler Lohnräume“ im Sinne „optimaler institutioneller Arrangements im Umgang mit regionalen Zahlungsbilanzproblemen“. Nicht die EWU in ihrer Gesamtheit ist hier bedeutsam, sondern es sind die regionalen (bzw. nationalen) Entwicklungen innerhalb der EWU, die auch zukünftig die entscheidenden Bezugspunkte der national verankerten (und sich national zu legitimierenden) Wirtschaftspolitik darstellen.

Hier nun besteht der Anknüpfungspunkt zu Mundells Arbeit: Allein die Existenz des Trilemmas bedeutet noch nicht, dass ein multiregionaler Lohnraum „nicht optimal“ im Sinne eines inkonsistenten Umgangs mit dem Trilemma sein muss. Folgende Merkmale beschreiben die Größe des Trilemmas und seine Lösbarkeit:

- Grad der Arbeitskräftemobilität,
- Grad der realwirtschaftlichen Konvergenz der Teilwirtschaften, die eine Währungsunion formen,
- Grad der Homogenität der Arbeitsmarkt- und Kollektivvertragssysteme und -institutionen,
- Grad der Kooperationsbereitschaft der Arbeitsmarktinstitutionen.

Bei unendlich hoher Arbeitskräftemobilität würde jede regionale Fehlentwicklung – egal, ob Folge eines exogenen asymmetrischen Schocks oder ob Folge endogener Fehlentwicklungen im Sinne des Trilemmas – sofort beseitigt. Wie bereits Mundell feststellte, dürfte die Arbeitskräftemobilität aber kaum ausreichend groß sein, um „optimale Lohnräume“ zu erzeugen.

Der Grad der realwirtschaftlichen Konvergenz der Teilwirtschaften – insbesondere bezüglich des Niveaus und der Veränderungsrate der Arbeitsproduktivität – beschreibt die Spannbreite des Trilemmas: je homogener die realwirtschaftliche Entwicklung, desto geringer der Bedarf an Regionalisierung und desto größer die Interessenidentität der kollektiven Akteure der Teilwirtschaften.

Der Grad an institutioneller Homogenität beschreibt die Fähigkeit zur Verarbeitung und zur Kontrollierbarkeit des Trilemmas: je höher die Homogenität, desto leichter die Kommunikation, die Interessenaggregation und -mediation und mithin die Lösung des Kollektivgutproblems.⁴

Schließlich beschreibt der Grad der Kooperationsbereitschaft⁵ der Arbeitsmarktinstitutionen und -akteure die Fähigkeit, die Kooperationsprobleme strategischen Handelns zu überwinden.

Ein „optimaler Lohnraum“ kann deshalb folgendermaßen definiert werden: Die räumliche Ausdehnung kollektiver Lohnverhandlungen kann dann als optimal verstanden werden, wenn die Mischung aus Faktormobilität, realer Konvergenz, Homogenität und Kooperationsbereitschaft der Arbeitsmarktinstitutionen und -akteure die Verarbeitung des Trilemmas zwischen Regionalisierung, Zentralisierung und Mitgliederinteressen in einer Weise erlaubt, die regionalen Fehlentwicklungen begegnet bzw. diese nicht eigenständig vorbringt.⁶ Ein solcher Lohnraum muss nicht notwendigerweise eine nationale Volkswirtschaft sein, er muss aber auch nicht zwangsläufig eine kleinere Entität sein.

4 Ist die E(W)U ein „optimaler Lohnraum“?

Die eigentlich spannende Frage, die sich nun stellt, ist, ob die Europäische Union als „optimaler Lohnraum“ betrachtet werden kann. Gewiss muss die Arbeitskräftemobilität als durch kulturelle, sprachliche und andere Barrieren erheblich eingeschränkt eingeschätzt werden: 1985 arbeiteten nur etwa 1,9 % aller EU-Erwerbspersonen in einem anderen Mitgliedsland als dem heimatlichen (vgl. Molle 1990: 211), und augenscheinlich hat die Arbeitskräftemobilität sogar noch abgenommen (vgl. Flanagan 1993). Außerdem ist vielfach darauf hingewiesen worden, dass die US-amerikanische Arbeitskräftemobilität – die ihrerseits nicht ausgesprochen hoch ist – deutlich größer ist als die EU-Arbeitskräftemobilität (vgl. Europäische Kommission 1990, Eichengreen 1990).

Um die reale Konvergenz in der EU einschätzen zu können, wollen wir die Pro-Kopf-Einkommen und Arbeitsproduktivitäten in Tabelle 1 und Abbildung 2 EU-weit vergleichen.⁷ Bei

⁴ Wolfgang Streeck (1998: 170) spricht von „organising capacity“.

⁵ Der Grad an Kooperationsbereitschaft wird durch die institutionellen Strukturen des Verhandlungssystems beschrieben: die Kommunikationsmöglichkeiten, die Interessenhomogenität der Mitglieder (vergleichbare Auszahlungsstrukturen in spieltheoretischer Terminologie) und die Führungspotentiale (z. B. durch hegemoniale Strukturen).

⁶ Aus pragmatischen Gesichtspunkten kann die Zielannäherung an das Kriterium des Optimums mit Hilfe der regionalen Differenz der Arbeitslosenquoten in einer Währungsunion (als Indikator der regionalen Ungleichgewichte) oder, theoretischer, durch den Vergleich der Anpassungskosten aufgrund mangelnder Regionalisierung mit den Gewinnen aufgrund der durch Zentralisierung verhinderten „beggar-thy-neighbour“-Politiken beschrieben werden.

⁷ Es wurden die Daten zum Zeitpunkt des Eintritts in die EWU gewählt. Zu einem späteren Zeitpunkt wird zu überprüfen sein, ob es nachhaltige Konvergenzprozesse innerhalb der (und vielleicht ausgelöst durch die) EWU gegeben hat. Die bisher vorliegenden drei Jahre reichen für signifikante Aussagen nicht aus.

Tabelle 1

Reale Divergenz in der EU

	Pro-Kopf-Einkommen ¹	Arbeitsproduktivität ²
Belgien	110,4	71,6
Dänemark	141,4	94,8
Deutschland	118,1	100,0
Griechenland	52,9	–
Spanien	63,0	63,8
Frankreich	109,6	87,1
Irland	97,7	–
Italien	92,3	102,0
Luxemburg	173,5	79,1
Niederlande	107,2	92,0
Österreich	118,5	–
Portugal	47,9	24,7
Finnland	108,1	–
Schweden	118,4	–
Großbritannien	100,7	77,2

¹ 1997, EU = 100.

² 1988, Verarbeitendes Gewerbe, Westdeutschland = 100.

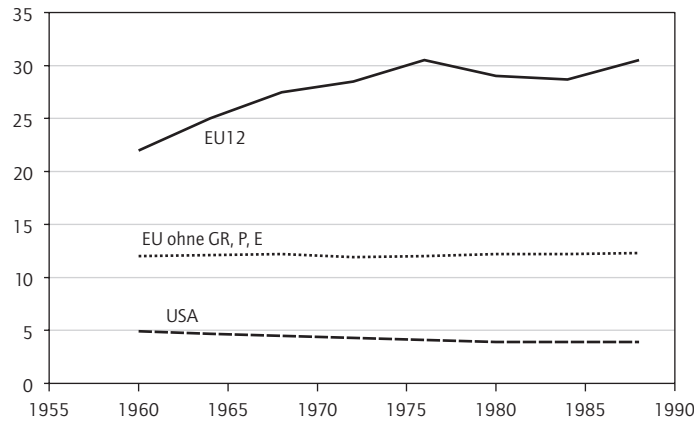
Quellen: European Economy, Nr. 64/1998; Eurostat: Labour Costs 1988.

einem Pro-Kopf-Einkommen von 47,9% des EU-Durchschnitts in Portugal und 141,4% in Dänemark (wobei Luxemburg nicht in die Betrachtung einbezogen wird) ergibt sich ein Divergenzindikator von 1 : 2,95 (und die Divergenz war 1970 nicht viel höher!). Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass die reichste Region (bzw. Nation) in der EU ein fast dreimal so hohes Pro-Kopf-Einkommen generiert wie die ärmste Region (bzw. Nation). Da (Pro-Kopf-)Einkommen lediglich die Produktivitäten widerspiegeln, verwundert es nicht, wenn wir ähnliche Divergenzen in den Produktivitätsniveaus wiederfinden. Um das Ausmaß der realen Divergenz in der EU deutlich zu machen, können wir sie mit der Einkommensdivergenz zwischen den deutschen Bundesländern vergleichen, die innerhalb Westdeutschlands bei 1 : 1,4 und – wenn die ostdeutschen Länder in die Betrachtung eingeschlossen werden – bei 1 : 2,9 liegt. Noch deutlicher wird der Sachverhalt, wenn die Einkommensdivergenz in der EU mit der regionalen Einkommensdivergenz in den USA verglichen wird: Selbst wenn die ökonomisch rückständigsten Regionen (Nationen) der EU aus der Betrachtung ausgeschlossen werden (!), ist die interregionale Einkommensdivergenz in der EU etwa doppelt so groß wie in den USA (vgl. Abbildung 2).

Hohe reale Divergenz und beschränkte Arbeitskräftemobilität beschreiben das Ausmaß der Anforderungen an die Handhabbarkeit des Trilemmas der Lohnpolitik in der EU. Institutionelle Homogenität und die Bereitschaft zur EU-weiten Kooperation erscheinen als die notwendigen Bedingungen für die Kontrollierbarkeit des Trilemmas. Allerdings sind die europäischen Arbeitsmarkt- und Arbeitsbeziehungssysteme – insbesondere die Kollektivvertragssysteme – alles andere als homogen (vgl. u. a. Feldmann 1998: 59): Neben dem Modell der „Tarifautonomie“ in Deutschland gibt es Mitgliedsländer, in denen der Staat in tripartistischen Körperschaften starken Einfluss genießt (Frankreich, Belgien, Österreich) oder aber rechtliche Verbindlichkeit völlig fehlt (Großbritannien und Irland). Auch differiert die Organisation der kollektiven Interessen in der EU erheblich: Neben dem Einheitsgewerkschaftsprinzip (Deutschland, Österreich, Großbritannien) gibt es Richtungsgewerk-

Abbildung 2

Dispersion des realen Outputs pro Kopf¹



¹ Der Dispersionsindex für einen Raum wie die EU misst die regionale Variation einer Variablen innerhalb dieses Raumes. Die Standardabweichung, die nach unterschiedlichen Einwohnergrößen der verschiedenen Regionen gewichtet ist, wird so normiert, dass sie einen Prozentsatz am Durchschnitt des gesamten Raumes angibt.

Quelle: Eichengreen (1990).

schaftssysteme (z. B. in Frankreich, Italien, Spanien und Portugal), deren häufig einflussreichsten (kommunistischen) Gewerkschaften nicht einmal Mitglieder des europäischen Dachverbandes – des Europäischen Gewerkschaftsbundes – sind. Einheitsgewerkschaften bauen im Allgemeinen stärker auf konsensuale Strategien als Richtungsgewerkschaften, die stärker auf konfliktorientierte Strategien setzen.

Tabelle 2

Heterogenität der Arbeitsbeziehungs- und Kollektivvertragssysteme in der EU

Land	Organisationsgrad (Gewerkschaften)	Deckungsgrad der Tarifverträge	Dominante Verhandlungsebene	Kooperationsgrad
Belgien	55	90	National Sektoral	Hoch
Dänemark	80–85	90	Sektoral National	Hoch
Deutschland	30	75–80	Sektoral	Hoch
Frankreich	10	85	Sektoral	Niedrig
Griechenland	30	95	National	
Großbritannien	20	35	Betrieb	Niedrig
Irland	47	45	Betrieb	Niedrig
Italien	38	90	Sektoral	Niedrig
Niederlande	25	70	Sektoral	Niedrig
Österreich	45	90	National Sektoral	Hoch
Portugal	25–30	80	Sektoral	Hoch
Spanien	10–15	70	Sektoral	Niedrig
Schweden	80	80	Sektoral National	Mittel

Quellen: IDS/IPD: Industrial Relations and Collective Bargaining. London 1996, XX–XXI; WSI Tarifarchive 1999.

Wie Tabelle 2 zeigt, differieren auch die Organisationsgrade erheblich: zwischen 10 % in Frankreich und Spanien sowie 80 % in Dänemark und Schweden. Vielleicht wichtiger aber sind die deutlichen Unterschiede in den Erfassungsgraden (Anteil der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmer) der Kollektivverträge, die von unter 40 % in Großbritannien bis über 90 % in Italien, Griechenland und Österreich reichen. Schließlich deckt auch der Zentralisierungsgrad der Kollektivvertragssysteme in der EU die gesamte Bandbreite von überwiegend betrieblichen Lohnverhandlungen in Großbritannien und Irland über die sektorale Verhandlungsebene mit geringer innerverbandlicher Kooperationsbereitschaft (z. B. in Italien, Frankreich und Spanien) bis hin zu sektoralen Verhandlungen mit hoher Kooperationsbereitschaft (z. B. in Deutschland und Österreich) und landesweiten Verhandlungen (in Belgien und Dänemark) ab. Einer Typologie von Schmidt (1996) folgend kann die immense Heterogenität der europäischen Arbeitsbeziehungs- und Tarifsysteme in wenigsten vier verschiedenen „Modellen“ zusammengefasst und übersichtlich gemacht werden (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3

Typologie der Arbeitsbeziehungssysteme in der EU

	Konsensuale Systeme	Korporatistische Systeme	Konfliktorische Systeme	Zentrifugale Systeme
Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen	Hoch	Sehr hoch	Niedrig	Niedrig
Institutionelle Begünstigung der gewerkschaftlichen Konfliktfähigkeit	Gering	Mittel bis hoch	Mittel bis hoch	Hoch
Organisationsdichte				
Arbeitnehmer	Gering bis mittel	Hoch	Mittel	Mittel
Arbeitgeber	Sehr hoch	Mittel bis hoch	Mittel	Gering bis mittel
Bedeutung systemoppositioneller Gewerkschaften	Sehr gering	Gering	Sehr gering	Sehr hoch
Gewicht der Gewerkschaften in exportorientierten Sektoren	Hoch bis sehr hoch	Hoch	Mittel	Gering
EU-Länder	D, L, NL, A	DK, FIN, S	B, GB, IRL	F, GR, I, P, E

Quellen: Schmidt (1996); Schelkle (1997).

5 Zusammenfassung und Ausblick

Es ist kaum glaubhaft, dass die Europäische Union der 15 (oder auch nur der aktuell 13) Länder einen „optimalen Lohnraum“ darstellen soll, obschon unsere Ergebnisse nur tentativen Charakter beanspruchen können. Dennoch: Reale Konvergenz und institutionelle Heterogenität stellen allzu große Anforderungen an die Kontrollierbarkeit des lohnpolitischen Trilemmas. Wenn aber das Trilemma unkontrollierbar wird, können die Konsequenzen für die Stabilität und Dauerhaftigkeit der Europäischen Währungsunion gar nicht überschätzt werden (vgl. Heise und Küchle 1992, Horn 1998): Die Notwendigkeit eines EU-weiten Finanzausgleichs von unbestimmter Größenordnung als Ausdruck der Supranationalisierung der Anpassungskosten, die Re-Etablierung eines weiteren Anpassungsmechanismus, protektionistische Maßnahmen oder die Re-Nationalisierung der ökonomischen Interessen innerhalb der EU wären mögliche Szenarien.

Allerdings sind dies nicht die allein möglichen und wahrscheinlichen Szenarien. So könnte der Anpassungsdruck, der durch die EWU erwächst, groß genug sein, um einen Prozess

der „nachholenden Konvergenz“ (oder divergenten Konvergenz) auszulösen: Die zunehmende Bereitschaft zur EU-weiten Kooperation nationaler kollektiver Akteure mag zu funktionaler Konvergenz kollektiver Verhaltensweisen bei weiterhin differentiellen (pfadabhängigen) Institutionen führen. Erste Schritte in diese Richtung sind im Rahmen des so genannten „Doorn-Prozesses“⁸ und des „Koordinierungsansatzes“ des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) bereits geschehen (vgl. Schulten 1999).

Gleichwohl gibt es auch gewichtige Gründe, die die Aussichten einer solchen Entwicklung verdunkeln. Die Spieltheorie verweist auf die so genannte Kooperationsfalle, in die Akteure in strategischen Situationen immer dann tappen, wenn sie sich ausschließlich egoistisch-rational verhalten. Unter realistischen Bedingungen (z. B. der Unmöglichkeit des Abfassens sanktionsfähiger Verträge) kommen selbst gewünschte und wünschenswerte Kooperationen – in unserem Falle Verhaltensabsprachen zwischen den europäischen Gewerkschaften und zwischen den europäischen Arbeitgeberverbänden – deshalb nicht zustande, weil das Risiko gescheut wird, einseitig von den jeweiligen Kooperationspartnern „ausgebeutet“ zu werden.

Und genau dies wäre zu erwarten, wenn die Akteure der Tarifpolitik sich egoistisch-rational verhielten: Angenommen, die Gewerkschaften (Analoges gilt für die Arbeitgeberverbände) in der EWU, die hier als „umfassende Organisationen“ (auf nationaler Ebene) verstanden werden sollen,⁸ verständigten sich auf eine gemeinsame Tarifstrategie (keine gemeinsame Forderung, denn dies würde der Notwendigkeit nach regionaler Differenzierung zuwiderlaufen!), z. B. volles Ausschöpfen des Verteilungsspielraumes aus (nationalem bzw. regionalem) Produktivitätsfortschritt und EU-weiter (tolerierter) Inflationsrate. Hielten sich die Gewerkschaften an diese Verabredung, könnte das Verteilungsziel erreicht werden, die (regionale oder nationale) Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit bliebe unverändert. Käme es aber nicht zur Kooperation, würden die nationalen Gewerkschaften durch eine Lohnzurückhaltung (Nichtausschöpfung des Verteilungsspielraums) ihre Arbeitslosigkeit zulasten der Kooperationspartner zu senken versuchen, mit dem Ergebnis einer disinflationären Entwicklung und zumindest kurzzeitiger Zunahme der Arbeitslosigkeit in allen Ländern. Würde allerdings ein Teil der Gewerkschaften seine Zusagen einhalten, so könnten die übrigen Gewerkschaften durch eine Senkung ihrer Lohnstückkosten die Wettbewerbsposition und Beschäftigungssituation ihrer Volkswirtschaften zulasten der kooperationsstreuen Gewerkschaften und deren Volkswirtschaften verbessern. Zumindest für Gewerkschaften kleiner offener Volkswirtschaften mag die Versuchung groß sein, eine derartige „beggar-thy-neighbour“-Strategie anzuwenden. Das Ergebnis ist ein klassisches „Gefangen-Dilemma“, in dem die von allen gewünschte Kooperation nicht zustande kommt.

Etwas anders sieht es aus, wenn es sich um Gewerkschaften großer, weniger offener Volkswirtschaften handelt, die einerseits den Symbolcharakter ihrer Abschlüsse für die gesamte Währungsunion kennen und die Gefahr eines wettbewerbsorientierten Lohnsenkungswettlaufes besser einzuschätzen vermögen, andererseits nur geringen ökonomischen Ertrag einer einseitigen Ausbeutung der Kooperationspartner erwarten dürfen – diese Gewerkschaften spielen voraussichtlich ein so genanntes „chicken game“, das eine Kooperation zwar noch nicht zwangsläufig, aber doch denkbar macht. Die EU besteht aus wenigen großen und

⁸ Das folgende „Spiel“ würde natürlich anders aussehen, wenn wir Gewerkschaften als „special interest group“ wie im Falle von Betriebs- oder Branchengewerkschaften der Abbildung 1 modellieren würden, aber das grundlegende Kooperationsproblem bliebe unverändert.

einer Mehrzahl kleinerer Volkswirtschaften. Es dürfte deshalb relativ leicht gelingen, einen „Kooperationskern“ zu etablieren. Verhielten sich die Akteure der kleineren Volkswirtschaften tatsächlich egoistisch-rational, wären sie zu keiner Kooperation zu bewegen, da sie nun gefahrlos defektieren könnten. Allerdings darf angenommen werden, dass entweder bereits bestehende Solidaritätsbeziehungen oder auch politischer Druck durchaus in der Lage sind, einer altruistischen Rationalität zum Durchbruch zu verhelfen – dann wären Kooperationsbeziehungen durchaus zu sichern. Schulten/Bispinck (1999a: 15) sind im Blick auf die Gewerkschaften durchaus optimistisch: „Im Kern können unsere bisherigen Forschungsergebnisse dahingehend zusammengefasst werden, dass seit der Verabschiedung des Maastrichter Vertrages Anfang der 90er Jahre die gewerkschaftlichen Debatten um eine ‚Europäisierung‘ der Tarifvertragspolitik innerhalb des EMB zunehmend ihren appellativen Charakter verloren haben und eine neue politische Ernsthaftigkeit im Bemühen um praktische Integrationsfortschritte zu beobachten ist.“

Kommt es hingegen nicht zur „positiven“ Konvergenz – wobei positiv nur andeuten soll, dass es sich hier um einen institutionenbildenden Prozess handelt (vgl. Scharpf 1996) –, so steigen die Aussichten, dass ein anderer, EU-weit zu beobachtender Trend dominant wird: der Trend zur Dezentralisierung der Tarifsysteme, der als Sonderfall dieses Entwicklungsszenarios verstanden werden kann und von „traditionelleren“ Ökonomen favorisiert wird (vgl. Calmfors 1999). Abbildung 1 legt nahe, dass ein solcher Prozess zumindest erwarten lässt, dass Mitglieder- und Systeminteressen weniger stark auseinander fallen als bei einem Kollektivvertragssystem mittlerer Verhandlungsebene.

Ein drittes Szenario besteht in der Evolution eines supranationalen Kollektivvertrags- und Arbeitsbeziehungssystems („europäisches Modell“; vgl. z. B. Keller 2001: 243 ff.). Allerdings ist bis heute nicht klar geworden, auf welcher Ebene ein solches Verhandlungssystem entstehen soll: Der europäische Sozialdialog ist blockiert durch die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberverbände, hier ein europäisches Verhandlungsforum zuzulassen. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat kein Mandat und nicht die organisatorischen Möglichkeiten, Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene zu führen, und auf sektoraler Ebene fehlen den Gewerkschaftsbünden häufig die arbeitgeberseitigen Pendanten. Und die Europäischen Betriebsräte als mögliche Träger der Tarifpolitik können offensichtlich nur betriebliche Verhandlungen führen. Vor allem aber stehen die in den unterschiedlichen nationalen Institutionen kristallisierten nationalen Werte, Normen und geschichtlichen Entwicklungen einer (schnellen) Supranationalisierung entgegen.⁹

Zweifelloso existieren bislang mehr Fragen als Antworten. Der euroskeptischen Sicht einer „strukturellen Unmöglichkeit eines europäischen Kollektivvertragssystems“ steht die eurooptimistische Sicht gegenüber, dass „(a)s the European market continues to develop internally, there is more and more incentive for unions and other workforce representatives to collaborate ...“ (Turner 1996: 337). Dieser Beitrag versuchte lediglich zu zeigen, dass beide Positionen wohl begründet sind: Je wahrscheinlicher die E(W)U als „optimaler Lohnraum“ bezeichnet werden kann, desto besser stehen die Chancen für die eurooptimistische Position und vice versa.

⁹ So schreibt Wolfgang Streeck (1998: 434): „Any attempt at harmonization faces the problem of wide, historically grown diversity of national institutions, which not only raises often insurmountable difficulties but also leads to harmonization having asymmetrical consequences in different countries; usually this is enough to call fourth opposition to prevent it.“

Literaturverzeichnis

- Belke, A. (1998): EWU, Geldpolitik und Arbeitsmarktreformen. *Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften*, 49, 26–50.
- Belke, A. und W. Kösters (1999): Beschäftigungseffekte der Europäischen Währungsunion: Eine ökonomische Betrachtung. In: Caesar, R. und H.-E. Scharrer (Hrsg.): *Ökonomische und politische Dimensionen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion*. Baden-Baden, 65–94.
- Blanchard, O.J. (1996): The Wage Price Spiral. *Quarterly Journal of Economics*, 101, 543–565.
- Boltho, A. (1996): The Assessment: International Competitiveness. *Oxford Review of Economic Policy*, 12 (2), 1–16.
- Burda, M. und M. Funke (1993): German Trade Unions after Unification – Third Degree Wage Discriminating Monopolists? *Weltwirtschaftliches Archiv*, 129, 537–560.
- Busch, K. (1994): *Europäische Integration und Tarifpolitik*. Köln.
- Calmfors, L. (1998): Macroeconomic Policy, Wage Setting, and Employment – What Difference Does the EMU Make? *Oxford Review of Economic Policy*, 14 (3), 125–151.
- Calmfors, L. und J. Drifill (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 6, 13–61.
- De Villé, Ph. (1996): Tarifverhandlungen, Lohnpolitik und europäische Währungsintegration: In: Jaboby, O. und P. Pochet (Hrsg.): *Gemeinsamer Währungsraum – Fragmentierter Lohnraum?* Düsseldorf, 79–89.
- Eichengreen, B. (1990): One Money for Europe? Lessons from the US Currency Union. *Economic Policy*, 10, 117–187.
- European Commission (1990): One Market, One Money. *European Economy*, No. 44.
- European Commission (1994): The Economic and Financial Situation in Germany. *European Economy – Reports and Studies*, No. 2.
- Feldmann, H. (1998): Europäische Währungsunion und Arbeitsmarktflexibilität. *Außenwirtschaft*, 53 (1), 53–80.
- Fels, J. (1987): Mit dem Euro gegen die Euro-Sklerose. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 5. September 1997, 18.
- Flanagan, R. J. (1993): European Wage Equalization since the Treaty of Rome: In: Ulman, L., B. Eichengreen und W. T. Dickens (Hrsg.): *Labor and an Integrated Europe*. Washington, D. C., 167–187.
- Grüner, H. P. und C. Hefeker (1999): How Will EMU Affect Inflation and Unemployment in Europe? *Scandinavian Journal of Economics*, 101 (1), 33–47.
- Hall, P. A. und R. J. Franzese (1998): Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union. *International Organization*, 52 (3), 505–535.
- Heise, A. (1995): Europäische Währungsunion: Welche Spielräume bleiben der nationalen Tarifpolitik? In: Bispinck, R. (Hrsg.): *Tarifpolitik der Zukunft – Was wird aus dem Flächentarifvertrag?* Hamburg, 230–247.
- Heise, A. (1997): *Deregulation and Employment in Great Britain and Germany*. Anglo-German Foundation report. London.
- Heise, A. et al. (1999): Der Standort Deutschland bei Eintritt in die Europäische Währungsunion – der WSI-Standortbericht 1999. *WSI-Mitteilungen*, 52 (5), 289–308.
- Heise, A. und H. Küchle (1992): Fördert oder behindert die Europäische Währungsunion die Europäische Integration? *WSI-Mitteilungen*, 45 (12), 761–765.

- Heise, A. und T. Schulten (1999): Lohndumping in der EWU – geht ein Gespenst um in Europa? *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 2, 89–94.
- Horn, G. A. (1998): Lohnpolitik in der Europäischen Währungsunion. Eine Simulationsstudie. *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 31–32/98, 551–561.
- Horn, G. A., W. Scheremet und R. Zwiener (1999): *Wages and the Euro*. Heidelberg.
- Keller, B. (2001): *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*. München.
- Kenen, P. (1969): The Theory of Optimum Currency Areas: An Eclectic View. In: Mundell, R. und A. Swoboda (Hrsg.): *Monetary Problems of the International Economy*. Chicago, 1–60.
- Layard, R., S. Nickell und R. Jackman (1991): *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford.
- Lorz, O. (1999): How to Improve Locational Competitiveness. In: Siebert, H. (Hrsg.): *Globalization and Labor*. Tübingen, 239–268.
- McKinnon, R. I. (1963): Optimum Currency Areas. *American Economic Review*, 53, 717–725.
- Molle, W. (1990): *The Economics of European Integration*. Aldershot.
- Mundell, R. A. (1961): A Theory of Optimum Currency Areas. *American Economic Review*, 51, 657–665.
- Pissarides, C. (1997): The Need for Labour-Market Flexibility in a European Economic and Monetary Union. *Swedish Economic Policy Review*, 4, 513–545.
- Pohl, R. und J. Volz (1997): Niederlande: Beschäftigungspolitisches Vorbild? *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 16/97.
- Olson, M. (1996): The Varieties of Eurosclerosis: The Rise and Decline of Nations since 1982. In: Crafts, N. und G. Toniolo (Hrsg.): *Economic Growth in Europe since 1945*. Cambridge, 73–94.
- Scharpf, F. W. (1996): Negative and Positive Integration in the Political Economy of European Welfare States. In: Marks, G., F. W. Scharpf, P. C. Schmitter und W. Streeck (Hrsg.): *Governance in the European Union*. London, 15–39.
- Schelke, W. (1997): *Die Europäische Währungsunion – monetäre Integration bei einkommenspolitischer Divergenz?* Discussion papers of the Department of Economics, Freie Universität Berlin, Nr. 4.
- Schettkat, R. (2001): Sind Arbeitsmarktrigiditäten die Ursache der Wirtschaftsschwäche in Deutschland? Der niederländische und deutsche Sozialstaat im Vergleich. *WSI-Mitteilungen*, 11, 674–684.
- Schmid, G. (1990): Institutions Regulating the Labor Market: Support or Impediment for Structural Change? In: Appelbaum, E. und R. Schettkat (Hrsg.): *Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress*. New York, 119–143.
- Schmidt, P. G. (1996): Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität. In: Zohlnhöfer, W. (Hrsg.): *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*. Berlin, 125–143.
- Schürfeld, A. (1998): Droht ein Lohnsenkungswettbewerb in der Europäischen Währungsunion? *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 9, 543–549.
- Schulten, T. (1998): *Collective Bargaining under the Conditions of European Monetary Union*. Some Remarks on the Creation of a European Multi-level Collective Bargaining System Using the Example of the Western European Metalworking Industry. WSI discussion paper No. 51. Düsseldorf.
- Schulten, T. (1999): Europäisierung der Tarifpolitik – Der Koordinierungsansatz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB). In: Schulten, T. und R. Bispinck (Hrsg.): *Tarifpolitik unter dem EURO*. Hamburg, 197–226.

- Schulten, T. und R. Bispinck (Hrsg.) (1999): *Tarifpolitik unter dem EURO*. Hamburg.
- Schulten, T. und R. Bispinck, R. (1999a): Einleitung: Tarifpolitik unter dem EURO. In: Schulten, T. und R. Bispinck (Hrsg.): *Tarifpolitik unter dem EURO*. Hamburg, 9–15.
- Sievert, O. (1997): *Währungsunion und Beschäftigung*. Vortrag an der Universität Leipzig anlässlich einer Veranstaltung der Leipziger Wirtschaftspolitischen Gesellschaft am 28. Januar 1997 (Manuskript).
- Soskice, D. und T. Iversen (1998): Multiple Wage-bargaining Systems in the Single European Currency Area. *Oxford Review of Economic Policy*, 14 (3), 110–124.
- Streeck, W. (1998): Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Logics of Collective Action? In: Czada, R., A. Heritier und H. Keman (Hrsg.): *Institutions and Political Choice*. Amsterdam, 166 ff.
- Streeck, W. (1998a): The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems. *Politics & Society*, 26 (4), 429–459.
- Turner, L. (1993): *Beyond National Unionism? Cross-National Labor Collaboration in the European Community*. WZB discussion paper FS I 93-203. Berlin.
- Turner, L. (1996): The Europeanization of Labour: Structure before Action. *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325–344.