

Wolfgang Pollan

## Zur Frage der Lohnführerschaft in Österreich

**Einige wissenschaftliche Arbeiten zu den Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten die These, die Lohnverhandlungen folgten in Österreich dem System der Lohnführerschaft. Auch in Medienberichten anlässlich des Abschlusses von Lohnverhandlungen findet sich gelegentlich der Hinweis, dass einer bestimmten Branche die Rolle der Lohnführerschaft zukomme. Empirische Studien zu diesem Thema fehlen allerdings. Der vorliegende Beitrag versucht diese Lücke zu füllen, indem er das Ergebnis der Lohnverhandlungen in Österreich untersucht.**

Der vorliegende Beitrag basiert auf den Ergebnissen des Jubiläumsfondsprojekts Nr. 10290 • Begutachtung: Alois Guger • Wissenschaftliche Assistenz: Annamaria Rammel • E-Mail-Adresse: [Wolfgang.Pollan@wifo.ac.at](mailto:Wolfgang.Pollan@wifo.ac.at)

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in vielen OECD-Ländern hat das Interesse am Funktionieren des Arbeitsmarktes, der Institutionen des Lohnverhandlungssystems im Besonderen, gestärkt. In den letzten Jahrzehnten identifizierte die wirtschaftswissenschaftliche Literatur gewisse Eigenschaften der Arbeitsmarktinstitutionen als förderlich für die Erreichung des Zieles der Vollbeschäftigung und Preisstabilität. Diese Befunde sind freilich nicht unumstritten.

Gemäß einer Richtung, welche die Bedeutung der Institutionen für das Wirtschaftsgeschehen hervorhebt, weisen Länder mit einem zentralisierten Lohnverhandlungssystem eine bessere Arbeitsmarktperformance auf als andere Systeme. Ein System der Lohnverhandlungen gilt als zentralisiert, wenn die Lohnverhandlungen von den Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitgeber wahrgenommen werden. In einem solchen System, so wird argumentiert, seien sich die Lohnverhandler der negativen Auswirkungen, die von hohen Lohnsteigerungen ausgehen, bewusst (Calmfors, 1993); sie verfolgen daher eine Politik der Lohnzurückhaltung, die wiederum Vollbeschäftigung und Preisstabilität sicherstellt.

Die Kennziffern für zentralisierte Lohnverhandlungen, die zur Überprüfung dieser Hypothese verwendet werden, beziehen sich hauptsächlich auf die formalen Organisationsstrukturen der Gewerkschaften und Unternehmerverbände; der Frage, in welchem Ausmaß die tatsächliche Praxis der Lohnverhandlungen den Formalregeln entspricht, wird allerdings kaum nachgegangen<sup>1)</sup>.

Die Betonung der Formalstrukturen, besonders jene der Gewerkschaftsbünde, wurde von Soskice (1990) als irreführend kritisiert; er argumentiert, dass das Konzept der Zentralisierung nur eine Form eines weiter gefassten Konzeptes der Koordination der Lohnverhandlung sei. Lohnverhandlungen könnten auch koordiniert sein, wenn die Arbeitgeber in einem zentralisierten Dachverband zusammengefasst seien, während die Gewerkschaften dezentral agierten. Dies sei, so Soskice, in Japan und der Schweiz der Fall. Freilich könne es auch andere Formen der Koordination geben.

Eine ähnliche Sicht vertritt die OECD (1997A): "Die Analyse der Koordination richtet ihr Augenmerk auf den Grad des Konsenses zwischen den Kollektivvertragspartnern. Die Lohnverhandlungen können auch dann gut koordiniert sein, wenn sie nicht zentralisiert sind, wie im Fall von Lohnverhandlungen, die nach einem Muster ablaufen, und im Fall verdeckter Koordination. Koordination und Zentralisierung können dann als zwei verschiedene Wege gedacht werden, die dasselbe Ziel verfolgen."

<sup>1)</sup> Casey – Gold (2000) lehnen angesichts dieser Schwierigkeiten eine solche Klassifikation überhaupt ab.

### Zentralisierung und Koordination

Nicht alle Fälle von Koordination (ohne Zentralisierung) sind jedoch so offensichtlich wie das Lohnverhandlungssystem in Japan, in dem die "Frühlingsoffensive" in der Vergangenheit identische Lohnsteigerungen in verschiedenen Branchen brachte. Das Kollektivvertragssystem jedes Landes muss danach untersucht werden, ob die Lohnverhandlungen tatsächlich koordiniert sind. Diese Aufgabe dürfte allerdings noch mühsamer und noch stärker auf subjektive Einschätzungen abgestellt sein als die Suche nach Indikatoren, die auf zentralisierte Lohnverhandlungen hinweisen.

## Österreichs Lohnverhandlungssystem hoch zentralisiert?

Das Ausmaß der Zentralisierung der Lohnverhandlungen in Österreich wird in der wissenschaftlichen Literatur weit überschätzt.

Eine Reihe von Studien, die sich mit dem Korporatismus und den Lohnverhandlungssystemen befassen (*Bruno – Sachs, 1985, Calmfors – Driffill, 1988, OECD, 1994, 1997A*), reihen Österreich an die erste Stelle, was die Dimension der Zentralisierung betrifft. Das Ausmaß der Zentralisierung der Lohnverhandlungen in Österreich wird allerdings in der Literatur weit überschätzt (*Pollan, 2003*): Lohnverhandlungen finden nicht österreichweit, d. h. für die gesamte Volkswirtschaft, statt, sondern werden auf der Ebene der einzelnen Branchen, in vielen Fällen nach Regionen und auf der Ebene der Betriebe geführt.

Jährlich werden mehr als 400 Kollektivverträge abgeschlossen; dabei ist jede Verhandlungseinheit auf ihre eigenen Kräfte angewiesen, um entweder aus Sicht der Arbeitnehmer einen hohen oder aus Sicht der Arbeitgeber einen niedrigen Lohnabschluss herbeizuführen. Dies ist die Quelle der großen Lohnunterschiede auf der Ebene der Tariflöhne.

Die Lohnsätze, die in Kollektivvereinbarungen festgelegt werden, sind jedoch nur Mindestlöhne, die in vielen Branchen überschritten werden<sup>2)</sup>. Diese Effektivlöhne werden innerbetrieblich vereinbart, sei es durch Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und dem Management, in Einzelverträgen oder allein vom Management. Dieser Teil der Lohnverhandlungen trägt in der Regel dazu bei, die Lohnunterschiede auszuweiten.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) wird hin und wieder als eine monolithische Organisation dargestellt, die ihre Einzelgewerkschaften streng kontrolliert. Was die Lohnzurückhaltung (und abgeleitet davon die Lohngleichheit) betrifft, die ja im Mittelpunkt dieser Studien steht, werde diese, so die implizite Argumentation, den Teilorganisationen (Einzelgewerkschaften) von der Dachorganisation (ÖGB) aufgezungen.

Diese Sicht beruht allerdings auf einer Missinterpretation der Organisationsform der Gewerkschaften, und die meisten Argumente, die diesbezüglich vorgebracht werden, können mit Hinweis auf die Statuten und die Geschäftsordnung des ÖGB zurückgewiesen werden (*Pollan, 2003*). Andere Argumente, die für das Gewerkschafts-Bürokratie-Modell, wie es *Golden (1993)* nennt, geltend gemacht werden, sind unhaltbare Schlüsse aus dem Umstand, dass der ÖGB als juristische Personen konstituiert ist, nicht aber die Einzelgewerkschaften<sup>3)</sup>.

Darüber hinaus werden gelegentlich die Paritätische Kommission und der Unterausschuss für Lohnfragen als Verkörperung der formalen Strukturen zitiert: Die Behauptung, diese Organe hätten eine strenge Kontrolle über die Lohnverhandlungen ausgeübt, wird durch die Protokolle der Paritätischen Kommission widerlegt (*Pollan, 2002*). Somit kann die Ansicht, dass die Lohnverhandlungen in Österreich aufgrund der formalen Strukturen hoch koordiniert seien, eindeutig zurückgewiesen werden.

## Hoch koordiniertes Lohnverhandlungssystem?

Eine andere Spielart der Behauptung, dass die Lohnverhandlungen in Österreich einen hochkoordinierten Verlauf nähmen, kommt jedoch ohne Berufung auf formale Strukturen aus: In Österreich übernehme demnach eine Branche die Lohnführerschaft – auf einer Ebene unterhalb der Dachorganisation würden die Lohnverhand-

<sup>2)</sup> In einigen Sektoren enthalten die Kollektivverträge auch Bestimmungen über die Erhöhung der Effektivlöhne (Ist-Lohnklausel; siehe dazu *Pollan, 2000, S. 45-47*).

<sup>3)</sup> Auf solchen Schlussfolgerungen gründet sich insbesondere *Vissers* Einschätzung der Macht des ÖGB über die Einzelgewerkschaften (*Vissers, 1990*); zur Entstehungsgeschichte der Gewerkschaften nach 1945 siehe etwa *Klenner (1953, 1991)*.

lungen so koordiniert, dass eine bestimmte Branche den für eine Lohnrunde geltenden Steigerungssatz festlege; dieser würde dann von anderen Branchen übernommen<sup>4</sup>).

Darüber hinaus, so die Vertreter dieser Sicht, würde die Lohnführerschaft nahezu dieselben Ergebnisse erzielen wie ein zentralisiertes Verfahren, nämlich Lohnzurückhaltung (Wallerstein, 1999, S. 657): "Eine bestimmte Gewerkschaft, z. B. die deutschen Metallarbeiter, übernimmt die Lohnführerschaft. Wenn der Lohnabschluss in der führenden Branche schnell von anderen Branchen übernommen wird und weiters den Lohnverhandlern in der führenden Branche bewusst ist, dass ihr Lohnabschluss sich rasch über die gesamte Volkswirtschaft ausbreiten wird, mag das Ergebnis ein Lohnzuwachs sein, der sich kaum von jenem unterscheidet, der sich aus der direkten Verhandlung eines Lohnabkommens für die gesamte Privatwirtschaft ergäbe."

Hier werden zwei Themen angesprochen: die Lohnzurückhaltung und die Frage, ob die Verhandlungseinheiten dieselben Lohnerhöhungen erzielen können wie der "Lohnführer" oder, im Falle der Lohnzurückhaltung von Seiten des Lohnführers, ob sie bereit sind, ebenfalls Lohnzurückhaltung zu üben.

Die Frage, wieweit in Österreich in den letzten fünfzig Jahren Lohnzurückhaltung geübt wurde, kann im Rahmen dieser Studie nicht beantwortet werden. Die zweite Frage wird jedoch im empirischen Teil des Beitrags aufgegriffen.

Die Geschichte der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen bietet zahlreiche Beispiele für den Zusammenbruch von Abkommen, die das Wachstum der Löhne begrenzen sollten (Katz, 1993, Eichengreen – Iversen, 1999, Calmfors et al., 2001, Freeman – Gibbons, 1995). Solche Abkommen wurden von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen teils mit, teils ohne Unterstützung der Regierung abgeschlossen; sie verpflichteten die Vertragspartner zu einem bestimmten Verhalten. Angesichts der (negativen) Bilanz dieser Abkommen, innerhalb derer von der jeweiligen Dachorganisation auf die Unterorganisationen Druck zur Einhaltung des Paktes ausgeübt werden kann, ergibt sich die Frage, warum ein "Lohnführer" aus freien Stücken Lohnzurückhaltung üben sollte. Es sind schwache Gewerkschaften und Verhandlungseinheiten, die darauf drängen, ein zentralisiertes Lohnverhandlungssystem einzurichten, um so von der Stärke anderer Arbeitnehmerorganisationen zu profitieren (Swenson, 1989). Starke Gewerkschaften streben eher danach, ein eigenes Programm zu realisieren, um sich von den Lohnabschlüssen anderer Verhandlungseinheiten abzugrenzen. Für Österreich ist die hohe und steigende Lohnungleichheit prima facie ein starkes Argument gegen das Vorliegen einer Lohnführerschaft (Übersichten 3, 5 und 6).

Die Behauptung, Lohnführerschaft präge die Lohnverhandlungen eines Landes oder die Lohnverhandlungen liefen nach einem bestimmten Muster ab, lässt sich nur schwer empirisch untermauern. In jedem System, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vertreten durch Gewerkschaften oder Betriebsräte, über Lohnerhöhungen verhandeln, werden die Lohnabschlüsse von bestimmten Verhandlungseinheiten, sei es auf Sektorebene oder Betriebsebene, Signalwirkung für andere Gruppen haben. Dieses Nachahmungsverhalten folgt daraus, dass auf vielen Märkten die Transaktionskosten beträchtlich sind und den Marktteilnehmern nur begrenzte Informationen zur Verfügung stehen (Meyer, 1995, Teague, 2000).

Aber imitierendes Verhalten wird auch in einem hoch dezentralisierten System gelten. Wenn Spielregeln der sozialen Fairness gelten (Akerlof – Yellen, 1988), werden die Arbeitgeber die Lohnentwicklung in anderen Unternehmen in Betracht ziehen; größere Abweichungen von der Norm würden das Gefühl der Belegschaft für Fairness verletzen und einen negativen Einfluss auf das Betriebsklima und damit auf die Produktivität des Unternehmens haben. Imitationseffekte hängen daher nicht von der Existenz einer bestimmten Anordnung der Arbeitsmarktinstitutionen ab, und das

*In einem System der Lohnführerschaft legt eine Branche – der Lohnführer – den für eine Lohnrunde geltenden Erhöhungssatz fest; dieser wird dann von anderen Branchen übernommen. Letztlich ergibt auch dieses System Lohnzurückhaltung.*

## Woran erkennt man Lohnführerschaft?

<sup>4</sup> Die Behauptung, die Lohnverhandlungen würden in Österreich nach einem gewissen Muster ablaufen ("pattern bargaining"), findet sich etwa in *Eironline Austria* (2003).

Vorliegen imitativen Verhaltens kann daher nicht dazu verwendet werden, ein bestimmtes Lohnsetzungssystem von einem anderen zu unterscheiden.

In einem Wirtschaftssystem, das dem neoklassischen Modell folgt, ist nicht einmal explizites imitatives Verhalten erforderlich, um eine weitgehende Übereinstimmung der Lohnentwicklung zu erzeugen: Der Wettbewerb der Unternehmen um die Arbeitskräfte sorgt dafür, dass die Lohnbewegungen – als Ergebnis makroökonomischer Schocks – im Grunde für alle Unternehmen gleich ausfallen. Nur unternehmensspezifische Schocks sorgen für unterschiedliche Lohnbewegungen: Expandierende Unternehmen bieten in einer Übergangsphase höhere Löhne, schrumpfende Unternehmen niedrigere Löhne an (Thaler, 1989).

Der Befund einer weitgehenden Gleichbewegung der Unternehmens- oder Branchenlöhne kann daher für sich allein – ohne zusätzliche Evidenz – nicht interpretiert werden, weder für noch gegen die Existenz von Lohnführerschaft<sup>5)</sup>. Dagegen kann eine starke (und andauernde) Auseinanderentwicklung der Löhne nach Branchen der Behauptung der Lohnführerschaft widersprechen<sup>6)</sup>.

Für Österreich wird Lohnführerschaft gelegentlich den Metallarbeitern (Gewerkschaft Metall – Textil) zugeschrieben; sie eröffnen seit einigen Jahren gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten (Sektion Industrie und Gewerbe) die Herbstlohnrunde. Ähnlich könnten die Lohnabschlüsse der Handelsarbeiter und -angestellten sowie die Gehaltsabschlüsse im öffentlichen Dienst eine gewisse Signalwirkung für verwandte Bereiche haben. In der Frühjahrslohnrunde könnten den Chemiearbeitern (Gewerkschaft der Chemiearbeiter) und den Bauarbeitern (Gewerkschaft Bau – Holz) diese Rolle zukommen.

---

## Was die Lohnstatistiken aussagen

Wenn auch die empirische Literatur über die makroökonomischen Effekte eines hohen Grades der Zentralisierung oder Koordination der Lohnverhandlungen noch zu keinen eindeutigen Schlüssen gelangt ist, steht doch eine andere Implikation eines hoch zentralisierten bzw. koordinierten Lohnverhandlungssystems außer Zweifel: In den OECD-Ländern besteht eine eindeutig negative Beziehung zwischen dem Grad der Zentralisierung bzw. Koordination und dem Ausmaß der Lohn disparität (Rowthorn, 1992, OECD, 1997A, Freeman, 1998, Blau – Kahn, 1999). Österreich scheint eine Ausnahme von dieser empirischen Regel zu sein.

Der folgende Abschnitt untersucht das österreichische Lohnverhandlungssystem anhand von Ausmaß und Verlauf der Lohnungleichheit sowohl auf der Ebene der Kollektivvertragslöhne als auch der Verdienste.

---

## Derzeitig große Unterschiede zwischen Kollektivvertragslöhnen

Die österreichische Arbeiterbewegung beansprucht für sich, eine solidarische Lohnpolitik zu verfolgen. Dies drücken einerseits die Ziele der Gewerkschaften aus (Kienzl, 1973, S. 234); andererseits ist dieses Prinzip auch implizit in den Leitlinien des ÖGB verankert, welche die Ausrichtung der Lohnerhöhungen am Wirtschaftswachstum proklamieren: Alle Arbeitnehmergruppen sollen am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt teilhaben, indem sie dieselben Lohnerhöhungen beziehen.

Das Ausmaß der Lohnungleichheit zeigt, wieweit dieses Ziel erreicht wurde, und dürfte daher eine gute Kennzahl für die Macht sein, welche die Spitzenorganisationen über die Einzelgewerkschaften und die einzelnen Verhandlungsgruppen ausüben<sup>7)</sup>. Im Zusammenhang mit einer Variante der Koordinationshypothese, nämlich der Hypothese der Lohnführerschaft, wirft dieser Indikator jedoch Licht auf die Frage, wieweit die "Lohnfolger" bereit oder imstande waren, dem "Lohnführer" zu folgen.

<sup>5)</sup> Gleichwohl wurden Koordinationsrangordnungen erstellt, freilich ohne empirische Basis. So reiht die OECD (1997A) Österreich unter die Länder mit dem höchsten Koordinationsgrad, und Traxler – Blaschke – Kittel (2001: Table III.7) zählen Österreich ab 1983 zur selben Gruppe wie Japan, Deutschland und die USA der frühen siebziger Jahre.

<sup>6)</sup> Diese Beobachtung könnte auch anders gedeutet werden, nämlich dass das beobachtete Lohnmuster einfach das Ergebnis von Verschiebungen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften sei. Freilich müssten dies tiefgreifende Verschiebungen sein.

<sup>7)</sup> Freeman (1988) verwendet das Ausmaß der Lohn dispersion als eine von zwei Kennzahlen für die Struktur des Arbeitsmarktes (korporatistische oder zentralisierte Lohnbildungssysteme).

Übersicht 1 stellt die höchsten und niedrigsten Kollektivvertragslöhne für Hilfsarbeiter in der Industrie insgesamt, in der Eisen- und Metallverarbeitung<sup>8)</sup> sowie im Handel und in den Elektrizitätswerken gegenüber. Für diesen Vergleich sind die Eintrittslohnsätze der Hilfsarbeiter<sup>9)</sup> am besten geeignet, da sie sich jeweils auf dieselbe Qualifikationsstufe beziehen<sup>10)</sup>.

#### Übersicht 1: Tariflöhne für unqualifizierte Arbeiter und Angestellte in ausgewählten Wirtschaftszweigen

Ende 2000

	Arbeiter Stundenlöhne	Angestellte Monatsgehälter
	In €	
<i>Industrie</i>		
Branche mit den niedrigsten Sätzen	4,87 <sup>1)</sup>	851 <sup>1)</sup>
Branche mit den höchsten Sätzen	9,38 <sup>2)</sup>	1.381 <sup>3)</sup>
Eisen- und Metallindustrie	6,89	1.212
<i>Handel</i>		
Allgemeiner Groß- und Kleinhandel	5,85	974
Warenhäuser	6,57	1.097
<i>Elektrizitätswerke</i>	7,46	1.298

Q: Statistik Austria. – <sup>1)</sup> Bekleidungsindustrie. – <sup>2)</sup> Brauereien mit einer Jahresproduktion über 12.000 hl. – <sup>3)</sup> Tabakindustrie.

Auf der Ebene der Kollektivvertragslöhne sollte das Prinzip einer solidarischen Lohnpolitik deutlich erkennbar und die Lohnsätze nahezu identisch sein. Dies trifft jedoch nicht zu: In der Industrie sind die Sätze für Hilfsarbeiter in großen Brauereien fast doppelt so hoch wie in der Bekleidungsindustrie.

Die Tariflöhne der Arbeiter werden von mehreren Gewerkschaften ausgehandelt; gewisse Abweichungen sind daher zu erwarten. Die Verhandlungen der Angestellten führt dagegen nur eine Gewerkschaft, die Gewerkschaft der Privatangestellten. Dennoch schwanken die Tarifgehälter erheblich (von 1.381 € in der Tabakindustrie bis 851 € in der Bekleidungsindustrie).

#### Übersicht 2: Durchschnittliche Tariflöhne und Gesamtarbeitskosten für ausgewählte Industriezweige im Jahr 1999

	Tariflohn <sup>1)</sup>	Arbeitskosten <sup>2)</sup> insgesamt
	In €	
Ledererzeugung	5,12	10,50
Bekleidungsindustrie <sup>3)</sup>	5,04	12,80
Maschinen- und Stahlbauindustrie	8,09	21,10
Papiererzeugung	8,78	25,90
Eisenhüttenwerke	8,14	27,70

Q: Statistik Austria; Wirtschaftskammer Österreich. – <sup>1)</sup> Wirtschaftskammer Österreich, Lohnstatistik der Industrie; Durchschnitt von April und September 1999. – <sup>2)</sup> Wirtschaftskammer Österreich, Die Arbeitskosten in der Industrie Österreichs 1999. – <sup>3)</sup> Kollektivvertragslohn für Österreich ohne Vorarlberg.

Für die meisten Arbeitnehmer bilden die Kollektivvertragslöhne nur Mindestlöhne. In einigen Bereichen erhöhen Überzahlungen sowie Lohnnebenkosten die Lohnunterschiede. Übersicht 2 vergleicht durchschnittliche Tariflöhne und Gesamtarbeitskosten der Arbeiter je Stunde für zwei Niedriglohn- und zwei Hochlohnbranchen sowie für die Eisen- und Metallindustrie im Jahr 1999. Während z. B. in der Ledererzeugenden Industrie und der Eisen- und Stahlindustrie das Verhältnis zwischen den durch-

<sup>8)</sup> Die Arbeiter in der Eisen- und Metallindustrie machen etwa die Hälfte der Arbeiterschaft in der Industrie aus. Für sie gilt (mit Ausnahme der Elektroindustrie) ein einheitlicher Kollektivvertrag; dasselbe trifft für die Angestellten in diesem Sektor zu.

<sup>9)</sup> Hilfsarbeiter im 2. Jahr.

<sup>10)</sup> Für höhere Qualifikationsstufen könnte die Vergleichbarkeit eingeschränkt sein, weil sie möglicherweise bereits branchen- oder berufsspezifische Merkmale aufweisen.

schnittlichen Tariflohnsätzen 1 : 1,6 beträgt, erreicht die Relation für die Gesamtarbeitskosten 2,6. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Industrieangestellten: Die Papierindustrie und die Eisen- und Stahlindustrie gehören zu jenen Branchen, die die höchsten Gehälter zahlen, die Bekleidungs- und die Ledererzeugende Industrie zahlen die niedrigsten Sätze; allerdings sind die Lohndifferentiale nicht so groß wie für die Arbeiter (Pollan, 2000).

Die Lohnunterschiede werden in der Folge sowohl an den Tariflöhnen als auch an den Verdiensten gemessen.

Übersicht 3 zeigt den Verlauf der Tariflöhne und Tarifgehälter für alle Sektoren der Wirtschaft im Zeitraum 1986 bis 2002. Die Unterschiede zwischen den jährlichen Lohnzuwachsrate mögen klein erscheinen; kumuliert über mehrere Jahre ergibt sich jedoch bei einem Abstand von 0,2 oder 0,3 Prozentpunkten eine beträchtliche Lohndifferenz. Dieses Auseinanderdriften illustriert Abbildung 1 für die großen Wirtschaftssektoren für Arbeiter und Angestellte anhand der Entwicklung der relativen Löhne und Gehälter (Tariflöhne und Tarifgehälter jedes Sektors dividiert durch den Durchschnitt im privaten Sektor).

**Die Entwicklung der Lohnunterschiede**

**Wachsende Lohnunterschiede auf der Ebene der Kollektivverträge**

Übersicht 3: Die Entwicklung der Tariflöhne

	1986/1995	1995/2002
	Durchschnittliche jährliche Veränderung in %	
Industrie		
Arbeiter	+ 4,9	+ 2,8
Angestellte	+ 4,8	+ 3,0
Baugewerbe		
Arbeiter	+ 4,9	+ 2,6
Angestellte	.	+ 2,4
Gewerbe ohne Baugewerbe		
Arbeiter	+ 5,1	+ 2,0
Angestellte	+ 4,4	+ 2,3
Handel		
Arbeiter	+ 4,4	+ 2,3
Angestellte	+ 4,3	+ 2,2
Tourismus		
Arbeiter	+ 4,6	+ 2,4
Angestellte	+ 3,8	+ 2,0
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	+ 4,2	+ 2,1
Öffentlicher Dienst	+ 3,7	+ 1,5
Verkehrsbedienste	+ 4,0	+ 2,3

Q: Statistik Austria.

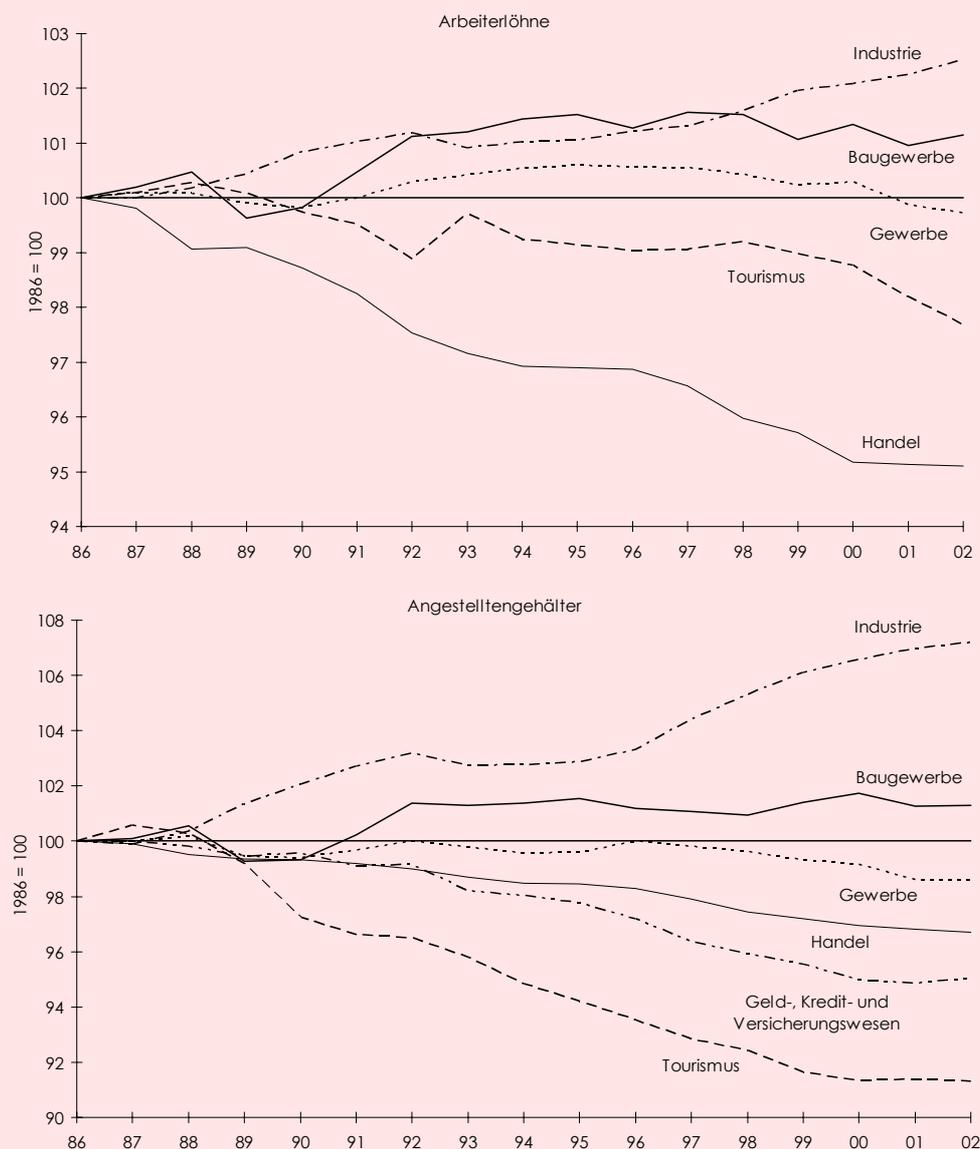
Demnach vergrößerten sich die Lohnunterschiede über die gesamte Beobachtungsperiode, wobei die Streuung in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre etwas stärker zuzunehmen scheint. Um dieser Vermutung nachzugehen, wurde der Variationskoeffizient der jährlichen Steigerungsraten für 4 Unterperioden berechnet.

Zwei Merkmale stechen hervor: Erstens ist der Variationskoeffizient für die Angestellten bis zum Jahr 2000 erheblich größer als für Arbeiter. Zweitens unterscheiden sich die jährlichen Veränderungsrate im Zeitraum 1996 bis 2000 viel stärker als in den zwei vorhergehenden Perioden. Dies könnte mit Österreichs EU-Beitritt im Jahr 1995 in Verbindung stehen, der in vielen Bereichen den Wettbewerb auf den Gütermärkten intensiviert hat<sup>11)</sup>.

<sup>11)</sup> Wenn die einzelnen Verhandlungseinheiten auf der Arbeitnehmerseite über unterschiedliche Verhandlungsmacht verfügen und die Unternehmerverbände eine Verschärfung des Wettbewerbsdrucks auf den Gütermärkten in unterschiedlicher Weise in niedrigere Lohnsteigerungen umsetzen können, nehmen die Lohnunterschiede zu.

Abbildung 1: Entwicklung der relativen Arbeiterlöhne und Angestelltegehälter laut Tariflohnindex

Durchschnitt des privaten Sektors = 100



Q: Statistik Austria.

Übersicht 4: Streuung der jährlichen Tariflohnerhöhungen in der Privatwirtschaft

	1987/1990	1991/1995	1996/2000	2001/2002
Variationskoeffizient der jährlichen Veränderungsraten				
<b>Arbeiter</b>				
Alle Wirtschaftssektoren	0,11	0,10	0,17	0,49
Ohne Land- und Forstwirtschaft	0,10	0,07	0,16	0,12
<b>Angestellte</b>				
Alle Wirtschaftssektoren <sup>1)</sup>	0,17	0,34	0,27	0,11
Ohne freie Berufe	0,14	0,11	0,26	0,09

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen. Wirtschaftssektoren: Gewerbe, Baugewerbe, Industrie, Handel, Verkehr, Tourismus, Land- und Forstwirtschaft. – <sup>1)</sup> Ohne Land- und Forstwirtschaft, einschließlich Geld-, Kredit- und Versicherungswesen sowie freie Berufe.

Zwei Gruppen von Arbeitnehmern – die Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und die Angestellten im Sektor "Freie Berufe" – weisen eine besonders ungleichmäßige Lohnentwicklung auf: Auf Jahre niedriger Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen folgen

Jahre außergewöhnlich hoher Lohn- bzw. Gehaltssteigerungen<sup>12)</sup>. Um diese irregulären Schwankungen auszuschalten, wurden die Variationskoeffizienten auch ohne diese beiden Gruppen berechnet.

Eine Untersuchung der Tariflöhne und Tarifgehälter in der Industrie ergibt ein ähnliches Bild wie für die Gesamtwirtschaft. In der gesamten Periode 1986/2002 weisen die einzelnen Industriebranchen eine recht unterschiedliche Entwicklung auf: In der Eisen- und Metallindustrie (sowie den Bergwerken und der eisenerzeugenden Industrie) stiegen die Tariflöhne um 4,2% pro Jahr; dagegen blieben sie in der Bekleidungsindustrie mit nur +3,4% pro Jahr weit zurück (Übersicht 5).

Für einige ausgewählte Branchen sind diese Verläufe in Abbildung 2 dargestellt; die Lohnentwicklung in der Eisen- und Metallindustrie wird dabei als Norm verwendet.

Übersicht 5: Entwicklung der Tariflöhne der Arbeiter nach Industriebranchen

	1986/1990	1990/1994	1994/1998	1998/2002	1986/1994	1994/2002	1986/2002
	Durchschnittliche jährliche Veränderung in %						
Bauindustrie	+ 4,1	+ 6,1	+ 2,9	+ 2,5	+ 5,1	+ 2,7	+ 3,9
Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	+ 4,8	+ 5,6	+ 3,2	+ 3,2	+ 5,2	+ 3,2	+ 4,2
Erdölindustrie	+ 4,4	+ 5,8	+ 3,0	+ 3,0	+ 5,1	+ 3,0	+ 4,0
Stein- und keramische Industrie	+ 4,2	+ 5,9	+ 2,8	+ 2,4	+ 5,0	+ 2,6	+ 3,8
Glasindustrie	+ 4,1	+ 5,8	+ 2,6	+ 2,4	+ 4,9	+ 2,5	+ 3,7
Chemische Industrie	+ 4,2	+ 5,9	+ 3,3	+ 2,9	+ 5,0	+ 3,1	+ 4,0
Papierindustrie	+ 4,1	+ 4,8	+ 3,1	+ 2,8	+ 4,5	+ 3,0	+ 3,7
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	+ 3,7	+ 6,0	+ 3,0	+ 2,7	+ 4,9	+ 2,9	+ 3,9
Sägeindustrie	+ 3,9	+ 5,7	+ 2,8	+ 2,4	+ 4,8	+ 2,6	+ 3,7
Holzverarbeitende Industrie	+ 3,9	+ 5,9	+ 2,8	+ 2,3	+ 4,9	+ 2,6	+ 3,7
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	+ 3,8	+ 5,3	+ 2,6	+ 2,3	+ 4,5	+ 2,5	+ 3,5
Ledererzeugende Industrie	+ 4,3	+ 6,3	+ 2,6	+ 2,2	+ 5,3	+ 2,4	+ 3,8
Lederverarbeitende Industrie	+ 3,4	+ 7,5	+ 2,5	+ 2,1	+ 5,4	+ 2,3	+ 3,8
Bekleidungsindustrie	+ 3,8	+ 5,9	+ 2,1	+ 1,9	+ 4,9	+ 2,0	+ 3,4
Textilindustrie	+ 3,4	+ 5,6	+ 2,6	+ 2,4	+ 4,5	+ 2,5	+ 3,5
Eisen- und Metallindustrie	+ 4,8	+ 5,6	+ 3,2	+ 3,2	+ 5,2	+ 3,2	+ 4,2
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen	+ 3,4	+ 4,6	+ 1,4	+ 2,9	+ 4,0	+ 2,2	+ 3,1
Elektrizitätswerke	+ 4,6	+ 5,6	+ 3,2	+ 3,2	+ 5,1	+ 3,2	+ 4,2

Q: Statistik Austria.

Übersicht 6: Entwicklung der Tarifgehälter der Angestellten nach Industriebranchen

	1986/1990	1990/1994	1994/1998	1998/2002	1986/1994	1994/2002	1986/2002
	Durchschnittliche jährliche Veränderung in %						
Bauindustrie	+ 3,8	+ 5,8	+ 2,6	+ 2,5	+ 4,8	+ 2,6	+ 3,7
Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	+ 4,7	+ 5,6	+ 3,8	+ 3,1	+ 5,2	+ 3,5	+ 4,3
Erdölindustrie	+ 4,3	+ 5,8	+ 3,1	+ 3,0	+ 5,0	+ 3,0	+ 4,0
Stein- und keramische Industrie	+ 4,7	+ 5,4	+ 3,4	+ 2,6	+ 5,0	+ 3,0	+ 4,0
Glasindustrie	+ 4,7	+ 5,6	+ 3,2	+ 2,5	+ 5,2	+ 2,8	+ 4,0
Chemische Industrie	+ 4,9	+ 5,7	+ 3,7	+ 2,9	+ 5,3	+ 3,3	+ 4,3
Papierindustrie	+ 4,9	+ 5,1	+ 3,4	+ 2,6	+ 5,0	+ 3,0	+ 4,0
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	+ 4,4	+ 5,4	+ 3,3	+ 2,5	+ 4,9	+ 2,9	+ 3,9
Sägeindustrie	+ 3,8	+ 5,4	+ 2,5	+ 2,3	+ 4,6	+ 2,4	+ 3,5
Holzverarbeitende Industrie	+ 3,8	+ 5,3	+ 2,7	+ 2,9	+ 4,6	+ 2,8	+ 3,7
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	+ 3,9	+ 5,0	+ 2,9	+ 2,4	+ 4,4	+ 2,7	+ 3,5
Schuhindustrie	+ 3,1	+ 4,9	+ 2,6	+ 2,2	+ 4,0	+ 2,4	+ 3,2
Bekleidungsindustrie	+ 3,6	+ 4,0	+ 2,1	+ 1,9	+ 3,8	+ 2,0	+ 2,9
Textilindustrie	+ 3,3	+ 4,6	+ 2,8	+ 2,6	+ 4,0	+ 2,7	+ 3,3
Textil- und Bekleidungsindustrie Vorarlberg	+ 3,3	+ 4,6	+ 2,8	+ 2,6	+ 4,0	+ 2,7	+ 3,3
Eisen- und Metallindustrie	+ 4,7	+ 5,6	+ 3,7	+ 3,1	+ 5,2	+ 3,4	+ 4,3
Elektrizitätswerke	+ 4,7	+ 5,5	+ 2,9	+ 2,8	+ 5,1	+ 2,8	+ 4,0
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen	+ 3,2	+ 4,4	+ 1,3	+ 2,4	+ 3,8	+ 1,9	+ 2,8
Audivisions- und Filmindustrie	+ 4,1	+ 7,7	+ 2,7	+ 2,6	+ 5,9	+ 2,7	+ 4,3

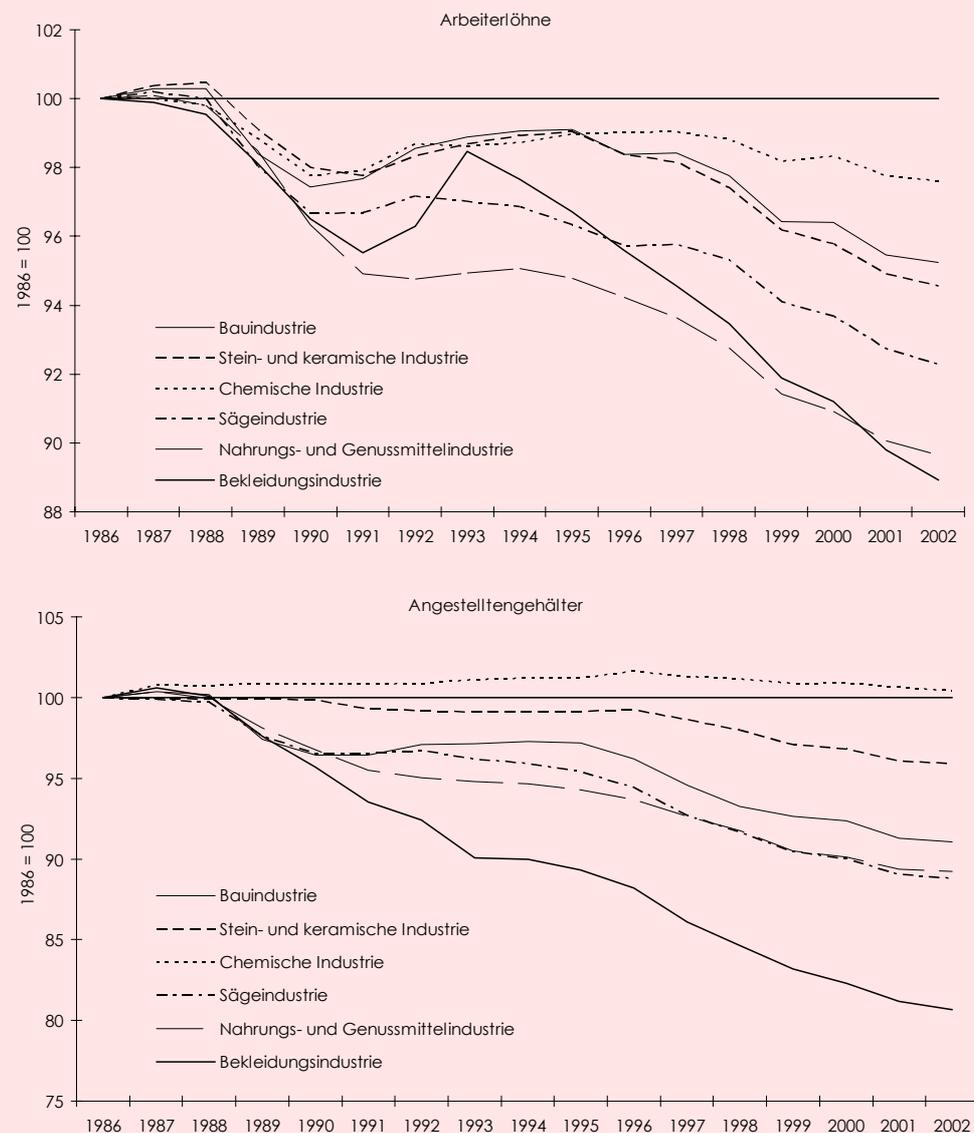
Q: Statistik Austria.

<sup>12)</sup> Ein Teil dieses Effektes ist darauf zurückzuführen, dass einige Arbeitnehmergruppen nicht jährlich Lohnerhöhungen durchsetzen können; hohe Lohnsteigerungen treten in der Folge u. a. dann auf, wenn in mehreren Untergruppen zugleich Lohnerhöhungen vereinbart werden.

Auch hier bietet sich eine Untersuchung der Streuung der jährlichen Veränderungs-raten nach Branchen an. In den Perioden 1987/1990 und 1991/1995 liegt der Variationskoeffizient für die Arbeiterlöhne in den 18 Industriebranchen (einschließlich der Elektrizitätswerke) bei rund 0,15; nach 1995 erreicht er 0,24 und sinkt in der letzten Periode wieder auf 0,15. Ähnlich ist die Streuung für die Tarifgehälter der Angestellten in der Industrie mit 0,19 und 0,18 in den ersten zwei Zeiträumen stabil, erhöht sich in der Periode 1996/2000 auf 0,25 und fällt anschließend unter die Werte vor 1995 zurück.

Abbildung 2: Entwicklung der Tariflöhne in ausgewählten Industriebranchen

Eisen und Metallindustrie = 100



Q: Statistik Austria.

Die Übersichten 5 und 6 sowie die Abbildung 2 belegen, dass die Auseinanderentwicklung der jährlichen Lohnerhöhungen kein zeitweiliges Phänomen war, sondern immer größere Lohndisparitäten erzeugte. Über die gesamte Periode wurde der Rückstand, der sich in einigen Branchen in bestimmten Jahren ergab, nicht durch höhere Steigerungsraten in den folgenden Jahren aufgeholt. Darüber hinaus zeigt die Untersuchung des Lohnwachstums nach Branchen, dass die Abweichungen der Lohnabschlüsse von einem gemeinsamen Standard in den Jahren nach 1995 am größten waren.

Übersicht 7: Streuung der jährlichen Tariflohnerhöhungen in der Industrie

	1987/1990	1991/1995	1996/2000	2001/2002
Variationskoeffizient der jährlichen Veränderungsraten				
Arbeiter	0,16	0,15	0,24	0,15
Angestellte	0,19	0,18	0,25	0,13

Q: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen.

**Der Verlauf der Lohnungleichheit nach Verdiensten**

Die Kollektivverträge legen wie erwähnt Mindestsätze für Löhne und Gehälter fest; viele Arbeitnehmer werden zu höheren Sätzen entlohnt<sup>13</sup>).

Dieser Abschnitt zeichnet die Entwicklung der Lohnunterschiede anhand der Gesamtarbeitskosten und der Effektivlöhne in der Industrie nach. Dabei werden zwei Kennziffern verwendet: der Variationskoeffizient und das Verhältnis zwischen dem Durchschnitt der Löhne bzw. Gehälter in den drei Branchen mit der höchsten bzw. der niedrigsten Entlohnung ("Verhältniszahl").

Während der Variationskoeffizient die gesamte Verteilung der Löhne misst (und dann am besten geeignet ist, wenn die Verteilung annähernd normal ist), misst die Verhältniszahl die Entwicklung am Rande.

Variationskoeffizient und Verhältniszahl werden für die Industrie einschließlich und ohne Erdölindustrie berechnet, weil dieser Industriezweig aufgrund des hohen Niveaus der Löhne und Gehälter die statistischen Maße relativ stark beeinflusst.

Beide Indikatoren zeigen für die Arbeiter einschließlich Erdölindustrie einen weitgehend stetigen Anstieg der Gesamtarbeitskosten. Ein etwas anderes Bild ergibt sich ohne Erdölindustrie: Der Variationskoeffizient steigt von 1960 bis 1963 stark und bleibt danach nahezu unverändert. Wie aber aus der Verhältniszahl abzulesen ist, erhöht sich die Streuung an den Rändern, während die mittleren Lohngruppen enger zusammenrücken.

Übersicht 8: Streuung der Arbeitskosten nach Industriebranchen

		1960	1963	1972	1981	1990	1999
<i>Arbeiter</i>							
Gesamtarbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde							
Variationskoeffizient	Einschließlich Erdölindustrie	0,15	0,19	0,21	0,25	0,30	0,33
	Ohne Erdölindustrie	0,15	0,27	0,26	0,26	0,27	0,25
Verhältniszahl	Einschließlich Erdölindustrie	1,61	1,78	1,89	2,26	2,60	2,76
	Ohne Erdölindustrie	1,60	1,64	1,70	1,97	2,21	2,23
<i>Angestellte</i>							
Gesamtarbeitskosten pro Monat							
Variationskoeffizient	Einschließlich Erdölindustrie	0,14	0,15	0,14	0,17	0,22	0,27
	Ohne Erdölindustrie	0,15	0,14	0,13	0,14	0,17	0,20
Verhältniszahl	Einschließlich Erdölindustrie	1,55	1,59	1,57	1,75	1,98	2,33
	Ohne Erdölindustrie	1,55	1,56	1,50	1,57	1,71	1,94

Q: Wirtschaftskammer Österreich, WIFO-Berechnungen. Variationskoeffizient ... Maß für die gesamte Verteilung der Löhne, Verhältniszahl ... Relation zwischen dem Durchschnitt der Löhne bzw. Gehälter in den drei Branchen mit der höchsten bzw. der niedrigsten Entlohnung.

Der Einfluss der Gehälter in der Erdölindustrie auf die Streuung der Gesamtarbeitskosten der Angestellten ist etwas schwächer. Nach beiden statistischen Maßen setzte die Zunahme der Streuung Anfang der achtziger Jahre ein und hielt bis 1999 an; diese Jahre waren durch steigende Arbeitslosigkeit und mäßiges Lohnwachstum gekennzeichnet.

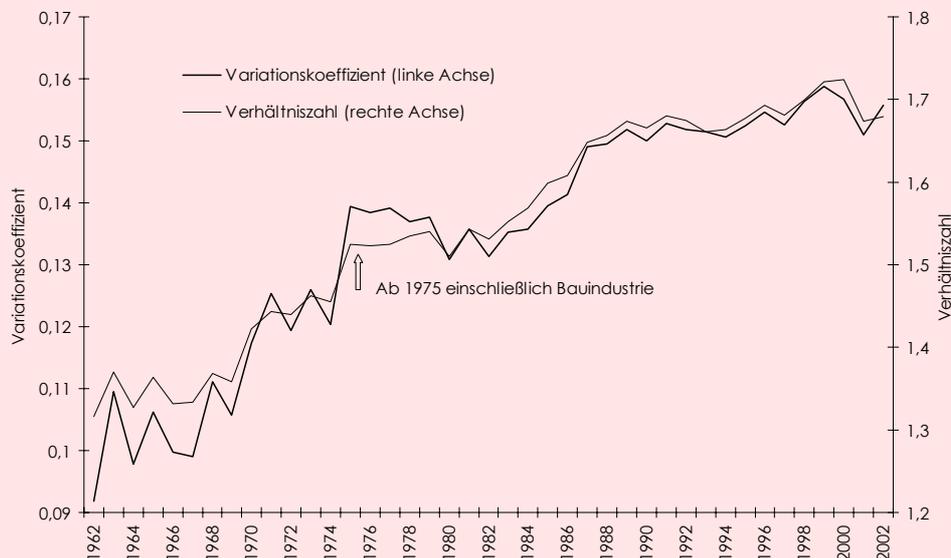
Die Gesamtarbeitskosten schließen als umfassendes Konzept gesetzliche und freiwillige Sozialleistungen (wie Pensionszahlungen und Abfertigungen) ein. Die Stundenlöhne (hier in 18 Industriezweigen bzw. 19 Branchen einschließlich der Bauindustrie ab 1975) geben hingegen die laufenden Kosten der Beschäftigten wieder.

Abbildung 3 weist nach beiden statistischen Maßen einen Anstieg der Streuung der Stundenlöhne in den sechziger bis Mitte der siebziger Jahre aus; danach sinkt der

<sup>13</sup> Die Entwicklung der Überzahlung in der Industrie behandelt Pollan (2001) im Detail.

Variationskoeffizient leicht, während die Verhältniszahl konstant bleibt. In den frühen achtziger Jahren steigen beide Maße stark; nach einer stabilen Phase folgt eine weitere Zunahme in den neunziger Jahren. Diese Entwicklung ist für die Industrieländer typisch: Ein Anstieg der Arbeitslosigkeit und des Angebotes an Arbeitskräften erhöht die Streuung der Löhne bzw. Gehälter<sup>14</sup>).

Abbildung 3: Streuung der Stundenlöhne in der Industrie



Variationskoeffizient . . . Maß für die gesamte Verteilung der Löhne, Verhältniszahl . . . Relation zwischen dem Durchschnitt der Löhne bzw. Gehälter in den drei Branchen mit der höchsten bzw. der niedrigsten Entlohnung.

Wissenschaftliche Arbeiten zu den Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten häufig die These, dass die Lohnverhandlungen in Österreich dem System der Lohnführerschaft folgen. Ein wichtiger Bereich – häufig wird die Eisen- und Metallindustrie erwähnt – setze mit seinem Lohnabschluss eine Marke, die von den anderen Verhandlungseinheiten eingehalten werde. Da jener Sektor, der die Lohnführerschaft innehat, die makroökonomischen Auswirkungen von hohen Lohnsteigerungen berücksichtige, fielen die Lohnabschlüsse mäßig aus, d. h. sie orientierten sich am Ziel der Vollbeschäftigung und Preisstabilität. Eine weitere Folge dieses Systems der Lohnbildung seien geringe Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen.

Auch in Medienberichten anlässlich des Abschlusses von Lohnverhandlungen findet sich gelegentlich der Hinweis, dass einer bestimmten Branche die Rolle der Lohnführerschaft zukomme. Anders als in der wissenschaftlichen Literatur drückt dies die Vermutung aus, andere Verhandlungseinheiten würden die vom Lohnführer erreichten Steigerungssätze als Richtschnur nehmen: Arbeitnehmervertreter versuchen, diese Marke in den Verhandlungen zu erreichen oder zu übertreffen; Arbeitgebervertreter versuchen sie zu unterschreiten.

Empirische Studien, welche die These der Lohnführerschaft stützen würden, fehlen allerdings. Der vorliegende Beitrag versucht die Lücke zu füllen, indem er das Ergebnis der Lohnverhandlungen in Österreich untersucht<sup>15</sup>). Der empirische Teil analysiert das Ausmaß der Lohnspanne und deren Entwicklung anhand der Tariflöhne und Tarifgehälter sowie der Effektivlöhne. Diese Daten lassen eine hohe und steigende Lohnspreizung erkennen.

<sup>14</sup> Für Österreich siehe Pollan (1980, 2000).

<sup>15</sup> Wieweit freilich die Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sich tatsächlich in ihren Absichten vom Abschluss anderer Lohnverhandlungen leiten lassen, ist nicht Gegenstand der Untersuchung. Hier werden allein die Ergebnisse des gesamten Lohnbildungsprozesses (sei es Verhandlungen zwischen Kollektivvertragspartnern, zwischen Management und Betriebsräten oder zwischen Management und Einzelpersonen) behandelt.

## Zusammenfassung und Schluss- folgerungen

*Es fehlt an empirischen Studien, welche die These der Lohnführerschaft untermauern würden.*

*Die Beobachtung einer großen und langfristig zunehmenden Lohnspreizung in Österreich ist mit der Behauptung, das Lohnverhandlungssystem sei in Österreich durch Lohnführerschaft gekennzeichnet, unvereinbar.*

Große Lohnunterschiede bestehen auf der Ebene der Tariflöhne und -gehälter – auf einer Ebene also, die von den Kollektivvertragspartnern bestimmt wird und auf der eine solidarische Lohnpolitik am ehesten zum Ausdruck kommen könnte. Diese Lohnunterschiede werden jedoch auf der Ebene der Effektivlöhne und Effektivgehälter nicht vermindert, sondern im Gegenteil verstärkt. Dies kann für den Sektor der Industrie dokumentiert werden.

Für die Gesamtwirtschaft ist jedoch die statistische Basis viel schwächer. Eine der statistischen Grundlagen für die Berechnung eines Maßes der Lohnungleichheit – der Mikrozensus – unterschätzt die Varianz der Bruttoverdienste im produzierenden Bereich (NACE-Zweisteller) um einen Faktor von mindestens 2 (Pollan – Leoni, 2003).

Eine Analyse der Entwicklung der *Tariflöhne und Tarifgehälter* seit 1986 zeigt einen Anstieg der Lohnungleichheit in der Gesamtwirtschaft und in der Industrie im Besonderen; der Grad der Ungleichheit erhöhte sich seit dem EU-Beitritt Österreichs besonders stark.

Die *tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter* (Effektivlöhne und Effektivverdienste) übersteigen je nach Sektor die Tariflöhne und -gehälter beträchtlich. Während für die Gesamtwirtschaft ein Vergleich der Lohnungleichheit über die Zeit an den angeführten Datenproblemen leidet, kann die Entwicklung der Lohndifferentiale für die Industrie über einen längeren Zeitpunkt dargestellt werden. Je nach Datenkonzept und Definition der Streuung nahm die Spreizung der Verdienste in den meisten Jahren seit 1960 zu.

Der Befund, dass die Lohnspreizung der *Kollektivvertragslöhne und -gehälter* groß ist und über die Jahre zugenommen hat, kann unterschiedlich gedeutet werden. Gemäß einer reinen Marktinterpretation sind Lohnverhandlungen nur ein "Schleier", hinter dem die Marktkräfte die tatsächliche Entwicklung bestimmen: Lohnerhöhungen (bzw. Lohnsenkungen) sind, auch wenn sie formell von den Gewerkschaften oder Unterorganisationen der Gewerkschaften mit Arbeitgeberorganisationen ausgehandelt werden, das Ergebnis von Verschiebungen von Nachfrage und Angebot an Arbeitskräften. Diese These gewinnt an Plausibilität, wenn man auch die Lohndrift (die Veränderung der Überzahlungen der Tariflöhne und -gehälter) in die Betrachtung einbezieht.

Am anderen Ende des Spektrums möglicher Interpretationen steht die Sicht der institutionellen Schule zur Erklärung des Funktionierens der Arbeitsmärkte: Demnach sind nichtökonomische Kräfte die Hauptdeterminanten von Lohnabschlüssen. Gemäß der Zentralisierungs- bzw. Koordinationshypothese werde, wenn die Lohnverhandlungen formell oder informell hoch koordiniert sind, erstens Lohnrückhaltung geübt, und zweitens fielen die Lohnveränderungen für alle Verhandlungseinheiten weitgehend gleich aus, sodass langfristig eine weitgehende Einkommensgleichheit gesichert werde. Eine Spielart dieser Theorie, die Hypothese der Lohnführerschaft, spricht die Ähnlichkeit der Ergebnisse der Lohnverhandlungen explizit an.

Die Beobachtung einer großen und langfristig zunehmenden Lohnspreizung in Österreich ist daher mit der Behauptung, das Lohnverhandlungssystem sei in Österreich durch Lohnführerschaft gekennzeichnet, unvereinbar.

Freilich ist es möglich, ja sogar wahrscheinlich, dass die Verhandler auf Seiten der Arbeitnehmer die Lohnabschlüsse anderer erfolgreicherer Arbeitnehmergruppen zu erreichen suchen<sup>16)</sup>. Die These der Lohnführerschaft behauptet jedoch mehr, nämlich dass die Verhandlungseinheiten – hier ist in erster Linie von den Arbeitnehmern die Rede – ihre Ziele erreichen würden. Dies entspricht nicht der Realität<sup>17)</sup>. Die

<sup>16)</sup> Die Verhandler auf Seiten der Arbeitgeber dürften sich ebenfalls an den Lohnabschlüssen anderer Einheiten orientieren – freilich nur wenn die "Lohnführer" eine Politik der Lohnzurückhaltung praktizieren.

<sup>17)</sup> Das Signal, das von Lohnabschlüssen wichtiger Arbeitnehmergruppen ausgeht, kann freilich die Höhe der Lohnforderungen und in weiterer Folge die Höhe der Lohnabschlüsse anderer Gruppen beeinflussen. Eine empirische Trennung etwaiger Ähnlichkeiten der Lohnentwicklung in Nachahmungseffekte (Lohnführerschaft) und makroökonomische Effekte auf die Lohnbewegung aller Beschäftigtengruppen (wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß) ist schwierig. Dieses Identifikationsproblem stellt sich jedoch in gemilderter Form, wenn nahezu Jahr für Jahr – und nicht nur in ein oder zwei Jahren eines Konjunkturzyklus – die Lohnsteigerungen einiger Gruppen hinter denen anderer Gruppen zurückbleiben.

Gleichsetzung von Absichten, möglicherweise konkretisiert in Lohnforderungen, und Ergebnissen der Lohnverhandlungen scheint einige Beiträge zur Literatur zu prägen.

Die OECD (1997B) empfahl Österreich, als Teil einer Reform des Arbeitsmarktes den Weg der Dezentralisierung der Lohnverhandlungen zu gehen. Eine stärkere Lohndifferenzierung auf Betriebsebene, so das Argument, würde eine bessere Abstimmung der Löhne auf die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze herbeiführen und damit die Produktivität der Arbeitskräfte erhöhen.

Der OECD-Bericht (OECD, 1997B) weist zwar darauf hin, dass ein Teil der bestehenden Lohnunterschiede auf Charakteristika zurückgeht, die mit industrieller Konzentration und staatlichem Eigentum zusammenhängen, zieht jedoch dann den Schluss, dass die Lohnunterschiede nicht ausreichen könnten, um die Beschäftigung zu stimulieren (OECD, 1997B, S. 147)<sup>18)</sup>. In dieser Deutung der allokativen Rolle von Lohnunterschieden wird – wie in anderen Vorschlägen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – unterstellt, dass große Lohnunterschiede positiv zu bewerten seien und eine Ausweitung der Lohndifferenziale effizienzsteigernd wirke. Die Frage, ob die Lohnunterschiede den Qualifikationsanforderungen entsprechen, wird – mit der oben zitierten Einschränkung – für Österreich nicht explizit diskutiert. In Österreich dürften die Lohnunterschiede nicht marktgerecht und damit effizienzfördernd wirken – innerhalb von Qualifikationskategorien bestehen teils große Lohnunterschiede.

Calmfors – Driffill (1988) argumentieren, dass zwei Arten von Lohnfindungssystemen eine gute gesamtwirtschaftliche Leistung fördern: ein zentralisiertes Lohnverhandlungssystem (mit den Eigenschaften Lohnzurückhaltung und Solidarität) oder ein System der Lohnfindung auf betrieblicher Basis (in einer Wirtschaft mit starkem Wettbewerb). Angesichts der großen Lohnunterschiede könnte sich Österreichs Lohnbildungssystem in einer mittleren Position befinden, welche gleichbedeutend mit einer schlechten Wirtschaftsleistung ist. Wenn man diesen theoretischen Argumenten folgt, könnte eine Verminderung der Lohnspreizung – entweder durch eine Vereinheitlichung der Lohnverhandlungen mit Betonung der Elemente Solidarität und Lohnmäßigung oder durch einen Übergang auf produktivitätsorientierte Löhne auf Betriebsebene – zwei Ziele erreichen: eine Steigerung der Lohngerechtigkeit und der Effizienz.

Die hohen Lohnunterschiede innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen weisen darauf hin, dass die Lohnspreizung in Österreich effizienz-mindernd wirkt. Eine Verringerung der Lohndifferenziale dürfte daher in Österreich zwei Ziele erreichen: eine Steigerung der Lohngerechtigkeit und der Effizienz.

- Akerlof, G., Yellen, J., "Fairness and Unemployment", *American Economic Review*, 1988, 78(2), S. 44-49.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., "Institutions and Laws in the Labour Market", in Ashenfelter, O., Card, D. (Hrsg.), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 3, Elsevier, Amsterdam, 1999, S. 1399-1461.
- Bruno, M., Sachs, J., *The Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 1985.
- Calmfors, L., "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A Survey", *OECD Economic Studies*, 1993, (21), S. 161-191.
- Calmfors, L., Booth, A., Burda, M., Checchi, D., Naylor, R., Visser, J., "The Future of Collective Bargaining in Europe", in Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (Hrsg.), *The Role of Unions in the Twenty-First Century. A Report for the Fondazione Rodolpho De Benedetti*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
- Calmfors, L., Driffill, J., "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, 1988, 6, S. 13-61.
- Casey, B., Gold, M., *Social Partnership and Economic Performance. The Case of Europe*, Edward Elgar, Cheltenham, 2000.
- Eichengreen, B., Iversen, T., "Institutions and Economic Performance: Evidence from the Labour Market", *Oxford Review of Economic Policy*, 1999, 15(4), S. 121-138.
- Eironline Austria, "2002 Annual Review for Austria", *European Industrial Relations Observatory on-line*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, [www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/feature/af0301204f.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/feature/af0301204f.html).
- Freeman, R., "Labour Market Institutions and Economic Performance", *Economic Policy*, 1988, 6, S. 63-80.
- Freeman, R., "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?", *Labour Economics*, 1998, 5, S. 1-24.
- Freeman, R., Gibbons, R., "Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Collective Bargaining", in Freeman, R., Katz, L. (Hrsg.), *Differences and Changes in Wage Structures*, National Bureau of Economic Research Comparative Labor Markets Series, University of Chicago Press, Chicago-London, 1995, S. 345-370.

<sup>18)</sup> Die OECD stellt in ihrer Evaluierung der Arbeitsmarktreformen in Österreich (OECD, 1999, 2001) nur geringfügige Fortschritte in der Dezentralisierung der Lohnbildung fest.

## Literaturhinweise

- Golden, M., "The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance", *American Political Science Review*, 1993, 87(2), S. 439-454.
- Katz, H., "The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, 1993, 47(1), S. 3-22.
- Kienzl, H., "Gewerkschaftliche Lohnpolitik und Stabilität", in *Sozialismus, Geschichte und Wirtschaft. Festschrift für Eduard März*, Europaverlag, Wien, 1973.
- Klenner, F., *Die österreichischen Gewerkschaften. Vergangenheit und Gegenwartsprobleme*, Band 2, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 1953.
- Klenner, F., "Gewerkschaftliche Organisationsstruktur. Die unendliche Diskussion", *Arbeit&Wirtschaft*, 1991, 4, S. 6-11.
- Meyer, W., "Is Pattern Bargaining Dead? An Empirical Investigation with Micro Data for West Germany", *Konjunkturpolitik*, 1995, 41(3), S. 229-243.
- OECD, "Earnings Inequality: Changes in the 1980s", in *OECD, Employment Outlook*, Chapter 5, Paris, 1993.
- OECD, "Collective Bargaining: Levels and Coverage", in *OECD, Employment Outlook*, Chapter 5, Paris, 1994.
- OECD (1997A), "Economic Performance and the Structure of Collective Bargaining", in *OECD, Employment Outlook*, Chapter 3, Paris, 1997.
- OECD (1997B), *OECD Country Reports: Austria*, Paris, 1997.
- OECD, *Implementing the OECD Jobs Strategy: Assessing Performance and Policy*, Paris, 1999.
- OECD, *Country Reports: Austria*, Paris, 2001.
- Pollan, W., "Wage Rigidity and the Structure of the Austrian Manufacturing Sector – An Econometric Analysis of Relative Wages", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 1980, 116(4), S. 697-728.
- Pollan, W., *Einige Aspekte der Lohnbildung in Österreich. Lohnunterschiede und die Zentralisierung der Lohnverhandlungen*, WIFO, Wien, 2000.
- Pollan, W., "Lohndrift und Lohnunterschiede in der Industrie seit 1981", *WIFO-Monatsberichte*, 2001, 74(3), S. 179-187, [http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo\\_search.get\\_abstract\\_type?p\\_language=1&pubid=19697](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=19697).
- Pollan, W., "The Procedures of the Parity Commission and of its Sub-Committee on Wages", *WIFO Working Papers*, 2002, (184), [http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo\\_search.get\\_abstract\\_type?p\\_language=1&pubid=22728](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=22728).
- Pollan, W., *Austrian Exceptionalism. Labour Market Institutions and Wage Disparity*, Studie des WIFO, gefördert vom Jubiläumfonds der Oesterreichischen Nationalbank (Jubiläumfondsprojekt Nr. 10290), Wien, 2003.
- Pollan, W., Leoni, Th., "Die Einkommensunterschiede nach Wirtschaftsbranchen in Österreich. Ein Vergleich zwischen Mikrozensus und Leistungs- und Strukturhebung", *WIFO-Monatsberichte*, 2003, 76(12), [http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo\\_search.get\\_abstract\\_type?p\\_language=1&pubid=24760](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=24760).
- Rowthorn, B., "Corporatism and Labour Market Performance", in Pekkarinen, J., Pohjola, M., Rowthorn, B. (Hrsg.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford University Press, Oxford, 1992.
- Soskice, D., "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 1990, 6(4), S. 36-61.

### *Pattern Bargaining and Wage Leadership in Austria – Summary*

Several contributions to the economic literature on industrial relations claim that wage bargaining in Austria is characterised by pattern bargaining or wage leadership: A certain bargaining unit, such as the metal workers, sets the going rate for the rest of the economy. If the wage leader takes the macroeconomic effects of high wage settlements into account, the outcome, namely wage moderation and small wage disparity, may be much the same as in a centralised procedure, where the peak union and employer organisations control wage bargaining.

The hypothesis of pattern bargaining or wage leadership has, however, never been investigated empirically. This article tries to fill this gap by examining the development of contractual wage and salary rates arrived at in collective bargaining as well as wage and salary rates actually paid. Wage disparity has been high and rising over the last 20 years, both at the level of contractual and effective wages and salaries. This finding is incompatible with the claims of the proponents of pattern bargaining/wage leadership and suggests that wage differentials are not closely linked to productivity. Thus, a reduction in wage disparity, either by way of more centralised bargaining with emphasis on wage moderation and solidarity or by way of decentralisation by moving to productivity-based wages, is likely to achieve two goals: higher efficiency and more wage equality.

- Swenson, P., *Fair Shares, Unions, Pay, and Politics in Sweden and West Germany*, Cornell University Press, Ithaca, N.Y., 1989.
- Teague, P., "Macroeconomic Constraints, Social Learning and Pay Bargaining in Europe", *British Journal of Industrial Relations*, 2000, 38(3), S. 429-452.
- Thaler, R., "Interindustry Wage Differentials", *Journal of Economic Perspectives*, 1989, 3(2), S. 181-193.
- Traxler, F., Blaschke, S., Kittel, B., *National Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*, Oxford University Press, Oxford, 2001.
- Visser, J., "In Search of Inclusive Unionism", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 1990, (18).
- Wallerstein, M., "Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies", *American Journal of Political Science*, 1999, 43(3), S. 649-680.