

## Zwischen Verbetrieblichung und Europäisierung: oder "can the German model survive"?

Schröder, Wolfgang; Weinert, Rainer

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schröder, W., & Weinert, R. (2003). Zwischen Verbetrieblichung und Europäisierung: oder "can the German model survive"? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(1), 97-117. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344555>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wolfgang Schroeder, Rainer Weinert\*

## Zwischen Verbetrieblichung und Europäisierung. Oder „Can the German Model Survive“? \*\*

*Der Beitrag diskutiert den Wandel deutscher Arbeitsbeziehungen in der Exportindustrie durch die doppelte Herausforderung von betrieblichen sowie wohlfahrtsstaatlichen Strukturveränderungen einerseits und europäischer Integration andererseits. Die These des Beitrages ist, dass sich die deutschen Arbeitsbeziehungen zu einem mehrstufigen Verhandlungsmodell verändern, innerhalb dessen die dezentralen Vereinbarungen an Relevanz gewinnen. Allerdings bleibt der Flächentarifvertrag die zentrale Referenzgröße für die Mehrheit der dezentralen Vereinbarungen. Ein prominentes Beispiel für diese Entwicklung ist das Volkswagen-Projekt „5.000x5.000“. Gleichzeitig gibt es gegenläufige Entwicklungen, die zu einer Ausweitung tarifpolitischer Kompetenzen auf der Ebene des Flächentarifvertrages führen: beispielsweise die tarifliche Regelung einer privaten, kapitalgedeckten Zusatzrente. Auf europäischer Regulierungsebene wurde in den 90er Jahren ein wettbewerbspolitisches Paradigma in die europäische Lohnpolitik implementiert. Während institutionalisierte Formen der Koordinierung von Geld- und Lohnpolitik unrealistisch sind, suchen die Gewerkschaften die Basis für eine eigene transnationale Koordinierungspolitik zu legen. Der erste Streik unter dem Euro im Frühjahr 2002 in der deutschen Metallindustrie zeigt, dass weiterhin Handlungsspielräume für nationale Tarifpolitik bestehen.*

### **Between devolution to the company level and Europeanisation: or 'can the German model survive?'**

*The article discusses changes in the German industrial relations system stemming from decentralisation and changes in the German welfare state as well as the effects of European integration. It is argued that a multilevel political bargaining structure is emerging characterised by declining coverage and a quantitative and qualitative expansion of decentralised agreements. But the majority of decentralised agreements relate to sectoral collective agreements (Flächentarifvertrag). One important example is the project "5.000x5.000" launched by Volkswagen. At the same time developments in the opposite direction are taking place that extending the competences of the collective bargaining partners to private pension schemes. At the European level in the 1990s, a paradigm driven by competitiveness was implemented that dominates wage policy. While institutionalised forms of co-ordination of monetary and wage policy seem to be unrealistic, trade unions are seeking to lay the foundations of a co-ordination policy of their own. The strike in German metal industry 2002 demonstrates that there is space left for national wage policy.*

**Key words: German model, decentralization, differentiation,  
transnational co-ordination**

---

\* Wolfgang Schroeder, Jg. 1960, Dr. rer. pol., PD, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, Fachbereich Sozialwissenschaften; Leiter des Referates für Europäische Tarifpolitik beim Hauptvorstand der IG Metall.

Rainer Weinert, Jg. 1950, Dr. rer. pol., apl. Prof., Freie Universität Berlin, Institut für Soziologie, Garystr. 55, D – 14195 Berlin. E-Mail: weinert.berlin@t-online.de.

\*\* Der Beitrag fasst ausgewählte Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Die Zwangs-Europäisierung industrieller Beziehungen. Institutionelle Entkopplung, transnationale Koalitionsbildungen und neue institutionelle Arrangements nach der Europäischen Währungsunion“ zusammen: das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Regulierung und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“ gefördert wurde.

Artikel eingegangen: 27.10.2002

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 18.12.2002.

Die industriellen Beziehungen der Bundesrepublik werden derzeit einem vielfachen Veränderungsdruck ausgesetzt. Neben dem Anpassungsdruck, der von Globalisierung und Europäisierung ausgeht, ist auf den sozialen Wandel und die nachhaltigen Folgen der deutschen Einheit zu verweisen. Seit einigen Jahren wird jedoch mit einer gewissen Fassungslosigkeit festgestellt, dass die deutschen Arbeitsbeziehungen trotz dieses vielfältigen Wandels ihrer Rahmenbedingungen und Grundlagen „bemerkenswert stabil“ (für viele: Streeck 2001: 299) geblieben sind. Dieses Ergebnis ist in der Tat nicht erwartbar gewesen. Zwar trafen alle prognostizierten negativen Entwicklungen wie der Rückgang der Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Zunahme inner-organisatorischer Konflikte vor allem in den Arbeitgeberverbänden, Anstieg dezentraler Vereinbarungen und die Abnahme der Deckungsrate flächentarifvertraglicher Regelungen ein. Trotz dieser Erosionsprozesse ist das System der deutschen Arbeitsbeziehungen nicht aus dem Ruder gelaufen. Gleichwohl wäre es unzutreffend davon auszugehen, dass der Zustand industrieller Beziehungen unproblematisch sei: Denn die deutschen Arbeitsbeziehungen sind mit einer doppelten Problemlage konfrontiert, die ihren Bestand perspektivisch grundlegend gefährden könnte. Hierzu zählen als Erstes die Auswirkungen der europäischen Integration durch die Europäisierung der Geldpolitik und des Stabilitäts- und Wachstumspaktes. Zweitens geht es um unternehmensspezifische Veränderungen und Anforderungen, die unter dem Stichwort der „Verbetrieblichung und Individualisierung“ diskutiert werden. Aufgrund seiner diesbezüglich herausragenden Prominenz widmen wir uns dem sogenannten „5.000x5.000“-Projekt von Volkswagen. Neben Tendenzen, die sich möglicherweise restriktiv auf die Handlungsbedingungen der überbetrieblichen Tarifakteure auswirken, sind aber auch Trends erkennbar, die den Flächentarifvertrag stärken könnten. Gemeint sind neue Verhandlungsgegenstände und Institutionen, die auf der Basis von Kollektivverträgen bearbeitet werden. Ein prominentes Beispiel dafür sind Tarifverträge zur betrieblichen Alterssicherung.

Der Beitrag analysiert die Wirkungen von Verbetrieblichungsprozessen und Europäisierungsdynamik in den exportorientierten Hochburgen der deutschen verarbeitenden Industrie.<sup>1</sup> Die Ausgangsbeobachtung dieses Beitrages ist, dass sich trotz aller Kontinuität deutliche Erosionserscheinungen am tradierten Modell deutscher Arbeitsbeziehungen feststellen lassen. Unsere Hypothese ist, dass die außerordentliche Konzentration auf den Flächentarifvertrag an Bedeutung verliert, ohne als Referenzgröße überflüssig zu werden, dass aber parallel dazu dezentrale betriebliche sowie

---

<sup>1</sup> Wir beziehen uns zwar primär auf Regelungen aus der Metall- und Elektroindustrie, die für den exportorientierten Sektor eine exemplarische Relevanz haben. Die Regelung bei Volkswagen ist zwar ein sehr exponiertes Beispiel, aber durchaus nicht singulär. Es ließen sich andere, vergleichbare unternehmensspezifische Vereinbarungen aufzählen, beispielsweise der Tarifvertrag bei dem Finanzdienstleister „debis“. Bei den europäischen Tarifkoordinierungen beziehen wir uns auf den europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), weil die lohnpolitische Koordinierungspraxis des EMB wegweisend für die anderen Branchenfederationen ist. Dafür spricht, dass der EGB diese Praxis übernommen hat.

zentrale Regelungen an Bedeutung gewinnen. In seiner „Regierbarkeit“ wird dieses mehrstufige Verhandlungsmodell durch neue Regelungsarenen (Tripartismus) und Regelungsinhalte wie Renten (aber auch Qualifikationen) noch komplexer.

Um die relative Stabilität deutscher Arbeitsbeziehungen zureichend zu erfassen, greift eine isolierte Betrachtung der *industrial relations* zu kurz. Notwendig erscheint deren Modellierung innerhalb des deutschen Wohlfahrtsstaates. Diesbezüglich hat sich in den internationalen Sozialwissenschaften eine Einordnung des deutschen Wohlfahrtsstaates und seiner Arbeitsbeziehungen durchgesetzt, wonach diese zwischen einem sozialdemokratisch dominierten, mit zentralisierten Verhandlungssystemen ausgestatteten nordeuropäischen Wohlfahrtskapitalismus auf der einen und einem rein marktförmigen, mit dezentralen Verhandlungssystemen ausgestatteten angelsächsischen Kapitalismus auf der anderen Seite verortet werden (Esping-Andersen 1990, Traxler 1997). Anschlussfähig an diese Debatte ist die These von Manfred G. Schmidt, der von einer strukturellen „Mittellage“ des deutschen Wohlfahrtsstaates spricht.<sup>2</sup> Das deutsche System werde durch drei Strukturkomponenten geprägt: 1. den sozialpartnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen zwischen gut organisierten Verbänden, 2. einer zentristischen Orientierung des Parteiensystems auf der Basis von „Volksparteien“ sowie 3. einer politischen Institutionenordnung mit ihrem Föderativsystem, durch das de facto die jeweiligen Oppositionsparteien auf Bundesebene immer auch in den Entscheidungsprozess integriert sind. Insofern präge das deutsche System ein politischer Zwang zur Kooperation. Beim Parteiensystem sei außerdem bedeutsam, dass beide deutschen Volksparteien, CDU/CSU und SPD, auf einem „wichtigen Sockel aus Gemeinsamkeiten ruhen“, nämlich Sozialpolitik und überbetriebliche industrielle Beziehungen als unverzichtbaren Wesensbestandteil staatlicher Daseinsvorsorge und als Voraussetzung politischer Stabilität zu begreifen (Schmidt 1998: 168). Für unsere Fragestellung ist des Weiteren die autonome Bundesbank zu nennen, die frühzeitig eine bedeutsame Rolle im politischen System Deutschlands sowie für die ökonomische Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft spielte (Weinert 1999, Goodman 1991). Diese Mittellage führte zu einer strukturellen Präferenzierung von Geldwertstabilität, ökonomischer Effizienz, einer weitgehenden Delegation gemeinschaftlicher Aufgaben an intermediäre Interessenorganisationen sowie einer überdurchschnittlich hohen Staatsquote (Schmidt 1999: 6). Das Problem dieser institutionellen Ordnung mit ihren hohen Kooperationszwängen besteht in ihrer Unelastizität und einer insgesamt verlangsamten Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen (Schmidt 1998: 170). Trotz dieser strukturellen Schwächen überwog lange Zeit eine positive Einschätzung dieser Mittellage, da der hohe Kooperationszwang den Legitimitätsglauben der politischen Ordnung stärkte und dennoch zu außerordentlichen Produktivitätssteigerungen beitrug. Diese Position hat Schmidt 1999 revidiert. Denn mit der Europäisierung der Geldpolitik ist der Bundesrepublik ein strategischer Vorteil (Geldwert-

---

<sup>2</sup> Schmidt hat seine These erstmals 1987 als „policy of the middle way“ veröffentlicht und danach mehrfach materialreich weiter entwickelt, vgl. u.a. 1990; 1998.

stabilität), den nun alle haben werden, abhanden gekommen. Die zentrale Gefährdung für die „policy of the middle way“ sieht Schmidt allerdings in der „abnehmenden Steuerungskapazität der Sozialpartner“ (Schmidt 1999: 19). Zwar sei die Tarifautonomie unangetastet geblieben, aber die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften und der Arbeitgeber sei dramatisch eingebrochen, womit ein wesentlicher Stabilitäts Pfeiler der Mittellage ins Wanken gerate.

Schroeder (2000) knüpft in seiner Analyse, die sich mit den Auswirkungen der deutschen Einheit auf die Strukturbedingungen des deutschen Modells befasst, an Schmidts These an. Sein Urteil fällt jedoch weniger skeptisch aus, da die pfadabhängige Entwicklung des deutschen Systems unangetastet bleibe. Dabei macht er deutlich, dass sich die zentralen Herausforderungen aus der Verknüpfung von Restrukturierungskrise des deutschen Modells im europäischen Kontext mit der ostdeutschen Transformationskrise in den 90er Jahren ergaben (Schroeder 2000: 377). Die Auswirkungen dieser Krise waren erheblich: die ohnehin brüchige Mitgliederbindung bei den Arbeitgeberverbänden wurde stark geschwächt und zunehmend größere Teile des politischen System positionierten sich gegen die Tarifautonomie. Besonders auffällig ist, dass selbst wirtschaftlicher Aufschwung sowie tariflichpolitische Neujustierungen („Härtefallklausel“) zu keiner wirklichen Konsolidierung führten (Schroeder 2000: 377).

Jenseits der Transformationskrise verwies die allgemeine Entwicklungsdynamik seit den 80er Jahren auf einen funktional erhöhten Flexibilitätsbedarf der betrieblichen Ebene. Die Tarifparteien hatten darauf bereits in den 80er Jahren mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit reagiert. In den 90er Jahren folgte die Einführung weiterer Gestaltungsoptionen, die den tarifgebundenen Unternehmen eine begrenzte Gestaltungsfreiheit in Lohnfragen oder zumindest die Wahl zwischen mehreren Tarifpaketen ermöglichen (Schnabel 1997:195). Mit Öffnungsklauseln, die 1993 erstmals in der ostdeutschen Metallindustrie eingeführt wurden und 2002 in der gesamten deutschen Metallindustrie Einzug erhalten haben, besteht die Möglichkeit, in ökonomisch begründeten Notsituationen von tarifvertraglichen Mindestnormen nach unten abzuweichen. In anderen Branchen, wie beispielsweise der Chemie- und Textilindustrie, aber auch im Bankenbereich, implementierten die Tarifparteien Verträge, die in einem definierten Korridor eine konjunkturelle Anpassung der Löhne an die Konjunktur zulassen. Zu erwähnen ist auch, dass man stärker als in den Jahren zuvor verbandsflüchtige Unternehmen mit Haus- oder Ergänzungstarifverträgen regulativ einzufangen versuchte. Das Ergebnis dieser Flexibilisierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik ist in der Literatur auch als „kontrollierte Dezentralisierung“ eingegangen (für viele: Schroeder/Weinert 1999a). Das heißt, der Flächentarifvertrag ist weiterhin zentraler Ausgangs- und Referenzpunkt. Aus der Sicht der Mehrheit der größeren Unternehmen wird er insbesondere deshalb wertgeschätzt, weil er die betrieblichen Transaktionskosten senkt. Daran ändert sich auch durch die kontinuierliche Abnahme der Deckungsrate, die eben nicht notwendigerweise deren „general decay“ anzeigt (Traxler et al. 2001: 197; Wallerstein et al. 1997: 382), derzeit noch nichts Grundlegendes. Aber Öffnungsklauseln, Haus- und Ergänzungs- oder sonstige tarifliche Son-

derregelungen nehmen quantitativ und qualitativ an Bedeutung zu und verändern damit das Gesamtsystem der Arbeitsbeziehungen zugunsten eines mehrstufigen Verhandlungssystems. Durch diese neuen Instrumente kontrollierter Dezentralisierung wird das deutsche System industrieller Beziehungen in seinen prägenden institutionellen Strukturen zwar fortgesetzt, aber zugleich einem beschleunigten Wandel ausgesetzt. Denn durch die Implementation institutioneller Differenzierungen wird die Problemverarbeitungskapazität des Gesamtsystems an veränderte Umweltbedingungen angepasst. Die Schutzfunktion flächentarifvertraglicher Regelungen bleibt erhalten, aber ihre Reichweite und Geltungskraft nimmt ab. Entscheidend ist jedoch, dass die Verbände weiterhin als Herren der Verfahren fungieren, indem sie die betrieblich relevanten Regelungssachverhalte auf der intermediären Ebene vorstrukturieren, ohne dass sie grundsätzlich verhindern können, dass die betrieblichen Akteure ein noch größeres Eigengewicht im Gesamtsystem erhalten (Schroeder/Weinert 1999). Wir postulieren daher einen Wandel deutscher Arbeitsbeziehungen von einem de jure einstufigen zu einem mehrstufigen Verhandlungssystem (dezentraler, Branchen- trans- und surpranationaler Regulierung): Im mehrstufigen Verhandlungsmodell kommt es zu einer qualitativen und quantitativen Ausweitung zentraler und dezentraler Vereinbarungen. Der ‚deutsche Trick‘ relativer Stabilität besteht darin, dass die majoritäre Referenzgröße der dezentralen Vereinbarungen der Flächentarifvertrag bleibt. Dieser gibt allerdings immer weniger die unabdingbaren, universell verbindlichen quantitativen Normen vor, sondern steckt Korridore und Variabilitäten ab. Als de facto neue Regulierungsebene tritt, die europäische hinzu. Im Folgenden analysieren wir anhand zentraler Beispiele die „Zurechnungsproblematik“ dieses Wandels: Welche Effekte sind der Dimension der „Verbetrieblichung“ und welche der „Europäisierung“ zuzuweisen?

### **Verbetrieblichung: Das Volkswagen-Projekt „5.000x5.000“**

Im August 2001 wurde ein Tarifvertrag zwischen der IG Metall und dem Volkswagenwerk unter dem Titel „5.000x5.000“ abgeschlossen. Dem Abschluss gingen äußerst schwierige Verhandlungen voraus, bei denen nahezu alle dramaturgischen Elemente, die das deutsche System zur Verfügung hat, eingesetzt wurden. Neben der ergebnisoffenen Unterbrechung der Verhandlungen standen massive mediale und politische Interventionen. Es fehlten lediglich die Instrumente Streik und Aussperrung. Ausgangspunkt dieses tarifpolitischen Konfliktes war das Konzept des Volkswagen-Managements: „Benchmarking Production 5000x5000“. Der Bau eines neuen Mini-Van sollte mit einer Neudefinition von Arbeitsorganisation und gesamtem Geschäftsprozess einhergehen. Um den Bau dieses neuen Wagentyps in Deutschland unter günstigen Kostenbedingungen zu gewährleisten, waren nach den Vorstellungen von Volkswagen völlig neue tarifvertragliche Regelungen notwendig. Denn ursprünglich sollte der Bau des Autos in einem ausländischen Standort erfolgen. Und im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen drohte der VW-Konzern mit einer Verlagerung des Produktionsstandortes ins Ausland, wie dies bei wichtigen anderen Fahrzeugtypen von Volkswagen zuvor bereits mehrfach praktiziert wurde (Pries

2002: 224). So stieg beispielsweise die Autoproduktion bei VW von etwa 3,2 Millionen Einheiten im Jahre 1991 auf über 5 Millionen Fahrzeuge im Jahr 2000 (IG Metall 2001: 13). Jedoch blieb in diesem Zeitraum die Produktion der in Deutschland gefertigten Autos mit etwa 1,8 Millionen nahezu konstant, während die Produktion in den ausländischen Standorten von 1,4 auf über 3,3 Millionen stieg (ebenda). Damit lastete ein enormer Druck auf der IG Metall, bei einem Scheitern der Verhandlungen für die Abwanderung weiterer Produktionsmöglichkeiten in Deutschland verantwortlich zu sein.

Volkswagen wollte 5.000 Arbeitslose einstellen, diese qualifizieren und mit 5.000 D-Mark-Jobs vergüten. Neu an diesem Vorhaben war, dass es sich um ein befristetes „Projekt“ handelte, zentrales Leistungskriterium sollte das sogenannte „Programmengelt“ sein, während sämtliche anderen Leistungskriterien, vor allem das der Arbeitszeit, als abhängige Faktoren betrachtet wurden. Hochflexible Arbeitszeiten sollten in drei Schichten, unter Einbeziehung des Samstags, als Regelarbeitstag gefahren werden, dabei sollten die Arbeitszeiten nicht tariflich, sondern nur durch die Limits des Arbeitszeitgesetzes bestimmt werden. Das deutsche Arbeitszeitgesetz sieht eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit bis zu 48 Stunden vor, in Ausnahmefällen sind bis zu 60 Stunden erlaubt. Bei einer solchen Regelung der Arbeitszeiten wäre die gesamte tarifliche Arbeitszeitpolitik der IG Metall seit 1984 in Frage gestellt worden, insbesondere aber die Tarifverträge bei Volkswagen selbst. Schließlich wurde bei VW die „4-Tage-Woche“ (28,8-Stunden-Woche) als erstem Unternehmen der Welt tariflich eingeführt. Aus diesen Gründen prallten vor allem bei der Regelung der Arbeitszeiten die unterschiedlichen Positionen aufeinander (Meine/Schwitzer 2001). Die IG Metall befürwortete dieses Projekt zwar, ging aber mit zwei Forderungen in die Verhandlungen: 1. die Basis für die Arbeitszeitregelungen sollte die 35-Stunden-Woche sein und 2. sollte das Einkommen auf dem Niveau des Flächentarifvertrages liegen (IG Metall 2001). Nach zähen Verhandlungen näherten sich die Vorstellungen beider Seiten kaum an und wurden im Juni 2001 ausgesetzt. Daraufhin folgten heftige Vorwürfe gegen die IG Metall: Es kam zu einer Debatte im deutschen Bundestag, zu Interventionen der niedersächsischen Landesregierung und des Bundeskanzlers. Auch innerhalb der IG Metall fand eine intensive Debatte statt, die sich vor allem zwischen den Betriebsräten der großen Automobilwerke abspielte. Dabei ging es darum, dass mit diesem Projekt eine Verschärfung des Wettbewerbs erfolge, der deutsche Pfad qualitativer Produktionsarbeit verlassen werde und die Tendenz hin zum Arbeitskraftunternehmer verstärkt werde. Wenige Wochen später nahmen beide Seiten die Verhandlungen wieder auf und einigten sich im August 2001 auf das Gesamtprojekt (dokumentiert in: IG Metall 2001). Im Ergebnis werden zunächst 3.500 Arbeitslose eingestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt weitere 1.500 in Hannover. Die Wochenarbeitszeit, einer der strittigsten Punkte, beträgt 35 Stunden im Durchschnitt eines Jahres, wobei maximal bis zu 42 Stunden pro Woche unter Einschluss der Samstag-Frühschicht gearbeitet werden können. Die Vergütung entspricht dem Flächentarifvertrag in der niedersächsischen Metallindustrie. Das Entgelt setzt sich zusammen aus einem Grundentgelt, einem Mindestbonus, einem persönlichen Leistungsbonus sowie einer Ergebnisbeteiligung.

Betrachtet man sich Ergebnis und Konflikthalte, so können wir folgendes festhalten: Das Neue an dem 5000x5000-Projekt ist, dass es sich um ein zeitlich befristetes Projekt handelt. Zentrales Leistungskriterium ist das Entgelt, Arbeitszeit ist das abhängige Kriterium. Es handelt sich damit um einen „qualitativ neuen Ansatz der Verbindung eines innovativen Produktionssystems mit neuen Wegen der Tarif- und Beschäftigungspolitik“ (Pries 2002: 227). Vor allem wird der bislang übliche Zusammenhang von Leistungserbringung, Arbeitszeit und Entgelt zumindest partiell aufgelöst. Das war der zentrale Konflikt zwischen beiden Parteien. Das Ergebnis orientierte sich am Handlungsmodus, den die IG Metall bereits in anderen Bereichen erfolgreich praktizierte: Referenzpunkt sind die bestehenden Flächentarifverträge, die Gestaltungsspielraum enthalten und damit grundsätzlich unter der Kontrolle der Tarifparteien bleiben (Schroeder/Weinert 1999). Für die IG Metall war wichtig, den Nachweis zu erbringen, dass mit dem existierenden Instrumentarium von Flächen- und Haustarifverträgen auch völlig neue Produktionskonzepte zu regulieren sind, ohne dass es zu Verwerfungen zwischen den Beschäftigtengruppen kommt, und gleichzeitig die Unternehmen in die Lage zu versetzen, konkurrenzfähige Produkte anzubieten. Gleichwohl ist es mit diesem Vertrag bei VW zu einer weiteren Differenzierung zwischen Tätigkeiten und Standorten gekommen.

Bei dem VW-Projekt handelt es sich um eine hoch spezialisierte Strategieabstimmung (nämlich nach Fahrzeugtypen), mit der zugleich ein moderner Sozialcharakter von Arbeit vorangetrieben und symbolisch dramatisiert wird. Wir sprechen von einem *unternehmensspezifischen Avantgardismus*, durch den der Bedeutungswandel der betrieblichen Regulierung von Arbeit innerhalb des Systems deutscher Arbeitsbeziehungen exemplarisch verdeutlicht wird. Bemerkenswert ist, dass VW Wert auf eine konsensuelle Regelung mit den Gewerkschaften legt. Die tarifpolitische Bedeutung dieses Projektes zeichnet sich dadurch aus, dass einerseits ein neuer Pfad unternehmensspezifischer Regulierung eingeschlagen worden ist und andererseits gewerkschaftlicher Einfluss aufrecht erhalten blieb. Zu erwarten ist, dass sowohl die Anzahl derartiger unternehmensspezifischer Sonderstrategien als auch die ‚Spreizung‘ der zu regelnden Sachverhalte zunehmen wird. Das können die Gewerkschaften nicht ignorieren, wenn sie weiterhin Regelungskompetenz beanspruchen. Es bietet sich deshalb an, mit unternehmensspezifischen Alternativvorschlägen zu agieren, ohne die Referenz zu den Flächentarifverträgen aufzugeben. Die Auswirkungen auf die deutschen Arbeitsbeziehungen sind ungewiss. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass das Volkswagen-Projekt nur bedingt eine verallgemeinerbare Tendenz darstellt, schließlich verfügen die Tarifparteien nur in wenigen Unternehmen über ein solch starkes Akteurs- und Regelungsnetzwerk.

### **Gegenläufige Entwicklungen:**

#### **Ausdifferenzierung neuer tarifpolitischer Handlungsarenen**

Die Geschichte der deutschen Sozialversicherung ist zunächst einmal die Geschichte ihrer Expansion (M. Schmidt 1998). Seit etwa Mitte der 1970er Jahre ist dieser Expansionsprozess zugunsten von Konsolidierungsmaßnahmen abgelöst worden



(Offe 1990: 179) Allen Krisenanalysen (Alterung der Gesellschaft, Überlastung der öffentlichen Haushalte, unstetige Erwerbsverläufe, hohe Lohnnebenkosten etc.) hinsichtlich der zukünftigen Finanzierbarkeit zum Trotz blieben jedoch umfassendere Reformen aus. Stattdessen erfolgte über 20 Jahre hinweg „eine Serie von stückwerkhaften Einzelmaßnahmen“, die das Gesamtsystem sozialer Sicherung in Deutschland „fast undurchschaubar“ machte (Döring 2002: 110). Diese Herausforderung wurde von der rot-grünen Bundesregierung zumindest für den Bereich der Rente partiell in Angriff genommen, indem sie das gesetzliche verbürgte Rentenniveau durch einen Paradigmenwechsel hin zu einer einnahmeorientierten Ausgabenpolitik minderte. Diese Reduzierung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung soll durch eine individuell zu leistende private und betriebliche Rentenvorsorge kompensiert werden, die jedoch nicht mehr auf der Basis der paritätischen Finanzierung steht. Um den Individuen den Weg in die zusätzliche private Vorsorge zu erleichtern, werden bis 2008 Steuervorteile und Abschläge bei den Sozialversicherungsbeiträgen gewährt, also staatliche Subventionen gegeben. Das sogenannte „Altersvermögensergänzungsgesetz“ fixiert diesen Wandel auf der gesetzlichen Ebene.

Das System der Alterssicherung besteht traditionell aus drei Säulen: der gesetzlichen, der betrieblichen Zusatzrente sowie der privaten Zusatzvorsorge. Während die erst Säule bislang etwa 85% des individuellen Lebenseinkommens im Rentenalter ausmacht, erreicht die private Säule etwa 10% und die betriebliche Säule ca. 5% (Döring 2002). Die dritte Säule, die kapitalfinanzierte (private) Zusatzrente wird mit diesem Gesetz nun deutlich ausgeweitet. Während in den meisten OECD-Ländern die betriebliche und private Vorsorge bereits heute einen deutlich höheren Stellenwert haben (Schmidt 1998; Heinze/Schmid/Strünck 1999), war es in Deutschland lange Konsens, dass die Altersversorgung als umlagefinanzierte Sozialversicherungsrente organisiert sein sollte. Zwar dominiert die umlagefinanzierte Rente weiterhin die Gesamtstruktur, gleichwohl werden die beiden anderen Säulen auch sukzessive aufgewertet. Die Bedeutung dieses Wechsels liegt in dem Strukturbruch mit dem bisherigen „Grundverständnis“, das im Wesentlichen von den beiden großen Parteien (der CDU/CSU und der SPD) in Deutschland getragen wurde. Für die Tarifvertragsparteien galt ein vergleichbares Grundverständnis, wonach die Regelung der Alterssicherung eine genuin staatliche Aufgabe sei und nicht Gegenstand tarifvertraglicher Verhandlungen werden dürfe.

Mit der Rentenreform 2002 wird den Tarifparteien eine neue Funktion in den sozialen Sicherungssystemen zugewiesen (Döring 2002: 121). Uns interessieren an dieser Stelle primär die Auswirkungen auf das System der deutschen Arbeitsbeziehungen. Auf der Basis des neuen Gesetzes schlossen die Tarifparteien im Herbst 2001 in fast allen Branchen Tarifverträge ab, die die individuelle Möglichkeit vorsehen, einen Teil des Lohnes für die private Altersvorsorge umzuwandeln.<sup>3</sup> In der Me-

---

<sup>3</sup> §1a Satz 1 BetrAVG: „Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze

tallbranche wurde dafür eine von beiden Tarifparteien gemeinsam getragene Institution errichtet („Versorgungswerk Metallrente“), die insbesondere den Unternehmen sichere und renditestarke Anlagemöglichkeiten anbieten soll. An dieser Einrichtung können sich auch andere Branchen beteiligen. Da in den größeren Unternehmen häufig bereits betriebliche Zusatzrenten sowie entsprechende Einrichtungen bestehen, richten sich die Aktivitäten der Tarifparteien primär an die kleinen und mittleren Firmen. In manchen Tarifverträgen, wie beispielweise in der Textil- und Bekleidungsindustrie, konnte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Zuschlag zur individuellen Altersvorsorge zahlt, der sich daraus speist, dass dem Unternehmen selbst steuerliche Vorteile dadurch entstehen, dass der Beschäftigte eine vorsorgeorientierte Entgeltumwandlung vornimmt.

Die politische Bedeutung dieser Zusatzregelung besteht allgemein in einer „Neuausrichtung der gesamten Sozial- und Gesellschaftspolitik: Weg vom umsorgenden Sozialstaat – hin zum aktivierenden Sozialstaat.“ (Gröbner 2001: 9) Die Reichweite der Neujustierung der Alterssicherung ist noch offen. Auch wenn angesichts der weiterhin bestehenden Dominanz der gesetzlichen Rente und der neuen Formen von Staatszuschüssen viel für eine pfadabhängige Reform spricht, so deutet die Einrichtung der Rürup-Kommission daraufhin, dass die „Riester-Rente“ erst der Beginn eines noch viel grundlegenderen Wandels ist. Diese Offenheit bezieht sich auch auf die Regulierungszuständigkeit der Tarifparteien. Zwar wurden mit dieser Neuregelung erstmals Fragen der Alterssicherung tarifvertraglich geregelt (Sasdrich/Wirth 2001: 17; IG Metall 2001a). Klar scheint aber derzeit auch zu sein, dass sich damit für die deutschen Gewerkschaften keine expansive Mitgliederperspektive verbindet, wie sie den Gewerkschaften des Ghent-Systems (Belgien, Dänemark, Finnland und Schweden) eigen ist. Diese Gewerkschaften verwalten einzelne Sozialversicherungen, meistens die Arbeitslosenversicherung, womit sich ein starker Mitgliederanreiz verbindet, was zu Organisationsgraden von 60% und mehr führt. Welche organisationspolitischen Perspektiven das Engagement in der Rentensicherung ermöglicht, lässt sich derweil noch nicht abschätzen.

Bei aller Offenheit und Skepsis lässt sich festhalten: Mit der Errichtung einer klassen-übergreifenden Institution ist eine *neue Handlungsarena der Tarifpolitik* institutionalisiert worden, womit sich für die Tarifparteien ein neuer Gestaltungsspielraum eröffnet, über den sie neue Legitimität gewinnen können, wenn sie in der Lage sind, dieses Feld kompetent zu regulieren. Die „Riester-Rente“ ist sozialwissenschaftlich ein schillerndes Beispiel der ‚Dialektik‘ von Kontinuität und Wandel, die die deutschen Arbeitsbeziehungen auszeichnen. Einerseits ist die tarifliche Regelung kapitalgedeckter Zusatzsysteme ein Ausdruck der übergeordneten Dynamik, dass die Funktionslogik der Arbeitsbeziehungen immer weniger an politische Entscheidungen gekoppelt ist, dafür umso stärker an den Markt (Streeck 2001: 306). Andererseits

---

in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden“.

nutzen die Tarifparteien die Kompetenz der Versicherungsdienstleister, um auf ‚Nummer sicher‘ zu gehen und damit selbst zusätzlich Legitimation zu erreichen. Mit dieser Kombination aus korporatistischem Arrangement (der Staat erschließt eine Handlungsarena, die Tarifparteien kombinieren ihre gleich gerichteten politischen Interessen in einer gemeinsamen Institution) und der Indienstnahme kompetenter privater Akteure der „Deutschland AG“ kann ein neuer Handlungskorridor aufgebaut werden, der sich stabilitätsfördernd auf die Arbeitsbeziehungen auswirkt. In diesem Sinne ist das „Versorgungswerk“ der MetallRente der Versuch, die Vorteile marktorientierter Dienstleistungen umfassend in Anspruch zu nehmen und die potenziellen negativen Effekte von Marktprozessen politisch zu neutralisieren: *politics beats market*. Das könnte womöglich sogar gelingen, man sollte sich nur darüber im Klaren sein, dass Marktprozesse nicht wie in korporatistischen Arrangements politisch beeinflussbar sind. Insofern begeben sich die Tarifparteien mit diesem Schritt nicht nur auf neues Terrain, sondern auch auf ‚blankes‘ (Markt-)Parkett, das beiden intermediären Verbänden bislang fremd ist.

Vor dem Hintergrund der problematischen Ausgangslage der Rentenversicherung haben die Tarifparteien einen Weg beschritten, bei dem uns aus der Perspektive der Arbeitsbeziehungen zwei Aspekte von zentraler Bedeutung sind:

- Mit dieser neuen tariflichen Regelung wird die *tarifpolitische Verhandlungsarena* ausdifferenziert. Das gemeinsame Versorgungswerk von Arbeitgebern und Gewerkschaften ist ein wichtiges Beispiel für die von uns geltend gemachten *gegenläufigen Trends* zur Destabilisierung der Arbeitsbeziehungen. In einem Politikfeld, das durch ein hohes Maß gemeinsamer Interessen bestimmt ist, erfolgt die Implementierung durch gemeinsame Institutionenbildung.
- Gleichzeitig eröffnet diese Regelung die Chance einer neuen Legitimitätsbeschaffung der kollektiven Akteure. Bislang richtet sich das direkte Wirken der Tarifparteien primär auf die Ebene politischen Lobbyings und auf die indirekt partizipative Ebene der Selbstverwaltungsgremien des deutschen Sozialstaates. Das hat sich nunmehr geändert: Jetzt sind Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände direkt über ihr Kerninstrument, den Tarifvertrag, verantwortliche Akteure der sozialen Sicherungssysteme. Das heißt, sie verändern und erweitern ihre Einflussphäre. Auf jeden Fall wird durch die unmittelbare Marktabhängigkeit bei der Finanzierung von privaten und betrieblichen Zusatzrenten das ‚Geschäft‘ der Gewerkschaften nicht gerade leichter. Vermutlich wird ihr lobbyistischer Einfluss durch den sinkenden Geltungsgrad der gesetzlichen Rente und dort sich vollziehende Strukturveränderungen minimiert. Dagegen wird ihr direkter Einfluss auf der Ebene eines sich pluralisierenden und dezentralisierenden Systems größer. Ob es sich dabei im Ergebnis wirklich um eine Funktionserweiterung oder zumindest um einen Beitrag zur Konsolidierung deutscher Arbeitsbeziehungen handelt, ist offen.

## Deutsche Tarifpolitik und transnationale Koordinierung

Betrachtet man die Entwicklung der europäischen Integration, dann fällt auf, dass die Gewerkschaften von einer „Europäisierung“ erst sehr spät erfasst werden. Mit dem Maastricht-Prozess, vor allem der Einführung des Euros, ist ein Anpassungsmechanismus verloren gegangen, der bislang dafür sorgte, dass insbesondere schwächere Volkswirtschaften ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit durch die Abwertung ihrer nationalen Währungen kompensieren konnten. Das zentrale Problem der deutschen Gewerkschaften war primär, wie die Praktiken einiger Nachbarländer, tarifliche Standards zu unterbieten („beggary-thy-neighbour“) unter Kontrolle gebracht werden können. Zumal mit dem Vertrag von Maastricht viele befürchteten, dass dadurch ein ungehemmter Lohn- sowie Steuersenkungswettbewerb gefördert werde. Bei gegebenen wirtschaftlichen Ungleichgewichten zwischen den EU-Ländern verlagern sich die Anpassungslasten auf die Lohnpolitik und auf die Systeme der Aushandlung von Löhnen und Gehältern. Damit treten die unterschiedlichen sozialstaatlichen Regulierungssysteme stärker als je zuvor in Konkurrenz. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die europäischen Gewerkschaften auch schon vor dem Maastricht-Prozess die exportorientierten Industriesektoren wie die westdeutsche Metall- und Chemieindustrie für den Prozess der Lohnfindung in vielen europäischen Ländern eine große Bedeutung hatten. Insofern stellt sich die Frage, ob sich für die deutsche Tarifpolitik eine *prinzipiell* neue Lage ergeben hat. In der Literatur wird dies überwiegend verneint, da einerseits die Responsivität deutscher Tarifpolitik zur Geldpolitik gegeben sei sowie deren Abhängigkeit von den exportstarken Sektoren (Traxler 2002b: 125; Visser 2002: 68). Umgekehrt stellt sich die Frage, ob und inwieweit es für andere europäische Länder Sinn macht, die deutsche Lohnpolitik als Benchmark zu betrachten und davon ausgehend fallweise zu unterlaufen (Hancké 2002: 146).

Zweifellos verändert der Vertrag von Maastricht mit der Implementierung einer europäischen „Stabilitätskultur“ das Umfeld für nationale Gewerkschaftspolitik: Einerseits kommt es zu einer Liberalisierung der Märkte und andererseits zu einer Geldpolitik, die ausschließlich auf Geldwertstabilität ausgerichtet ist. Für die deutschen Gewerkschaften scheinen uns vor diesem Hintergrund zwei Entwicklungsstränge bedeutsam: Einerseits die eigenorganisatorischen Koordinierungsaktivitäten der Gewerkschaften und andererseits die Koordinierung von Geld-, Finanz- und Lohnpolitik im Rahmen des makroökonomischen Dialogs.

1. Eine zentrale Frage in der Literatur ist, ob mit der forcierten Binnenmarktintegration und nach der Etablierung der EZB eine Koordinierung von Geld-, Finanz- und Lohnpolitik (Traxler 2002b; Visser 2002) stattfindet, wie sie im Rahmen des so

genannten „makroökonomischen Dialogs“ erfolgen soll,<sup>4</sup> der auf dem EU-Gipfel in Köln (1999) auf Betreiben der deutschen Bundesregierung installiert wurde. Es geht darum, eine „nichtinflationäre Wachstumsdynamik“ freizusetzen. Der makroökonomische Dialog setzt sich aus Mitgliedern der EU-Kommission, den Finanz- und Wirtschaftsministern (und zwar jener Mitgliedsländer, die die vorherige, aktuelle und folgende Präsidentschaft wahrnehmen), den Sozialpartnern, also dem europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem europäischen Arbeitgeberverband (UNICE) sowie der EZB zusammen. Vertreter der EZB machen geltend, dass die Politik der EZB zu Unrecht in den Mittelpunkt der kritischen Betrachtung bei der Entwicklung des Wirtschaftswachstums stehe. Zentral sei die Herstellung und Weiterentwicklung des europäischen Binnenmarktes. Die einheitliche Währung mache sämtliche Kostenstrukturen transparent, was zu einem erheblichen Anpassungsdruck auf die jeweiligen nationalstaatlichen Akteure führe. Der Wegfall des Wechselkurspuffers führe im Grunde zur Vollendung der Liberalisierung des Außenhandels. Das seien die entscheidenden Parameter für die ökonomische Entwicklung in Europa, nicht primär die Geldpolitik der EZB. Der makroökonomische Dialog sei ein Versuch der Ex-ante-Koordination unter Einbeziehung der EZB. Diese steuerungspolitische Vorstellung stoße innerhalb der Zentralbank auf „prinzipielle“ Einwände, da die zentralen Probleme in der Euro-Zone wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Natur seien, deren Akteure bislang nicht in der Lage waren, die hohe Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Der makroökonomische Dialog führt aus der Sicht der EZB nicht zu relevanten Ergebnissen. Eine intensive Abstimmung zwischen Geld- und Finanzpolitik könne man sich nur in der „Euro-11-Gruppe“ vorstellen (EZB 2000: 83).

Das besondere des makroökonomischen Dialogs besteht also darin, dass es sich um das einzige Gremium handelt, in dem alle koordinierungsrelevanten Akteure auf europäischer Ebene versammelt sind. Aus deutscher Perspektive, wo die Gewerkschaften dies als wichtige Neuerung begrüßen (Welzmüller 2002), ist zu berücksichtigen, dass es zu keinem Zeitpunkt in der Geschichte der Bundesrepublik ein Gremium oder gar eine Institution gab, die im entferntesten etwas mit der „Koordination“ von Geld- und Lohnpolitik zu tun hatte. Insofern stellt die Einrichtung des makroökonomischen Dialogs aus deutscher Perspektive eine wichtige Neuerung dar. Betrachtet man sich aber die Präferenzen der EZB, dann kann der makroökonomische Dialog, überspitzt formuliert, als eine suprastaatliche Instanz mit dem Ziel der Stillstellung von Lohnpolitik verstanden werden. Die Interessen der nationalen Finanz- und Wirtschaftsminister unterscheiden sich zwar nicht unerheblich von denen der EZB, dennoch sind sie hinsichtlich der nationalen Lohnpolitik der Gewerkschaften gleichgerichtet. Insofern handelt es sich beim makroökonomischen Dialog um eine suprastaatliche Interessenformierung, die primär auf die Lohnpolitik der Nationalge-

---

<sup>4</sup> Die folgenden Angaben basieren auf Akteursgespräche der für den Makroökonomischen Dialog zuständigen Vertreter aus den Finanzministerien in Frankreich und Deutschland sowie aus der EZB.

werkschaften, insbesondere der deutschen ausgerichtet ist. Im makroökonomischen Dialog gibt es zwar einen Informationsaustausch, aber kein gemeinsames „target setting“. Die begrenzte Bedeutung dieser Einrichtung dürfte bestenfalls in der Funktion als „information channel“ liegen.

Aus Sicht von EZB und Kommission besteht auch keine Notwendigkeit zu einer Institutionalisierung koordinierter Geld- und Lohnpolitik, da sich die von der Tarifpolitik erwarteten Ergebnisse seit Mitte der 1990er Jahre auch ohne direkte Akteursbeteiligung herstellen lassen (Soskice/Hancké 2002: 17). Entscheidend für die Lohnkoordinierung im Zuge des Maastricht-Prozesses ist die Implementierung eines indirekten Koordinierungs-Mechanismus<sup>5</sup>, der über die Sozialpakete in fast allen Ländern der Euro-Zone eingeführt wurde und zu einer europaweiten wettbewerbspolitischen Ausrichtung von Lohnpolitik führte (Fajertag/Pochet (eds.) 2000; Hassel 1999). Diese Pakete wurden verlängert (als post-entry-pacts) und sind de facto ein entscheidendes Element dezentraler Koordinierung von Lohnpolitik in der Euro-Zone. Das Ergebnis ist ein Mechanismus dezentraler Lohnkoordinierung, der dazu führt, dass „wage bargaining in the Euro-zone is therefore driven by competitiveness – and employer – and not a union-driven wage target.“ (Soskice/Hancké 2002: 18). Dem gegenüber tritt der makroökonomische Dialog als institutionelles „Scheingebilde“ (Tocqueville) in den Hintergrund.

2. Um auf die Herausforderungen der neuen europäischen Institutionenordnung mit ihrem verschärften Wettbewerb zu reagieren, haben die Gewerkschaften eigenorganisatorische, transnationale Koordinierungsaktivitäten entwickelt. In der Folge des Maastricht-Prozesses vereinbarten fast alle europäischen Gewerkschaftsverbände sog. Koordinierungsregeln, um sich wechselseitig gegen Sozialdumping zu schützen (Dufresne 2002). Hinzu treten grenzüberschreitende Konsultations- und Austauschprozesse nationaler Gewerkschaften (Gollbach/Schulten 1999 und 2000; Weinert 2001). Die nationalen Gewerkschaften orientieren ihre Tarifpolitik auf ein Abschlussvolumen, das die summierte Höhe von nationaler Inflationsrate und Produktivitätssteigerung nicht unterschreitet. Zur Evaluation dieses Ansatzes wurde ein Berichtssystem entwickelt, mit dem die Mitgliedsorganisationen der jeweiligen Branche über ihre Abschlüsse informieren.<sup>5</sup> Das ist zweifellos einerseits ein kleiner Schritt zur „Europäisierung nationaler Gewerkschaftspolitik“ (Weinert 2001) und andererseits ein plausibler Ansatz, um die Handlungslogik einer marktorientierten europäischen Integration zu begrenzen. Für Traxler (2002a) und Sisson/Marginson (2000) ist dieser Prozess zugleich ein Beleg dafür, dass Marktprozesse für die Akteure der industriellen Beziehungen widersprüchliche Anforderungen auferlegen. Denn einerseits ist es

---

<sup>5</sup> Wir stützen uns im Folgenden auf die Koordinierungsaktivitäten des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und teilweise auf die des Europäischen Gewerkschaftsverbandes: Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (EGV:TBL), deren Koordinierungspolitik die Autoren mit betreuen. Als Akteure dieses Prozesses sind subjektive Verzerrungen nicht auszuschließen.

aufgrund wachsender Interdependenzen für die nationalen Gewerkschaften rational, ihre Lohnpolitik zu koordinieren. Andererseits stehen die Gewerkschaften de facto in einem Wettbewerbsverhältnis zueinander, das diese Formen weicher Koordinierung extrem anfällig macht (Traxler 2002a: 5). Wir können diese widersprüchlichen Anforderungen als *Koordinierungs-Paradox* bezeichnen.

Formal erfüllen die eigenorganisatorischen Koordinierungsaktivitäten jene Kriterien, die Sisson/Marginson (2002) an eine begriffliche Präzisierung von Koordinierung knüpfen: Es gibt einen transnationalen Informationsaustausch, akzeptierte Zielgrößen, Verfahren zur jährlichen Berichterstattung sowie institutionelle Veränderungen. Allerdings sind die Koordinierungsregeln zunächst einmal „nur“ *weiche Formen moralischer Selbstbindung*, nämlich auf Lohndumping zu verzichten, die die beteiligten Akteure zu nichts wirklich verpflichten. Das liegt auch daran, dass die Koordinierungsprozesse und Strukturen unter-institutionalisiert sind. Vor allem fehlen harte Sanktionen bei einem Unterschreiten der Regeln. Auch künftig ist nicht zu erwarten, dass die Koordinierungsregeln intentionaler Referenzpunkt nationalen Handelns werden (Soskice/Hancké 2002: 15). Es gibt aber einen nicht unwichtigen „Meta-Effekt“ dieser Koordinierungsarbeit: Er besteht in der Veränderung der ‚kognitiven‘ Voraussetzungen in den nationalen Gewerkschaften (Weinert 2001). Auch wenn diese Prozesse der Europäisierung langwierig sein dürften, zumal die Gewerkschaften wie kaum ein anderer Interessenverband mit der jeweiligen nationalen Kultur verwoben sind, besteht bislang die zentrale Funktion dieser eigenorganisatorischen Koordinierung in der Erhöhung der transnationalen Kompetenz der nationalen Gewerkschaftsakteure. Mit anderen Worten: Handlungsstrategisch befinden sich diese Koordinierungen der Gewerkschaften noch im ‚Vor-Raum‘ funktional relevanter Politik. Es empfiehlt sich daher, diese Aktivitäten vorsichtig zu beurteilen (Dufresne 2002; Visser 2002; Hassel 2002). Ein Beleg für diese Zurückhaltung ist die Tatsache, dass die Koordinierungsregeln und die damit gekoppelten Berichtspflichten nur einem kleinen Kreis von Europa- und/oder Tarifexperten bekannt und der regulative Einfluss dieser Regeln auf die nationalen Tarifpolitiken kaum nachweisbar sind.<sup>6</sup> Kurzum: Bei den gewerkschaftlichen Koordinierungsregeln handelt es sich um freiwillige, moralische Selbstbindungen, also: unter-institutionalisierte Formen eines transnationalen Informationsaustauschs, ein organisationspolitisch nach wie vor ‚zartes Pflänzchen‘, das vor allem in den nationalen Verbänden der drei größten Ökonomien (Deutschland, Frankreich und Italien) wenig bekannt ist, während dies in den kleineren Ländern

---

6 Zu diesem selbstkritischen Ergebnis kommt auch ein Bericht des EMB, der auf der Tarifpolitischen Konferenz in Oslo 2001 verabschiedet wurde. Das Gegenargument besteht darin, dass es sich bei der Koordinierung um einen „politischen Prozess“ handle, der gewissermaßen nicht aus dem Stand effektive Strukturen aufbauen könne, sondern über einen längeren Prozess des Organisations- und Akteurslernens die Verpflichtungsfähigkeit der Koordinierungsregeln langsam erhöht, EMB 2001.

Skandinaviens und den Benelux-Länder besser entwickelt zu sein scheint; in den südeuropäischen Ländern dürfte die Relevanz noch geringer zu veranschlagen sein.<sup>7</sup>

3. Im Folgenden wollen wir der Frage nachgehen, wie sich die Bedingungen für Koordinierungspolitik im Kontext eines europa-relevanten Streiks darstellen. Es geht um den ersten flächendeckenden Streik in Europa nach Einführung des Euro: vom Frühjahr 2002 in der deutschen Metallindustrie. Schon wegen möglicher Auswirkungen auf die europäische Geldpolitik wurde dem deutschen Tarifergebnis eine supranationale Bedeutung beigemessen, die richtungweisend für andere Lohnrunden in der Euro-Zone werden könnte. Vor diesem Hintergrund lud die IG Metall erstmalig den EMB und die Vorsitzenden der Mitgliedsorganisationen während des Streiks zu einer gemeinsamen Beratung und Pressekonferenz nach Frankfurt ein. Dieses war kein normaler Vorgang, zum ersten Mal trafen sich während eines laufenden nationalen Streiks die Vorsitzenden der europäischen Metallgewerkschaften zur aktiven Koordinierung einer aktuellen Tarifbewegung. Verabschiedet wurde die „Frankfurter Erklärung“, in der die europäischen Metallgewerkschaften ihre Absicht bekräftigten, „keine streikbrechenden oder streikaushöhlenden Maßnahmen zu unterstützen“ (Schroeder/Weinert 2002).

Ein zentrales Ergebnis dieses Tarifkonfliktes war, dass eine Tarifpolitik, die sich an Inflation und Produktivitätsfortschritt orientiert, keine negativen Effekte auf die Preisstabilität im Euro-Raum haben muss. Insofern gibt es auch unter einem wettbewerbsspolitischen Paradigma Handlungsspielräume für nationale Lohnpolitik – dies dürfte eine der wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Lohnrunde sein. Denn die EZB hatte sich Anfang Mai 2002 auf ihrer Pressekonferenz zu dem Streik der IG Metall vehement negativ geäußert. „The outcome of the ongoing wage negotiations in some regions of the euro area could become a matter of concern. *Excessive wage increases* (Hervorh. der Autoren) could create additional cost pressure with potential consequences not only for prices but also – to an even greater extent – for employment creation and real GDP growth.“ (ECB 2002) Dieser Einschätzung schloss sich die europäischen Kommission kurzer Zeit später an: „Excessive wage increases may pose risks to the development of employment as companies cut jobs.“ (European Economy 2002: 32) Wenige Monate später konnte man feststellen, dass die Gefahren eher deflationärer als inflationärer Natur waren. Das zweite wichtige Ergebnis betrifft die Feuerprobe, die das Berichtssystem des EMB durchlief. Als wesentlich erwies sich dabei die Akteurs-Dimension, d.h. der zeitnahe Austausch zwischen den Gewerkschaftsakteuren des Netzwerkes. Das sind zweifellos erste, wichtige Koordinierungserfahrungen, bei denen es darum geht, mögliche Strategien der Arbeitgeberseite, wie kurzfristige Auftragsverlagerungen in Nachbarländer, zu unterlaufen. Vor dem Hintergrund des skizzierten wettbewerbsspolitischen Paradigmas in der nationalen Lohnpolitik darf bezweifelt werden, dass in absehbarer Zeit eine nachhaltige lohnpoliti-

---

7 Diese Einschätzung stützt sich im Wesentlichen auf die Beobachtung der EMB-Debatten und -Strukturen in den Jahren 2000 bis 2002.



sche Koordinierungspolitik in Europa möglich sein wird. Dagegen sind die Bedingungen für konkrete Einzelmaßnahmen, wie sie im Falle des Streiks stattfanden, relativ günstig.

### **Schlussbemerkungen**

Durch die ökonomische Internationalisierung sind die deutschen Arbeitsbeziehungen massiv unter Druck geraten. Ein prominentes, wenngleich sehr eindrucksvolles Beispiel für diese Prozesse ist das Volkswagen-Projekt „5.000x5.000“. Darüber hinaus haben wir es mit einem säkularen Prozess der Vermarktlichung der industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene zu tun, der die dezentrale Regulierungsebene gegenüber der überbetrieblichen stärkt. Auch wenn diese Prozesse in der exportorientierten Industrie auf eine vergleichsweise starke Akteurskonstellation treffen, sind die Wirkungen in Richtung eines Umbaus sehr deutlich. Denn damit wird auch auf dieser Ebene das herkömmliche Modell des dominanten Flächentarifvertrages relativiert und in Richtung eines mehrstufigen Verhandlungsmodells verändert. Strukturauflösende Effekte werden allerdings durch den „deutschen Trick“ der flexiblen Verhandlungskultur verhindert, wonach die Referenzgröße dezentraler Vereinbarungen nach wie vor der Flächentarifvertrag bleibt. Neben den vielen Momenten, die den Flächentarifvertrag und seine tragenden Akteure schwächen, können wir relevante gegenläufige Entwicklungen ausmachen, die potenziell in der Lage sind, die deutschen Arbeitsbeziehungen mit neuen Impulsen auszustatten. In diesem Sinne wurde auf die Ausdifferenzierung der Rentenpolitik als neuer tarifpolitischer Handlungsarena verwiesen. Ein Prozess ‚unbegrenzter Dezentralisierung‘ erscheint daher wenig wahrscheinlich, eher eine Gleichzeitigkeit von Deregulierung und Reregulierung (Streeck 1998a: 13).

Die von uns diskutierten Ergebnisse markieren allerdings nur eine *ambivalente Konsolidierung*. Von Konsolidierungstendenzen kann insofern gesprochen werden, weil die von uns identifizierten Beispiele die deutschen Arbeitsbeziehungen in der exportorientierten verarbeitenden Industrie vor einer Abwärtsspirale schützen, indem neue Gegenstände implementiert werden, mehr Verhandlungsarenen entstehen, die flexibel und differenziert auf individuelle und betriebliche Situationen eingehen können. Dabei bleibt der Flächentarifvertrag als Referenzwert bestehen. Sowohl durch die Dezentralisierung und Pluralisierung der Verhandlungsarenen als auch durch die ohnehin virulente geldpolitische Responsivität der Tarifpolitik verändern sich die Bedingungen der tarifpolitischen Akteure pfadabhängig. Darin scheint aber auch zugleich auch ein Problem zu liegen. Denn die Ambivalenz dieser Konsolidierung besteht darin, dass die eingetretene Entwicklung von allen kollektiven Akteuren ungewollt ist: Für die Arbeitgeber ist das alles unzureichend, für die Gewerkschaften häufig zu schnell und zu weitgehend. Damit entsprechen die hier diskutierten Beispiele den bekannten Mustern sozialen Wandels in Deutschland: Wandel bahnt sich nur zögernd durch Überwindung massiver Widerstände seinen Weg. Eine konsensuale programmatische Startprogrammierung fehlt, die Aneignung dieses Wandels erfolgt häufig gar nicht, verzerrt oder eben ex post. Das sind jene Merkmale sozialen

Wandels, die Manfred G. Schmidt der deutschen Mittellage ohnehin attestiert. Da sich dieses Muster selbst nicht gewandelt hat, teilen wir Schmidts skeptische Beurteilung der deutschen Arbeitsbeziehungen nicht. Gleichwohl kann es sein, dass für die Konsolidierung einer zukünftigen Mittellage das Fehlen einer *nachhaltigen Konsolidierungsperspektive* der deutschen Arbeitsbeziehungen ein größeres Problem ist als in der Vergangenheit. Demzufolge wäre eine neue klassen-übergreifende Strategiebildung hilfreich, mit der die kollektiven Akteure zu einem gemeinsamen Basisverständnis kommen, um einen neuen Produktivitätspakt zu etablieren, der Produktivitätssprünge motiviert und beschäftigungspolitische Implikationen dieser Politik positiv integriert. Nach unseren Ergebnissen sind derartige Konsolidierungsperspektiven unbedingt notwendig, sind aber derzeit nicht erkennbar. Hinter dieser Problemkonstellation treten die tarifpolitischen Probleme der Europäisierung eindeutig zurück.

## Literatur

- Bulletin der Europäischen Union 6-1999.
- Döring, Diether (2002): Die Zukunft der Alterssicherung. Europäische Strategien und der deutsche Weg. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Döring, Diether/Hauser, Richard (Hg.) (1995): Soziale Sicherheit in Gefahr. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dufresne, Anne (2002): Wage Co-ordination in Europe: Roots and Routes. In: Philippe Pochet (Hg.): Wage Policy in the Eurozone. P.I.E. Peter Lang: Brüssel: 79-110.
- ECB (2002): Press Conference of the European Central Bank. Introductory statement by Willem F. Duisenberg, President of the European Central Bank, and Christian Noyer, Vice-President of the European Central Bank. Frankfurt am Main, 2 May 2002. In: [www.ecb.int](http://www.ecb.int).
- EMB (2001): Tarifpolitische Konferenz, Oslo 20./21. Juni 2001. Brüssel: EMB.
- EMB (2001a): Eucob@-Bericht 2000/2001. Tarifpolitik in der Europäischen Metallindustrie. Brüssel: EMB.
- EMB (2002): Eucob@ Annual Report 2001/2002. The European Collective Bargaining Information Network of the EMF. Brussels: EMF.
- ETUF:TCL (2001): Eucob@ Report 2000/2001. Collective Bargaining Policy in the The European Textile, Clothing and Leather Industry: Brussels: ETUF:TCL.
- EU-Kommission (2002): Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel Vorschlag für einen BESCHLUSS DES RATES zur Einrichtung eines Tripartiten Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung, Brüssel, 26.6.2002, KOM(2002) 341.
- European Economy (2002). Economic forecast spring 2002, No.2.
- EZB (2000): Jahresbericht 1999 der Europäischen Zentralbank. Frankfurt a. M.: EZB.
- Fajertag, Giuseppe/Pochet, Philippe (Hg.) (2000): Social Pacts in Europe: New Dynamics. ETUI: Brüssel.
- Gollbach, Jochen (1999): Grenzüberschreitende Koordinierung als Weg zu einer solidarischen europäischen Gewerkschaftspolitik? Das Beispiel der Tarifpartnerschaft Belgien-Niederlande-Nordrhein-Westfalen von Gewerkschaften der Metallbranche. Diplomarbeit. Oldenburg: Universität Oldenburg.
- Gollbach, Jochen/Schulten, Thorsten (1999): Grenzüberschreitende Koordinierung in Europa. Neue Ansätze zur europäischen Koordinierung nationaler Tarifpolitik in der Metallindustrie. In: WSI-Mitteilungen 52: 456-464.

- Gollbach, Jochen/Schulten, Thorsten (2000): Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe. In: *European Journal of Industrial Relations* 6: 161-179.
- Goodman, John B. (1991): The Politics of Central Bank Independence: In: *Comparative Politics* 23: 329-349.
- Goodman, John B. (1992): *Monetary Sovereignty. The Politics of Central Banking in Western Europe*. Independence. Ithaca/London: Cornell University Press.
- Gröbner, Gerhard (2001). Zusätzlich privat vorsorgen. In: *Bundesarbeitsblatt*, No. 6-7: 9-15
- Hall, Peter (1994): Central Bank Independence and Coordinated Wage Bargaining: Their Interaction in Germany and Europe. In: *German Politics & Society* 31: 1-23.
- Hall, Peter/Franzese, Robert J. (1998): Mixed Signals: Central Bank Independence, Coordinated Wage Bargaining, and European Monetary Union. In: *International Organization* 52: 505-535.
- Hassel, Anke (1999). Bündnisse für Arbeit: Nationale Handlungsfähigkeit im europäischen Regimewettbewerb. In: *MPIfG discussion paper* 99/5.
- Hassel, Anke (2001): The Problem of Political Exchange in Complex Governance System: The Case of Germany's Alliance for Jobs. In: *European Journal of Industrial Relations* 7: 307-326.
- Hassel, Anke (2002): A New Going Rate? Co-ordinated Wage Bargaining in Europe. In: Philippe Pochet (Hg.): *Wage Policy in the Eurozone*. P.I.E. Peter Lang: Brüssel: 149-173.
- Heinze, Rolf G./Schmid, Josef/Strünck, Christoph (1999): *Vom Wohlfahrtsstaat zum Wettbewerbsstaat. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den 90er Jahren*. Opladen: Leske & Burdich.
- Hickel, Rudolf/Kurtzke, Wilfried (1997): Tarifliche Lohnpolitik unter Nutzung der Härtefallregelung. In: *WSI-Mitteilungen* 50: 98-111.
- Hyman, Richard (2001): The Europeanisation – or the erosion-of industrial relations? In: *Industrial relations Journal* 32: 280-294.
- IG Metall (2001): *MetallRente. Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall*. Frankfurt/M.: IG Metall.
- IG Metall&Gesamtmetall (2001). *Gemeinsame Erklärungen von Gesamtmetall und IG Metall zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung*. Köln&Frankfurt: IG Metall.
- Issing, Otmar 2000: How to achieve a durable macro-economic policy mix favourable to growth and employment? Contribution to the conference on "Growth and Employment in EMU" organised by the European Commission, Brussels, 4 may 2000; <http://www.ecb.int>.
- Kädtler, Jürgen/Kottwitz, Gisela/Weinert, Rainer (1997): *Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionenbildung und Handlungskonstellationen 1989-1994*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Keller, Berndt (1993): Die soziale Dimension des Binnenmarktes. Zur Begründung einer euro-pessimistischen Sicht. In: *PVS* 34: 588-611.
- Keller, Berndt (1995): Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen – vor und nach Maastricht. In: *Zeitschrift für Soziologie* 24: 243-262.
- Keller, Berndt (1996): Sozialdialoge als Instrument europäischer Arbeits- und Sozialpolitik? In: *Industrielle Beziehungen* 3: 207-228.
- Keller, Berndt/Sörries, Bernd (1997): *Europäische Arbeits- und Sozialpolitik*. München: Oldenbourg.
- Kingdon, John W. (1984): *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Boston: Little, Brown and Company.
- Kommission 2002: „Der europäische sozialer Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel. Mitteilungen der Kommission KOMM (2002) 341.
- Külpe, Bernhard/Schreiber, Wilfrid (Hg.) (1971): *Soziale Sicherheit*. Köln/Berlin: Kiepenheuer & Witsch.

- Lepsius, M. Rainer (1990): Der Prägung der politischen Kultur der Bundesrepublik durch institutionelle Ordnungen. In: M. Rainer Lepsius: Interessen, Ideen und Institutionen. Opladen Westdeutscher Verlag: 63-84 [zuerst: 1982]
- Lepsius, M. Rainer (1990a): Soziale Ungleichheit und Klassenstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. In: M. Rainer Lepsius: Interessen, Ideen und Institutionen. Opladen Westdeutscher Verlag: 117-154 [zuerst: 1979]
- Manow, Philip/Seils, Eric (2000): Ehe Employment Crisis of the German Welfare State. In: West European Politics 23: 137-160.
- Meine, Hartmut/Schwitzter, Helga (2001): Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5000 x 5000, in: WSI Mitteilungen 54: 580-582.
- Offe, Claus (1990): Akzeptanz und Legitimität strategischer Optionen in der Sozialpolitik. In: Christoph Sachße/ H. Tristram Engelhardt (Hg.): Sicherheit und Freiheit. Zur Ethik des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main: suhrkamp: 179-202.
- Offe, Claus (1998): Der deutsche Wohlfahrtsstaat: Prinzipien, Leistungen, Zukunftsaussichten, in: Berliner Journal für Soziologie 8: 359-380.
- Pries, Ludger (1999): Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen – Die *Drei Großen* der deutschen Automobilindustrie. München: Mering.
- Pries, Ludger (2002): 5.000x5.000: Ende gewerkschaftlicher Tarifpolitik oder innovativer betrieblich-tariflicher Sozialpakt? In: Industrielle Beziehungen 9: 222-235.
- Regine, Marino (2000): Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization. In: Politics & Society 28: 5-33.
- Rhodes, Martin (1996): Globalization, the State and Restructuring of Regional Economies. In: Philip Gummet (Hg.): Globalization and Public Policy. Cheltenham: Edward Elgar: 161-180.
- Riester, Walter (2001). Solidarität mit Gewinn. In: Bundesarbeitsblatt, No. 6-7: 5-9.
- Rogoff, Kenneth (1985): The Optimal Degree of Commitment to an Intermediate Monetary Target. In: Quarterly Journal of Economics 100: 1169-1190.
- Sachße, Christoph (1990): Freiheit, Gleichheit, Sicherheit: Grundwerte im Konflikt, in: Christoph Sachße/ H. Tristram Engelhardt (Hg.): Sicherheit und Freiheit. Zur Ethik des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main: Suhrkamp: 9-27.
- Sasdrich, Werner/Wirth, Christian (2001): Betriebliche Altersversorgung gestärkt. In: Bundesarbeitsblatt. No. 6-7: 16-26.
- Schmid, Josef (1996): Wohlfahrtsstaaten im vergleich. Soziale Sicherungssysteme in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme. Opladen: Leske & Budrich.
- Schmidt, Manfred G. (1990): Die Politik des mittleren Weges, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 9-10: 23-31.
- Schmidt, Manfred G. (1998): Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich. Opladen: Leske Budrich.
- Schmidt, Manfred G. (1999): Immer noch auf dem „mittleren Weg“? Deutschlands Politische Ökonomie am Ende des 20. Jahrhunderts In: ZeS-Arbeitspapier /1999. Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen.
- Schnabel, Claus (1997): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung. Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alten Bundesländer. Frankfurt: Peter Lang Verlag.
- Schroeder, Wolfgang (1995): Arbeitgeberverbände in der Klemme: Motivations- und Verpflichtungskrisen, in: Reinhard Bispinck (Hg.): Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg: VSA: 44-63.
- Schroeder, Wolfgang (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Schroeder, Wolfgang (2001): Die deutschen Gewerkschaften und der Wandel der Erwerbsarbeit. In: SOWI 30: 82-93.
- Schroeder, Wolfgang /Weinert, Rainer (1999): Zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland. In: Zeitschrift für Politikwissenschaft, 9: 1295-1317.
- Schroeder, Wolfgang /Weinert, Rainer (1999a): Managing Decentralization. The Strategy of Institutional Differentiation in German Industrial Relations. In: German Politics & Society 4: 52-73.
- Schroeder, Wolfgang /Weinert, Rainer (2002): Europeanisation of Collective Bargaining? Lessons from the Strike in the German metal industry 2002, in: transfer [erscheint im Dezember 2002].
- Schulten, Thorsten (1998): Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion. In: WSI-Mitteilungen 51: 482-493.
- Silvia, Stephen J. (1991): The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labor. In: Industrial and Labor Relations Review 44: 626-643.
- Silvia, Stephen J. (1997): German Unification and Emerging Divisions within German Employers' Associations. In: Comparative Politics 29: 187-208.
- Sisson, Keith/Marginson, Paul (2000): Co-ordinated Bargaining: A process for our times? University of Warwick Working Paper 14/00.
- Soskice David/Hancké, Bob (2002): Gently Turning. The Political Economy of EMU. Report for project, presented on the workshop „Institutionen, Wirtschaftswachstum und Beschaeftigung in der EWU“ in the Wissenschaftszentrum Berlin. Berlin: WZB.
- SPI 2002: Rentenreform vom 28.02.2002, [www.bma.de](http://www.bma.de).
- Streeck, Wolfgang (1981): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein:
- Streeck, Wolfgang (1998): The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems. In: Politics & Society 26: 429-459.
- Streeck, Wolfgang (1998a): Gewerkschaften zwischen Nationalstaat und Europäischer Union. In: WSI-Mitteilungen, 51: 1-14.
- Streeck, Wolfgang (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen. In: Arbeit 10: 299-313.
- Thelen, Kathleen (2000): Why German employers cannot bring themselves to dismantle the German Model. In: Iversen, Torben/Pontusson/Jonas und David Soskice (Hg.): Unions, Employers, and Central Banks. Macroeconomic coordination and institutional change in social economies. Cambridge: Cambridge University Press: 138-169.
- Traxler, Franz (1996): Collective Bargaining and Industrial Change: Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries. In: European Sociological Review 12: 271-287.
- Traxler, Franz (1996a): European trade unions policy and collective bargaining – mechanisms and levels of labour market regulation in comparison: In: Transfer 2: 287-292.
- Traxler, Franz (1997): Der Flächentarifvertrag in der OECD. In: Industrielle Beziehungen, 4: 101-124.
- Traxler, Franz (1998): Nationale Tarifsyste und wirtschaftliche Internationalisierung. In: WSI-Mitteilungen 51: 249-255.
- Traxler, Franz (2000): Das Tarifverhandlungssystem in der Wirtschafts- und Währungsunion: von nationalen zu supranationalen Institutionen? In: Maurizio Bach (Hg.): Transnationale Integrationsprozesse in Europa. Sonderband 40 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag: 93-111.

- Traxler, Franz (2002a): Coordinated Bargaining: A Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance. Ms.
- Traxler, Franz (2002b): Wage Policy, Bargaining Institutions and Monetary Policy: Empirical Findings and Policy Implications for European Monetary Union. In: Philippe Pochet (Hg.): Wage Policy in the Eurozone. P.I.E. Peter Lang: Brüssel: 111-130
- Traxler, Franz/Blascheke, Sabine und Bernhard Kittel (2001): National Labour relations in International Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Visser, Jelle (1994): European Trade Unions: The Transition Years. In: Hyman, Richard/ Ferner, Anthony (Hg.): New Frontiers in European Industrial Relations. Oxford: Blackwell: 80-139.
- Visser, Jelle (2002): Unions, Wage Bargaining and Co-ordination in European Labour Markets – The past twenty years and the near future In: Philippe Pochet (Hg.): Wage Policy in the Eurozone. P.I.E. Peter Lang: Brüssel: 39-78
- Wallerstein, Michael/Golden, Miriam und Peter Lange (1997): Unions, Employers' Associations and wage-setting institutions in Northern and Central Europe, 150-1992. In: Industrial and Labor Relations Review 50: 379-401.
- Weinert, Rainer (1999): Ideologie, Autonomie und institutionelle Aura. Zur Politischen Soziologie von Zentralbanken. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 51: 339-363.
- Weinert, Rainer (2001). Zwangs-Europäisierung europäischer Nationalgewerkschaften. In: Soziale Welt, 52: 323-339.
- Weinert, Rainer (2001a): Voluntarismus, Oligarchisierung und institutionelle Entkopplung. Institutionenbildung und Institutionenpolitik der Europäischen Zentralbank. In: Maurizio Bach (Hg.): Europäisierung nationaler Gesellschaften. Sonderheft 40 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag: 68-92.
- Weinert, Rainer (2002): Geld und Politik: Autonomisierung und Funktionswandel von Zentralbanken. In: Christoph Deutschmann (Hg.): Die gesellschaftliche Macht des Geldes. Sonderheft 21 des Leviathan. Opladen: Westdeutscher Verlag: 327-350.
- Welzmüller, Rudolf (2002): Für eine Europäische Wirtschaftspolitik! Den Makroökonomischen Dialog ausbauen! Frankfurt a.M.: IG Metall.