

## Der Flächentarifvertrag in der OECD: Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte

Traxler, Franz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

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

Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Traxler, F. (1997). Der Flächentarifvertrag in der OECD: Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 4(2), 101-123. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-352343>

### 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.

Franz Traxler\*

## Der Flächentarifvertrag in der OECD.

### Entwicklung, Bestandsbedingungen und Effekte\*\*

*Die vorliegende Analyse ist eine international vergleichende Bestandsaufnahme zum Flächentarifvertrag. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit dem Wandel in der Verbreitung und relativen Bedeutung des Flächentarifvertrags (im Vergleich zum Haustarifvertrag und individuellem Arbeitsvertrag als alternativen Regelungsformen des Arbeitsverhältnisses) im Zeitraum von 1970 bis 1990. Für 20 OECD-Länder zeigt die diesbezügliche Betrachtung eine Tendenz zur Polarisierung in der dominanten Regelungsform. Der zweite Abschnitt geht der Frage nach den Bestandsbedingungen des Flächentarifvertrags nach, wobei die empirischen Befunde auf eine Schlüssel-funktion staatlicher Organisationshilfen für die Aufrechterhaltung dieser Institution schließen lassen. Der dritte Abschnitt untersucht die ökonomischen Effekte des Flächentarifvertrags. Im Gegensatz zu neoliberalen Kritiken ist diese Leistungsbilanz keineswegs negativ. Vielmehr dokumentiert sie die außerordentliche Kontingenz im Verhältnis von (Flächen)Tarifvertrag und ökonomischer „Performance“.*

*This paper is a comparative analysis of multi-employer bargaining in 20 OECD countries. The first part analyzes bargaining developments from 1970 to 1990, examining changes in the relative importance of multi-employer bargaining, single-employer bargaining and individual bargaining. It is shown that there is no unidirectional trend but instead a tendency towards polarization. Second, the paper deals with the preconditions for multi-employer bargaining. Empirical findings reveal that supportive institutions provided by the state are the key prerequisite for the viability of collective bargaining in general and multi-employer bargaining in particular. Finally, the focus is on the impact of collective bargaining on economic performance. Since there is no significant impact, dismantling multi-employer bargaining is not a promising means to enhance performance - in stark contrast to neoliberal proposals.*

---

\* Prof. Dr. Franz Traxler, Institut für Soziologie, Betriebswirtschaftliches Zentrum, Universität Wien, Brünnerstrasse 72, A-1210 Wien.

\*\* Artikel eingegangen: 19.2.1997, revidierte Fassung akzeptiert: 10.4.1997.

#### 1. Die Funktion des Tarifsystems

Aus international vergleichender Perspektive lassen sich zwei Grundvarianten tarifvertraglich regulierter Arbeitsverhältnisse unterscheiden: der Flächentarifvertrag, der für eine Gruppe von Unternehmen in Geltung steht, und der Haustarifvertrag, der exklusiv für ein Unternehmen oder dessen Teilbereiche (Betriebe, Abteilungen) vereinbart wird. Seit den Anfängen der achtziger Jahre ist im Zuge der Verbreitung neo-liberaler Restrukturierungskonzepte zum Arbeitsmarkt auch der Flächentarifvertrag in den Brennpunkt der ordnungspolitischen Auseinandersetzung gerückt. Auch wenn sich die Vorschläge je nach dem spezifischen Kontext des betreffenden Landes im Detail unterscheiden, liegt ihnen doch allen das Prinzip der Dezentralisierung des Tarifsystems im Sinne einer tendenziellen Ersetzung des Flächentarifvertrags durch den Haustarifvertrag zugrunde.

Zum Verständnis dieser Entwicklung ist es erforderlich, die Funktionen des Tarifsystems im Zusammenhang mit dem jeweiligen Kontext, in dem sie sich entfalten, zu betrachten. Dabei ist einerseits zwischen den allgemeinen Funktionen des Tarifsystems und den je spezifischen Funktionen von Flächen- und Haustarifvertrag, sowie andererseits zwischen den Interessen der beteiligten Akteure an diesen Funktionen zu unterscheiden. Folgt man der einschlägigen Literatur (z.B. Flanders 1974, Gladstone 1984, Müller-Jentsch 1983, i.E., Sisson 1987, Traxler 1994, Visser 1996, Weitbrecht 1969), so lassen sich diese Funktionen wie folgt zusammenfassen: An allgemeinen Funktionen erbringt das Tarifsystem für die Arbeitnehmer eine Schutzfunktion zur Eindämmung des strukturellen Machtvorsprungs der Arbeitgeber am Arbeitsmarkt, eine Verteilungsfunktion zur Teilhabe am wirtschaftlichen Fortschritt und eine Partizipationsfunktion zur Teilnahme an der Regelung der Arbeitsbedingungen. Für die Arbeitgeber erfüllt es eine Ordnungsfunktion zur Herstellung stabiler, erwartungssicherer Arbeitsbeziehungen und eine Befriedungs- bzw. Motivationsfunktion zur Sicherung eines kooperativen Arbeitsklimas. Aus staatlicher Sicht erlangt die Tarifautonomie Bedeutung durch ihre Entlastungs- und Legitimationsfunktion im Hinblick auf eine konflikträchtige, für Staatsinterventionen hochriskante Regelungsmaterie. Darüber hinaus ist für alle drei Parteien die Steuerungsfunktion des Tarifsystems, d.h. die Konsequenzen seiner Verhandlungsergebnisse für die wirtschaftliche Entwicklung (z.B. Beschäftigung, Inflation, Wachstum) von Belang.

Betrachtet man im Vergleich dazu die spezifischen Funktionen des Flächentarifvertrags, so liegt dessen Attraktivität für die Arbeitnehmer in der Chance zur Generalisierung der Schutz-, Verteilungs- und Partizipationsfunktion über den Fall des einzelnen Unternehmens hinaus. Diese Generalisierungsfunktion entspricht dem Solidaritätsprinzip der Arbeitnehmer und begründet den Status der Gewerkschaften als einer gesellschaftspolitisch relevanten Kraft. Für die Arbeitgeber mag der Flächentarifvertrag aus dreierlei Gründen vorteilhaft erscheinen. Nur von Flächentarifverträgen kann ein latenter Kartelleffekt ausgehen, indem sie durch die Standardisierung der Arbeitsbedingungen die (Preis)Konkurrenz der Unternehmen untereinander entschärfen; Flächentarifverträge helfen weiters die Gewerkschaftspräsenz im Unternehmen dadurch zu neutralisieren, daß ihrer Regelung arbeitsplatzferne Materien zugänglicher sind als arbeitsplatznahe. Drittens hält der Flächentarifvertrag für die Arbeitgeber eine Koor-

dinierungsfunktion insofern bereit, als er vor „Divide et impera“-Strategien der Gewerkschaft schützt und die Transaktionskosten der Regelung der Arbeitsbedingungen reduziert. Für Staat und Regierung bieten allein Flächentarifverträge einen Hebel zur Integration der Tarifpolitik in makroökonomische Steuerung: sei es als stabilitätsorientierte Einkommenspolitik in Abstimmung mit staatlicher Nachfragesteuerung oder als Plattform zur Bereitstellung kollektiver Güter (z.B. in Form einer produktivitätsstimulierenden Lohnpolitik) im Rahmen einer modernisierungsorientierten Angebotspolitik.

Ergänzend zu dieser Klassifikation von Tariffunktionen nach den Interessen der drei Hauptakteure der industriellen Beziehungen ist anzumerken, daß die Relevanz dieser Funktionen auch innerhalb dieser Akteursgruppen variiert. Z.B. kann sich für die Fluglotsen eines Großflughafens der Haustarifvertrag als die bessere Alternative erweisen, wenn es gilt, die eigenen Forderungen so effektiv wie möglich durchzusetzen. Für kleine Unternehmen mit geringer oder fehlender Gewerkschaftspräsenz ist die Neutralisierungsfunktion des Flächentarifvertrags irrelevant. Infolge dieser Heterogenität der Interessen gibt es keine zweifelsfreie Präferenz der Akteure für den Haus- bzw. Flächentarifvertrag. Es stellt sich damit die Frage, unter welchen Bedingungen einer der beiden zur dominanten Tarifform in einer Volkswirtschaft wird. Eine mögliche Erklärung verweist auf deren Steuerungseffekte. Sie bilden in dieser Frage den kleinsten gemeinsamen interessenpolitischen Nenner von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat. Die Effekte tarifvertraglicher Steuerungsfunktionen erweisen sich letztlich daran, inwieweit sie den Erfordernissen des gegebenen Produktions- und Regulierungsregimes entsprechen. Dies bedeutet, daß sich eine spezifische Tarifform nur unter der Voraussetzung zum dominanten Regulierungsmodus entwickeln kann, daß sie sich komplementär zum dominanten Produktions- und Regulierungsregime verhält.

Aus diesem Zusammenhang läßt sich die These einer strukturellen Krise des Flächentarifvertrags ableiten (z.B. Jessop 1991, Windolf 1992): Danach verhielt sich diese Tarifform funktional zu den Erfordernissen keynesianischer Nachfragepolitik und standardisierter Massenfertigung, wie sie für das „fordistische“ Produktions- und Regulierungsregime kennzeichnend waren. Diese Funktionalität verflüchtigt sich dieser Argumentation zufolge mit dem Übergang zum „postfordistischen“ Regime, mit dessen Erfordernissen flexibler Spezialisierung Haustarifverträge ungleich besser vereinbar zu sein scheinen.

Zu dieser Infragestellung der Steuerungsfunktionen des Flächentarifvertrags kommt hinzu, daß auch dessen spezifische Funktionen für die Arbeitgeber problematisch geworden sind. Denn mit der wirtschaftlichen Internationalisierung wird der Kartellfunktion nationalstaatlich begrenzter Flächentarifverträge zunehmend die Grundlage entzogen. Nachdem im Verlauf der siebziger Jahre in nahezu allen Ländern Westeuropas gesetzliche und/oder tarifvertraglich verankerte Mitsprachechancen für die Belegschaftsvertreter, die formell oder informell in enger Verbindung zu den Gewerkschaften stehen, eingeführt bzw. ausgebaut wurden, gibt es kaum einen Anlaß für Unternehmen, Flächentarifverträge zur Neutralisierung der Gewerkschaften am

Arbeitsplatz abzuschließen. Drittens scheint angesichts wachsender Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen Schwächung der Gewerkschaftsmacht auch die Koordinierungsfunktion von Flächentarifverträgen vielen Unternehmen entbehrlich.

Trotz dieser mannigfaltigen Herausforderungen wäre es ein Mißverständnis, die Krise des Flächentarifvertrags ausschließlich mit dem Übergang vom Fordismus zum Postfordismus zu verbinden. Denn realiter sah sich diese Tarifforn mit bestandsbedrohenden Entwicklungen gerade auch in der Ära des Fordismus konfrontiert. Denn die „Renaissance des Klassenkonflikts“ Ende der sechziger Jahre / Anfang der siebziger Jahre (Crouch/Pizzorno 1978) bedeutete durch die mit ihr einhergehende Verlagerung der interessenpolitischen Auseinandersetzungen auf die Betriebsebene eine mindestens ebenso massive Krise des Flächentarifvertrags wie jene der postfordistischen Gegenwart. Tatsächlich leitete sie in Großbritannien dessen Zusammenbruch ein. In den meisten anderen Ländern Westeuropas gab sie den Anstoß zur Modifikation der industriellen Beziehungen in Richtung auf ein Mehrebenen-Verhandlungssystem, zu dessen wichtigstem Element der oben skizziert Ausbau der Mitsprachechancen der Belegschaften im Betrieb wurde. Spiegelbildlich zu den Proponenten der fordistischen Krise des Flächentarifvertrags verhalten sich jene des Postfordismus. Ging damals die Diskreditierung des Flächentarifvertrags von „militanten“ Belegschaften aus, so handelt es sich nun um „nonkonforme“ Unternehmen.

Lehrreich für die Analyse der postfordistischen Herausforderung des Flächentarifvertrags ist die Erinnerung an seine fordistische Krise, weil sie den funktionalistischen Bias solcher postfordistischer Krisentheoreme offenbart. Vor allem dokumentiert sie, daß selbst funktionale Regelungssysteme vor bestandsgefährdenden Entwicklungen nicht gefeit sind, wenn sie mit den kurzfristorientierten Eigeninteressen durchsetzungsmächtiger Akteure kollidieren. Es ist wohl eine Ironie der fordistischen Krise des Flächentarifvertrags, daß er ohne den durch sie ausgelösten Auf- bzw. Ausbau eines Mehrebenen-Verhandlungssystems nunmehr ungleich stärker postfordistischen Tendenzen zu seiner Auflösung ausgesetzt wäre.

All dies dokumentiert die Kontingenz im Verhältnis zwischen Bestandsbedingungen des Flächentarifvertrags und funktionalen Erfordernissen wirtschaftlicher Entwicklung. Aus theoretischer Sicht wird dies durch den Umstand unterstrichen, daß sich mit den Mitteln der formalen Ökonomie kein unzweideutiger Zusammenhang zwischen alternativen Tariffornen und ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit darstellen läßt (Calmfors 1993). Diese Kontingenzen lassen die empirisch-komparative Analyse in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rücken, wobei die folgenden Fragen besondere Aufmerksamkeit verdienen:

- Welche relative Bedeutung kommt dem Flächen- und dem Haustarifvertrag als alternativen Tariffornen zu und welche Veränderungen in dieser Bedeutung lassen sich im Zeitablauf erkennen?
- Was sind die Bestands- bzw. Verfallsbedingungen für Flächentarifverträge?
- Unterscheiden sich Haus- und Flächentarifvertrag in ihren makroökonomischen Steuerungseffekten?

Die nachfolgende Analyse dieser Fragen stützt sich primär auf die Ergebnisse des Projekts „Internationalisierung, Arbeitsbeziehungen und Wettbewerbsfähigkeit“,<sup>1</sup> in dessen Rahmen für 20 OECD-Länder standardisierte Daten zum System der industriellen Beziehungen und zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erhoben wurden.

## 2. Entwicklung und Wandel des Tarifsystems

### 2.1 Flächen- und Haustarifvertrag im Vergleich

Wie oben dargestellt, sieht sich der Flächentarifvertrag nicht erst seit jüngerer Zeit, sondern seit der Wende zu den siebziger Jahren mit bestandsbedrohenden Herausforderungen konfrontiert. Inwieweit diese Herausforderungen tatsächlich zum Verfall führten, läßt sich empirisch daran beurteilen, ob diese Tarifforn an relativer Bedeutung gegenüber anderen Regelungsformen des Arbeitsverhältnisses verloren hat. Als Kriterien der relativen Bedeutung bieten sich der Anteil der Arbeitnehmer an, die unter der Geltung der jeweiligen Regelungsform stehen, sowie deren Einflußgewicht für die Lohnbildung (im Sinne der Lohnführerschaft) an.

Tabelle 1 dokumentiert für 20 OECD-Länder die jeweils nach Maßgabe dieser Beurteilungskriterien dominante Tarifforn für 1970 bis 1990. Die Klassifikation der Länder stützt sich für jedes Beobachtungsjahr auf die Erhebung der Ebenen, auf denen Tarifverträge vereinbart wurden und deren relative Bedeutung. Da in einigen Ländern sich auch innerhalb der beiden Teilperioden Veränderungen in der relativen Bedeutung der Verhandlungsebenen vollzogen, ist hier als dominante Tarifforn der Modalwert der Jahresbeobachtungen für die Teilperiode definiert.

Vergleicht man die beiden Beobachtungsperioden, so hat sich die relative Bedeutung der beiden Tariffornen nur geringfügig verschoben. Diese Veränderungen beschränken sich auf Großbritannien und Irland. In Großbritannien hatte lange Zeit ein formelles System von Flächentarifverträgen und ein informelles System der Verhandlungen in den Betrieben und Unternehmen als (in dem hier verwendeten Sinn) gleich bedeutenden Regelungsformen koexistiert. Anfang der achtziger Jahre wurde diese Koexistenz durch die Dominanz des Haustarifvertrags abgelöst.

Tab. 1 Der dominante Tarifvertragstypus 1970 - 1990 im internationalen Vergleich (20 OECD-Länder) (Quelle: Projekt „Internationalisierung, Arbeitsbeziehungen und Wettbewerbsfähigkeit“ (IAW))

| Dominanter Typus <sup>2</sup> | 1970 – 1980 |   |   | 1981 – 1990 |   |   |
|-------------------------------|-------------|---|---|-------------|---|---|
|                               | Länder      | n | % | Länder      | n | % |
| Haustarifvertrag              | CDN, USA    |   |   | CDN, USA,   |   |   |

<sup>1</sup> Die Finanzierung dieses Projekts erfolgt durch den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, Wien. Für Unterstützung bei der Datenanalyse danke ich Sabine Blaschke und Bernhard Kittel (Universität Wien).

<sup>2</sup> Modalwert der Beobachtungsperiode

|                             |   |    |       |  |    |       |
|-----------------------------|---|----|-------|--|----|-------|
|                             | JP  | 3  | 15,0  | JP, GB   | 4  | 20,0  |
| -----                       |   |    |       |  |    |       |
| Flächentarifvertrag         | A, B, CH, D, DK,<br>E <sup>3</sup> , F, FIN, I, IRL,<br>N, NL, P <sup>4</sup> , S,<br>AUS, NZ | 16 | 80,0  | A, B, CH, D, DK,<br>E, F, FIN, I, N,<br>NL, P, S, AUS,<br>NZ | 15 | 75,0  |
| -----                       |   |    |       |  |    |       |
| Keine Dominanz <sup>5</sup> | GB  | 1  | 5,0   | IRL  | 1  | 5,0   |
| -----                       |   |    |       |  |    |       |
|                             |   | 20 | 100,0 |  | 20 | 100,0 |

A = Österreich, AUS = Australien, B = Belgien, CDN = Kanada, CH = Schweiz, D = Deutschland (West), DK = Dänemark, E = Spanien, F = Frankreich, FIN = Finnland, GB = Großbritannien, I = Italien, IRL = Republik Irland, JP = Japan, N = Norwegen, NL = Niederlande, NZ = Neuseeland, P = Portugal, S = Schweden.

In Irland war in den siebziger Jahren durchgängig der Flächentarifvertrag der Standardfall. Von 1981-85 wurde er nach weithin erfolglosen Ansätzen einer nationalen Einkommenspolitik durch den Haustarifvertrag abgelöst. In der Folge kam es jedoch durch die Erneuerung der makrokorporatistischen Kooperation zwischen Staat und Tarifverbänden auch zu einer Renaissance des Flächentarifs. Insofern läßt sich Irland (anders als Großbritannien) kaum als Fallbeispiel eines strukturellen Verfalls des Flächentarifs interpretieren.

Stärker als der Flächen- und Haustarifvertrag im Verhältnis zueinander waren die spezifischen Ausformungen des Flächentarifs (sektorale vs. zentral-intersektoraler Geltungsbereich) Veränderungen in ihrer relativen Bedeutung in einer Reihe von Ländern (z.B: Italien, Norwegen, Schweden, Spanien) unterworfen.

Im Vergleich zu der in Tabelle 1 für die achtziger Jahre dargestellten Situation brachte in Neuseeland die Deregulierung des Arbeitsrechts 1991 einen Systemwechsel in Richtung Haustarifvertrag mit sich. Eine ähnliche Entwicklung ist in Australien im Zusammenhang mit dem Machtwechsel von der Labour Party zur Konservativen Partei aufgrund ähnlicher Deregulierungsschritte im Arbeitsrecht nicht auszuschließen. Auch wenn man diese jüngeren Entwicklungen in Rechnung stellt, deutet aus komparativer Sicht nichts auf eine *generelle* Tendenz zum Verfall des Flächentarifs hin. Hingegen gibt es Anzeichen für eine *Polarisierung* in der Entwicklung, insofern im angelsächsischen Bereich in der Tat ein Trend in Richtung Haustarifvertrag erkennbar ist, während in Kontinentaleuropa der Flächentarif nach wie vor dominiert.

## 2.2 Tarifvertrag und individuelle Regelung

<sup>3</sup> seit 1976

<sup>4</sup> 1974

<sup>5</sup> gleichrangige Kombination von Haus- und Flächentarifvertrag

Die Herausforderung an den Flächentarif in der Ära des Postfordismus ist nur unvollkommen dargestellt, wenn man sie lediglich an der Bedeutung des Haustarifvertrags bemißt. Denn als Alternative zu beiden Tarifformen bietet sich auch das tariflose, nur durch individuelle Vereinbarung geregelte Arbeitsverhältnis an. Geht man von einer möglichst schrankenlosen Flexibilität des Arbeitsverhältnisses als einer Funktionsbedingung des postfordistischen Produktionsregimes aus, dann begründet die „Enttariflichung“ der Arbeitsbedingungen ein größeres Bedrohungspotential für den Flächentarif als der Haustarifvertrag.

Als Indikator für das Ausmaß der (Ent)Tariflichung bietet sich die (bereinigte) tarifvertragliche Deckungsrate an, d.h. der Anteil der unter tariflicher Regelung stehenden Arbeitnehmer an der Gesamtzahl jener Arbeitnehmer, für die der Abschluß eines Tarifvertrags prinzipiell möglich ist (Traxler 1994). Vor der eingehenden Betrachtung der Deckungsrate ist deren Verhältnis zum Flächentarif zu klären. Es wurde oben davon ausgegangen, daß ein Vorzug des Flächentarifvertrags für die Arbeitnehmer in der Generalisierung der Schutzfunktion kollektiver Arbeitsverhältnisse liegt. Dieser Generalisierungseffekt läßt sich auch statistisch nachweisen (Tabelle 2). Der Anteil der Deckungsrate in Ländern mit dominantem Flächentarifvertrag ist signifikant höher als in Ländern mit Haustarifvertrag<sup>6</sup>. Dieser Zusammenhang läßt sich dahingehend ergänzen, daß sich empirisch zwei Grundmuster von Tarifsystemen unterscheiden lassen (Traxler 1996): Ein *inklusives* System, in dem der Flächentarif mit hohen Deckungsraten sowie Praktiken der Allgemeinverbindlicherklärung und/oder koordinierungsmächtigen Tarifverbänden gekoppelt ist; und ein *exklusives* System, in dem sich der Haustarifvertrag als dominante Tarifform mit niedrigen Deckungsraten und der Absenz von Allgemeinverbindlichkeitspraktiken verbindet (Tabelle 3).

Tab. 2 Tarifvertragsform und tarifvertragliche Deckungsrate

| Dominante Tarifvertragsform | durchschnittl. Deckungsrate in der OECD <sup>7</sup> |                 |
|-----------------------------|--|-----------------|
|                             | 1980   | 1990            |
| Haustarifvertrag            | 27,00  | 31,50           |
| Flächentarifvertrag         | 80,86  | 77,60           |
| n                           | 9 <sup>8</sup>                                       | 15 <sup>9</sup> |

<sup>6</sup> Da die Annahme der Normalverteilung als nicht gesichert betrachtet werden kann, wurde zusätzlich zum t-Test auch ein nichtparametrisches Testverfahren zur Überprüfung des Zusammenhangs herangezogen.

<sup>7</sup> Deckungsrate in % der Arbeitnehmer, bereinigt um jene Arbeitnehmer, die vom Tarifrecht ausgeschlossen sind; ungewichteter Durchschnittswert

<sup>8</sup> n = AUS, D, E, F, FIN, JP, NL, P, USA



|                                |          |          |
|--------------------------------|----------|----------|
| t-Test                         | p = 0,00 | p = 0,00 |
| Wilcoxon - Mann-Whitney - Test | p = 0,06 | p = 0,00 |

Tab. 3 Bargaining Patterns 1985/90 (18 OECD-Countries)

| Bargaining Pattern | Properties   | Countries  |
|--------------------|--|--|
| Inclusive          | Multi-employer bargaining with extension practice and/or bargaining at the sectoral / central level and a high coverage level (i.e. 79,3%) <sup>10</sup> | A, AUS, B, CH, D, DK, E, F, FIN, N, NL, NZ, P, S |
| Exclusive          | Single-employer bargaining combined with the absence of extension and low coverage (i.e. 31,5%) <sup>10</sup>  | CDN, GB, USA, JP                                 |

Die Analyse der Veränderung der Deckungsrate im Zeitablauf bereitet aufgrund der schmalen Datenbasis Probleme. Für jene acht Länder (Australien Deutschland, Finnland, Großbritannien, Japan, Portugal, Spanien, USA), für die vergleichbare Daten zu Beginn und Ende der achtziger Jahre vorliegen, läßt sich keinerlei statistisch signifikanter Trend feststellen. Differenziert man allerdings hinsichtlich der Zugehörigkeit zum inklusiven bzw. exklusiven System, so zeigt sich, daß in *allen* Fällen eines exklusiven Musters (Großbritannien, Japan, USA) die Deckungsrate um mindestens fünf Prozentpunkte zurückging, während ein solcher Rückgang nur in einem Fall (Australien) der fünf Länder mit inklusivem System zu verzeichnen war (Traxler 1996). Wie schon für das Verhältnis zwischen Flächen- und Haustarifvertrag beobachtet, deutet auch dieser Befund eher auf eine *Polarisierung* in der Entwicklung als auf einen unilinearen Verfall des Tarifverhältnisses hin.

### 3. Die Bestandsbedingungen des (Flächen)Tarifvertrags

#### 3.1 Institutionelle Grundlagen

Man könnte versucht sein, die Frage nach den Bestandsbedingungen des Flächentarifs mit dem Hinweis auf seine Funktionen zu beantworten. Dagegen spricht jedoch die oben dargelegte Annahme von der Kontingenz im Verhältnis zwischen der Regelungsform des Arbeitsverhältnisses und ökonomischen Funktionserfordernissen. Aus allgemeiner Sicht kommt hinzu, daß funktionale Erfordernisse nicht notwendig jene Strukturen hervorbringen, die diese Funktionen erfüllen. Die Erklärung von Strukturen hat sich daher von funktionalistischen Argumentationsfiguren zu lösen (Elster 1982).

<sup>9</sup> n = A, AUS, CDN, CH, D, E, FIN, GB, JP, N, NL, NZ, P, S, USA (Quelle: Projekt IAW; Traxler (1996)).

<sup>10</sup> Unweighted average calculated on the basis of the most recent data (i.e. 1985 or 1990) source: Traxler (1996).

Entstehung und Bestand des Flächentarifs hängen davon ab, inwieweit dieses Arrangement den Interessen der beteiligten Akteure entspricht. Da es sich bei den Funktionen des Flächentarifs ausnahmslos um Kollektivgüter handelt, wäre sein Bestand selbst im Fall eines völlig homogenen Kollektivinteresses der Akteure an dieser Tarifform nicht zweifelsfrei gesichert. Der Bestand des Flächentarifs steht und fällt daher mit der Überwindung des damit verbundenen „Trittbrettfahrerproblems“. Das Spezifikum des Flächentarifs ist diesbezüglich, daß dieses Problem (im Gegensatz zum Haustarifvertrag) sich nicht nur für die Arbeitnehmer sondern auch für die Arbeitgeber stellt. Grundsätzlich gibt es drei Ansatzpunkte, dieses doppelte Trittbrettfahrerproblem zu bewältigen:

- starke Gewerkschaften, die in der Lage sind, Solidarität nicht nur in den eigenen Reihen zu sichern, sondern auch die Arbeitgeber zu kollektivem Handeln zu veranlassen;
- starke Arbeitgeberverbände als Garanten der kollektiven Kompromiß- und Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeber;
- durch den Staat bereitgestellte selektive Anreize, die die Vereinbarungen der Tarifverbände vor der destruierenden Wirkung von opportunistischem Außenseiterhandeln schützen. Der wichtigste selektive Anreiz ist dabei wohl die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrags über die Mitglieder der kontrahierenden Verbände hinaus.<sup>11</sup>

Einer differenzierten empirischen Überprüfung des relativen Einflußgewichts und der Interaktionseffekte dieser drei Faktoren im Rahmen einer multivariaten Analyse steht die kleine Zahl der verfügbaren Daten und Fälle entgegen. Die nachfolgende Betrachtung hat sich daher mit der bivariaten Analyse zu bescheiden. Angesichts des engen Zusammenhangs zwischen der Höhe der Deckungsrate und dem Flächentarif wird dabei die Deckungsrate als abhängige Variable verwendet.

Für den ersten Faktor, die Stärke der Gewerkschaften, ist der Organisationsgrad der Standardindikator. Abweichend von der oben dargelegten Hypothese zeigt sich für den internationalen Vergleich nur eine geringe Korrelation zwischen Organisationsgrad und Deckungsrate ( $r = 0,387$ ;  $p = 0,113$ ).<sup>12</sup> Eine mögliche Erklärung ist, daß sich die verbandsinternen Trittbrettfahrerprobleme für die Gewerkschaften um so mehr verschärfen, je mehr die Tarifbeziehung sich der Wahrnehmung der Mitglieder entzieht. Dies trifft den Flächentarif stärker als den Haustarif. Gegen diese Annahme spricht, daß der Organisationsgrad in den „klassischen“ Ländern des Haustarifs (Kanada, Japan, USA) vergleichsweise niedrig ist.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Der Verweis auf diese drei Faktoren zur Überwindung des Trittbrettfahrerproblems führt letztlich zu der Frage nach den Ursachen für die Stärke von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie für die Kodifizierung der Allgemeinverbindlichkeitsregel im Arbeitsrecht. Eine solche Betrachtung der *Genese* des Flächentarifs sprengt den Rahmen dieser Analyse, die sich im folgenden auf dessen Bestandsbedingungen konzentriert.

<sup>12</sup> 1990;  $n = 18$ ;  $n = A, AUS, B, CDN, CH, D, DK, E, F, FIN, GB, JP, N, NL, NZ, P, S, USA$ .

<sup>13</sup> 1990 war der (ungewichtete) Durchschnittswert für diese drei Länder 25,6% im Vergleich zu 41,3 % für 24 OECD Länder (Traxler 1994).

Die wesentliche Ursache für den schwachen Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen ist, daß die Gewerkschaftsstärke durch den Einfluß des dritten Faktors überlagert wird<sup>14</sup>. Der enge Zusammenhang zwischen Allgemeinverbindlichkeit und Flächentarif wurde bereits oben dargelegt (Tabelle 3). Das Ausmaß der Anwendung der Allgemeinverbindlichkeitsregeln und die Deckungsrate korrelieren in der Höhe von  $\tau = 0,412$  ( $p = 0,034$ )<sup>15</sup>. Die Gewerkschaftsstärke kommt als Faktor nur im Falle fehlender (Rechts)Grundlagen zur Allgemeinverbindlichkeit zum Tragen. Für diese Länder (Dänemark, Großbritannien, Japan, Kanada, Norwegen, Schweden, USA) bestand 1990 ein nahezu linearer Zusammenhang zwischen Organisationsgrad und Deckungsrate ( $r = 0,967$ ;  $p = 0,000$ ) (Traxler 1996). Nur in Ländern mit außerordentlich mitgliederstarken Gewerkschaften (Dänemark, Norwegen, Schweden) läßt sich unter diesen Bedingungen der Flächentarif aufrechterhalten.

Die Überprüfung des Einflusses der Stärke der Arbeitgeberverbände ist infolge der schmalen Datengrundlage schwierig. Für die hier relevante Frage ist sinnvollerweise als Kriterium der Verbandsstärke der Organisationsgrad, gemessen am Anteil der in den Mitgliedsfirmen Beschäftigten (und nicht etwa der Anteil der Mitgliedsfirmen selbst) heranzuziehen. Im Rahmen des IAW-Projekts konnten für eine Reihe von Ländern für ausgewählte Jahre zwei Varianten dieses Organisationsgrads ermittelt werden: der aggregierte Organisationsgrad für alle sektorübergreifenden Spitzenverbände sowie der spezifische Organisationsgrad des mitgliederstärksten, sektorübergreifenden Spitzenverbandes innerhalb seiner eigenen Domäne.<sup>16</sup> Anders als im Fall der Gewerkschaften läßt sich für beide Indikatoren ein direkter, signifikanter Einfluß der Stärke der Arbeitgeberverbände auf die Deckungsrate nachweisen. Kendall's Korrelationskoeffizient beträgt diesbezüglich für den aggregierten Organisationsgrad  $\tau = 0,700$  ( $p = 0,016$ )<sup>17</sup> und  $\tau = 0,786$  ( $p = 0,001$ )<sup>18</sup> im Fall des spezifischen Organisationsgrads.

Da einerseits die Praxis der Allgemeinverbindlichkeit und andererseits die Stärke der Arbeitgeberverbände signifikant mit der Deckungsrate korrelieren, ist ein solcher Zusammenhang auch zwischen der Allgemeinverbindlichkeit und der Stärke der Arbeitgeberverbände zu erwarten. Dies läßt sich auch mit  $\tau = 0,723$  ( $p = 0,005$ )<sup>19</sup> im

<sup>14</sup> Die Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeit wurde anhand einer Rangskala mit folgenden Abstufungen gemessen: 1 = keine Praxis der Allgemeinverbindlichkeitserklärung; 2 = moderate Praxis (5 – 25% der tarifvertraglich erfaßten Arbeitnehmer; 3 = umfassende Praxis).

<sup>15</sup> 1990,  $n = 18$  nach Tabelle 3.

<sup>16</sup> In dem hier verwendeten Sinn umfaßt die Domäne sektorübergreifender Arbeitgeberverbände: in sektoraler Hinsicht mindestens zwei Einsteller des ISIC Klassifikationssystems; in territorialer Hinsicht den jeweiligen Staat insgesamt; und in kategorialer Hinsicht die Privatwirtschaft (gegebenenfalls unter Einschluß des öffentlichen Sektors).

<sup>17</sup>  $n = 11$ ;  $n = A, AUS, CDN, CH, DK, FIN, JP, N, NL, S, USA$ .

<sup>18</sup>  $n = 15$ ;  $n = A, AUS, CDN, CH, D, DK, F, FIN, GB, JP, N, NL, NZ, S, USA$ . Zur Berechnung der beiden Korrelationskoeffizienten wurden für jedes Land die jeweils rezentesten Paarwerte der beiden Variablen herangezogen.

<sup>19</sup>  $n = 11$ ;  $n = A, AUS, CDN, CH, DK, FIN, JP, N, NL, S, USA$ .

Fall des aggregierten Organisationsgrads und mit  $\tau = 0,542$  ( $p = 0,006$ )<sup>20</sup> für den spezifischen Organisationsgrad zeigen. Dies kontrastiert mit den Gewerkschaften, deren Organisationsgrad in keinem Zusammenhang mit der Praxis der Allgemeinverbindlichkeit steht ( $\tau = -0,080$ ;  $p = 0,519$ )<sup>21</sup>.

Dieser Befund verweist auf einen interessanten Unterschied in den Organisationsbedingungen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Anders als im Fall der Gewerkschaften stellt die staatlich garantierte Option der Allgemeinverbindlichkeit für Arbeitgeberverbände einen entscheidenden selektiven Anreiz zum Verbandsbeitritt bereit. Da im Zusammenhang mit einer möglichen Allgemeinverbindlichkeit von Tarifvereinbarungen die Unternehmen damit rechnen müssen, der Geltung dieser Vereinbarungen auch dann zu unterliegen, wenn sie nicht Mitglied des kontrahierenden Arbeitgeberverbandes sind, ist es für sie rational, diesem Verband beizutreten, um auf diese Weise Einfluß auf den Abschluß dieser Vereinbarungen nehmen zu können (Gladstone 1984). Folgt man den oben dargestellten Befunden, dann erklärt die Variable Allgemeinverbindlichkeit je nach der Operationalisierung des Organisationsgrades 25% bis knapp 50% der Varianz der relativen Mitgliederstärke von Arbeitgeberverbänden.

Faßt man die eben dargestellten Zusammenhänge zusammen, lassen sich folgende Bestandsvoraussetzungen des Flächentarifs und einer hohen Deckungsrate festhalten (Abbildung 1): Eine Schlüsselfunktion unter den Bestandsbedingungen erfüllt die Allgemeinverbindlichkeit. Umfassende Allgemeinverbindlichkeitspraktiken wirken direkt auf die Deckungsrate und sorgen selbst in Ländern mit sehr niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad (z.B. Frankreich, Spanien) für ein hohes Deckungsniveau. Zusätzlich geht von der Allgemeinverbindlichkeitsregel ein indirekt-positiver Einfluß auf die Deckungsrate aus, indem diese Regel die Organisationsfähigkeit der Arbeitgeberverbände stärkt. Diese Organisationsfähigkeit trägt ihrerseits maßgebend zu einem hohen Deckungsniveau bei. Diese Organisationshilfe für die Arbeitgeberverbände kommt nicht erst durch eine großzügige *Praxis* der Allgemeinverbindlichkeit, sondern schon durch die bloße *Option* zum Tragen. Dies verdeutlichen Länder wie die Bundesrepublik, in der überaus moderate Allgemeinverbindlichkeitspraktiken mit einem hohen Organisationsgrad einhergehen<sup>22</sup>. Die Institution der Allgemeinver-

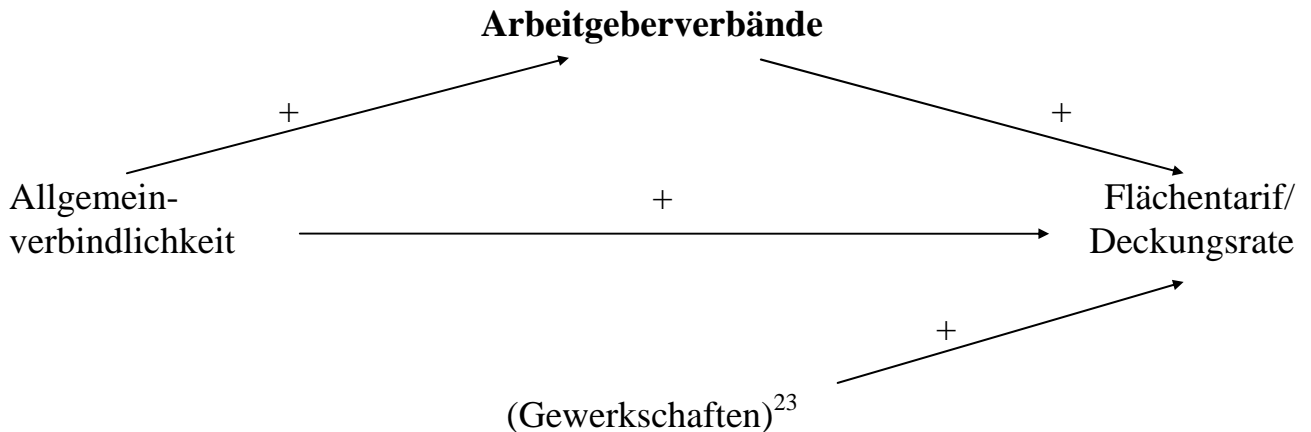
<sup>20</sup>  $n = 17$ ;  $n = A, AUS, CDN, CH, D, DK, F, FIN, GB, I, IRL, JP, N, NL, NZ, S, USA$

<sup>21</sup>  $n = 20$ ;  $n = A, AUS, B, CDN, CH, D, DK, E, F, FIN, GB, I, IRL, JP, N, NL, NZ, P, S, USA$ . Berechnung aufgrund der Paarwerte zu den beiden Variablen für 1980 und 1990.

<sup>22</sup> Nach einer Schätzung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) standen 1989 durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung etwa 1 Million Arbeitnehmer zusätzlich unter der Geltung eines Tarifvertrags (Der Arbeitgeber 1989: 5), die ca. 5.3% aller tarifvertraglich erfaßten Arbeitnehmer ausmachten. Für die BDA ist von einem Organisationsgrad von etwa 70% der Beschäftigten auszugehen, wenn man berücksichtigt, daß 1994/95 der Organisationsgrad von Gesamtmetall, einem der stärksten Mitgliederverbände ca. 65% betrug (Müller-Jentsch i.E.), der Organisationsgrad in Niedersachsen bei ca. 67% hält (wobei in diesem Bundesland VW als einer der größten Arbeitgeber atypischerweise nicht Mitglied ist) (Schnabel/Wagner 1996), und in den neuen Bundesländern etwa 61% der Beschäftigten in Mitgliedern von Arbeitgeberverbänden tätig sind (DIW-Wochenbericht 1995).

bindlichkeit wirkt als eine Art „Rute im Fenster“, die die Arbeitgeber zur Mitgliedschaft solange veranlaßt, als ihnen die Möglichkeit ihrer Anwendung glaubhaft erscheint.

Abb. 1: Bestandsvoraussetzungen des Flächentarifvertrags



Zwischen Allgemeinverbindlichkeit, Flächentarifvertrag und hohem Deckungsniveau besteht ein innerer Zusammenhang insofern, als nur im Zusammenwirken mit dem Flächentarif Allgemeinverbindlichkeitsregeln anwendbar sind.<sup>24</sup> Im Vergleich dazu erhält die Stärke der Gewerkschaft ihre Bedeutung für die Aufrechterhaltung eines hohen Deckungsniveaus nur unter einer spezifischen Bedingung: wenn keine Allgemeinverbindlichkeitsregel institutionalisiert ist.

### 3.2 Zur Verfalldynamik des (Flächen)Tarifvertrags

Aus den oben dargestellten Bestandsvoraussetzungen des Flächentarifvertrags lassen sich auch Schlußfolgerungen zu den Bedingungen seines Verfalls formulieren (Abbildung 2).

Abb. 2: Der Verfall des Flächentarifvertrags

<sup>23</sup> Nur unter der Voraussetzung der Absenz der Allgemeinverbindlichkeitsregel.

<sup>24</sup> So gibt es z.B. in Japan die Institution der Allgemeinverbindlichkeit. Infolge der Eigentümlichkeit des Tarifsystems besitzt sie jedoch kaum praktische Bedeutung.

Angesichts der Schlüsselfunktion der Allgemeinverbindlichkeit für den Flächentarif wird dessen Verfall am wirksamsten durch deren Aufhebung im Zuge einer Deregulierung des Arbeitsrechts eingeleitet. Die Konsequenz dieser Entwicklung ist die Zunahme tarifloser Arbeitsbeziehungen. Direkt betrifft dies vor allem die kleineren Unternehmen. Dafür spricht vor allem die signifikant geringere Neigung kleinerer Unternehmen, eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden zu unterhalten (Traxler 1995). Dadurch unterliegen sie in überdurchschnittlichem Maße der tariflichen Regelung allein durch die Allgemeinverbindlichkeit. Hinzu kommt, daß die Gewerkschaftsstärke zum entscheidenden Faktor der Durchsetzung des Tarifverhältnisses wird, wenn keine Allgemeinverbindlichkeit institutionalisiert ist. Der Umstand, daß die Gewerkschaftspräsenz tendenziell mit abnehmender Betriebsgröße sinkt (Visser 1991), trägt zur Ausbreitung tarifloser Arbeitsverhältnisse in kleineren Betrieben bei. Die verfügbaren Daten zur Deckungsrate nach Betriebsgröße unterstreichen diese Zu-

sammenhänge. Danach lag die Deckungsrate 1985 bzw. 1990 für die (nach Beschäftigten) kleinsten Betriebe in den Ländern mit exklusiven (d.h. ohne Allgemeinverbindlichkeit operierenden) Tarifsystemen bei 5% (USA), 10% (Kanada) bzw. 35% (Großbritannien), in dem inklusiven (auf Allgemeinverbindlichkeit aufbauenden) System Australiens und Frankreichs bei 59% bzw. 91% (Traxler 1994).

Zusätzlich wird der Verfall des Flächentarifvertrags durch die Schwächung der Arbeitgeberverbände vorangetrieben. Wie oben dargestellt, setzt die Allgemeinverbindlichkeit einen Anreiz für Unternehmen zum Beitritt in Arbeitgeberverbände, da sie nur so die sie betreffende Tarifpolitik mitbeeinflussen können. Es ist davon auszugehen, daß die Relevanz dieses Anreizes mit der Betriebsgröße wächst, da größere Unternehmen über mehr Eigenressourcen wie auch verbandsinterne Chancen zur Mitgestaltung der Verbandspolitik verfügen. Mit der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit entfällt daher für große Unternehmen in gleicher Weise der Anlaß zur Mitgliedschaft im Verband wie zur Akzeptanz des Flächentarifs. Diese Unternehmen werden – in Abhängigkeit von der Stärke der Gewerkschaften in ihrem Bereich – zum Verbandsaustritt in Verbindung mit dem Übergang entweder zu tariflosen Arbeitsverhältnissen oder zum Abschluß von Haustarifverträgen tendieren.

All dies führt zur Entstehung eines „Dualismus“ (Goldthorpe 1985) in den Arbeitsbeziehungen, d.h. zur Koexistenz eines disorganisierten (tariflosen) und eines organisierten (tariflich regulierten) Arbeitsmarktsegments. Innerhalb des organisierten Segments wächst die Bedeutung des Haustarifvertrags zu Lasten des Flächentarifs. Dadurch wird unaufhaltsam die Transformation des vormals inklusiven Systems in ein exklusives Tarifsystem eingeleitet. Das exklusive System generiert hohe Unterschiede im Lohnkostenniveau zwischen organisierten und disorganisierten Unternehmen und führt damit zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen diesen beiden Segmenten, die im organisierten Segment Anti-Gewerkschaftspolitiken der Unternehmen Auftrieb geben, die auf die Eliminierung des hausinternen Tarifverhältnisses zielen (Traxler 1996). Diese Schwächung der Gewerkschaften verstärkt ihrerseits die Diffusion disorganisierter Arbeitsverhältnisse. Gemessen an der Deckungsrate gerät das Tarifverhältnis somit zum Programm von (relativ privilegierten) Minderheiten.

Diese Annahmen zur Verfalldynamik des (Flächen)Tarifvertrags bestätigen eindrucksvoll die Erfahrungen mit der Deregulierung des Tarifrechts in Großbritannien und Neuseeland. In Großbritannien boten der Employment Protection Act 1975 und die Fair Wages Resolution von 1946 Möglichkeiten zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung, die 1980 bzw. 1983 aufgehoben wurden. Im Gefolge dieser Maßnahmen wurde ab 1984 der Haustarifvertrag zur dominanten Tarifform; im Verlauf der achtziger Jahre ging die Deckungsrate von 70% auf 47%, der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 50,4% auf 39,1% (Traxler 1994) und der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände (gemessen an der Zahl der organisierten Betriebe) um etwa 50% (Millward et al. 1992) zurück. In Neuseeland wurde mit der Verabschiedung des Employment Contracts Act 1991 das Verhandlungsmonopol der Gewerkschaften und das „Award System“ beseitigt, in dessen Rahmen nahezu alle Flächentarifverträge („Awards“) mit Allgemeinverbindlichkeit ausgestattet wurden. Bereits ein Jahr nach

dem Inkrafttreten der Reform offenbarte sich ein völliger Umbruch der industriellen Beziehungen. Im Vergleich zu 1990, dem letzten Jahr vor der Reform, kehrte sich die relative Bedeutung von Flächen- und Haustarifverträgen (gemessen an den insgesamt unter tariflicher Geltung stehenden Arbeitnehmern) um: Der Anteil des Flächentarifs schrumpfte von 76,5% im Jahr 1990 auf 23,0% im Jahr 1992, während gegengleich der Anteil des Haustarifvertrags von 23,5% auf 70,0 % zunahm (Harbridge/Moulder 1993). Im gleichen Zeitraum fiel die Deckungsrate von 67% auf 41,9%, wobei zu berücksichtigen ist, daß 1992 noch eine Reihe von Tarifverträgen in Geltung stand, die vor der Reform abgeschlossen worden waren. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank von 41,5% vor der Reform (März 1991) auf 28,8% im Dezember 1992 (Crawford o.J.).

In allen Dimensionen, zu denen vergleichbare Daten vorliegen, hatte somit die Deregulierung in Neuseeland innerhalb eines Jahres nachhaltigere Verfallsprozesse ausgelöst als in Großbritannien in einem Jahrzehnt. Diese Unterschiede im Tempo der Verfalldynamik liegen in den Eigentümlichkeiten der Gewerkschaftsbewegungen und der Institutionen der Tarifbeziehungen begründet. In Großbritannien sind die Gewerkschaften in den Betrieben stark verankert und mit den Bedingungen voluntaristischer Tarifbeziehungen wohl vertraut. In Neuseeland ist ihre betriebliche Verankerung schwach. Ihre Stärke beruhte wesentlich auf den vor der Reform gegebenen Organisations- und Repräsentationsprivilegien. In Neuseeland waren Allgemeinverbindlichkeitspraktiken ungleich stärker als in Großbritannien verbreitet. Hinzu kommt, daß in Großbritannien die Rechtsgrundlagen der Allgemeinverbindlichkeit schrittweise beseitigt wurden, während sie in Neuseeland mit einem Schlag aufgehoben wurden.

Das bedeutet, daß das Tempo des Verfalls des Flächentarifs im wesentlichen von zwei Faktoren abhängig ist: Zum einen vom Ausmaß tarifrechtlich bereitgestellter Organisations- und Repräsentationsprivilegien (insbesondere in Form der Allgemeinverbindlichkeit) und deren Inkorporierung in die Tarifverbände, und dem Ausmaß ihrer Deregulierung; zum anderen von der Stärke der Gewerkschaft in den Betrieben. In nahezu allen Ländern mit dominantem Flächentarif sind diese tarifrechtlichen Privilegien stärker und die betriebliche Gewerkschaftspräsenz schwächer als in Großbritannien vor der Deregulierung entwickelt, so daß der Erosionsprozeß in diesem Land eher die Untergrenze der durch Deregulierung ausgelösten Verfalldynamik markieren dürfte.<sup>25</sup>

Es bedarf keiner näheren Erläuterung, daß die Verbindlichkeit des tarifrechtlichen Rahmens von dessen Legitimität (vor allem unter den Tarifparteien) abhängig ist. Von welcher Seite eher Erosionstendenzen ausgehen, ist eine Frage der Arbeitsmarktsituation: In Zeiten der Vollbeschäftigung und Prosperität droht die Aushöhlung

---

<sup>25</sup> Wenn es richtig sein sollte, daß sich Europas Arbeitsbeziehungen im Zuge des Integrationsprozesses auf ein voluntaristisches System zubewegen (Streeck 1993), dann dürften die britischen Gewerkschaften gegenüber den damit verbundenen Bestandsrisiken am besten gewappnet sein.



durch überschießende Forderungen der Arbeitnehmer; bei hoher Arbeitslosigkeit durch die Flucht der Arbeitgeber aus dem Arbeitsrecht.

In beiden Situationen ist von Bedeutung, inwieweit die Arbeitgeberverbände bereit sind, sich auf staatlich bereitgestellte Organisationshilfen einzulassen. Sofern sie – wie vor allem in Großbritannien üblich – die Kategorie der „non-conforming members“ intern institutionalisieren, für die die verbandlichen Tarifabschlüsse nicht verbindlich sind, begeben sie sich der Allgemeinverbindlichkeit als einer glaubwürdigen und wirksamen Organisationshilfe und tragen damit zum Verfall ihres eigenen Integrationsvermögens und des Flächentarifs bei.

Alles in allem zeigen die hier vorgestellten empirischen Befunde, daß die Bestandsbedingungen des Flächentarifs auch als Bestandsbedingungen *jeglicher* Form des Tarifvertrags zu verstehen sind – jedenfalls sofern man diese Institution als generalisiertes Netz sozialer Sicherheit im Arbeitsverhältnis begreift. Denn mit dem Niedergang des Flächentarifs verengt sich die Reichweite der Tarifbeziehungen auf eine Minderheit unter den Arbeitnehmern.

#### **4. Steuerungseffekte des Flächentarifvertrags**

Aus ökonomischer Sicht gründet sich die neoliberale Kritik am Tarifsystem im allgemeinen und am Flächentarifvertrag im besonderen in den diesen Institutionen zugeschriebenen dysfunktionalen Steuerungseffekten. Danach bewirkt die kollektive Regulierung der Arbeitsverhältnisse eine Kartellierung des Arbeitsmarktes, die zu unangemessen hohen und starren Löhnen und damit zu Arbeitslosigkeit führt. Im Einklang damit empfiehlt die OECD (1994) den Mitgliedsländern die Beseitigung der institutionalisierten Allgemeinverbindlichkeitsregeln als ein Mittel der Beschäftigungspolitik. Aus dem oben dargelegten Zusammenhang richtet sich diese Maßnahme unmittelbar gegen den Flächentarifvertrag und impliziert, daß von ihm in besonderem Maß unerwünschte Effekte auf die Lohnbildung und Beschäftigung ausgehen. Dieses Verdikt schließt die Produktivität mit ein, wenn man davon ausgehen kann, daß Haustarifverträge den Unternehmen eher die Möglichkeit zu einer „maßgeschneiderten“ Lohnpolitik eröffnen, durch die wirksame Leistungsanreize für die Belegschaftsmitglieder gesetzt werden können. Die Bedeutung flexibler Lohnanreize wird gerade für die Bedingungen postfordistischer Produktion hervorgehoben (Calmfors 1993 : 37).

Abweichend von dieser neoliberalen Position lassen sich allerdings auch Argumente anführen, die dem Flächentarifvertrag hinsichtlich der nämlichen Leistungskriterien positive Effekte zurechnen (z.B. Moene/Wallerstein 1993). Danach reduziert der Flächentarifvertrag im Vergleich zum Haustarifvertrag die Lohnkonkurrenz, wodurch sich ein dämpfender Effekt auf das Lohnniveau und ein positiver Effekt für die Beschäftigung erwarten lassen. Weiters setzen Flächentarifverträge durch ihre intra-sektoral bzw. intersektoral lohnnivellierende Wirkung die Grenzbetriebe unter Leistungsdruck und geben damit einen Anreiz zur Produktivitätssteigerung. Auch zur These von der wachsenden Dysfunktionalität des Flächentarifvertrags unter postfor-

distischen Produktionsbedingungen findet sich eine Gegenposition. Sie verweist auf den hohen Stellenwert der Reduktion von Unsicherheit bzw. der Sicherstellung von High-trust Relations für diversifizierte Qualitätsproduktion. Diese Reduktion von Unsicherheit ist wirkungsvoller, wenn sie als Kollektivgut bereitgestellt wird, wofür der Flächentarifvertrag einen entscheidenden Beitrag leisten soll (Streeck 1991: 42 ff).

In Tabelle 4 sind die Ergebnisse der empirischen Überprüfung der Steuerungseffekte des Flächentarifvertrags zusammengefaßt. Zusätzlich zu den oben diskutierten Leistungskriterien wurden Inflation und Wirtschaftswachstum in die Überprüfung mit einbezogen. Als Indikator für die volkswirtschaftliche Bedeutung diversifizierter Qualitätsproduktion wurden die „Export Unit Values“ (Wertmengeneinheiten der Exporte) verwendet. Zur Operationalisierung des Tarifsystems wurde aus zwei Gründen die Deckungsrate herangezogen. Wie oben dargestellt, unterscheiden sich Länder mit dem Flächentarifvertrag als dominanter Tariffom von jenen mit dominantem Haustarifvertrag signifikant in ihrem Deckungsniveau. Hinzu kommt, daß die neoliberale Position einen monoton negativen Zusammenhang zwischen ökonomischer Leistungsfähigkeit und kollektiven Regelungsverhältnissen unterstellt, so daß Haustarifverträge nur das kleinere Übel im Vergleich zum Flächentarif darstellen; ihnen gegenüber ist deregulierten Arbeitsverhältnissen der Vorzug zu geben.

Die Ergebnisse in Tabelle 4 zeigen, daß die Tariffom mit Ausnahme der Lohnstruktur auf keine der hier betrachteten Leistungsindikatoren einen signifikanten Einfluß nimmt. Bezüglich der Lohnstruktur wirkt ein hohes Deckungsniveau nivellierend vor allem auf die intersektorale Lohndispersion<sup>26</sup>. Zu dem Umstand, daß zwischen der Deckungsrate und den anderen hier betrachteten Leistungskriterien kein Zusammenhang besteht, bieten sich drei hypothetische Erklärungen an:

*Tab. 4:* Die makroökonomischen Effekte der tarifvertraglichen Deckungsrate (DR) (1980 - 90)

---

<sup>26</sup> Zu ähnlichen Befunden Pontusson (1996).

- Die Institutionen des Tarifverhältnisses sind realiter von weit geringerer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung als dies eine lange Tradition wissenschaftlicher Debatte vermuten läßt.
- Die Institutionen des Tarifverhältnisses nehmen Einfluß auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, ohne daß dies zu signifikanten Leistungsunterschieden zwischen unterscheidbaren Regelungsformen führt. In diese Richtung weist z.B. die oben skizzierte Diskussion der Produktivität, zu deren Steigerung beide Tarifformen auf je spezifische Weise beitragen können.
- Signifikante Leistungsunterschiede resultieren aus anderen Bestimmungsmomenten des Tarifverhältnisses – wie z.B. dem Koordinierungsgrad der Tarifpolitik (Soskice 1990), oder der Konzentration des Verbändesystems (Golden 1993, Olson 1982). Ebenso wenig ist auszuschließen, daß unterscheidbare Strukturdimensionen des Tarifsystems als funktionale Äquivalente wirken, so daß erst unterscheidbare Strukturmuster bzw. institutionelle Gesamtensembles signifikante Leistungseffekte hervorbringen.

Die erste und zweite Hypothese lassen sich als Nullhypothese zur dritten Hypothese begreifen, die daher besondere Aufmerksamkeit verdient. Deren nähere Betrachtung bereitet allerdings erhebliche Schwierigkeiten. Denn ihre deduktive Überprüfung auf der Grundlage modelltheoretischer Ansätze wird durch die partialanalytische Begrenzung dieser in der Ökonomie verbreiteten Methode verfehlt. Die induktive Überprüfung gerät rasch an die Grenzen der Anwendbarkeit multivariater Analyseverfahren für kleine Datenmengen.

Welche der drei Hypothesen auch immer zutreffen mag: in jedem Fall dokumentieren die hier dargestellten Ergebnisse, daß die Existenz des Flächentarifvertrags bzw. eines hohen Deckungsniveaus ein außerordentlich hohes Maß an Variabilität in der wirtschaftlichen Leistungsentwicklung zuläßt. Dieser Befund kontrastiert mit den heftigen ordnungspolitischen Debatten um diese Institution.

## 5. **Schlußfolgerungen**

Das Schicksal des Flächentarifs fügt sich keineswegs der populären Annahme eines generellen Erosionsprozesses. Charakteristisch ist vielmehr seine außerordentliche Stabilität über die beiden letzten Jahrzehnte. Unter Berücksichtigung der Veränderungen in diesem Zeitraum ist es angemessener, die Gesamtentwicklung als Polarisierung, insbesondere zwischen dem angelsächsischen Bereich und Kontinentaleuropa zu begreifen. Dementsprechend war am Ende der achtziger Jahre die Bundesrepublik auch keineswegs das einzige große Industrieland mit dominantem Flächentarif (Streeck 1996 : 86) – zumindest dann nicht, wenn man auch Italien und Frankreich als „große“ Länder gelten läßt. 1993 bekräftigen in Italien die Sozialpartner in ihrem Pakt zum System der industriellen Beziehungen die Vorrangstellung des Flächentarifvertrags (The National Agreement 1993). In Frankreich nahm in den achtziger Jahren das Deckungsniveau zu (Traxler1996). Demgegenüber wird allerdings zu Frankreich kritisch auf den eng begrenzten sachlichen Geltungsbereich und die geringe

Gestaltungskraft der Tarifverträge verwiesen (Dufour 1995). Dies ist freilich kein Novum sondern ein lang tradiertes Charakteristikum der französischen Tarifbeziehungen. Insgesamt ist die Entwicklung Frankreichs ambivalent. Zum einen lassen sich Tendenzen der Institutionalisierung des Tarifsystems erkennen (Crouch 1993), die sich in der Zunahme der Deckungsrate manifestieren (Traxler 1996). Dem steht allerdings nicht nur die Gestaltungsschwäche des Tarifvertrags sondern auch der Niedergang der Gewerkschaften gegenüber. Dieser Ambivalenz entspricht die Inkonsistenz der staatlichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Durch die Auroux Gesetzgebung 1982 wurde einerseits der Abschluß von Tarifverträgen auf allen Ebenen nachhaltig gefördert; andererseits wurde aber auch die Möglichkeit des Abschlusses von Unternehmensvereinbarungen (*accords d'entreprise dérogatoires*) vorgesehen, die Vereinbarungen der Flächentarifverträge zum Nachteil der Arbeitnehmer abändern können (Freysinnet 1993). Da solche Derogationen durch eine Gewerkschaft, die bei den Wahlen zu den *delégués syndicaux* bzw. *comités d'entreprise* mehr als 50% der Stimmen erreichten, annulliert werden können, ergibt sich für die Arbeitgeber ein Anreiz, die Präsenz der Gewerkschaften in den Unternehmen soweit wie möglich zurückzudrängen. Es ist daher das Arbeitsrecht, das dem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads ebenso wie der (mechanistischen, weil nicht-konsensuellen) Ausweitung des Tarifsystems den Weg bereitet.

Generell verdeutlicht die Analyse der Verfalls- und Bestandsbedingungen des Flächentarifs die Schlüsselrolle staatlicher Rahmenvorgaben, namentlich in Form der Allgemeinverbindlichkeit. Aber selbst in Norwegen, Schweden und Dänemark, wo der Flächentarifvertrag nicht durch Allgemeinverbindlichkeit sondern durch die Stärke der Gewerkschaft garantiert wurde bzw. wird, werden indirekt staatliche Bestandsgarantien wirksam, indem im Rahmen korporatistischer Arrangements staatliche Organisationshilfen für die Gewerkschaften (z.B. durch die Beteiligung an der Administration der Arbeitslosenversicherung) (Ebbinghaus/Visser 1996) bereitgestellt werden. Dies läßt den Schluß zu, daß das Trittbrettfahrerproblem der Tarifbeziehungen ohne staatliche Hilfen kaum überwunden werden kann und die Aufrechterhaltung des Flächentarifs insbesondere unter den erschwerten Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit in voluntaristischen Systemen nicht gewährleistet werden kann.

Die realiter sich durchsetzenden Polarisierungstendenzen zwischen organisierten und disorganisierten Arbeitsbeziehungen reflektieren die Scheidelinie zwischen Flächen- und Haustarif als dominanter Tarifform. Unter der Bedingung verschärften Wettbewerbs unter den Unternehmern und der arbeitsmarktbedingten Schwächung der Gewerkschaften vollzieht sich in den durch Haustarifverträge dominierten Ländern tatsächlich ein Verfall kollektiver Regelungsverhältnisse. Der Haustarif wirkt unter diesen Bedingungen selbst-destruktiv, weil er in Form des „Dualismus“ eine spezifische Form der Arbeitsmarktsegmentierung institutionalisiert, die zu Wettbewerbsverzerrungen auf den Produktmärkten führt. Die oben dargestellten Bestands- und Verfallsbedingungen des Flächentarifs implizieren, daß Dezentralisierung in Form eines Systemwechsels vom Flächen- zum Haustarif unabweisbar den Anfang vom Ende *jeglichen* Tarifverhältnisses mit sich bringt. So gesehen sind die empirisch

nachweisbaren Verfallstendenzen nicht etwa das Resultat ökonomischer (etwa postfordistischer) Zwänge; vielmehr sind sie *institutionell* (nämlich durch die ökonomischen Nebeneffekte der spezifischen Form des Haustarifs) bedingt. Bezeichnenderweise wurde in den achtziger Jahren am konsequentesten eine Anti-Tarif- und Anti-Gewerkschaftspolitik von den Unternehmen in den USA eingeschlagen, obwohl dort die Reallöhne in dieser Periode nur unterdurchschnittlich im OECD-Vergleich zunahm (OECD 1993).

Dies führt zu den makroökonomischen Steuerungseffekten der Tarifform. Für die neoliberale These von den leistungshemmenden Wirkungen des Tarifvertrags findet sich keine empirische Evidenz. Ebenso wenig ist die Leistungsbilanz des Flächentarifs schlechter als jene des Haustarifs. Selbst für die Lohnentwicklung, für die vor allen anderen Leistungskriterien ein direkter Einfluß der Tarifform zu erwarten wäre, ist kein Zusammenhang gegeben. Während in den USA die Dominanz des Haustarifs in den achtziger Jahren mit unterdurchschnittlichen Lohnzuwächsen einherging, war der Übergang zu dieser Tarifform in Großbritannien im selben Zeitraum mit überdurchschnittlichen Zuwächsen verbunden (OECD 1993). Zum lohnnivellierenden Effekt des Flächentarifs findet sich immerhin eine prominente Ausnahme. Gerade Österreich, das Land mit dem höchsten Deckungsniveau (98%) und den ausgeprägtesten organisations- und repräsentationsrechtlichen Garantien des Flächentarifs,<sup>27</sup> zählt zu den Ländern mit den höchsten intersektoralen Lohndifferentialen (Guger 1993, Rowthorn 1992).

Angesichts dieser beachtlichen Freiheitsgrade im Verhältnis von Tarifform und ökonomischer Entwicklung ist die gegenwärtige Infragestellung des Flächentarifs nicht eigentlich aus makroökonomischen Steuerungsdefiziten sondern aus der Asymmetrie in den je spezifischen Interessen der Arbeitsmarktparteien an der Aufrechterhaltung dieser Tarifform zu erklären. Sie betrifft sowohl das Verhältnis zwischen den beiden Arbeitsmarktparteien als auch deren Binnenverhältnis. Im Verhältnis zwischen ihnen gilt, daß die Regelungsfunktion des Flächentarifs für die Arbeitnehmer nichts an ihrer Aktualität eingebüßt hat. Bedenkt man die Verfallsbedingungen kollektiver Regelungen, so gibt es aus Arbeitnehmersicht zum Flächentarif keine Alternative. Anders verhält sich dies für die Arbeitgeber, aus deren unmittelbaren Klassenstandpunkt kollektive, flächendeckende Regelungen nicht die erste Wahl darstellen. Aus den oben skizzierten Gründen ist davon auszugehen, daß die arbeitgeber-spezifischen Regelungsfunktionen des Flächentarifvertrags eine Relativierung erfahren haben. Im Zusammenspiel mit den veränderten gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen wächst dadurch der Anreiz für die Arbeitgeber, den Flächentarif (auch unter Inkaufnahme des Verfalls ihrer eigenen Verbände) aufzubrechen.

Im Binnenverhältnis der Arbeitsmarktparteien liegt die Herausforderung in der wachsenden Heterogenität der Interessen, wie sie u.a. durch die wirtschaftliche Inter-

---

<sup>27</sup>

Dazu zählen insbesondere die Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer als dem zentralen Arbeitgeberverband, die Zuerkennung der Tariffähigkeit nahezu ausnahmslos nur an Verbände (und nicht an Unternehmen) und die Bereitstellung der Allgemeinverbindlichkeit.

nationalisierung sowie durch arbeits- und unternehmensorganisatorische Restrukturierungsprozesse (Flexibilisierung der Leistungsabläufe, Externalisierung von Tätigkeiten) hervorgebracht wird. Dadurch vergrößern sich die Probleme flächendeckender Interessenvereinheitlichung. Differenzierung und Dezentralisierung sind die konventionellen Anpassungsreaktionen auf einen Zuwachs an Heterogenität bzw. Komplexität in den Interessen- und Problemlagen. Es ist jedoch die Frage, ob der Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag die angemessene Umsetzung dieses Prinzips ist. Aus mittel- bzw. langfristiger Perspektive ist dies selbst vom Interessenstandpunkt der Arbeitgeber zweifelhaft. So würde die Umstellung auf den Haustarifvertrag durch dessen wettbewerbsverzerrende Effekte bestehende Unsicherheiten eher noch verschärfen. Berücksichtigt man den Umstand, daß der Flächentarifvertrag keineswegs strukturell leistungshemmend wirkt, dann machen die im Zuge des Umstellungsprozesses anfallenden Konfliktkosten einen solchen Systemwechsel zu einer hinsichtlich des zu erwartenden Nutzens riskanten Strategie. Diese Konfliktkosten wachsen auch im Maß der zunehmenden unternehmensinternen und -übergreifenden Vernetzung von Funktionsketten, die die Unternehmen gegenüber jeder Art von Störfällen überaus verwundbar macht. Anders als die Kartell- und Neutralisierungsfunktion dürfte daher die Koordinierungsfunktion des Flächentarifvertrags für die Arbeitgeber eher noch an Relevanz gewinnen.

Aus all diesen Gründen sollten Differenzierung und Dezentralisierung unter Beachtung auf die Erhaltung der Integration und Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems erfolgen. Deshalb führt es in die Irre, unternehmensübergreifende und -interne Regelungen als bloße Alternativen, und Veränderungen in ihrer relativen Bedeutung als schlichtes Nullsummenspiel zu denken. Wie die Analyse der Bestandsbedingungen des Tarifsystems zeigt, lassen sich kollektive Regelungen auf der Betriebs- und Unternehmensebene nur dann auf Dauer aufrechterhalten, wenn sie in einen übergreifenden Tarifrahmen eingebettet sind. Daß Differenzierungs- und Dezentralisierungsschritte in einem solchen Rahmen keineswegs ausgeschlossen sind, unterstreicht die Geschichte des Flächentarifvertrags. Wie oben dargestellt, führte seine fordistische Krise in vielen Ländern zur Ausdifferenzierung eines Mehrebenensystems, in dem übergreifende Vereinbarungen durch unternehmensinterne Regelungen ergänzt werden. Es wäre naheliegend, daß der Flächentarifvertrag in Reaktion auf die postfordistische Herausforderung noch stärker zu einem Instrument prozeduraler Steuerung umgebaut wird: seine Regelungen setzen dann einen Rahmen für Gestaltungsoptionen und die Bedingungen ihrer Auswahl in den Unternehmen. In Anbetracht der Abhängigkeit des Tarifsystems von rechtlichen Garantien würde ein solcher Ansatz nicht Deregulierung sondern eher noch die Stärkung der Regelungskompetenzen der Tarifverbände zur Eindämmung opportunistischen Verhaltens in den Unternehmen voraussetzen. Was ihn zusätzlich vom neoliberalen Systembruch unterscheidet, ist erwartungsstabilisierende Kontinuität: Indem nämlich die relative Bedeutung der kollektiven Regelungen der unternehmensübergreifenden und -internen Ebene neu justiert wird, ohne daß deren Komplementarität in Frage gestellt wird.

## Literatur

- Calmfors, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. OECD Economic Department Working Papers No. 131. Paris.
- Crawford, J. (o.J.): Trends in Collective Bargaining: Lessons from New Zealand. Paper prepared for the IREC Conference, 1996, University of Copenhagen, September 19-21.
- Crouch, C. (1993): Industrial Relations and European State Traditions. Oxford.
- Crouch, C. / Pizzorno, A. (eds.) (1978): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, Vol. 1, New York.
- Der Arbeitgeber (1989): Allgemeinverbindlichkeit und Publizität von Tarifverträgen, Sonderausgabe März.
- DIW-Wochenbericht (1995): 27-8.
- Dufour, C. (1995): France. In: ETUI, Collective Bargaining in Western Europe 1994-1995, Brussels: 35-50.
- Ebbinghaus, B. / Visser, J. (1996): Social Change and Unionization. The Development of Union Membership in Western Europe 1950 – 90. Paper for the 1996 Annual Meeting of the American Political Science Association, San Francisco, August 29 – September 1, 1996.
- Elster, J. (1982) Marxism, Functionalism and Game Theory. In: Theory and Society, 11: 453-82.
- Flanders, A. (1974): The Tradition of Voluntarism. In: British Journal of Industrial Relations, 12: 352-70.
- Freysinnet, J. (1993): France: Toward Flexibility. In: J. Hartog / J. Theewes (eds.) Labour Market Contracts and Institutions. Amsterdam: 9-29.
- Gladstone, A. (1984): Employers Associations in Comparative Perspective: Functions and Activities. In: J.P. Windmuller/ A. Gladstone (eds.) Employers Associations and Industrial Relations. Oxford: 24-43.
- Golden, M. (1993): The Dynamics of Trade Unions and National Economic Performance. In: American Political Science Review, 87: 439-54.
- Goldthorpe, J.H. (1984): The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies, in J. H. Goldthorpe (ed.) Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Oxford: 315-43.
- Guger, A. (1993) Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft. In: E. Talos (Hg.), Sozialpartnerschaft. Wien: 227-41.
- Harbridge, R. / Moulder, J. (1993): Collective Bargaining and the Employment Contracts Act 1991: One Year on. In: The Journal of Industrial Relations, 35: 62 – 83.
- Jessop, B. (1991): Fordism and Post-Fordism: A Critical Reformulation. Lancaster Regionalism Group Working Paper 41. University of Lancaster.
- Millward, N. et al. (1992): Workplace Industrial Relations in Transition. Aldershot.
- Moene, O./Wallerstein, M. (1993): The Economic Performance of Different Bargaining Institutions: A Survey of the Theoretical Literature. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 19: 423-50.
- Müller-Jentsch, W. (1983): Versuch über die Tarifautonomie. In: Leviathan 11: 118-50.
- Müller-Jentsch, W. (i.E.): Soziologie der industriellen Beziehungen, überarbeitete Auflage.
- OECD (1993): Employment Outlook. Paris.
- OECD (1994): The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies. Paris.
- Olson, M. (1982): The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities.
- Pontusson, J. (1996): Wage Distribution and Labor Market Institutions in Sweden, Austria and other OECD Countries, Institute for European Studies, Working Paper No. 96.4, Cornell University.

- Rowthorne, B. (1992): Corporatism and Labour Market Performance. In: J. Pekkarinen / M. Pohjola / B. Rowthorne (eds.) *Social Corporatism: A Superior Economic System?* Oxford: 82-131.
- Schnabel, C. / Wagner, J. (1996) Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden. In: *Industrielle Beziehungen*, 3: 293-306.
- Sisson, K. (1987): *The Management of Collective Bargaining*. Oxford.
- Soskice, D. (1990): Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialised Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 6: 36-61.
- Streeck, W. (1991): On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: E. Matzner/ W. Streeck (eds.) *Beyond Keynesianism*, London: 21-61.
- Streeck, W. (1993): The Rise and Decline of Neo-corporatism. In: IIRA, *Economic and Political Changes in Europe: Implications on Industrial Relations*, Bari: 27-62.
- Streeck, W. (1996): Anmerkungen zum Flächentarif und seiner Krise. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 46: 86-97.
- The National Agreement on Incomes and Employment Policies and on Collective Bargaining Structure (1993) (23 July), Document of ETUI Workshop: *Social Pacts in Europe*, Brussels, 14-15 May 1996.
- Traxler, F. (1994): *Collective Bargaining: Levels and Coverage*. In: *OECD Employment Outlook*, Paris: 167-94.
- Traxler, F. (1995): Two Logics of Collective Action in Industrial Relations? In C. Crouch / F. Traxler (eds.): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: 23-44.
- Traxler, F. (1996): *Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries*. In: *European Sociological Review*, 12: 271-87.
- Visser, J. (1991): Trends in Trade Union Membership. In: *OECD Employment Outlook*, Paris: 97-134.
- Visser, J. (1996): *Trends and Variations in European Collective Bargaining*. CESAR Research Paper 96/2. University of Amsterdam.
- Weitbrecht, H.J. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie*. Berlin.
- Windolf, P. (1989): Productivity Coalitions and the Future of European Corporatism. In: *Industrial Relations*, 28: 1-20.