

Lohnstaffelung und Lohnführerschaft in Österreich – Bestandsaufnahme und Implikationen

Die vorliegende Studie untersucht die Bedeutung von Lohnstaffelung und Lohnführerschaft im System der österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen. Die Kollektivverträge haben zumeist eine Laufzeit von einem Jahr und sind gestaffelt, wobei die höchsten zeitlichen Konzentrationen in den Monaten Jänner, Mai und November festgestellt werden können. Die österreichischen Lohnverhandlungen werden in der einschlägigen Literatur als ein System von Lohnführerschaft diskutiert, wobei dem Abschluss der Metallarbeiter, der üblicherweise Anfang November eines Jahres in Kraft tritt, eine „Vorbildwirkung“ für die Abschlüsse in den folgenden Monaten zukommt. Mit einer Analyse von detaillierten Einzelreihen des Tariflohnindex kann tatsächlich ein empirischer Beleg für das Vorhandensein von Lohnführerschaft erbracht werden. Dabei wird gezeigt, dass der lohnführende Metallsektor erheblich stärker auf makroökonomische Prognosen reagiert als die anderen Branchen. Dies und die rasche Übertragung auf die nachfolgenden Sektoren dürften wesentliche Gründe für den empirischen Befund einer starken Reallohnflexibilität der österreichischen Wirtschaft sein.

Markus Knell,
Alfred Stiglbauer¹

An der institutionellen Ausgestaltung von Lohnverhandlungssystemen besteht seit Längerem ein großes Interesse sowohl der akademischen als auch der wirtschaftspolitisch ausgerichteten makroökonomischen Forschung (etwa in den Publikationen der OECD). Insbesondere ist die Frage relevant, ob Lohnverhandlungen zentralisiert und/oder koordiniert sind. Bezüglich der österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen wird häufig gesagt, dass es sich dabei um ein System von „Lohnführerschaft“ handelt: Am Beginn der Herbstlohnrunde stünde der Abschluss des Metallsektors, und die dort verhandelten Lohnsteigerungen gäben ein „Signal“ für die nachfolgenden Verhandlungen.

Werden die Ergebnisse von Kollektivverträgen ausführlicher betrachtet, so stellt man eine ausgeprägte zeitliche Staffelung über beinahe das ganze Jahr fest, wobei es in einzelnen Monaten

eine markante Häufung von in Kraft tretenden Verträgen gibt.

Ein empirischer Nachweis der Lohnführerschaft ist nicht einfach zu führen. Zum einen weisen die Lohnsteigerungen eine beträchtliche Varianz auf und die Abschlüsse der Metallbranche werden nicht eins zu eins in anderen Branchen übernommen. Zum anderen sind aber auch simple Korrelationen oder Regressionen alleine ebenfalls kein taugliches Mittel, da makroökonomische Größen – wie sektorale Lohnsteigerungen – auf jeden Fall hoch miteinander korreliert sind. In Anbetracht dieser Schwierigkeiten werden in Knell und Stiglbauer (2009) verschiedene Argumentationslinien und Analyseschritte verwendet, um die Existenz und Bedeutung von Lohnführerschaft nachzuweisen.

Kapitel 1 befasst sich mit einer Charakterisierung der kollektiven Lohn-

¹ Markus.Knell@oebn.at; Alfred.Stiglbauer@oebn.at. Das Wage Dynamics Network (WDN), eine Forschungs-kooperation im Eurosystem, bot Gelegenheit, sich dem Thema Lohnführerschaft und dessen makroökonomischen Implikationen ausführlicher zu widmen. Die Autoren danken Sepp Zuckerstätter für wertvolle Kommentare, Markus Bönisch und Helga Maurer (Statistik Austria) für die Zurverfügungstellung der Tariflohn- und zahl-reiche Erläuterungen sowie Josef Baumgartner für die Übermittlung der Prognosedaten des WIFO. Weiterer Dank gilt Claudia Kwapil für die Unterstützung bei der Auswertung der Daten aus dem WDN-Firmensurvey.

Wissenschaftliche
Begutachtung:
Sepp Zuckerstätter,
Arbeiterkammer
Wien

verhandlungen in Österreich. Kapitel 2 widmet sich ausführlich der zeitlichen Staffelung dieser Verhandlungen. In Kapitel 3 wird die österreichische Diskussion um das Vorhandensein von Lohnführerschaft rekapituliert und die diesbezüglichen empirischen Untersuchungen zusammengefasst. Kapitel 4 geht der Frage nach, wie sich die österreichischen Lohnsetzungsinstitutionen im internationalen Vergleich ausnehmen. Kapitel 5 zieht wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.

1 Kollektivvertragsverhandlungen in Österreich

1.1 Wer sind die Akteure?

In einem typischen Jahr werden in Österreich an die 400 Kollektivverträge abgeschlossen (ÖGB, 2005). Verhandlungen werden auf der Arbeitnehmerseite von den Gewerkschaften (der GPA für die Angestellten und verschiedenen, sektoral organisierten Gewerkschaften für Arbeiter) und auf der Arbeitgeberseite von den jeweiligen Fachverbänden der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) geführt. Im öffentlichen Dienst verhandelt die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) für die Bundesbediensteten mit der Bundesregierung, meist vertreten durch einen für den öffentlichen Dienst zuständigen Staatssekretär. Die Dachverbände (die Bundeswirtschaftskammer und vor allem der Österreichische Gewerkschaftsbund – ÖGB) spielen keine (direkte) Rolle.

Formal werden fast immer separate Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen.² Die Lohnverhandlungen für Arbeiter und Angestellte werden aber häufig in „Verhandlungsgemeinschaft“ geführt. Aufseiten der Arbeiter führten außerdem die in den letzten Jahren zu beobachtenden

Fusionen von Gewerkschaften zu einer etwas stärkeren Vereinheitlichung von Lohnabschlüssen. Eine weitere Trennlinie ist die traditionelle Unterscheidung zwischen Industrie und Gewerbe – z. B. Bauindustrie/ Baugewerbe, Eisen- und Metallgewerbe/ Metallindustrie usw. Hier gibt es sowohl bei den Niveaus der Löhne und Gehälter als auch bei den vereinbarten Lohnsteigerungen zum Teil deutliche Unterschiede.

In der Regel gelten die Kollektivverträge österreichweit. In manchen Fällen gibt es aber auch eine regionale Differenzierung – vor allem im Sektor der Nahrungs- und Genussmittel oder im öffentlichen Bereich (getrennte Verhandlungen für Wien und die sonstigen Bundesländer).

1.2 Kollektivverträge haben zumeist eine Laufzeit von einem Jahr

Um die österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen für einen längeren Zeitraum quantitativ zu charakterisieren, bräuchte man detaillierte Informationen über alle erzielten Abschlüsse und ihre Gültigkeitsdauer. Diese zu erheben, wäre extrem aufwendig. Aus diesem Grund wurde für die Untersuchung in Knell und Stiglbauer (2009) ein anderer Weg beschritten: Es wurden die detaillierten Indexreihen der Tariflohnindizes (TLI) 1986 und 1976 von Statistik Austria herangezogen, um daraus 100 Einzelreihen zu destillieren, die in der Regel einzelne wichtige Kollektivverträge repräsentieren. Nähere Ausführungen zu diesen Daten finden sich im Anhang der vorliegenden Studie.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Dauer von (Kollektivvertrags)Löhnen, sowohl in ungewichteter als auch in gewichteter Form. Gemessen an ihrem Gewicht im TLI 1986 weisen über 89%

² Allerdings kam es im Metallsektor zu einer Vereinheitlichung der Lohn- und Gehaltsschemata für Arbeiter und Angestellte.

Tabelle 1

Verteilung der Dauer von Kollektivverträgen

Laufzeit	1980 bis 2006	
	Ungewichtet	Gewichtet nach TLI 1986
	in %	
Bis 10 Monate	2,3	1,8
11 Monate	1,8	1,3
12 Monate	85,1	89,4
13 Monate	5,3	4,1
14 bis 18 Monate	4,0	2,2
Mehr als 18 Monate	1,5	1,2
Insgesamt	100,0	100,0

Quelle: Knell und Stiglbauer (2009).

der Kollektivverträge eine Laufzeit von genau einem Jahr auf. In etwa 95 % der Fälle liegt die Laufzeit zwischen 11 und 13 Monaten.³

1.3 Kollektivvertragslöhne bestimmen das Wachstum der tatsächlichen Löhne und Gehälter wesentlich mit

Österreich weist mit etwa 95 % einen hohen kollektivvertraglichen Deckungsgrad auf (Bönisch, 2008). Dies bedeutet, dass für den überwiegenden Anteil der Arbeitnehmer kollektivvertragliche Mindestlöhne⁴ und deren regelmäßige Steigerungen festgelegt sind. Somit steht die grundsätzliche Relevanz von Kollektivverträgen für die allgemeine Lohnentwicklung außer Zweifel.

Man könnte aber einwenden, dass eine Analyse von Kollektivvertragslöhnen wenig relevant ist, da doch

in vielen Branchen bekanntermaßen „Überzahlungen“ (d. h. Löhne und Gehälter über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen) üblich sind.⁵ Diese Überzahlungen beziehen sich allerdings auf die Lohnniveaus, während das Augenmerk der vorliegenden Studie dem Lohnwachstum gilt. Und hier lässt sich beobachten, dass die vereinbarten jährlichen Steigerungsraten der tatsächlichen Löhne und Gehälter meist dem Verlauf der ausverhandelten Mindestlöhne folgen.

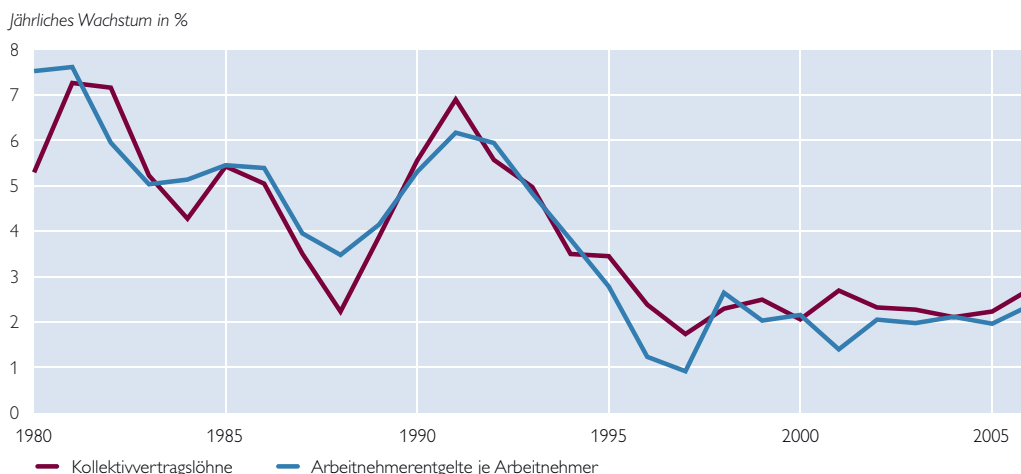
Die parallele Entwicklung dieser beiden Lohngrößen wird in Grafik 1 anschaulich dargestellt, in der das Wachstum der Kollektivvertragslöhne mit jenem der Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmer (ein Maß für die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitskosten aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung) verglichen wird. Es

³ Manchmal wird bei Kollektivvertragsabschlüssen eine Variation der Laufzeit als Instrument der Kompromissfindung eingesetzt (etwa, indem die Gültigkeitsdauer eines Kollektivvertragsabschlusses, der aus Sicht der Arbeitgeber etwas überhöht ist, verlängert wird).

⁴ In Österreich gibt es keinen allgemeinen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Es gibt allerdings eine zwischen den Sozialpartnern geschlossene Grundsatzvereinbarung über einen in den einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen umzusetzenden Mindestlohn (von derzeit monatlich 1.000 EUR brutto) sowie Mindestlohntarife für einige wenige Berufsgruppen.

⁵ Darüber hinaus gibt es in vielen Fällen neben den Kollektivvertragsabschlüssen zu den branchen- und berufs-spezifischen Mindestlöhnen auch sogenannte „Istlohn“-Abschlüsse. Für diese existiert jedoch keine – wie im Fall der Tariflohnindizes, die nur die Mindestlöhne erfassen – umfassende Datenbasis. Daher wird im vorliegenden Beitrag darauf nicht weiter eingegangen. Für eine Analyse von „Überzahlungen“ („Lohnpolster“) in Portugal siehe Cardoso und Portugal (2005).

Wachstum der Kollektivvertragslöhne und der tatsächlichen Verdienste im Vergleich (1980 bis 2006)



zeigt sich, dass die tatsächlichen Verdienste und die Kollektivvertragslöhne in einem ähnlichen Ausmaß wachsen. Die sogenannte „Lohndrift“ (die Wachstumsdifferenz zwischen den tatsächlichen Löhnen und Gehältern einerseits und den Mindestlöhnen andererseits) ist meist klein und hat primär konjunkturelle Ursachen. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist die Lohndrift allerdings meist (schwach) negativ, was wahrscheinlich mit einer Reduktion des Ausmaßes von „Überzahlungen“ und mit der Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zusammenhängt.

2 Lohnstaffelung

Löhne ändern sich nicht ständig, sondern es gibt ein ausgeprägtes zeitliches Muster: Erstens bleiben Löhne typischerweise für eine fixe Zeitdauer (in Österreich meist ein Jahr) in Kraft, und zweitens erfolgen die Lohnänderungen in unterschiedlichen Branchen auch in unterschiedlichen Monaten. Die Lohnsetzung entspricht somit weder

dem einfachsten neoklassischen Modell, in dem von vollständiger Lohnflexibilität ausgegangen wird, noch der in der gegenwärtigen makroökonomischen Literatur dominierenden Annahme von „Calvo-Kontrakten“, bei der Lohnveränderungen stochastisch erfolgen und die Wahrscheinlichkeit eines neuen Abschlusses über die Zeit konstant ist. Vielmehr entspricht das österreichische System in bemerkenswerter Weise der Annahme „gestaffelter Löhne“, wie sie erstmals von Taylor (1980) in die makroökonomische Literatur eingeführt wurde – primär um nachzuweisen, dass Geldpolitik auch unter der Annahme rationaler Erwartungsbildung persistente reale Effekte besitzen kann. Es ist überraschend, wie gering die Anzahl empirischer Studien zur Synchronisierung und Staffelung von Lohnabschlüssen ist,⁶ insbesondere angesichts der umfangreichen Neu-Keynesianischen Literatur, die auf der Annahme starrer Lohnkontrakte aufbaut.

⁶ Ausnahmen stellen dabei die ursprüngliche Arbeit von Taylor (1980) sowie die Studien von Olivei und Tenreyro (2007, 2008) dar.

Tabelle 2

Zeitliche Verteilung der Kollektivverträge im Jahr 2006

Exemplarische Reihen aus dem Tariflohnindex 1986 (in absteigender Reihenfolge nach Gewicht)	Monat des Inkrafttretens	Anzahl der Reihen im betreffenden Monat	Gewicht dieser Reihen insgesamt	
			in %	
				Gewicht kumuliert
Arbeiter Metallindustrie, Angestellte Metallindustrie, Angestellte Bergwerke und eisenerzeugende Industrie, Angestellte Stein- und keramische Industrie, Arbeiter Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	November	7	13,5	13,5
(keine)	Dezember	0	0,0	13,5
Handelsangestellte, Angestellte im allgemeinen Gewerbe, Bedienstete Hoheitsverwaltung Bund, Arbeiter Metallgewerbe, Landeslehrer Bundesländer, ÖBB-Bedienstete, Hoheitsverwaltung Bundesländer, Handelsarbeiter, Bedienstete Post- und Telegraphenverwaltung, Bundeslehrer, Hoheitsverwaltung Wien, Wachebeamte, Bedienstete Sozialversicherungsträger, Gemeindebedienstete (10.000 bis 50.000 Einwohner), Gemeindebedienstete (50.000 bis 250.000 Einwohner), Gemeindebedienstete (500 bis 10.000 Einwohner), Hochschullehrer, Arbeiter Güterverkehr, Landeslehrer Wien, Bedienstete Wiener Verkehrsbetriebe, ORF-Angestellte, Bedienstete in Busunternehmen, Heeresbedienstete, Arbeiter Forstwirtschaft	Jänner	39	54,5	68,0
Angestellte Banken und Bankiers, Angestellte Sparkassen, Angestellte Kreditgenossenschaften nach dem System Raiffeisen, Angestellte Volksbanken	Februar	8	5,3	73,3
Arbeiter landwirtschaftliche Gutsbetriebe, Angestellte landwirtschaftliche Lagerhausgenossenschaften	März	6	1,3	74,6
Angestellte Versicherungsunternehmen, Arbeiter Textilindustrie, Angestellte Druckereigewerbe, Angestellte Speditionen, Angestellte Textilindustrie Vorarlberg, Angestellte Holzverarbeitende Industrie	April	13	5,2	79,8
Arbeiter Gastronomie-, Schank- und Beherbergungsbetriebe, Arbeiter Bau- gewerbe, Arbeiter Bauhilfsgewerbe, Arbeiter Holzverarbeitende Gewerbe, Arbeiter chemische Industrie, Angestellte Baugewerbe, Arbeiter Bauindustrie, Arbeiter Holzverarbeitende Industrie, Arbeiter Stein- und keramische Industrie, Angestellte Gastronomie-, Schank- und Beherbergungsbetriebe, Angestellte Bauindustrie, Arbeiter Papierindustrie, Arbeiter Sägeindustrie	Mai	18	18,1	97,9
Arbeiter Glasindustrie	Juni	2	0,3	98,3
Fleischer	Juli	5	1,1	99,3
(keine)	August	0	0,0	99,3
(keine)	September	0	0,0	99,3
Bäcker	Oktober	2	0,7	100,0

Quelle: Knell und Stiglbauer (2009).

Anmerkung: Die Reihen basieren auf 100 Reihen aus dem Tariflohnindex 1986 mit einem Gesamtgewicht von 93%. Kriterien für Aufnahme in die Tabelle: Gewicht $\geq 0,25\%$; die Reihe mit dem größten Gewicht je Monat ist auf jeden Fall enthalten.

Die österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen haben zumeist das folgende zeitliche Muster: Zuerst treten mit November die Abschlüsse der Metallindustrie und einer Handvoll anderer Industriesektoren in Kraft, worauf mit Jahresbeginn die Handelsangestellten und viele weitere – meist dem öffentlichen Sektor zuzurechnende – Abschlüsse folgen. Im Februar schließen sich die Kollektivverträge für

den Bankensektor und im Mai eine Reihe weiterer Sektoren (v. a. der Gastronomie und des Bausektors) an. Im Sommer und im frühen Herbst treten hingegen fast keine (quantitativ) bedeutenden Kollektivverträge in Kraft. Mit dem Abschluss der Metallindustrie, der im November des Folgejahres in Kraft tritt, beginnt ein neues Kollektivvertragsjahr.

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Kollektivverträge in einem typischen Jahr (2006). Das Kollektivvertragsjahr beginnt mit den Abschlüssen, die mit Anfang November in Kraft treten. Dazu gehören insbesondere die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie sowie weitere Verträge in der Sachgüterindustrie. Im November 2006 hatten diese Verträge ein Gesamtgewicht von knapp 14% im Tariflohnindex 1986.

Im Dezember 2006 gab es bei keinen wichtigen Kollektivverträgen Lohnänderungen. Die große Mehrheit (beinahe 55% des Gesamtgewichts im Tariflohnindex 1986) der Abschlüsse tritt im Jänner eines Jahres in Kraft: Dazu gehören vor allem die Handelsangestellten sowie eine ganze Reihe von Bediensteten im öffentlichen Sektor, wie Tabelle 2 zeigt. Über das Kollektivvertragsjahr (von November eines Jahres bis zum Oktober des Folgejahres) gesehen, hat sich damit bereits das Gros der Löhne (mehr als zwei Drittel) und Gehälter aller unselbstständig Beschäftigten in Österreich geändert.

In den darauffolgenden drei Monaten kommt es nur in vergleichsweise wenigen

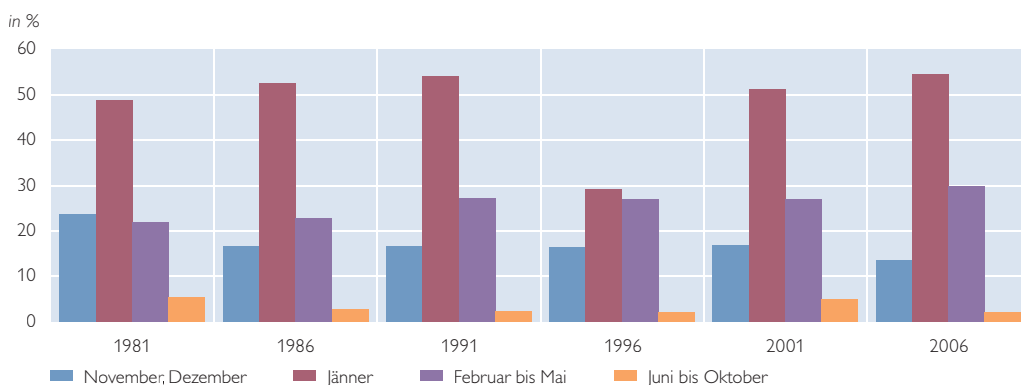
Branchen zu Änderungen. Zu diesen gehören unter anderen die Kreditinstitute (im Februar) und die Versicherungen (im April). Nach dem Jänner ist schließlich der Mai jener Monat mit einem relativ hohen Maß an Lohn- und Gehaltsänderungen (etwa 18%, gemessen am Gewicht). In diesem Monat treten vor allem üblicherweise die kollektivvertraglichen Änderungen in der Gastronomie und im Bausektor in Kraft. Damit sind nun (nach sechs Monaten) beinahe alle kollektivvertraglichen Änderungen erfolgt (etwa 98% des Gesamtgewichts).

Inwieweit ist diese Momentaufnahme – das Jahr 2006 – typisch für einen längeren Zeitraum? Natürlich ist nicht jedes Jahr gleich, aber das Grundmuster ist sehr stabil. Insbesondere ist relevant, dass der Lohnabschluss im Metallsektor seit 1981 jedes Jahr im November Gültigkeit erlangt hat.⁷ Zusätzlich ist aber auch der weitere Ablauf der Lohnstaffelung seit vielen Jahren relativ konstant.

Grafik 2 belegt dies für den Zeitraum 1981 bis 2006 (in Fünf-Jahres-Schritten). Man sieht, dass der Anteil

Grafik 2

Zeitliche Verteilung des Inkrafttretens von Kollektivverträgen in Österreich (1981 bis 2006)



Quelle: Knell und Stiglbauer (2009).

⁷ 1980 trat der neue Kollektivvertrag im Oktober in Kraft.

der Kollektivverträge in den Monaten November und Dezember leicht abgenommen, während jener im Jänner etwas zugenommen hat – ebenso wie der Anteil der Abschlüsse für Februar bis Mai (der geringe Anteil im Jänner 1996 hat mit den Nulllohnrouden im öffentlichen Dienst in diesem Jahr zu tun).

Angesichts Grafik 2 könnte man fast meinen, dass das beschriebene zeitliche Muster so alt ist wie die Sozialpartnerschaft in Österreich. Tatsächlich gibt es dieses erst seit dem Beginn der 1980er-Jahre. In der Tat zeigen die Daten für die Jahre vor 1980 eine andere zeitliche Abfolge, die nicht nur von jener in Tabelle 2 und Grafik 2 dokumentierten abweicht, sondern darüber hinaus auch noch ziemlich instabil ist. Zu einem ähnlichen Befund kommen auch Brandl und Traxler (2008). Die Hinwendung zum beschriebenen Ablauf ist eng verbunden mit der Installation eines Systems von Lohnführerschaft in Österreich.

3 Lohnführerschaft

Das österreichische System der Kollektivvertragsverhandlungen weist nicht nur Lohnstaffelung auf, sondern es ist auch häufig davon die Rede, dass der – üblicherweise zuerst abschließende – Metallsektor der „Lohnführer“ ist und somit die nachfolgenden Abschlüsse wesentlich beeinflusst. Zunächst wird der Ursprung dieses Systems skizziert, danach widmet sich das vorliegende Kapitel der Frage des empirischen Nachweises von Lohnführerschaft.

3.1 Metallarbeiter als Lohnführer seit den frühen 1980er-Jahren

Etwa seit 1980 erhebt die Metallarbeitergewerkschaft⁸ Anspruch auf Lohnführerschaft in Österreich. Damit wurde eine bewusste Abkehr von dem bis dahin gültigen Prozedere eines Systems zentral koordinierter Kollektivvertragsverhandlungen vollzogen (Traxler, 2005). Diese Änderung steht in engem Zusammenhang mit der Hinwendung Österreichs zur Hartwährungspolitik (Nowotny, 2006).

Eine Stellungnahme der Metallergewerkschaft steht programmatisch für diesen neuen Kurs: „Die Möglichkeiten der Lohnpolitik sind in den Bereichen der Wettbewerbswirtschaft festzustellen, die Lohnpolitik in den geschützten Bereichen hat sich daran zu orientieren. [...] Allgemein werden Wachstum und Inflation als Hauptgrößen der Lohnpolitik angesehen. [...]“ (Tätigkeitsbericht des Österreichischen Gewerkschaftsbunds 1982, zitiert nach Traxler, 2005).

Hervorzuheben ist der Umstand, dass in der zitierten Stellungnahme auch die Zielsetzung einer überbetrieblichen Umverteilung der Löhne abgelehnt wird (wie sie offenbar bis in die 1970er-Jahre angestrebt wurde): „Die Möglichkeiten der Umverteilung zeigen sich fast ausschließlich im Betrieb. [...] Eine Umverteilung unter nicht zusammenhängenden Betrieben ist nicht nur nicht möglich, sondern auch nicht wünschenswert. [...] Aber auch die extrem unterschiedlichen Erträge erzwingen extreme Lohndiskrepanzen [...]“ (ibd.).

⁸ In den letzten Jahren ist durch Fusionen aus der Metallergewerkschaft die „Gewerkschaft Metall Textil Nahrung“ (GMTN) entstanden. Im Metallsektor vertritt diese Gewerkschaft die Arbeiter von Unternehmen in den ÖNACE 2008-Abschnitten 24 bis 32. Zu diesen gehören Metallherzeugung und -bearbeitung, die Herstellung von Metallenergieerzeugnissen, der Maschinenbau, die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen sowie der Fahrzeugbau. Für die Angestellten im Metallsektor übernimmt die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) die Lohnverhandlungen. Diese werden in Verhandlungsgemeinschaft mit der GMTN vorgenommen.

3.2 Tatsächlich Lohnführerschaft?

Eine bloße Absichtserklärung – wie die eben zitierte – sagt allerdings nichts über den effektiven Einfluss des Metallereabschlusses auf die zeitlich nachfolgenden Kollektivverträge aus. Ein empirischer Beleg wäre erforderlich, dieser ist jedoch wegen der damit verbundenen Schwierigkeiten, wie der Schaffung einer geeigneten Datenbasis und der Verwendung einer adäquaten empirischen Schätzmethode, lange nicht erbracht worden. Darüber hinaus müssen konzeptionelle Fragen geklärt werden.

3.2.1 Lohnsteigerungen weisen eine große Bandbreite auf

Ein klares Indiz für Lohnführerschaft wären uniforme Lohnsteigerungen in allen Branchen. Solche existieren jedoch keineswegs, die jährlichen Lohnsteigerungen weisen im Gegenteil eine beträchtliche Varianz auf.

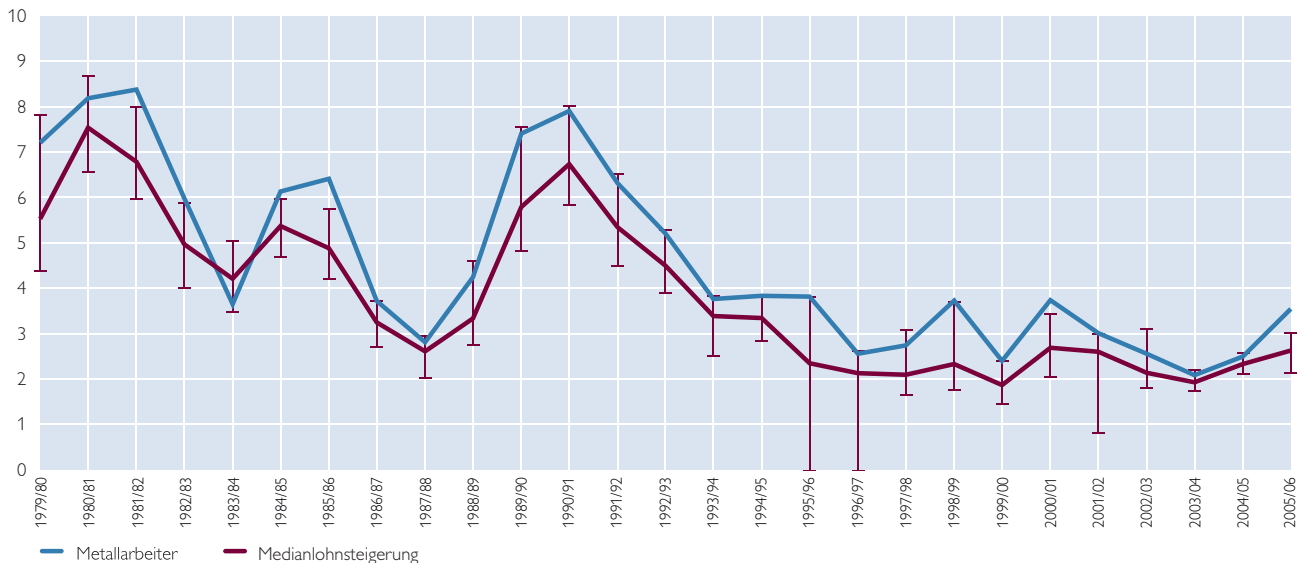
Grafik 3 stellt die jährlichen Lohnsteigerungen im Metallsektor im Vergleich zum Median aller Lohnabschlüsse sowie zum ersten und neunten Dezil dieser Abschlüsse dar. In manchen Jahren (z. B. 1989/90 und 1990/91) beträgt die Differenz zwischen erstem und letztem Dezil mehr als zwei Prozentpunkte.⁹ Die Wachstumsraten der kollektivvertraglichen Löhne im Metallsektor sind im Vergleich zu jenen in anderen Sektoren relativ hoch: Sie liegen fast immer über dem neunten Dezil aller Kollektivvertragsabschlüsse.

Wenn es Lohnführerschaft gibt, so führt sie nicht zu uniformen Lohnsteigerungen. Auch ein Blick auf die institutionellen Gegebenheiten lässt Zweifel an der tatsächlichen Effektivität von Lohnführerschaft aufkommen: Kollektivverträge in Österreich sind schließlich Sektorkollektivverträge. Während auf der Arbeitgeberseite (mit Aus-

Grafik 3

Jährliches Wachstum der MetallereLöhne im Vergleich zu anderen Kollektivverträgen

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %



Quelle: Knell und Stiglbauer (2009).

Anmerkung: Die vertikalen Linien stehen für das erste bzw. das neunte Dezil der Lohnsteigerungen aller Kollektivvertragsabschlüsse.

⁹ Die ebenfalls auffällig großen Dezilsabstände in den Jahren 1995/96 und 1996/97 – das erste Dezil liegt jeweils bei null – sind auf „Nulllohnstunden“ im öffentlichen Sektor zurückzuführen.

nahme des öffentlichen Diensts) immer die WKÖ involviert ist, werden die Arbeitnehmer von einer größeren Anzahl von Einzelgewerkschaften vertreten. Andere Gewerkschaften sind in keiner Weise an den Abschluss im Metallsektor gebunden und es gibt auch keine „Formel“, nach der dieser bei den nachfolgenden Verhandlungen berücksichtigt werden sollte. Zudem ist der ÖGB als Dachverband relativ schwach im Vergleich zu den Einzelgewerkschaften.

Pollan (2004) äußerte vor einigen Jahren starke Zweifel am Vorhandensein von Lohnführerschaft und versuchte dies auch empirisch zu untermauern. Pollans Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass Lohnführerschaft zu einer Angleichung der Lohnniveaus in verschiedenen Branchen führen müsse.¹⁰ Diese Gleichsetzung von Lohnführerschaft mit solidarischer Lohnpolitik ist problematisch, wenn man das zuvor angeführte Zitat der Metallergewerkschaft bedenkt, wonach Solidarität zwischen den verschiedenen Branchen explizit nicht (mehr) angestrebt wird.¹¹ Auch Pollans Versuch, das Vorliegen von Lohnführerschaft empirisch zu widerlegen, ist nicht überzeugend. Er zeigt zuerst auf, dass es hohe Unterschiede bei den kollektivvertraglichen Stundenlöhnen und Monatsgehältern gibt und will dann mithilfe von Branchenreihen aus dem Tariflohnindex nachweisen, dass sich die Löhne und Gehälter über die Zeit auseinanderentwickelt haben. Dies ist aber mit

Indexreihen nicht möglich, da diese keine Information über die absolute Höhe der Löhne und Gehälter beinhalten.

Traxler (2005) stellte in einer Replik klar, dass makroökonomische Koordination von Lohnverhandlungen (etwa durch Lohnführerschaft) zweierlei Zielsetzungen haben kann: (1) Gesamtwirtschaftliche Lohnmoderation oder (2) eine Koordination der Lohnabschlüsse, die sich einem verteilungspolitischen Ziel unterordnet. Beides sei nicht miteinander vereinbar. Lohnführerschaft im Sinn von (1) diene dem exponierten (exportorientierten) Sektor einer Volkswirtschaft durch die Bedachtnahme auf die Lohnstückkostenentwicklung im Vergleich zu anderen Ländern und der Zielsetzung, im nationalen Vergleich zumindest so hohe Löhne zu zahlen, damit Arbeitskräfte nicht in andere Sektoren abwandern.¹² Traxler kann zu diesem Zeitpunkt selbst keine empirische Evidenz zum Thema vorlegen, kündigt aber das spätere Erscheinen einer derartigen Untersuchung an. Auf diese (Brandl und Traxler, 2008) wird im Kasten „Empirischer Nachweis von Lohnführerschaft“ eingegangen.

3.2.2 Operationalisierung des Begriffs der Lohnführerschaft

Die bisherigen Ausführungen legen nahe, dass die Lohnabschlüsse des Lohnführers eine Richtlinie für die Lohnsteigerungen in anderen Sektoren darstellen, die allenfalls auch im Sinn einer „Obergrenze“ zu verstehen sind.

¹⁰ Pollan untermauert diese Feststellung mit einer Aussage des früheren Gewerkschaftsfunktionärs und späteren Generaldirektors der Oesterreichischen Nationalbank, Heinz Kienzl, wonach die Gewerkschaften in Österreich eine solidarische Lohnpolitik anstrebten (Kienzl, 1973, zitiert nach Pollan, 2004).

¹¹ Eine Untersuchung mithilfe von Sozialversicherungsdaten der Jahre 1972 bis 1991 (Gusenleitner et al., 1998) kommt zu dem Schluss, dass die Lohnungleichheit (gemessen auf der Ebene der individuellen Arbeitnehmer) in Österreich bis 1977 abgenommen hat, und danach stetig gestiegen ist. Dies ist mit der Ansicht, dass ursprünglich solidarische Lohnpolitik betrieben, aber später aufgegeben wurde, kompatibel.

¹² Ein gewisses Ausmaß an Solidarität im Sinn einer Dämpfung der sektoralen Lohnunterschiede soll dadurch erzielt werden, dass sich der lohnführende Metallsektor weniger an der Branchenproduktivität, sondern an der (zumeist niedrigeren) gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientiert (ÖGB, 2003).

Da die Lohnsteigerungen nicht uniform sind, ist andererseits davon auszugehen, dass die sektoralen Löhne nicht ausschließlich vom Abschluss des Lohnführers determiniert werden. Es kann sich somit lediglich um einen *partiellen* Einfluss des Lohnführers auf die folgenden Kollektivverträge handeln, die überdies von sektorspezifischen und allenfalls veränderten makroökonomischen Gegebenheiten beeinflusst werden. Deshalb werden in empirischen Studien zur Lohnführerschaft Lohnregressionen für mögliche Folgesektoren durchgeführt, wobei als erklärende Variable – neben anderen – die Lohnsteigerungen des potenziellen Lohnführers eingehen (so z. B. Smith (1996) für eine Studie der britischen Chemieindustrie sowie Lindquist und Vilhelmsson (2006) für Schweden).

Allerdings gilt es zu beachten, dass das bloße Resultat, dass der Koeffizient des potenziellen Lohnführers signifikant positiv von null verschieden ist, nicht als alleiniger Beleg für Lohnführerschaft zu dienen vermag. Wegen der hohen Korrelation der sektoralen Lohnabschlüsse untereinander ist ein solches Ergebnis für viele hypothetische „Lohnführer“ wahrscheinlich. Zusätzliche empirische Analysen sind daher notwendig. Lindquist und Vilhelmsson (2006) führen Granger-Kausalitätstests durch, um festzustellen, ob der öffentliche Sektor in Schweden Lohnführereigenschaften besitzt. Smith (1996) prüft hingegen die Plausibilität von Lohnführerschaft mithilfe von Spezifikationstests verschiedener empirischer Modelle.

3.2.3 Für Österreich kann Lohnführerschaft tatsächlich empirisch festgestellt werden

In Knell und Stiglbauer (2009) wird das Taylor-Modell gestaffelter Lohnkontrakte (Taylor, 1980) um sogenannte „Referenznormen“ erweitert, die einen direkten Einfluss der Löhne anderer Sektoren bei der Lohnbildung zulassen. Aus dem Taylor-Modell wird eine Schätzgleichung abgeleitet und empirisch als Panelregression mit variablen Koeffizienten umgesetzt. Das empirische Modell umfasst 100 Einzelzeitreihen aus dem Tariflohnindex für einen Zeitraum von 27 Jahren (1980 bis 2006).

Unter den getesteten Referenznormen liefert die Spezifikation mit dem Metallarbeiterabschluss als direkten Einflussfaktor („Lohnführerschaftsnorm“) auf die sektoralen Kollektivvertragslöhne insgesamt die plausibelsten Ergebnisse. Insbesondere zeigt sich, dass der lohnführende Metallsektor erheblich stärker auf makroökonomische Prognosen reagiert als die anderen Sektoren. Dieser Befund stützt sich unter anderem auf Tests von Parameterrestriktionen, wie sie sich aus dem theoretischen Modell ergeben und auf Spezifikationstests wie in Smith (1996). Nähere Details zu dieser Studie finden sich im Kasten „Empirischer Nachweis von Lohnführerschaft“. Dieses Ergebnis kann als empirischer Nachweis für das Vorliegen von Lohnführerschaft in Österreich angesehen werden.

Empirischer Nachweis von Lohnführerschaft

Im Folgenden werden die Methodik und die Hauptergebnisse der Forschungsarbeit von Knell und Stiglbauer (2009) genauer vorgestellt. Neben Einzelreihen aus dem Tariflohnindex (siehe Anhang) wurden für diese Untersuchung makroökonomische Zeitreihen für die Erwartungen über Inflation, Arbeitslosigkeit und das reale Wirtschaftswachstum verwendet (in jedem Fall basierend auf den Prognosen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung – WIFO).

Theoretisches Modell

Den Ausgangspunkt der Studie bildet das sogenannte Taylor-Modell, das eine Analyse der Persistenz von Inflation (und anderer makroökonomischer Variablen) ermöglicht, die durch die Lohnrigidität bei gestaffelten Lohnverhandlungen mit fixer Kontraktdauer hervorgerufen werden (Taylor, 1980). Die Löhne anderer Sektoren gehen dabei nur in dem Maß in die Lohnsetzung eines Sektors ein, als sie die erwartete Inflation (und damit den erwarteten Reallohn) beeinflussen.

Umfragen unter Managern, Personalchefs und Gewerkschaftsvertretern legen jedoch nahe, dass die Löhne von anderen Sektoren oft direkt als Richtschnur („Referenznorm“) für Lohnabschlüsse dienen. Daher wird das Taylor-Modell in einer Weise erweitert, die den Einfluss solcher Referenznormen zulässt. Dabei werden verschiedene Arten von Referenznormen in Erwägung gezogen. Die beiden wichtigsten Normen sind eine sogenannte „externe Referenznorm“, bei der der durchschnittliche Lohnabschluss aller anderen Sektoren (seit der letzten eigenen Lohnänderung) als Referenznorm dient. Es ist zu beachten, dass unter dieser Annahme alle Sektoren gleich agieren: Jeder Sektor verwendet die durchschnittliche Lohnentwicklung im Rest der Wirtschaft als Bezugspunkt für die eigenen Verhandlungen.

Die zweite wichtige Referenznorm ist eine „Lohnführerschaftsnorm“. Diese ist per definitionem asymmetrisch: Für die Folgesektoren ist der Abschluss des Lohnführers der Bezugspunkt, während der Lohnführer selbst keine Referenznorm hat (und nur – wie im ursprünglichen Taylor-Modell – die realwirtschaftlichen Aussichten und Inflationsaussichten in Erwägung zieht). Die Lösung des theoretischen Modells ergibt, dass die Höhe des Persistenzparameters von der Ausgestaltung der Referenznorm abhängt. Sie ist im um Referenznormen erweiterten Taylor-Modell in jedem Fall höher als im Grundmodell, wobei diese zusätzliche Persistenz allerdings im Fall der Lohnführerschaftsnorm beträchtlich niedriger ausfällt als bei der externen Referenznorm. Dies ist plausibel, weil der Blick des lohnführenden Sektors in viel stärkerem Maß in die Zukunft gerichtet und von vergangenen Lohnabschlüssen unabhängig ist. Das System der kollektiven Lohnverhandlungen ist damit viel eher in der Lage, eine makroökonomische „Kursänderung“ (etwa als Reaktion auf einen Schock wie die gegenwärtige Wirtschaftskrise) herbeizuführen.

Empirisches Modell und ökonometrische Schätzungen

In einem weiteren Schritt wird aus dem theoretischen Modell eine Schätzgleichung abgeleitet, in der die Lohnänderung eines Sektors vor allem abhängt von

- einer Referenznorm,
- der erwarteten Inflation (abgebildet durch die jeweils aktuelle WIFO-Prognose für das kommende Jahr) und
- der erwarteten realwirtschaftlichen Entwicklung, gemessen am realen Wirtschaftswachstum oder der Veränderung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote (ebenfalls abgebildet durch WIFO-Prognosen).

Das theoretische Modell impliziert eine Parameterrestriktion, die für die Beurteilung der Validität der Regressionsergebnisse wichtig ist: Die Summe der Koeffizienten von erwarteter Inflation und Referenznorm sollte gleich eins sein.

Bei den Panelregressionen wurde ein Modell mit variablen Koeffizienten herangezogen, da im Fall des Vorliegens von Lohnführerschaft unterschiedlich starke sektorale Reaktionen auf die erwähnten Einflussfaktoren zu erwarten sind.

Ergebnisse

Die Regressionen brachten plausible Ergebnisse: Alle drei genannten erklärenden Variablen sind wesentliche Determinanten der sektoralen Lohnentwicklung. Der Koeffizient der Referenznormen ist dabei im Durchschnitt etwa so groß wie jener der erwarteten Inflation. Auch die prognostizierte realwirtschaftliche Entwicklung beeinflusst die Lohnabschlüsse in der zu erwartenden Weise.

Die simple Gegenüberstellung der einzelnen Regressionsergebnisse liefert jedoch noch keinen Hinweis darauf, welche der verschiedenen Referenznormen die beste Beschreibung des Lohnsetzungsprozesses in Österreich darstellt. Um diese Frage zu klären, wurden drei weitere Untersuchungsschritte verwendet. Erstens konnte man aus den Resultaten verschiedener Spezifikationstest („J-tests“, „Nested-tests“) folgern, dass die Lohnführerschaftsnorm der externen Norm eindeutig vorzuziehen ist. Zweitens legen auch weitere Tests auf die erwähnte Parameterrestriktion diesen Schluss nahe, der überdies – drittens – durch eine Analyse des zeitlichen Musters der geschätzten Koeffizienten über das Kollektivvertragsjahr gestützt wird. Der vorliegende Beitrag schließt aus der gesammelten Evidenz, dass Lohnführerschaft tatsächlich ein Charakteristikum der österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen ist.

Geschätzte Koeffizienten in der Standardspezifikation

Erklärende Variable	Durchschnitt über alle Sektoren	Ergebnisse für den lohnführenden Sektor (Metallarbeiter)
Referenznorm (Lohnführerschaftsnorm)	0,579 (0,017)***	x x
Inflation (Prognose)	0,454 (0,034)***	1,216 (0,094)***
Absolute Veränderung der Arbeitslosenrate (Prognose)	-0,219 (0,100)**	-2,092 (0,331)***

Quelle: Knell und Stiglbauer (2009).

Anmerkung: Standardabweichungen in Klammern. *** bzw. ** steht für Signifikanz auf dem 1%- bzw. 5%-Niveau. Die Schätzgleichung inkludiert auch eine Konstante und Periodendummies.

Interessant ist auch die Heterogenität der geschätzten Koeffizienten. Die obige Tabelle stellt in der ersten Spalte die Höhe der drei zentralen Einflussfaktoren im Durchschnitt über alle Sektoren dar. Eines der interessantesten Ergebnisse aus den Regressionen mit variablen Koeffizienten ist der Umstand, dass der lohnführende Sektor (zweite Spalte) weitaus stärker auf die erwartete makroökonomische Entwicklung reagiert. Der Koeffizient der prognostizierten Arbeitslosigkeit ist hier fast zehnmals so groß wie im Mittel aller Sektoren (wo sich nur eine schwache statistische Signifikanz ergibt). Auch der Koeffizient der prognostizierten Inflation liegt wesentlich über dem Durchschnitt. Dies legt nahe, dass in den Folgesektoren die makroökonomischen Aussichten kaum direkt, sondern primär mittelbar über den Abschluss des Lohnführers in die Lohnabschlüsse einfließen.

Zu Brandl und Traxler (2008)

Diese empirische Untersuchung stützt sich auf detaillierte Daten zu einzelnen Kollektivvertragsabschlüssen und vergleicht die Periode von 1969 bis 1979 mit jener von 1980 bis 2004. Mithilfe von einfachen linearen Regressionen finden die Autoren Belege für Lohnführerschaft in der zweiten Periode, nicht jedoch in der ersten, was mit der gängigen Charakterisierung der österreichischen Lohnverhandlungen und ihrer Entwicklung konsistent ist.

Gegen die empirische Methode lassen sich einige Einwände vorbringen: (1) Die Schätzgleichung ist ad hoc und nicht aus einem theoretischen Modell abgeleitet. (2) Es werden keine

Prognosedaten verwendet. (3) Die Schätzgleichung enthält gleich zwei realwirtschaftliche Indikatoren (Wirtschaftswachstum und Veränderung der Arbeitslosigkeit). (4) Die Untersuchung zieht keine alternativen Referenznormen und allfällige Asymmetrien in Betracht. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass – wie ausgeführt – ein positiv signifikanter Koeffizient eines potenziell lohnführenden Sektors keine starke empirische Evidenz für Lohnführerschaft ist. Der vorliegenden Studie zufolge würde das für die Mehrheit der Sektoren zutreffen.

4 Lohnsetzung: eine internationale Perspektive

4.1 Österreichische Kollektivverträge weisen im internationalen Vergleich einen hohen Deckungsgrad und eine kurze Laufzeit auf

In internationalen Publikationen wird Österreich regelmäßig als das Land mit dem höchsten Deckungsgrad angeführt – die Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen sind für beinahe alle Arbeitnehmer gültig (OECD, 2004, Tabelle 3.3; Du Caju et al., 2009, Tabelle 1).

Dennoch sind kollektive Lohnverhandlungen auch in anderen Ländern eine wichtige Determinante der Lohnentwicklung: Eine Firmenbefragung im Rahmen des WDN ergab, dass sich die Löhne von Beschäftigten nur vergleichsweise selten ändern, und dass der wesentliche Grund dafür das Inkrafttreten von neuen Kollektivverträgen ist (Druant et al., 2009). Dies gilt noch mehr in den Ländern des Euroraums, weil hier – im Vergleich zu den übrigen EU-Mitgliedstaaten – kollektive Lohnverhandlungen besonders bedeutsam sind.

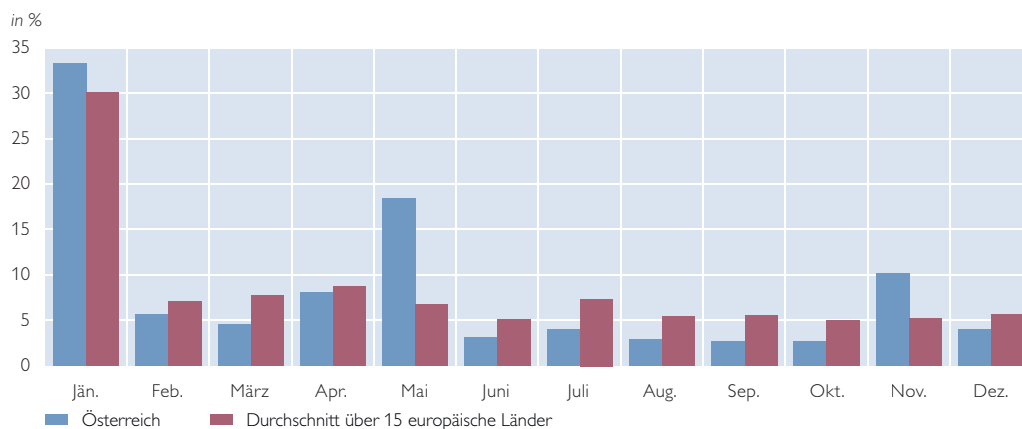
Mit einer Laufzeit von etwa einem Jahr haben Kollektivverträge in Österreich im europäischen Vergleich eine eher kurze Laufzeit. In anderen Ländern (z. B. Belgien, Irland, Spanien und Schweden) sind Kontraktlängen von zwei bis drei Jahren üblich (Du Caju et al., 2008). Dies verringert in Österreich einerseits das Bedürfnis nach Lohnindexierung und ermöglicht weiters –

zusammen mit dem dezentralen Koordinationsinstrument der Lohnführerschaft – dass die österreichische Lohnentwicklung sich vergleichsweise rasch an konjunkturelle Gegebenheiten anpassen kann und die Reallöhne relativ flexibel sind (Arpaia und Pichelmann, 2007).

4.2 Auch in anderen Ländern werden die Löhne am häufigsten im Jänner angepasst

Dem Umstand, dass kollektivvertragliche Lohnänderungen nicht gleichmäßig über das Jahr verteilt sind, sondern in bestimmten Monaten gehäuft auftreten, wurde bislang in der makro- und arbeitsmarktökonomischen Forschung zu wenig Beachtung geschenkt. Die jüngste Befragung des WDN zeigt (Druant et al., 2009), dass dieses Muster nicht nur ein österreichisches Spezifikum ist, sondern ein weitverbreitetes Phänomen darstellt. In Grafik 4 werden die typischen Monate von Lohnveränderungen in Österreich mit einem europäischen Durchschnittswert (der sich auf 15 Länder bezieht) kontrastiert. Im Unterschied zu den bisher verwendeten Daten basieren diese nicht auf offiziellen Tariflohnindexreihen, sondern auf Firmenbefragungen, bei denen der öffentliche Sektor ausgeblendet wurde. Dies erklärt, warum bei der Umfrage nur 33% der österreichischen Firmen den Jänner als Änderungsmonat nennen (im Vergleich zu 55% in Tabelle 2). Sieht man davon ab, so ist die Korrelation der beiden Monatsverteilungen aber

Lohnänderungsmonate im europäischen Vergleich



Quelle: WDN Survey, Druant et al. (2009).

Anmerkung: Anteil der befragten Firmen, die angeben, ihre Löhne typischerweise in einem bestimmten Monat zu ändern. Für jene Firmen, die angeben, keinem typischen zeitlichen Muster zu folgen, wurde angenommen, dass sich ihre Änderungen wie jene der anderen Firmen über das Jahr verteilen. Der (nicht nach Ländergröße gewichtete) Durchschnitt bezieht sich auf folgende Staaten: Belgien, Tschechische Republik, Estland, Spanien, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal und Slowenien.

sehr hoch (der Rangkorrelationskoeffizient beträgt 0,9 und ist hoch signifikant).

Es zeigt sich, dass auch auf der europäischen Ebene ein hoher Anteil (ca. 30%) an neuen Lohnabschlüssen im Jänner in Kraft tritt, wobei dieser Prozentsatz für Spanien, Portugal, die Niederlande und Ungarn besonders hoch ausfällt (um die 50%). Die große Bedeutung der Monate Mai und – insbesondere – November ist aber eine Besonderheit des österreichischen Systems, während in manchen anderen Ländern gehäufte Abschlüsse im Juli (Belgien, Frankreich), März (Portugal), April (Tschechische Republik, Irland, Ungarn) oder im August (Slowenien) auftreten. Möglicherweise benötigt aber ein System der Lohnführerschaft eine längere Zeitspanne ohne maßgebliche neue Lohnabschlüsse (in Österreich von Mai bis November), damit der tonangebende Sektor nach der Sommerpause gleichsam

unbelastet durch vergangene Entwicklungen eine neue Leitlinie aushandeln kann.

In jedem Fall scheint die Berücksichtigung von Asymmetrien in der Lohnstaffelung aus wirtschaftspolitischer und aus Modellierungssicht geboten zu sein, wie in Kapitel 5 noch näher ausgeführt wird.

4.3 Lohnführerschaft dient häufig als Koordinationsmechanismus in sektoralen Lohnverhandlungen

Lohnverhandlungssysteme stehen seit Längerem im Zentrum des Interesses makroökonomischer Forschung, da sie nach Meinung vieler eine wesentliche Determinante der makroökonomischen Performance von Ländern (insbesondere hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsgrad) seien. Viele Ökonomen sehen Marktmacht aufseiten der Arbeitnehmer¹³ kritisch, da diese im Vergleich zu Wettbewerbsmärkten zu

¹³ Der Arbeitgeberseite wird hingegen kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Dies erklärt sich wohl daraus, dass es in den – die ökonomische Literatur dominierenden – angelsächsischen Ländern eine überwiegend dezentrale Lohnfindung gibt, wo Löhne entweder individuell oder zwischen einer Gewerkschaft und der Unternehmensleitung verhandelt werden. Die Existenz und die Bedeutung von Arbeitgeberverbänden bei Lohnverhandlungen wird aus dieser Perspektive zu wenig beachtet.

höheren Preisen und geringeren Mengen bzw. – im Arbeitsmarktkontext – zu überhöhten Löhnen und höherer Arbeitslosigkeit führe. Geht man jedoch davon aus, dass Marktperfektionen (wie Informationsasymmetrien etc.) allgegenwärtig seien, dann können kollektive Lohnverhandlungen unter Umständen das Marktergebnis verbessern (Schettkat, 2003).

Sehr populär ist in diesem Zusammenhang die Calmfors-Driffill-Hypothese (Calmfors und Driffill, 1988), nach der sowohl dezentralisierte als auch zentralisierte kollektive Lohnverhandlungen zu niedrigerer Arbeitslosigkeit führen als Lohnverhandlungen auf der mittleren (d. h. sektoralen) Ebene. In zentralen Lohnfindungssystemen würden zwar von den Gewerkschaften – aufgrund höherer Marktmacht – höhere Löhne erzielt werden können. Gleichzeitig würden die Gewerkschaften aber mögliche negative makroökonomische Konsequenzen ihrer Entscheidungen (etwa erhöhte Arbeitslosigkeit) von vornherein berücksichtigen und daher freiwillig Lohnverzicht üben.

Die Calmfors-Driffill-Hypothese wurde aus einer Vielzahl von Gründen kritisiert. Im vorliegenden Zusammenhang ist vor allem die Kritik von Interesse, die von Soskice (1990) vorgebracht wurde: Für das Ergebnis von Lohnverhandlungen sei weniger die formale Ebene relevant, auf der diese durchgeführt wurden, sondern ob es eine gesamtwirtschaftliche Koordination gäbe. Koordination könne auf viele Arten bewerkstelligt werden, sei es durch tatsächlich zentralisierte Lohnverhandlungen oder durch dezentrale Koordination innerhalb von Dachverbänden auf Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerseite oder durch Lohnführerschaft. Aus diesem Grund werden Lohnverhandlungssysteme heutzutage

sowohl hinsichtlich ihres formalen Zentralisierungsgrads als auch durch den Grad der Koordination der Verhandlungen charakterisiert.

In der gegenwärtigen Klassifikation der OECD wird Österreich als ein Land mit mittlerer Zentralisation (3 von 5) und hoher Koordination der Lohnverhandlungen (4 von 5) klassifiziert (OECD, 2004, Tabelle 3.5). Demnach weisen auch die Lohnverhandlungen z. B. in Belgien, Finnland, Deutschland, Irland, Italien, Japan und den Niederlanden einen hohen Grad an Koordination auf. In diesen Ländern bedient man sich vielfach eines Systems der Lohnführerschaft (Traxler, 2005; Du Caju et al., 2009) oder aber es besteht ein dreiseitiges System der Lohnsetzung, bei der auch die jeweilige Regierung involviert ist. Empirische Studien, die für eines der genannten Länder einen detaillierten Nachweis der Bedeutung von Lohnführerschaft versucht hätten, dürften jedoch bislang nicht vorliegen.

5 Wirtschaftspolitische Implikationen

In der Neu-Keynesianischen Literatur, die die makroökonomische Forschung der letzten Jahrzehnte beherrscht hat (Woodford, 2003; Galí, 2008) spielen vertraglich fixierte Preise und Löhne eine zentrale Rolle. In den einfachsten Modellen dieser Theorieströmung sind diese die einzigen vorhandenen Friktionen, die daher auch alleine für reale Effekte von Nachfrageschocks und Geldpolitik verantwortlich sind. Die Wirkungsmechanismen und Implikationen der Modelle hängen allerdings entscheidend von den zugrunde liegenden Annahmen über die Lohnbildung ab. Es ist daher wichtig, sich stärker und detaillierter als bisher mit den Feinheiten real existierender Lohnbildungssysteme auseinanderzusetzen.

Dies wird in einer Studie von Knell (2009) nachgewiesen, in der gezeigt wird, dass Schlussfolgerungen über das Ausmaß von Reallohnflexibilität stark von Annahmen über institutionelle Details des Lohnsetzungsprozesses beeinflusst werden. Je nachdem, ob asymmetrische Lohnstaffelung, die Verwendung indexierter Lohnverträge und die Wichtigkeit unterschiedlicher Kontraktlängen berücksichtigt werden, ändert sich auch die Einschätzung darüber, welche Länder man als flexibel oder als rigide klassifiziert.

In Knell und Stiglbauer (2009) wurde dies für die wichtigen (aber oftmals vernachlässigten) Institutionen von Lohnstaffelung und Lohnführerschaft näher dargestellt. Es zeigt sich, dass eine zeitlich konzentrierte Lohnstaffelung (z. B. ein System, in dem die Mehrzahl der neuen Abschlüsse im Jänner erfolgt) zu einer rascheren Schockabsorption fähig ist als ein System, bei dem die neuen Abschlüsse gleichmäßig über das Jahr verteilt sind. Das ist auch intuitiv einleuchtend, weil es in solch einem konzentrierten System zwar unterjährig zu geringen Lohnänderungen kommt, dafür kann es aber um jeden Jahreswechsel eine besser abgestimmte und koordinierte Neufestsetzung geben.

In ähnlicher Weise zeigt sich auch, dass ein System mit Lohnführerschaft notwendige Anpassungsprozesse beschleunigen kann. Dies ist in Grafik 5 veranschaulicht, in der die idealtypische Reaktion der allgemeinen Lohnentwicklung in Österreich unter der vereinfachenden Annahme dargestellt wird, dass der Abschluss des Lohnführers vollkommen imitiert wird. Der Reaktionspfad basiert auf den zeitlichen Gewichten, wie sie in Tabelle 2 zu finden sind. Nachdem zuerst in den Perioden –6 bis –1 ein relativ hohes Nominallohnwachstum herrschte (4%

in der Grafik; die konkreten Zahlen dienen nur illustrativen Zwecken), verringert sich ab Periode 0 das Lohnwachstum, nachdem sich der Lohnführer mit einem Abschluss von +1% an veränderte makroökonomische Gegebenheiten (etwa an eine deutlich erhöhte prognostizierte Arbeitslosigkeit und/oder eine niedrigere Inflation) angepasst hat. Gemäß dem zeitlichen Muster der Lohnstaffelung passt sich mit den Folgesektoren die allgemeine Lohnentwicklung nach unten an, wobei im Monat 2 (Jänner) die größte Veränderung erfolgt. Schon nach sechs Monaten ist beinahe der gesamte Anpassungsprozess abgeschlossen.

Wie lange es dauert, bis der beschriebene Anpassungsmechanismus in Kraft tritt, hängt davon ab, zu welchem Zeitpunkt die Veränderung des makroökonomischen Umfelds eintritt. So hat sich beispielsweise das Tariflohnwachstum in Österreich trotz der sich massiv verschlechternden makroökonomischen Prognosen zum Jahreswechsel 2008/09 bis in den Herbst 2009 kaum verändert, da die meisten Kollektivvertragsabschlüsse bereits vorlagen.

Abgesehen von der Reaktionsgeschwindigkeit auf makroökonomische Schocks hat die zeitliche Struktur von Lohnverhandlungen auch eine Bedeutung für die Geldpolitik: Olivei und Tenreyro (2007) zeigen für die USA, dass die makroökonomischen Wirkungen von geldpolitischen Schocks davon abhängen, in welchen Quartalen sie erfolgen und führen dies ebenfalls auf eine ungleiche zeitliche Konzentration von Lohnänderungen zurück. In einem Folgeartikel (Olivei und Tenreyro, 2008) haben sie diese Analyse auch auf Deutschland, Frankreich, das Vereinigte Königreich und Japan ausgedehnt, wobei das Hauptergebnis bestätigt wurde.

Institutionelle Details der Lohnbildungsprozesse spielen für die makro-

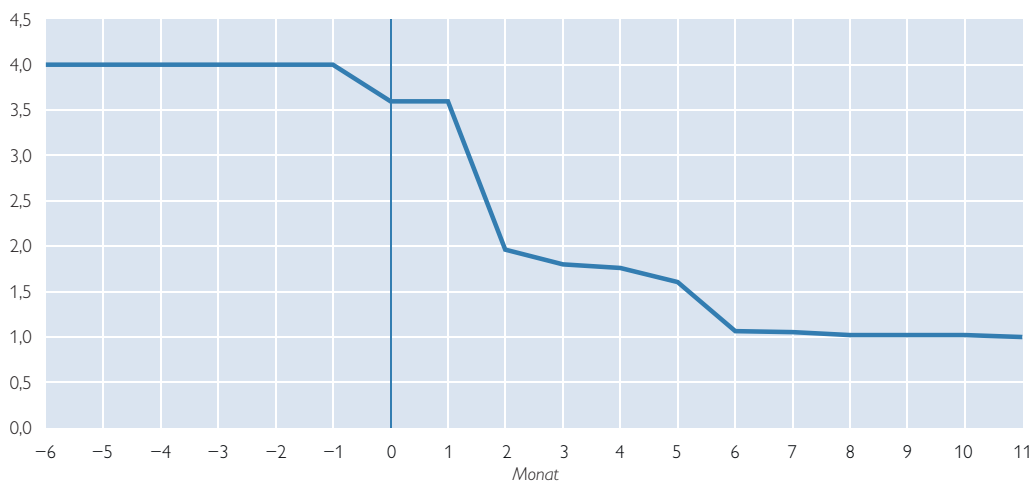
ökonomische Modellierung, für die Anpassung an unvorhergesehene Entwicklungen und für die geld- und fiskalpolitische Ausgestaltung eine entscheidende Rolle. Lohnführerschaft ist darin ein wichtiges Element, da sie als ein dezentraler makroökonomischer Koordinierungsmechanismus betrachtet werden kann.

Eine über den Rahmen der vorliegenden Studie hinausgehende interessante Fragestellung wäre, ob es auch grenzüberschreitende Lohnführerschaft gibt und inwieweit dies sinnvoll ist. So wird beispielsweise manchmal behauptet, dass der deutsche Metallsektor eine Art Lohnführerschaft für Österreich und die Niederlande hat.

Grafik 5

Idealtypische Reaktion des Lohnwachstums auf eine „Kursänderung“ des Lohnführers

Nominallohnwachstum in %



Quelle: Statistik Austria, OeNB.

Literaturverzeichnis

- Aidt, T. und Z. Tzannatos. 2002.** Unions and Collective Bargaining. Weltbank. Washington D.C.
- Arpaia, A. und K. Pichelmann. 2007.** Nominal and Real Wage Flexibility in EMU. In: European Economy 281. Juni.
- Bönisch, M. 2008.** Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich. In: Statistische Nachrichten 3/2008.
- Brandl, B. und F. Traxler. 2008.** Das System der Lohnführerschaft in Österreich: Eine Analyse seiner empirischen Relevanz. In: Wirtschaft und Gesellschaft. 34. Jahrgang. Heft 1. 9–31.
- Calmfors, L. und J. Driffill. 1988.** Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. In: Economic Policy 6. April. 14–61.
- Cardoso, A. R. und P. Portugal. 2005.** Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. In: Journal of Labor Economics 23(4). 875–902.
- Druant, M., S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins und R. Sabbatini. 2009.** How Are Firms' Wages and Prices Linked: Survey Evidence in Europe. Unveröffentlichtes Forschungspapier. EZB. Mai.

- Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou und M. Ward-Warmedinger. 2008.** Institutional Features of Wage Bargaining in 23 European Countries, the US and Japan. EZB Working Paper 974. Dezember.
- Galí, J. 2008.** Monetary Policy, Inflation, and the Business Cycle: An Introduction to the New Keynesian Framework. Princeton University Press.
- Gusenleitner, M., R. Winter-Ebmer und J. Zweimüller. 1998.** The Distribution of Earnings in Austria, 1972-1991. In: Allgemeines Statistisches Archiv 82. 275–290.
- Knell, M. 2009.** Nominal and Real Wage Rigidities. In Theory and in Europe. EZB Working Paper: Im Erscheinen.
- Knell, M. und A. Stiglbauer. 2009.** The Impact of Reference Norms on Inflation Persistence When Wages are Staggered. EZB Working Paper 1047. April.
- Lindquist, M. J. und R. Vilhelmsson. 2006.** Is the Swedish Central Government a Wage Leader? In: Applied Economics 38. 1617–1625.
- Nowotny, E. 2006.** Die Hartwährungspolitik und die Liberalisierung des Kapitalverkehrs sowie des Finanzsektors. In: Proceedings of OeNB Workshops 11. 45–68.
- OECD. 2004.** Wage-Setting Institutions and Outcomes. In: Employment Outlook 2004. Kapitel 3. 127–181.
- Olivei, G. und S. Tenreyro. 2007.** The Timing of Monetary Policy Shocks. In: American Economic Review 97(3). 636–663.
- Olivei, G. und S. Tenreyro. 2008.** Wage Setting Patterns and Monetary Policy: International Evidence. Mimeo. London School of Economics.
- ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund. 2003.** Gerechte Einkommen für die Zukunft. 15. ÖGB-Bundeskongress. Oktober. Wien.
- ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund. 2005.** ÖGB-Jahresbericht. Wien.
- Pollan, W. 2004.** Zur Frage der Lohnführerschaft in Österreich. WIFO-Monatsberichte 3.
- Schettkat, R. 2003.** Koordination von Lohnverhandlungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jahrgang 36. Heft 4. 634–648.
- Smith, J. C. 1996.** Wage Interactions: Comparisons or Fall-Back Options? In: Economic Journal 106(435). 495–506.
- Soskice, D. 1990.** Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. In: Oxford Review of Economic Policy 6(4).
- Statistik Austria. 1978.** Tariflohnindex 1976. Aufbau und Gewichtung. Wien.
- Statistik Austria. 1988.** Tariflohnindex 1986. Aufbau und Gewichtung. Wien.
- Taylor, J. B. 1980.** Aggregate Dynamics and Staggered Contracts. In: Journal of Political Economy 88(1). 1–23.
- Traxler, F. 2005.** „Pattern Bargaining“ als analytisches und empirisches Problem der Lohnpolitik. In: Wirtschaft und Gesellschaft. 31. Jahrgang. Heft 2. 171–195.
- Woodford, M. 2003.** Interest and Prices: Foundations of a Theory of Monetary Policy. Princeton University Press.

Anhang zu den verwendeten Daten

Disaggregierte Rohdaten aus dem Tariflohnindex

Die in Knell und Stiglbauer (2009) analysierten Tariflohnindizes entstammen dem Tariflohnindex mit dem Basisjahr 1986 (TLI 1986), einem Laspeyres-Index der kollektivvertraglichen Mindestlöhne in Österreich. Dieser wurde monatlich von Statistik Austria (für die Periode Jänner 1986 bis Dezember 2006) publiziert.¹⁴ Werte für frühere Jahre wurden aus der Verkettung mit Reihen des TLI 1976 (bis Dezember 1985) gewonnen.¹⁵ Wegen des bereits geschilderten Umstands, dass Lohnführerschaft in Österreich erst seit dem Beginn der 1980er-Jahre existiert, wurden aus dem TLI 1976 nur Lohnsteigerungen ab dem Jahr 1980 verwendet.

Die Tariflohnindexdaten werden und wurden in Österreich meist nur aggregiert betrachtet. Die vorliegende Untersuchung stützt sich aber auf Einzelreihen, wie sie Statistik Austria für den Tariflohnindex 1986 monatlich publizierte. Auf der untersten Ebene handelte es sich dabei um 125 monatliche Indizes, die in vier Bereichen (Arbeiter, Angestellte, Verkehrsbedienstete und öffentlich Bedienstete) dargestellt wurden. Die meisten (98 von 125) dieser Indizes entsprachen genau einem Kollektivvertrag, andere jedoch

mehreren (bis zu zehn) Kollektivverträgen – ein Umstand, der hinsichtlich der Interpretation der Indexreihen Probleme aufwarf und mit dazu beitrug, dass nicht alle dieser Reihen für die vorliegende empirische Analyse brauchbar waren.

Insgesamt repräsentieren die 125 TLI-Einzelreihen 195 zugrunde liegende Kollektivverträge (Statistik Austria, 1988). Diese wiederum repräsentieren die Gesamtheit dieser Verträge.

Aufbereitung der Tariflohnreihen

Der aus der Beobachtung der Kollektivvertragsabschlüsse in den letzten Jahren gewonnene Eindruck legte nahe, dass sich Kollektivvertragslöhne in Österreich etwa einmal jährlich ändern. Für jede einzelne Reihe wurde daraufhin überprüft, ob und – wenn ja – in welchem Monat sich der Indexwert in einem Jahr änderte. Manchmal traf dies für mehrere Monate innerhalb eines Jahres zu, etwa weil eine Indexreihe mehrere Kollektivlohnabschlüsse¹⁶ betrifft oder aus anderen¹⁷ Gründen. Sofern dies möglich war, wurde in solchen Fällen entschieden, welche Indexänderung die maßgebliche Lohnänderung war.

Dies war in der Mehrzahl der Fälle möglich: In den empirischen Analysen zum Nachweis der Lohnführerschaft wurden 100 von 125 Indexreihen ver-

¹⁴ Für die Zeit ab 2006 gibt es mittlerweile einen neuen Indikator, den Tariflohnindex 2006.

¹⁵ Der Tariflohnindex 1976 weist eine sehr ähnliche Struktur auf. Für eine ausführlichere Erläuterung zur Konstruktion des Datensatzes siehe Knell und Stiglbauer (2009), Appendix C. Für eine genaue Beschreibung der Tariflohnindexdaten sei auf Statistik Austria (1978) und Statistik Austria (1988) sowie auf die Kurzfassungen in den „Statistischen Nachrichten“ (Nr. 6/1978 und 1/1988) verwiesen.

¹⁶ Es kommt nicht nur auf die Anzahl der hinter einer Indexreihe stehenden Kollektivverträge an, sondern auch, ob diese synchron sind. So repräsentieren beispielsweise die Reihen „Arbeiter“ („Angestellte“) in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie 10 (8) verschiedene Kollektivverträge, die offensichtlich asynchrone Laufzeiten haben. Hingegen sind die 10 Kollektivverträge, die der Indexreihe „Handelsangestellte“ zugrunde liegen, perfekt synchron.

¹⁷ Zu diesen anderen Gründen gehören etwa EDV-technische Rundungsprobleme oder solche, die durch die Euro-Umstellung hervorgerufen wurden. Im öffentlichen Dienst gab es überdies mehrfach neben der „normalen“ kollektivvertraglichen Erhöhung einen nachträglichen Ausgleich für die tatsächliche Inflation im Vertragszeitraum (zuletzt im Sommer 2003).

wendet. Praktisch alle wichtigen Kollektivverträge waren in diesem Sample enthalten, das 93,3% des Gesamtgewichts im TLI 1986 repräsentierte.¹⁸

Für jede Indexreihe wurden sodann festgehalten: (1) Der Monat der Indexänderung in einem Jahr, (2) die Zeit-

spanne seit der letzten Änderung und (3) das relative Wachstum des Indexwerts zwischen dem Monat der aktuellen Änderung und jenem der letzten Änderung. Daraus leiten sich die Werte für die Lohnsteigerungen und die Laufzeiten der Kollektivverträge ab.

¹⁸ Der wichtigste fehlende Bereich ist jener der Nahrungsmittelindustrie (zwei Indexreihen für Arbeiter bzw. Angestellte), da hier zu viele, etwa gleich große Indexänderungen über das Jahr zu verzeichnen sind. Überdies wurden einige Reihen (insbesondere jene zu den Beschäftigten bei Freiberuflern, wie etwa Rechtsanwälten, Ärzten etc.) nicht ins Sample aufgenommen, weil sie im TLI 1976 nicht repräsentiert waren.