


# IGB

## ZUSAMMENFASSUNG - FRONTLINES-BERICHT

### APRIL 2013

In einem regelrechten Krieg um Lebens - und Arbeitsbedingungen stehen die Beschäftigten an der Frontlinie. Ideologie ohne wirtschaftliche Belege: Die Angriffe des IWF auf die Kollektivverhandlungen.

Internationaler Gewerkschaftsbund



„Die Arbeitgeber geben von ihrem Wohlstand nichts ab. Ohne Tarifverhandlungen bekommt man keine menschenwürdige Entlohnung. Es fühlt sich an wie in einer Wirtschaftsdiktatur.“

*Christina - Spanien*



„Es gibt keine Zukunft für meine Generation. Es gibt sehr viele Spannungen zwischen uns.“

*Giorgos - Griechenland*



„Wir haben überhaupt keine Stimme am Verhandlungstisch.“

*Roland - USA*



# INHALT

Einführung .....	4
Die Angriffe des IWF auf die Kollektivverhandlungen .....	7
Lohnkosten, Wettbewerbsfähigkeit und die Wirtschaftskrise ...	12
Schlussfolgerungen und Empfehlungen .....	15



# IGB-Frontlines-Bericht

APRIL 2013



Foto: IGB

## Einführung

Fünf Jahre, nachdem die „große Rezession“ begonnen hat, hat die verfehlte Sparpolitik extrem hohe Arbeitslosenzahlen, wachsende Ungleichheit, die Marginalisierung einer ganzen Generation junger Menschen und die Verzweiflung eines wachsenden informellen Sektors, in dem Regeln einfach nicht gelten, zurückgelassen.

Internationale Institutionen haben die Wirtschaftskrise nicht verhindert. Jetzt gelingt es ihnen nicht, die Gier und die zerstörerische Kraft von spekulativem Kapital zu regulieren und die nächste Bankkrise zu verhindern. Sie tun nichts, um das Wirtschafts- und Handelsmodell zu überdenken, durch das diese beispiellose Ungleichheit entstanden ist.

Die Weltwirtschaft ist heute keinen Deut sicherer als vor fünf Jahren.

Dieselben Institutionen nehmen die Wirtschaftskrise als Vorwand, um bei den Rechten und Löhnen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Einschnitte vorzunehmen, Kündigungsschutz und Sozialschutz aufzuweichen und bei denjenigen, die sich in Beschäftigung befinden, ihren Angriff auf Löhne und Arbeitsbedingungen fortzusetzen.

Der IGB-Frontlines-Bericht 2012 enthielt eine Zusammenfassung der globalen Wirtschaftsbedingungen und untersuchte die ökonomische und soziale Krise in sechs Ländern: Bulgarien, Dominikanische Republik, Griechenland, Indonesien, Nepal und Sambia. Darüber hinaus enthielt der Bericht Aussagen von Beschäftigten selbst darüber, wie ihre Familien von den Angriffen auf ihre Rechte betroffen waren.

Der IGB-Frontlines-Bericht vom April 2013 analysiert die Maßnahmen des Internationalen Währungsfonds (IWF), mit denen Kollektivverhandlungen geschwächt werden. In einigen Fällen wird der IWF dabei von anderen Institutionen unterstützt. In Europa sind die Europäische Kommission und Europäische Zentralbank Partner des IWF und zusammen als „Troika“<sup>1</sup> bekannt. Zum Teil hat auch die OECD diese Politik unterstützt.

Obwohl der IWF angibt, keine umfassende Sachkenntnis im Bereich Arbeitsmärkte zu haben, spricht er dennoch eine ganze

Reihe von Auflagen, Empfehlungen und Begründungen aus, die allesamt einen Angriff auf Tarifverhandlungen, Gewerkschaften und den sozialen Dialog darstellen.

Kollektivverhandlungen, der Eckpfeiler der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, drohen abgeschafft zu werden. Ein von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgeschriebenes globales Grundrecht wird mit den Füßen getreten. Soziale Unruhe und Verarmung werden bei diesem Angriff auf die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur als Kollateralschaden betrachtet. Dieser ohne irgendwelche wirtschaftlichen Belege durchgeführte Angriff hält einer genauen Überprüfung nicht stand.

Dieser IGB-Frontlines-Bericht April 2013 liefert empirische Belege, die zeigen, dass es für diesen Angriff auf die Rechte der Beschäftigten mit seinen verheerenden Folgen für Familien, Bevölkerung und Volkswirtschaften kein verlässliches ökonomisches Argument gibt.

In Ländern wie dem Vereinigten Königreich, den USA, Neuseeland, Australien und jetzt auch Europa, gab es Wellen von Angriffen auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auf Kollektivverhandlungen. Jedes Mal haben sich die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften für den Schutz dieser Rechte eingesetzt. Wieder einmal bekam die amerikanische konservative Sichtweise der beherrschenden Stellung von Unternehmen freien Lauf. Und wieder einmal gilt es, diese Rechte zu schützen.

Am offensichtlichsten geschieht dieser absolute Frontalangriff derzeit in den europäischen Ländern, wo die politische Führung behauptet, dass sie versucht, Arbeitskosten zu senken, um den Ländern zu helfen, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und einen Ausweg aus der tiefen Rezession zu finden.

Dieser Angriff beschränkt sich jedoch nicht nur auf die „peripheren“ Länder in Europa. Selbst erfolgreichere Volkswirtschaften in Europa und weit darüber hinaus werden dazu gedrängt, sich ebenfalls im Sinne des Erhalts des eigenen „Wettbewerbsvorteils“ diesen drastischen Reformprogrammen anzupassen.



Foto: J. Rebello/Kommunikationsbüro CC00

Zurück bleibt das klassische Dilemma einer Beggar-my-Neighbour-Politik, mit der die Länder ermutigt werden, sich gegenseitig bei der Schwächung von Arbeitnehmerrechten noch zu übertreffen – angeblich um den Export anzuregen und die Volkswirtschaften anzukurbeln.

## Ökonomische Mythen

Politiker scheinen zu vergessen, dass nicht alle Länder einen Handelsüberschuss haben und sich auf ein exportgestütztes Wachstum verlassen können.

Die weltweiten Wirtschaftsaussichten sind schwach, und eine rasche Erholung ist nirgends in Sicht. Für die Waren und Dienstleistungen, die die Länder exportieren wollen, gibt es einfach nicht genügend Abnehmer.

Der Welthandel hat – ohne einen Grundstock an Rechten und einer schrumpfenden Reichweite von Kollektivverhandlungen – ein Erbe von Wachstum ohne Arbeitsplatzgewinn und massiver Ungleichheit hinterlassen.

Im Visier von Politikern, die die zerstörerischen Kräfte der Gier nicht bekämpfen können oder wollen, stehen entscheidende soziale und ökonomische Stabilisatoren: die nach dem zweiten Weltkrieg errungenen Arbeitsnormen und der soziale Schutz.

Wir müssen das Wachstum ankurbeln, indem wir die Einkommen anheben und den Menschen Konsumbereitschaft geben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen Geld in der Tasche und das Vertrauen, dass ihre Arbeitsplätze sicher sind.

## Kollektivverhandlungssysteme

Das wichtigste Ziel von Institutionen ist die drastische Kürzung von Arbeitskosten, in dem gemeinschaftliche Kollektivverhandlungssysteme mehrerer Arbeitgeber auf nationaler oder auf Branchenebene durch Tarifverträge auf betrieblicher Ebene ersetzt werden.

Ein Zurückgreifen auf Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene ist in jedem Fall ungerecht. In Ländern, die als erstes Reformen durchgeführt haben, in denen der Anteil von

Kleinbetrieben sehr hoch ist, ist ein Wandel von Kollektivverhandlungen auf Branchenebene hin zu Verhandlungen auf Unternehmensebene schlicht nicht machbar.

Diese Volkswirtschaften bestehen nicht aus riesigen Produktionsanlagen, sondern vielmehr aus einer Vielzahl kleinerer Unternehmen. In diesem Kontext können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Tarifverhandlungen auf Branchenebene und ohne einen nationalen Grundsockel an Arbeitsnormen nicht angemessen vertreten werden.

Tarifverhandlungen auf individueller oder betrieblicher Basis führen zu ökonomischer Instabilität, unlauterem Wettbewerb und Informalität und lassen so die nachhaltige Wirtschaft und menschenwürdige Arbeit verkümmern.

Die Kosten der Arbeit werden so nicht durch den Wert der getätigten Arbeit bestimmt, sondern dadurch, wie viel sich die Arbeitgeber zu bezahlen entscheiden.

Tarifverhandlungen auf Betriebsebene kurbeln einen zerstörerischen Wettbewerb um Arbeitskosten an.

► Sie schaffen einen starken Anreiz für Arbeitgeber, sich gewerkschaftsfeindliche Praktiken anzueignen und sich aus Kollektivverhandlungen zurückzuziehen.

► In einigen Ländern ist es weit verbreitet, dass gewerkschaftlich nicht organisierte „Agenten“, die niemandem gegenüber Rechenschaft schuldig sind, gefördert werden und dafür verantwortlich sind, im Namen der Beschäftigten Tarifverhandlungen zu führen.

► In anderen Ländern wird der den Gewerkschaften gewährte Rechtsschutz abgeschwächt, und sowohl für Gewerkschaften als auch für Arbeitgeberverbände werden so genannte „Repräsentativitäts-Kriterien“ von für internationale Institutionen tätigen Einzelpersonen bestimmt. Dieses Phänomen ist zutiefst undemokratisch.

Wo Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern noch eine gewisse Reichweite haben, sind Bestimmungen für die Ausdehnung von Kollektivvereinbarungen eingeschränkt bzw. gestrichen worden, für Unternehmen sind verstärkte Möglich-



keiten der Nichtanwendung von branchenweiten Tarifvereinbarungen eingeführt worden.

Nach den bislang beobachteten Trends befürchten Beschäftigte in einigen Ländern im privaten Sektor sogar die vollständige Abschaffung von Kollektivverhandlungen.

Dies wird dazu führen, dass Arbeitgeber immer mehr Macht haben werden, die Bedingungen diktieren und ihre Beschäftigten kontrollieren zu können. Zunehmen wird dadurch auch die Lohnungleichheit, und der in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich gewordene Rückgang der Lohnquote am Brutto-sozialprodukt wird sich noch beschleunigen.

Der Druck ist in Ländern auf allen Kontinenten spürbar, und ein Angriff auf das Sozialmodell, auf dem Europa gebaut ist, das beinahe siebenzig Jahre Grundlage war für Frieden und Wohlstand, ist nun zweifellos das Ziel vereinter konservativer Kräfte.

Undemokratische Institutionen und demokratisch legitimierte Regierungen scheinen gleichermaßen den sozialen Zerfall und massive Ungleichheit zu akzeptieren. Sie folgen einem amerikanischen Geschäftsmodell ohne soziale Grundsicherung und Instrumente zur Wohlstandsverteilung in Form von sozialem Schutz, Mindestlöhnen und Kollektivverhandlungen.

Die Angriffe auf Kollektivverhandlungen, die Verarmung durch Sparmaßnahmen und das Aushöhlen demokratischer Regierungen durch internationale Institutionen müssen aufhören.

## Wirtschaftliches, soziales und politisches Chaos

Die Kombination von strikten Sparmaßnahmen und Arbeitsmarktreformen hat bei den Menschen zu Frustration geführt. Ihr Vertrauen, dass herkömmliche politische Parteien im Interesse von berufstätigen Menschen handeln, ist verloren gegangen.

Das Wahlergebnis in Italien hat gezeigt, dass die Mehrheit der Wähler die politische Partei ablehnt, die neue Arbeitsreformen und Sparmaßnahmen auferlegt hatte.

Bei den Wahlen in Griechenland im Jahr 2012 fanden rechts-extreme Kräfte starken Zulauf.

Die *Weltweite Umfrage* des IGB 2012 hat gezeigt, dass weniger als 13% der Menschen weltweit der Meinung sind, dass sie irgendeinen Einfluss auf wirtschaftliche Entscheidungen von demokratisch gewählten Regierungen haben.

Die Nettoauswirkungen dieses Angriffs auf den Lebensunterhalt der Menschen, ihre Arbeitsplatzsicherheit und ihre Rechte bedeutet eine rasche Abwärtsspirale in Richtung ökonomisches, soziales und politisches Chaos.

## Rechtswidrige Maßnahmen

Die Angriffe auf Kollektivverhandlungen und Gewerkschaften verstoßen überdies gegen internationales Recht. Der IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat erneut bestätigt, dass Reformen dieser Art in Griechenland gegen grundlegende Übereinkommen der IAO über Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit verstoßen.<sup>2</sup>

## Der Wiederaufbau der Volkswirtschaften

Es ist Zeit, dass die Angriffe auf die Grundrechte und die durch Kollektivverhandlungen zur Verfügung stehenden Instrumente zur Wohlstandsverteilung beendet werden. Diese Instrumente sind notwendig für den Aufbau gerechter Gesellschaften und

die Überwindung der immer größeren Kluft zwischen Arm und Reich.

Ergebnis jüngster Gespräche mit der geschäftsführenden Direktorin des IWF, Christine Lagarde, war eine Verpflichtung zur Achtung von internationalen Arbeitsnormen, der Rolle von Mindestlöhnen und des Vorrangs der Schaffung von Arbeitsplätzen.

Ob die Kluft zwischen dem IGB und der Schwächung von Grundrechten durch die Auflagen des IWF tatsächlich kleiner werden kann, wird die Zeit zeigen.

Zunächst gilt es jedoch, genau zu unterscheiden zwischen Fakten und Fantasie.

Der IGB-Frontlines-Bericht 2013 prüft:

- Belege für einen Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Graden gewerkschaftlicher Stärke, Tarifverhandlungssystemen und Indikatoren für Arbeitsmarkt und Wirtschaftsleistung, sowie
- Belege für die Auswirkung von gewerkschaftlicher Stärke und Kollektivverhandlungen auf Lohngefälle und Faktoranteile vor dem Hintergrund der entscheidenden Rolle der Einkommensungleichheit als eine treibende Kraft hinter der weltweiten Wirtschaftskrise.

Der Frontlines-Bericht vom April 2013 findet keine zwingenden Belege dafür, dass diejenigen Länder mit wenigen oder gar keinen Kollektivverhandlungen, in denen die Arbeitgeber einseitig die Löhne festlegen, hervorragende Wirtschaftsleistungen vorweisen können.

Diese Arbeitsmarktreformen sind wirtschaftlich nicht gerechtfertigt. Länder mit wenigen oder gar keinen Kollektivverhandlungen verzeichnen keine schnelleres Wachstum, haben nicht weniger Arbeitslose und keine bessere Exportleistung als andere Länder.

Es gibt dort allerdings eine stärkere Lohnungleichheit.

Die Wirtschaftsstrategie, die der IWF - in Krisenländern gemeinsam mit seinen Troikapartnern - verfolgt, ist zutiefst fehlerhaft.

Durch die Kürzungen von Arbeitskosten wurde es völlig versäumt, Wachstum in Gang zu setzen. Lohnsenkungen und Einschnitte beim sozialen Schutz verschlimmerten lediglich den Fehler einer weiteren Minderung der Nachfrage durch Sparmaßnahmen.

Tragischerweise hat keine der maßgeblichen Institutionen über spezifische nationale Wachstumsstrategien nachgedacht, die Investitionsmaßnahmen in Sektoren und Industrien fördern und so die Volkswirtschaften ankurbeln würden.

Es ist an der Zeit, überall in Arbeitsplätze zu investieren und die Volkswirtschaften wieder aufzubauen. Dies erfordert dringende Investitionen und eine gerechtere Verteilung des Wohlstands.

In allen Regionen der Welt sollten die Regierungen in Infrastruktur investieren, mit der die Lebensbedingungen verbessert und das Potential unserer Volkswirtschaften erhöht werden können. Nachhaltige öffentliche Investitionen in unsere Krankenhäuser, Schulen, in Verkehr und Kommunikation sowie in die ökologische Wirtschaft sind dringend erforderlich.

Gleichsam sind Kollektivverhandlungen ein Recht und ein Verteilungsinstrument, das nicht nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer funktioniert, sondern auch für Volkswirtschaften.

*Sharan Burrow, IGB-Generalsekretärin*

# Die globale wirtschaftliche Lage

Die ungleiche Einkommens- und Vermögensverteilung nimmt immer schneller und in immer weniger hinnehmbarer Weise zu. 2013 wird die Ungleichheit zwischen den Reichsten und der übrigen Gesellschaft in nahezu allen Ländern weiter zunehmen.

Zunehmende Einkommensungleichheiten gehören weltweit zu den größten Bedrohungen des Jahres 2013.

Mehr als 200 Millionen Menschen werden ohne Arbeit sein. 40% von ihnen sind junge Menschen. Allein 2012 haben 75 Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz verloren. Diese Zahl soll in diesem Jahr noch höher werden.

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zu befristeten Verträgen oder in die informelle Wirtschaft gedrängt, mit niedrigen Löhnen, keinen Sozialleistungen und ohne Arbeitsplatzsicherheit.

## Die Angriffe des IWF auf die Kollektivverhandlungen

### Ökonomische Vorhersagen

Vor seiner Amtszeit als derzeitiger Chefvolkswirt des IWF, hat Olivier Blanchard viel von dem Leiden, von dem die peripheren Länder der Eurozone derzeit betroffen sind, vorhergesagt.<sup>3</sup> Blanchard betonte, um ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten zu können, würden Länder wie Portugal, Italien und Spanien ohne Flexibilität in der Währungspolitik und beim nominalen Wechselkurs einen erheblichen Spielraum für die Anpassung ihrer Finanzpolitik und Löhne benötigen. Solche Anpassungen, so Blanchard, würden nur dann rasch stattfinden, wenn:

„...sie Ergebnis von zentral geführten Kollektivverhandlungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften und evtl. dem Staat seien.“<sup>4</sup>

Die Frage, ob diese Arbeitsmarktinstitutionen auch funktionieren dürfen, sah Blanchard allerdings pessimistisch:

„.... All dies – eine zentralisierte Verhandlungsstruktur, die im Bedarfsfall sofort zum Einsatz kommen kann, repräsentative Gewerkschaften, ein ständiger Dialog zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, eine aktive Fiskalpolitik – entsprechen derzeit eher nicht dem Trend... Das ist meine größte Sorge für die Zukunft.“<sup>5</sup>

Selbst wenn man der Meinung ist, dass Arbeitskosten angepasst werden müssen, hat der derzeitige IWF-Chefvolkswirt zuvor behauptet, dass dies am besten dadurch zu erreichen sei, dass man mit den Gewerkschaften zusammenarbeitet und zu einem Konsens gelangt, statt unter Einsatz von Tränengas und Sondereinheiten der Polizei Sparprogramme und interne Abwertungen durchzusetzen.

Über die Auswirkungen von gewerkschaftlicher Stärke und verschiedenen Kollektivverhandlungssystemen auf die Wirtschaftsleistung wird seit Jahrzehnten heftig debattiert. Empirische Literatur über das Thema stammt von vor mindestens vierzig Jahren. Zuverlässige Ergebnisse zu erhalten ist schwierig, da sich die genaue Messung der einzelnen Aspekte verschiedener Kollektivverhandlungssysteme und die anschließende Ermittlung ihrer jeweiligen Wirkung auf makroökonomischen Trends komplex gestaltet, wenn so zahlreiche andere Variablen im Spiel sind.

### Kollektivverhandlungssysteme

Dass Länder mit stark dezentralisierten Kollektivverhandlungssystemen und schwachen Gewerkschaften stärkere Volkswirtschaften oder eine geringere Arbeitslosigkeit haben als andere Länder, ist absolut nicht konkret belegt. Vielmehr scheint es über Jahrzehnte hinweg erwiesen zu sein, dass Länder mit abgestimmteren Kollektivverhandlungssystemen möglicherweise bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit im Vorteil sind. In jedem Fall haben sie bei der Reduzierung der Lohnungleichheiten einen klaren Vorteil.<sup>6</sup>

Die „korporatistische“ Literatur der 1970er und 1980er hatte zunächst nahe gelegt, dass sich stark abgestimmte Kollektivverhandlungssysteme und ein

sozialer Dialog auf nationaler Ebene positiv auf die Wirtschaft auswirken würden.<sup>7</sup> Nach dieser Theorie ging man davon aus, dass es umso wahrscheinlicher ist, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auch die negativen Nebenwirkungen steigender Arbeitskosten berücksichtigen, je stärker zentralisiert und somit je umfassender Tarifverhandlungsstrukturen sind.

Beispielsweise sagt diese Theorie, dass es wahrscheinlicher ist, dass Gewerkschaften bei stark zentralisierten Kollektivverhandlungen, wo sie im Namen aller Beschäftigten einer Volkswirtschaft verhandeln, die Auswirkung jedes Lohnzuwachses für die internationale Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum, Arbeitslosigkeit und Inflation in Betracht ziehen. Diese makroökonomischen Auswirkungen lassen sich auch nicht verdrängen, wenn eine Einigung erzielt werden muss, die alle Beschäftigten und alle Arbeitgeber zufrieden stellt. Dieser Theorie zufolge werden sämtliche ökonomische Kosten „internalisiert“, und die Gewerkschaft akzeptiert ein bescheidenes Lohnergebnis, das für den unterdurchschnittlich entlohnten Median-Arbeitnehmer am günstigsten ist.<sup>8</sup>

Andererseits versuchen die Tarifparteien in dezentralen Systemen in einer Verhandlung die Gewinne für sich oder für von ihnen vertretene Gruppen zu maximieren, und dabei glauben, dass negative Folgen auf Dritte abgewälzt werden können. Getragen werden die Kosten von anderen Verbrauchern in Form von Inflation, von anderen Arbeitnehmern in Form von Arbeitslosigkeit oder vom Staat, der diejenigen unterstützen muss, „die unter den Folgen übermäßiger Lohnanpassungen leiden“.

Einfach ausgedrückt heißt das, dass es wahrscheinlicher ist, dass Einigungen erzielt werden, die den Interessen der über-

wiegenden Mehrheit der Menschen dienen, wenn die Mehrheit oder zumindest ein großer Teil der Beschäftigten von Kollektivvereinbarungen erfasst sind. Dies ist sicherlich die beste Art, mit die „Insider-Outsider“-Probleme vermieden werden können, die neo-klassischen Wirtschaftswissenschaftlern angeblich Sorgen bereiten. Ne-

**In den achtzehn Monaten seit der Einführung der Arbeitsmarktreformen in Rumänien wurden Kollektivvereinbarungen um zwei Drittel eingeschränkt.**

**In den letzten zwei Jahren haben mehr als 2% der Bevölkerung Portugals das Land verlassen.**

gative ökonomische Schocks lassen sich so auch am effizientesten rasch bewältigen. Auch vorübergehende Anstiege der Arbeitslosigkeit – eine dauerhafte Bremse für Wachstum und Wohlstand – lassen sich so vermeiden.

Die Literatur über die ökonomische Auswirkung von verschiedenen Kollektivverhandlungssystemen hat sich mit der Zeit erweitert und entwickelt. Mittlerweile ist allgemein anerkannt, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen verschiedener Kollektivverhandlungssysteme abhängig sind von der politischen Landschaft und der rechtlichen und institutionellen Unterstützung für Kollektivverhandlungen. Die ökonomische Wirkung ist möglicherweise auch abhängig von der jeweiligen Politik in unterschiedlichen Bereichen wie etwa der Währungspolitik und internationalen Handelsabkommen. Jüngste Fortschritte legen jedoch auch nahe, dass der Übertragungsmechanismus zwischen der Abstimmung von Tarifverhandlungen und geringerer Arbeitslosigkeit über die Förderung von Produktivität erfolgt und nicht über die Verzögerung von Lohnzuwächsen. Schließlich hat sich in der Literatur der Fokus verschoben hin zu dynamischeren Überlegungen, dahingehend, dass Länder mit stark abgestimmten Kollektivverhandlungen negative ökonomischen Schocks besser bewältigen können.

Nicht vergessen werden darf jedoch auch, dass zahlreiche Wirtschaftswissenschaftler, die über die makroökonomische Wirkung von Kollektivverhandlungen geschrieben haben, eine sehr enge Sichtweise hatten. In der Überzeugung, dass dies die Beschäftigung fördern würde, galt ihre einzige Sorge der Beibehaltung von Lohnzurückhaltung. Das Potential, das ein Lohnanstieg auf ein Ankurbeln der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, auf die Förderung von Strukturwandel und somit auf eine konstruktivere Rolle von Gewerkschaften bei der Steuerung

## FALLSTUDIE

Giorgos, Barkeeper, Griechenland

„Ich arbeite seit vier Jahren im Casino Mount Parnes. Dorthin gehen die Leute wegen des Glücksspiels. Aber mit den Rechten von Arbeitnehmern sollte nicht gespielt werden.“

Vor zwei Jahren, bevor die Krise richtig losging, verdiente ich im Casino, verglichen mit anderen Angestellten in Griechenland, noch ziemlich gut.

Mein Gehalt schwankte zwischen 1.500 und 1.700 Euro im Monat. Als die Krise ausbrach, hörten wir in den Radionachrichten von Lohnkürzungen. Es war die Rede davon, dass die Maßnahmen im öffentlichen Sektor auch bald für die Privatwirtschaft ergriffen werden müssten. Aber ich glaubte das alles nicht.

Ich dachte, so etwas würde mich nicht betreffen.

Dann wurde mir mitgeteilt, dass mein Branchentarifvertrag, der bis Ende 2013 gelten sollte, einseitig aufgekündigt wurde. Die Arbeitgeber stützten sich auf Gesetze, die die Troika eingeführt hatte.

Als ich an diesem Nachmittag ins Casino ging, sah ich einen Zettel an der Wand hängen, auf dem stand:

Liebe Kollegen, Ihre Tarifvereinbarung ist mehr nicht gültig, wir haben sie einseitig gekündigt. Wenn Sie eine neue Vereinbarung wollen, sollten Sie diese mit einer 15%-Kürzung Ihres Grundgehalts unterschreiben. Verschiedene andere Leistungen werden ebenfalls gestrichen.

In meinem Freundeskreis bin ich mittlerweile der einzige, der noch einen Job hat. Es gibt sehr viele Spannungen zwischen uns. Das ist das Schlimmste: Dass solche Spannungen im ganzen Volk verursacht werden.

Es gibt keine Zukunft für meine Generation. Branchentarifverträge wurden in vielen Wirtschaftszweigen abgeschafft. Das hat uns wirklich den Rest gegeben.

Wir sind weder faul, noch sind wir Diebe. Wenn ich meine Steuern nicht zahle, dann nennt man mich einen Dieb. Wenn der IWF mein Gehalt stiehlt, dann nennt man das Gesetz.“



Foto: Damienne Caron

von Volkswirtschaften haben kann, ignorierten sie. Besonders relevant sind diese Überlegungen jetzt, wo sich die überwiegende Mehrheit der Industrieländer entweder in einer Rezession befindet oder sehr langsam wächst. Vor diesem Hintergrund können interne Abwertung und exportgesteuertes Wachstum keine brauchbaren Lösungen für derart viele Länder sein.

### Arbeitsmarktreformen und Konjunkturerholung

Nach der Umsetzung von massiven Arbeitskostensenkungen in Ländern wie Griechenland gibt es nach wie vor keinerlei Anzeichen für eine exportgesteuerte Erholung. Das Drehen an der Lohnschraube, um den Preis von Waren und Dienstleistungen zu senken, für die es keine Nachfrage gibt, ist für die Probleme von Griechenland oder anderen Ländern in Südeuropa keine Lösung.

Bei zentral geführten Kollektivverhandlungen mit Gewerkschaften sollte es

daher nicht um die Senkung der nominalen Löhne gehen. Es gibt möglicherweise Gründe für Gespräche über eine moderate Reallohnentwicklung und den Zeitplan von Anpassungen. Der Schwerpunkt sollte allerdings darauf liegen, dass die Beschäftigten und ihre Vertreter in Entscheidungen über allgemeinere wirtschafts- und sozialpolitische Fragen eingebunden werden. Die Regierungen können Unterstützung bekommen für andere kritische Strukturreformen oder makroökonomische Maßnahmen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansonsten möglicherweise strikt ablehnen würden, wenn sie nicht in Entscheidungsprozesse eingebunden werden.

Es sind umfassende Reformen dieser Art, mit denen Produktivität angekurbelt, die Einführung von neuer Technologie und neuen Arbeitsmethoden erleichtert und neue exportorientierte Industrien geschaffen werden können, die für eine langfristige Konjunkturerholung so dringend notwendig sind. Es gibt zahlreiche Beispiele für Länder, die die Gewerk-



schaften in die Durchführung von umfassenden Reformpaketen eingebunden haben. Dazu gehören: die „Sozialpakete“, die in 1960er und 1970er Jahren in den nordischen Ländern und Österreich verbreitet waren; die australischen „Übereinstimmungen“, die von 1983 bis 1996 liefen, und die Sozialpartnerschaft in Irland. Darüber hinaus gab es auch in anderen europäischen Ländern während der 1990er Jahre eine Reihe von wichtigen Beispielen für „Sozialpakete“, mit denen umfassend Strukturwandel erleichtert und Beschäftigung gefördert werden konnte.<sup>9</sup>

Dies sind nur einige Beispiele für Länder, die ihre Wirtschaft umwandeln, Wettbewerbsfähigkeit verbessern und Beschäftigung fördern, indem sie Gewerkschaften in zentral geführte Kollektivverhandlungen über Löhne, aber auch über allgemeinere ökonomische und soziale Fragen einbinden. In einigen dieser Fälle waren die Gewerkschaften in gewissem Umfang zu Lohnzurückhaltung bereit, doch wurde dies ergänzt durch Verbesserungen beim „sozialen Lohn“ bzw. durch ein Wachstum und Innovation fördernde Politik.

Auf nationaler Ebene getroffene Vereinbarungen wie diese haben sich oft am besten bewährt, wenn sich die Länder in einer schweren Wirtschaftskrise befanden und alle gesellschaftlichen Gruppen zusammenrücken und die Anpassungslast gemeinsam tragen mussten. Genau das ist die Situation, in der sich in den letzten fünf Jahren mehrere europäische Länder befanden. Eine gemeinsame Bemühung um einen Konsens wäre wirtschaftlich und politisch die bessere Strategie gewesen als das aggressive Durchsetzen von Reformen, wie wir es in Griechenland, Spanien, Italien und anderen Ländern erlebt haben.

Während der gegenwärtigen Rezession ist Island das einzige Land in Europa, das Aspekte dieser konsensgestützten Vorgehensweise umgesetzt und Gewerkschaften an Diskussionen über die allgemeinere Wirtschaftsstrategie beteiligt hat. Im Ergebnis ist eine Konjunktur wieder in Gang gekommen, ohne dass dabei die politische Stabilität und der soziale Zusam-

## ERFAHRUNGSBERICHT

Bob Hawke, früheren  
Premierminister Australiens

WorkChoices (deutsch: Arbeitsplatzwahl) war ein Angriff auf Kollektivverhandlungen durch die Einführung von Einzelverträgen.

„WorkChoices, der Angriff der Howard-Regierung auf die Rechte am Arbeitsplatz war nichts anderes als ein ideologischer Angriff auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Programm war Teil von John Howards gewerkschaftsfeindlicher politischer Philosophie.

Er war der Meinung, dass sich Gewerkschaften ins freie Spiel von Marktkräften einmischten und den besten Interessen des Wirtschaftswachstums zuwiderliefen, was natürlich eine völlige Fehlinterpretation der Realität ist.

Wir haben gesehen, was passiert, wenn Marktkräfte freie Hand haben und es keine Regulierung gibt.

Für mich war WorkChoices die totale Ablehnung dessen, was für mich die Grundphilosophie einer fairen Chance ist. Wenn dieses Programm in Australien durchgesetzt worden und zum Gesetz geworden wäre, dann hätte das den Charakter des Landes verändert.

Dann wären wir eben nicht mehr das Land, in dem sprichwörtlich jeder eine faire Chance bekommt.

Wenn Gewerkschaftsrechte so brutal eingeschränkt werden, wie es im Programm WorkChoices geplant war, dann werden die Würfel so stark zugunsten der Arbeitgeber und gegen die Arbeitnehmer gezinkt.

Australien war nicht mehr länger das Land, das auf der Tradition jahrzehntelanger Arbeit der politischen Arbeiterbewegung gründete, in dem das Motto der fairen Chance in Gesetz und industrieller Praxis fest verankert war.“

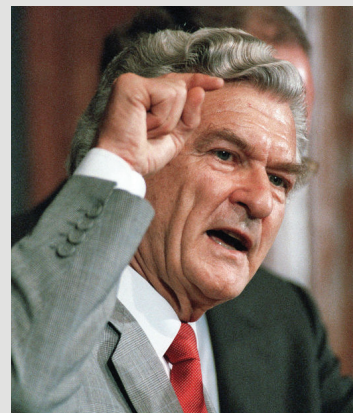


Foto: Australische Arbeiterpartei

menhalt bedroht gewesen wären, wie wir es in vielen anderen Ländern miterleben mussten. Teilweise hat auch Irland den Dialog mit den Sozialpartnern genutzt, um den sozialen Zusammenhalt zu einem gewissen Grad zu erhalten und die Unterstützung der Gewerkschaften für relativ schwierige Anpassungen im öffentlichen Dienst im Jahr 2010 und erneut im Jahre in 2013 zu sichern.

Die Troika sollte jedoch keinen Angriff auf die Rechte der Arbeitnehmer vornehmen. Jüngste Erfahrungen aus mehreren mittel- und nordeuropäischen Ländern bieten Orientierungshilfe für politische Alternativen.

In den letzten Jahrzehnten haben viele europäische Länder demonstriert, dass sich ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit am besten dadurch fördern lässt, dass Kollektivverhandlungen auf Branchenebene koordiniert erfolgen. Die nordischen Länder

sowie Österreich, Belgien, Deutschland, die Niederlande und die Schweiz sind Beispiele dafür, dass Länder arbeitgeberübergreifende koordinierte Kollektivverhandlungssysteme nutzen, um ihre Produktivität zu verbessern und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit und ihr exportgesteuertes Wachstum zu fördern.

In einigen dieser Länder haben die Kollektivverhandlungen auf Branchenebene im Handelssektor Modellfunktion für die übrigen Wirtschaftszweige. So hat zum Beispiel die Metallindustrie in Deutschland in der Vergangenheit die Sorge um die internationale Wettbewerbsfähigkeit stets berücksichtigt und eine informelle Höchstgrenze für Lohnerhöhungen in anderen Branchen festgesetzt.<sup>10</sup> Als Reaktion auf die ökonomischen Schocks von 2008/09 haben abgestimmte Branchentarifverhandlungen in Deutschland rasche Anpassungen erleichtert. Als die Auslandsnachfrage nach hochwertigen Produkten drastisch zurück ging, gelang Regierung und Sozialpartnern damals die Einigung über die Verwendung von staatlichen Subventionen für die Ankurbelung der Inlandsnachfrage für die Automobilindustrie und Unterstützung für Kurzarbeit. Das Ergebnis war, dass die Firmen ihre hochqualifizierten Fach-

**Die Arbeitslosigkeit in  
Spanien liegt bei 26%.  
Für junge Menschen  
ist die Situation noch  
schlimmer. Von ihnen  
sind 56% ohne Job.**

arbeiter weiterbeschäftigen konnten, bis sich die Exportmärkte wieder belebten und ein permanenter Anstieg der Arbeitslosigkeit abgewendet war. Dieses Beispiel hat gezeigt, welche Rolle abgestimmte Kollektivverhandlungen bei der Verkürzung der Dauer von Arbeitslosigkeit spielen können.

Außerdem haben zahlreiche Länder, darunter Belgien, Finnland, die Niederlande, Paraguay, die Republik Korea und Südafrika regelmäßig Kollektivverhandlungen auch auf nicht von ihnen erfasste Beschäftigte ausgedehnt, um sicherzustellen, dass die Tarifbindung stark bleibt. In Österreich sind nahezu alle Beschäftigten von Kollektivvereinbarungen erfasst, weil der Staat vorschreibt, dass alle Arbeitgeber dem an Kollektivverhandlungen beteiligten zentralen Arbeitgeberverband angehören müssen. Wo staatliche Unterstützung für Kollektivverhandlungen die Löhne vom Wettbewerb ausnimmt, kann er Anreize dafür liefern, dass Firmen durch Produktinnovation, Technik und verbesserte Arbeitsorganisation miteinander konkurrieren. Das Endergebnis ist dann eine höhere Produktivität und eine wohlhabendere Nation. So wird außerdem sichergestellt, dass sich Lohnungleichheit innerhalb vernünftiger Grenzen bewegt.

Die internationale Gewerkschaftsbewegung argumentiert, dass ohne adäquate Unterstützung Kollektivverhandlungen auf Branchenebene mitunter zu übermäßiger Lohnzurückhaltung führen können. Dies gilt sicherlich für Deutschland, wo tatsächliche Lohnzurückhaltung bis an die äußersten Grenzen gedrückt worden ist. Zum Teil liegt das daran, dass solche „Ausdehnungsmechanismen“ in Deutschland selten verwendet werden und Abweichungen von Industrievereinbarungen nach unten auf Betriebsebene im letzten Jahrzehnt häufiger vorgekommen sind.

Das zentrale Argument bleibt jedoch, dass, wenn die Troika tatsächlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit in Ländern wie Griechenland, Portugal, Spanien, Italien und Frankreich verbessern wollte, dann hätte sie eher einen umfassenderen sozialen Dialog als Wirtschaftsreformen fördern sollen oder zumindest stärker abgestimmte Kollektivverhandlungen auf Branchenebene.

### Das amerikanische Geschäftsmodell der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen

Die verschiedenen Reformoptionen, die

## ERFAHRUNGSBERICHT

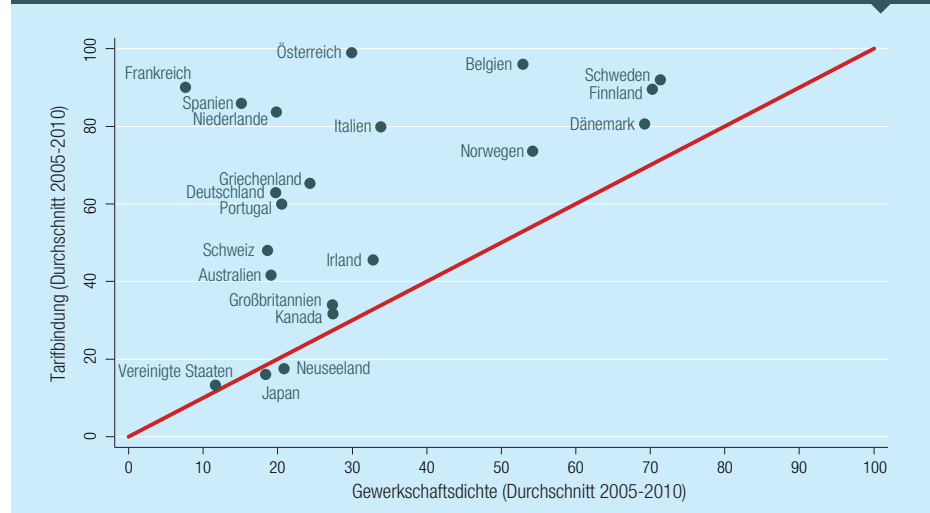
Roland, Call-Center-Mitarbeiter, USA

„Ich arbeite bei T-Mobile USA, und wir haben keine Gewerkschaft. Wir gehören zur Deutschen Telekom in Deutschland. Dort haben die Arbeitnehmer Rechte und einen garantierten Lohnzuwachs. In den Vereinigten Staaten haben wir jedoch überhaupt keine Stimme am Verhandlungstisch. Davor müssen wir geschützt werden und wir brauchen Garantien. Die Inflation steigt weiterhin an, die Lebenshaltungskosten gehen ebenfalls rauf. Es ist sehr schwierig, wenn wir keine Lohnerhöhung bekommen.“

Foto: Anna Zivarts



Abbildung 1: Tarifbindung und Gewerkschaftsdichte



Datenquellen: Visser, J., ICTWSS-Datenbank 2011 (für Tarifbindung), OECD-Datenbank 2013 (für Gewerkschaftsdichte).

Regierungen und Institutionen wie dem IWF, der Europäischen Kommission, der Europäischen Zentralbank und der OECD zur Verfügung standen, sind in Abbildung 1 deutlicher dargestellt. Vor der Krise hatten Länder wie Spanien, Portugal, Griechenland und Italien jeweils eine Gewerkschaftsdichte und eine Tarifbindung, die in etwa denen von Deutschland und den Niederlanden entsprachen. Eine Bewegung in Richtung eines umfassenden Kollektivverhandlungssystems hätte die Krisenländer in Richtung des rechten oberen Quadranten bewegt, also in Richtung von Vereinbarungen, die in Finnland, Schweden oder Dänemark vorherrschen. Stattdessen haben die Institutionen, die zu Reformen aufrufen, zu drastischen Maßnahmen gegriffen, um

die Kollektivverhandlungs- und Arbeitsbeziehungen rasch in eine entgegengesetzte Richtung zu bewegen. Länder mit starker Tarifbindung, aber bescheidener bis geringer Gewerkschaftsdichte werden gezwungen, sich in Richtung des linken unteren Quadranten zu bewegen.

Wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist, bringt dies die „Amerikanisierung“ der Arbeitsbeziehungen mit sich – sprich: ein Trend hin zu Vereinbarungen, in denen es keine Möglichkeit für Kollektivverhandlungen auf nationaler oder auf Branchenebene gibt; es gibt keine Koordinierung von Kollektivverhandlungen; bei den Vorschriften für die Anerkennung von Gewerkschaften und den Verpflichtungen für Arbeitgeber, Tarifverhandlungen zu führen, gibt es ei-

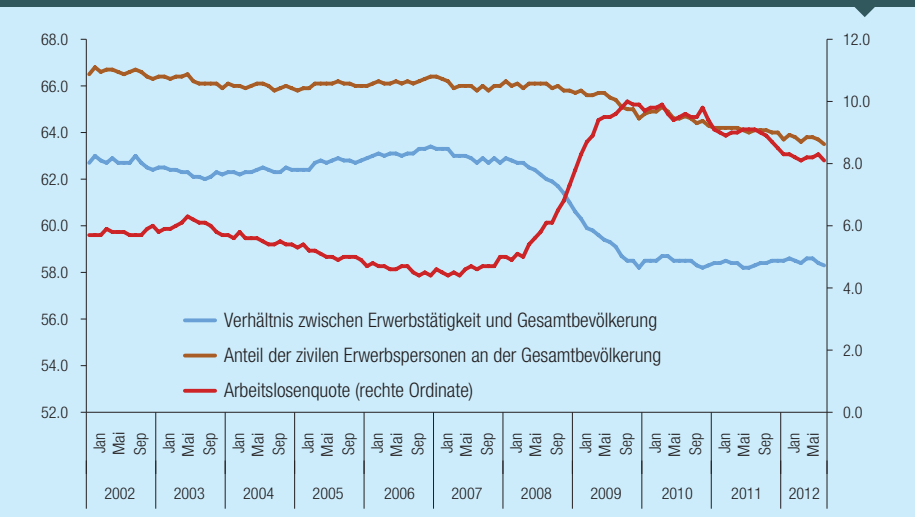


nen starken Vorteil zugunsten des Kapitals, und der private Sektor bietet für Aktivitäten der gewerkschaftlichen Organisation äußerst ungünstige Rahmenbedingungen. Wie wir sehen, ist dies der Weg, den in früheren Jahrzehnten konservative Regierungen in anderen angelsächsischen Ländern (Vereinigtes Königreich, Australien und Neuseeland) eingeschlagen haben, jeweils mit verheerenden Folgen für Gewerkschaftsdichte, Tarifbindung und Einkommensungleichheit.

Ein Jahrzehnt lang hat der IWF seine Wirtschaftsmodelle verwendet, um höchst unrealistische „Schätzungen“ der Auswirkungen auf Wirtschaftswachstum und Arbeitslosigkeit hervorzubringen für den Fall, dass Arbeitsmarktinstitutionen in Europa so reformiert würden, wie es ihrer Ansicht nach einem „optimalen Verfahren“ entspräche.<sup>11</sup> „Optimale Verfahren“ entsprechen dem IWF zufolge den schwachen Arbeitsmarktinstitutionen, wie es sie in den Vereinigten Staaten gibt.<sup>12</sup>

Seit der letzten Rezession jedoch hat das viel gelobte US-Arbeitsmarktmodell nicht mehr überzeugt. Tatsächlich kam es 2008 und 2009 in den USA zu einem massiven Rückgang der Erwerbsquote. Trotz der größten Anstrengungen der US-Federal Reserve, alle zur Verfügung stehenden Instrumente zur Umsetzung ihrer Aufgabe „Beschäftigungsmaximierung“ zu nutzen, und trotz der größeren

Abbildung 2: Arbeitslosenzahlen des US-Arbeitsmarkts



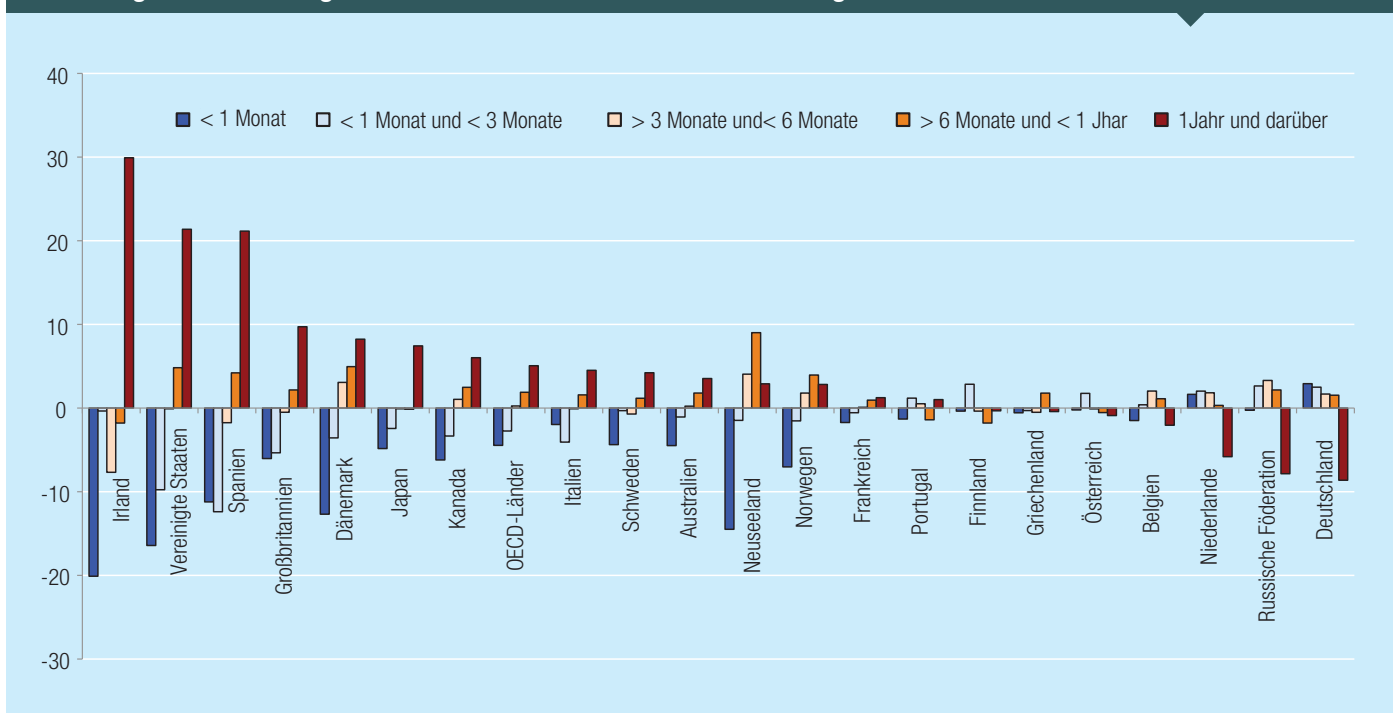
Quelle: US Bureau of Labour Statistics

Konjunkturpakete als die der meisten europäischen Länder blieb die Lage auf dem Arbeitsmarkt danach extrem angespannt. Wie aus Abbildung 2 deutlich wird, ist jede noch so geringfügige Verbesserung bei der US-Arbeitslosenquote in den letzten Jahren hauptsächlich darauf zurück zu führen, dass die Arbeitnehmer desillusioniert sind und es aufgeben, eine Arbeit zu suchen. In Abbildung 3 wird deutlich, dass Langzeitarbeitslosigkeit ein auffälliges Merkmal des US-Arbeitsmarkts geworden ist.

Ein Industrieland, das neben der niedrigsten Gewerkschaftsdichte und Ta-

rifbindung auch die ungünstigsten Rahmenbedingungen für die Organisation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufweist, hat also eindeutig nicht die Arbeitsmarktleistung, die als beispielhaft betrachtet werden kann. Betrachtet man die US-Trends bei Einkommensungleichheit, sozialem Zusammenhalt, Verbrechen, Inhaftierungsrate und verschiedenen anderen sozialen Indikatoren, dann überrascht es wirklich nicht mehr, dass die Institutionen, die Reformen durchsetzen wollen, ihre eigentlichen Ziele in Süd- und mitteleuropäischen Ländern nicht offen zugeben möchten.

Abbildung 3: Veränderung des Prozentsatzes der Gesamt-Arbeitslosigkeit nach Dauer zwischen 2007 und 2011



Quelle: OECD-Datenbank. 2013.

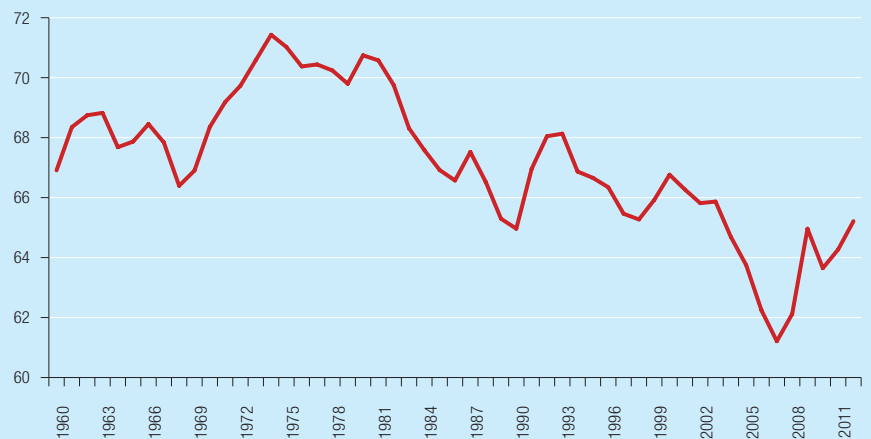
# Lohnkosten, Wettbewerbsfähigkeit und die Wirtschaftskrise

## Gedrückte Reallohnzuwächse in Deutschland

Es ist vermutet worden, dass die Entwicklungen auf den europäischen Arbeitsmärkten in den zehn Jahren vor dem Zusammenbruch von 2008 zu den inhärenten Ungleichgewichten zwischen den Ländern Europas beigetragen haben. Dies muss jedoch noch genauer untersucht werden. Verzerrt wird diese Darstellung oft durch die ganze Schuld, die den peripheren Ländern zugewiesen wird, wo in der Zeit vor 2008 die Lohnzuwächse die Produktivitätssteigerungen übertrafen. Bei dieser Darstellung wird unterschätzt, dass mehrere mittel- und nordeuropäische Länder mit einem großen Außenhandelsüberschuss eine eher negative Rolle gespielt haben. In einigen Ländern wie etwa Deutschland gelang dies dadurch, dass der Reallohnzuwachs über einen längeren Zeitraum hin weit unterhalb des Produktivitätszuwachses gedrückt wurde. Aus Abbildung 4 wird deutlich, dass der Lohnanteil in Deutschland seit den 1970ern in einem langfristigen Abwärtstrend gewesen ist.

Der Rückgang wurde jedoch zwischen 2000 und 2007 noch deutlich schneller, als die Lohnquote von beinahe 67% auf ein Tief von fast 61% sank. Die Löhne in Deutschland waren aufgrund einer Reihe von Faktoren gesunken: durch die Wiedervereinigung ausgelöster Druck; die schnelle Ausbreitung von prekärer Beschäftigung; das System der Musterlohnverhandlungen auf Branchenebene und Flexibilitätsbestimmungen, die Unternehmen in besonderen Härtefällen die Möglichkeit geben, von den Tarifvereinbarungen abzuweichen; mangelnde Ausdehnungsmechanismen zum Erhalt einer hohen Tarifbindung; rückläufige Gewerkschaftsdichte; Produktionsverlagerungen nach Osteuropa sowie drohende weitere Auslagerungen in weit höherem Maßstab. Ein Vergleich der Lohnentwicklungen zwischen Industriezweigen in Deutschland während der 2000er Jahre offenbart sogar, dass die durchschnittlichen Realeinkommen in den wichtigsten Produktionssektoren wie der Chemie- und Metallindustrie mit

Abbildung 4: Trends in der Lohnquote in Deutschland seit 1960



Anmerkung: Die Lohnquote bezieht sich auf die Gesamtwirtschaft in Prozent des BIP zu aktuellen Faktorkosten, VZÄ-bereinigt.  
Quelle: EU-Kommission, AMECO Datenbank, 2013.

den Produktivitätsverbesserungen nicht vollständig Schritt halten konnte. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, dem Einzelhandel und anderen Dienstleistungssektoren war die Situation jedoch deutlich schlechter. In diesen Sektoren hinkte das Reallohnwachstum weit hinter den nationalen Produktivitätsverbesserungen her.

## Die Vorschriften des IWF

Trotz dieser Trends ermutigte der IWF Deutschland während der gesamten 2000er Jahre, Kollektivverhandlungen weiter zu schwächen und sich mehr in Richtung von Tarifverhandlungen auf Betriebsebene zu bewegen. Laut IWF waren solche Reformen notwendig, um für Lohnsenkungen und Lohnstreuung mehr Spielraum zu lassen.<sup>13</sup> Bei der Umsetzung von Arbeitsmarktreformen in anderen Bereichen hat die Bundesregierung jedoch

die Gesetze über Kollektivverhandlungen nicht wie vom IWF empfohlen geändert. Die Regierung argumentierte damals, dass es genug Lohnflexibilität gebe, was sich im Rückblick als richtig erwiesen hat. In der Tat hat die Bundesregierung vorhergesehen, dass eine nachhaltige Lohnzurückhaltung in Deutschland am Ende zu divergierenden Lohnkosten in der Eurozone und somit zu Problemen für die Währungspolitik in der Region führen könnte.<sup>14</sup> Entgegen der allgemeinen Wahrnehmung hat die Senkung der Lohnstückkosten in Deutschland nicht zu einer massiven Zunahme von menschenwürdiger Beschäftigung geführt. Tatsächlich wurden im Jahr 2012 nur insgesamt 0,3 Prozent mehr Arbeitsstunden geleistet als im Jahr 2000.<sup>15</sup> In diesem Zeitraum wurde Deutschland zum Schrittmacher bei der Schaffung von prekären Arbeitsplätzen, und die Armut von Menschen, die einen Arbeitsplatz haben, stieg an. Die *Financial Times* hat kürzlich im Zusammenhang mit diesem Teil des deutschen Arbeitsmarktes von Arbeitsbedingungen wie in den Romanen von Charles Dickens gesprochen.<sup>16</sup>

Mehr als ein Viertel aller Arbeitsplätze in Deutschland sind jetzt prekär, und seit den frühen 2000ern (siehe Abb. 5 und 6) ist der Anteil der so genannten Selbstständigen ohne Angestellte dramatisch angestiegen. Es ist bekannt, dass ein Großteil der offiziell Selbstständigen eigentlich in einem verschleierte Arbeitsverhältnis beschäftigt ist, bei dem sie die Funktionen eines normalen Angestellten in einer Firma ausüben, jedoch als „Vertragsnehmer“ gelten. Die Leistungen und der Schutz, die regulär Angestellten normalerweise gewährt werden, bleiben ihnen so vorenthalten. Außerdem würde ein Großteil der

„Den Menschen, die Deutschland voranbringen und zur Schaffung des Wohlstands des Landes beitragen, steht ein fairer Anteil zu.“

Michael Sommer, DGB-Vorsitzender und Präsident des IGB.



## Ein Viertel aller Arbeitsplätze in Deutschland sind mittlerweile prekär.

Teilzeitbeschäftigten einen unbefristeten Vollzeitarbeitsplatz bevorzugen.

Der durch übermäßige Lohnzurückhaltung in den europäischen Ländern mit einem Außenhandelsüberschuss entstandene Schaden ist allgemein anerkannt worden. Beispielsweise ist der angesehene Wirtschaftsjournalist Martin Wolf ein beharrlicher Anhänger von höheren Löhnen in Deutschland und anderen Ländern Nordeuropas gewesen. Wolf schreibt:

„Wie kann eine schnelle Anpassung gelingen? Die Antwort liegt in einer erholungsfähigen Wirtschaft in der Eurozone und in höheren Löhnen und höherer Inflation in den Kernländern als in der geschwächten Peripherie.“<sup>17</sup>

Derselbe Autor schrieb kürzlich zum Thema Deutschland:

„Die Gefahr ist, dass sich die Strategie des ReallohnDumping und des rasch ansteigenden Handelsüberschusses als teure Sackgasse erweisen.“<sup>18</sup>

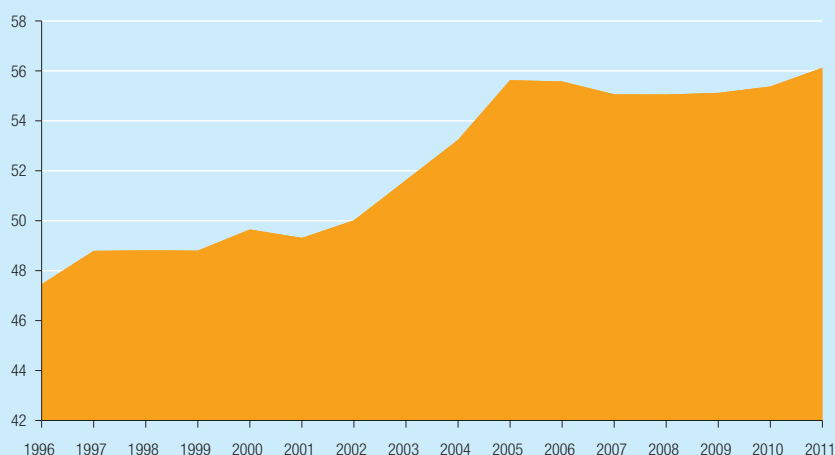
Dennoch wiederholte der IWF seinen Einwand gegen eine Anhebung der Löhne in Deutschland, und beschrieb entsprechende Vorschläge als „weder analytisch noch pragmatisch vernünftig“.<sup>19</sup> Nach mehr als einem Jahrzehnt starken Widerstands gegen jede Form von Lohnanstieg in Deutschland scheint der IWF im Jahr 2012 seine Position etwas gelockert zu haben.<sup>20</sup>

## Lohnzurückhaltung

Gegenüber Deutschland stehen all die Länder, in denen sich in den 2000er Jahren ein hohes Zahlungsbilanzdefizit aufgebaut hat. In einigen dieser Länder übertraf das Reallohnwachstum die Produktivitätsverbesserungen aus dem Zeitraum vor der Rezession von 2008. Diese Trends der Mitte der 2000er Jahre müssen jedoch in einem längeren Zeitrahmen betrachtet werden.

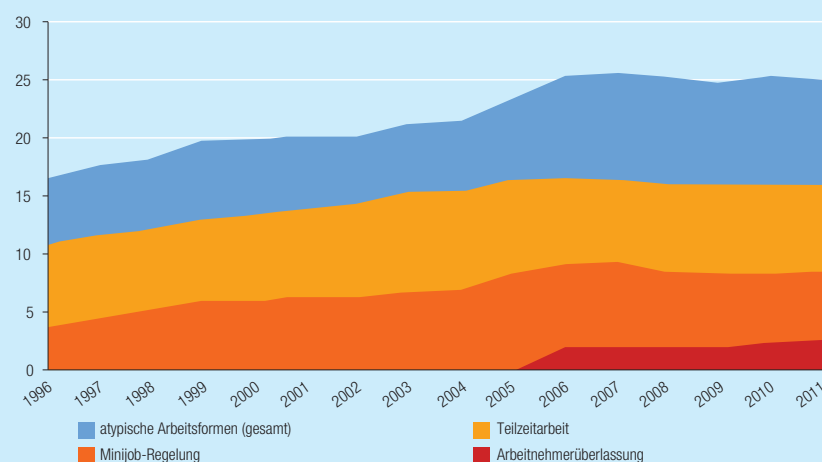
In wesentlichem Umfang reflektierte dies den Nachholbedarf nach einer starken Lohnzurückhaltung der letzten zwei Jahrzehnte. Wie aus Abbildung 7 ersichtlich ist, sind im Großteil des Zeitraums

Abbildung 5: Selbstständig ohne Beschäftigte als Prozentsatz der Selbstständigen insgesamt in Deutschland



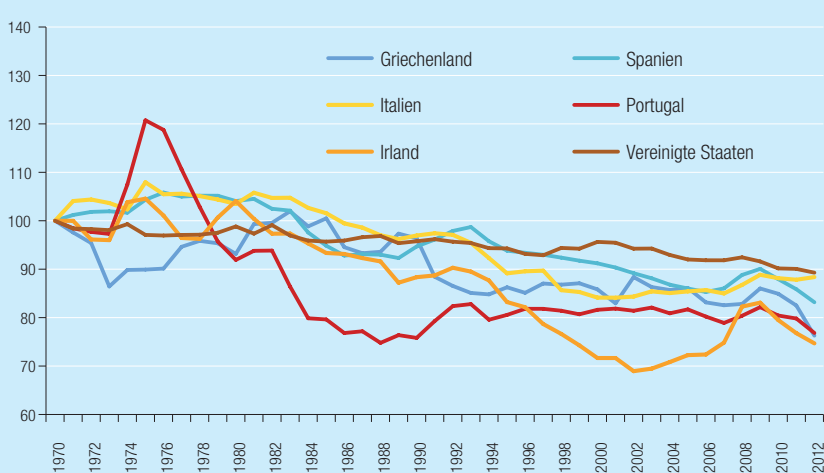
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013.

Abbildung 6: Atypische Arbeitsformen und ihre verschiedenen Komponenten als Prozentsatz aller Beschäftigten in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

Abbildung 7: Trends bei realen Lohnstückkosten der Gesamtwirtschaft in ausgewählten Ländern



Anmerkung: Dieses Maß wird berechnet als das Verhältnis der Vergütung pro Beschäftigtem zu nominellem BIP pro erwerbstätiger Person; skaliert auf 1970=100.  
Quelle: EU-Kommission, AMECO Datenbank, 2013.

„Die Gefahr ist, dass sich die Strategie des Reallohndumpings und des rasch ansteigenden Handelsüberschusses als teure Sackgasse erweist.“

Martin Wolf

zwischen 1980 und den frühen 2000er Jahren in allen südeuropäischen und anderen peripheren Ländern wie Irland die realen Lohnstückkosten zurückgegangen. Während dieser Zeit hatten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen fairen Anteil an den Produktivitätszuwächsen. Aufgrund langfristiger Tendenzen bei den realen Lohnstückkosten übten sich die peripheren Länder in Europa damals viel mehr in Lohnzurückhaltung als die Vereinigten Staaten über die letzten Jahrzehnte hinweg (siehe Abb. 7).

Außerdem waren in den südeuropäischen Ländern die tatsächlichen Löhne im europäischen Vergleich sehr niedrig. Beispielsweise lag der durchschnittliche Lohn eines Vollzeitangestellten in Portugal im Jahr 2000 bei einem Drittel dessen, was ein Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich verdient, und bei gut der Hälfte des Lohnes eines deutschen Arbeitnehmers. Die Löhne in Griechenland, Spanien und Italien lagen ebenfalls ganz unten im Spektrum der EU-15 (s. Abb. 8). Folglich gab es in diesen Ländern in Zeiten robusten Wirtschaftswachstums und angespannteren Arbeitsmärkten in der Mitte der 2000er Jahre einen berechtigten Druck, durch höhere Lohnforderungen den Rückstand aufzuholen und nach Angleichung in Richtung der in den wohlhabenderen Ländern im Norden des Kontinents vorherrschenden höheren Löhne. Schließlich war ja auch eines der Ziele der Europäischen Union eine schnellere wirtschaftliche Konvergenz.

### Lohnungleichgewichte

Es war diese Kombination aus steigenden Realeinkommen in den peripheren Ländern und der Tatsache, dass die Realeinkommen in den Kernländern wie Deutschland nicht entsprechend der Produktivität gestiegen sind, die zu den Ungleichgewichten und den Problemen mit der Wettbewerbsfähigkeit beitrug, die ein

## FALLSTUDIE

Christina, Journalistin, Spanien

„Ich arbeitete für einen staatlichen TV-Sender in Madrid. Im Moment wird im öffentlichen Dienst viel gespart. So entschieden sie, alle Mitarbeiter beim Sender zu entlassen. Mir wurde vor einem Monat gekündigt.“

Einerseits haben wir die Sparmaßnahmen wegen der Krise, im öffentlichen Dienst, regional und landesweit. Und andererseits haben wir ideologisch begründete Entscheidungen, die deshalb getroffen werden, weil die Mitarbeiter eine andere Position vertreten als die Regierung. Diese Sparmaßnahmen werden der spanischen Wirtschaft nicht helfen.

Die Leute brauchen doch ein Einkommen. Aber die Regierung hört nicht auf die Menschen. Die Arbeitgeber werden von ihrem Wohlstand nichts abgeben. Das fühlt sich an wie in einer Diktatur. Man fühlt sich so machtlos, wenn man von der Regierung so behandelt wird.

Die Menschen haben die Hoffnung verloren. Sie haben Angst und die Medianeinkommen in Spanien sind sehr niedrig. Wenn man keine Arbeitslosenunterstützung mehr erhält, dann wird alles sehr schnell sehr schwierig. Die Kinder gehen ohne Frühstück in die Schule und haben auch kein Mittagessen.

Ich habe eine einjährige Tochter, Julia. Ich hoffe, dass alles besser wird, wenn sie größer ist. Ich fürchte aber, dass wir unseren Kindern keine gute Zukunft garantieren können.

Die Menschen sind verbittert. Die Haushaltskürzungen und die Einschnitte bei unseren Rechten kommen von außen, wie in einer Diktatur. Unsere Regierung sollte nein sagen – sie könnte sich für einen anderen Weg entscheiden.

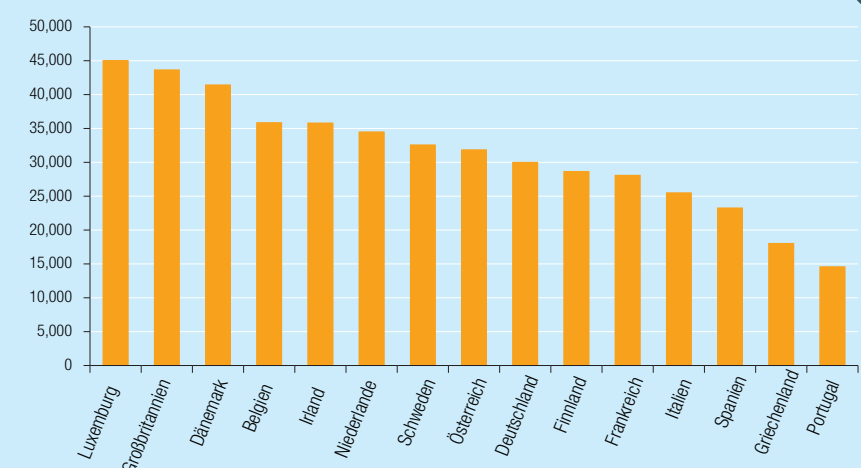
Ohne Tarifverhandlungen bekommt man keine menschenwürdige Entlohnung. Aber man hat die Wahl zwischen „Job behalten und weniger Lohn akzeptieren“ und versuchen, an Tarifverhandlungen mitzumachen und dann entlassen zu werden.

Das ist eine Herausforderung. Wir leben in Armut, und es gibt viele harte Entscheidungen, die getroffen werden müssen. Aber wir müssen weiterkämpfen.“



Foto: IGB

Abbildung 8: Durchschnittliche Jahreslöhne und -gehälter pro Vollzeit- und Jahresäquivalent-Beschäftigtem in den EU-15-Staaten in 2000 (in KKP USD)



Anmerkung: Die von der OECD vorgelegten Original-Jahresdurchschnittswerte wurden zu Kaufkraftparität in USD umgerechnet, wobei der entsprechende Wechselkurs ebenfalls von der OECD stammt.  
Quelle: OECD-Datenbank, 2013.

entscheidender Aspekt der derzeitigen europäischen Probleme sind.

Divergierende Arbeitskosten sind nicht die einzige und auch nicht die Hauptursache für diese Wettbewerbsfähig-

keitsprobleme. Die Entwicklung bei Arbeitseinkommen und Kosten hätte zwischen Ländern wie Deutschland mit einem Handelsüberschuss und den peripheren Ländern besser ausgewogen werden können. Beiden würde es besser



gehen, wenn das durchschnittliche Realeinkommen stärker entsprechend der langfristigen nationalen Produktivitätsverbesserungen gewachsen wäre.

Ähnliche Argumente treffen auch außerhalb von Europa zu. Damit globale Handelsungleichgewichte korrigiert werden können, ist es dringend notwendig, in zahlreichen Schwellen- und Entwicklungsländern mit Außenhandelsüberschuss die Arbeitseinkommen anzuheben. Dies gilt sicherlich für weite Teile Asiens, wie z. B. in China, Südkorea, Malaysia, Singapur und Thailand. Dass diese Länder ihre Volkswirtschaften durch Ankurbeln der Binnennachfrage wieder ins Gleichgewicht bringen müssen, wie es Brasilien und Argentinien im letzten Jahrzehnt getan haben, ist allgemein anerkannt.

Stärkere Gewerkschaften, umfassendere Kollektivverhandlungen und höhere Mindestlöhne wären wichtige Maßnahmen in Richtung dieses Ziels. Angesichts ihrer berechtigten Sorgen wegen der globalen ökonomischen Ungleichgewichte sollten die internationalen Finanzinstitutionen es nicht nur bei der Forderung stärkerer sozialer Sicherheitsnetze in solchen Ländern belassen, sondern an vorderster Front zu stärkeren Arbeitsmarktinstitutionen aufrufen. Dies würde auch dabei helfen, den Verdacht zu überwinden, dass der Angriff auf die Arbeitsinstitutionen in europäischen Ländern ideologisch begründet ist.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### Wirtschaftliche, soziale und politische Stabilität

Die ungleiche Verteilung der Macht zwischen Kapital und Arbeit ist in letzten Jahrzehnten durch offene Volkswirtschaften, Deregulierung der Finanzmärkte, Steuerwettbewerb, die Aushöhlung des Staates und das Wachstum des Dienstleistungssektors noch größer geworden.

Am Arbeitsplatz haben die rasante Zunahme von prekären Beschäftigungsformen, eine stärkere grenzüberschreitende Arbeitsmobilität und eine zurückgehende Gewerkschaftsdichte die Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer geschwächt. Die Folgen sind offensichtlich: rückläufige Lohnquoten und mehr Einkommensungleichheit in allen Nationen. Diese

Entwicklungen haben zur globalen Wirtschaftskrise beigetragen. Überall in der Welt bedrohen sie den sozialen Zusammenhalt und die politische Stabilität.

### Die Arbeitsmarktreformen des IWF machen die Arbeitnehmerrechte zunichte

In den letzten Jahren hat die Troika aus IWF, Europäischer Zentralbank und Europäischer Kommission (die Troika) eine Reihe von europäischen Ländern dazu gezwungen oder ermutigt, Reformen durchzuführen, durch die diese Risiken noch größer werden.

Ungerechte Sparmaßnahmen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sozial Schwache übermäßig belasten, wurden immer extremer vorangetrieben.

Außerdem steht die Troika hinter weit reichenden Arbeitsmarktreformen, die darauf abzielen, dass die Kollektivverhandlungssysteme und das allgemeinere Arbeitsbeziehungsumfeld in Europa dem der Vereinigten Staaten ähnlich werden.

Der Trend von branchen- und wirtschaftsweiten Kollektivverhandlungen hin zu Lohnverhandlungen auf Betriebsebene wird zu einer extrem niedrigen Gewerkschaftsmitgliedschaft und einer gleichermaßen niedrigen Tarifbindung führen.

Wenn Möglichkeiten geschaffen werden für Tarifverhandlungen durch „Agenten“, die keine Gewerkschaften sind, wenn „Öffnungsklauseln“ dort eingeführt werden, wo Tarifverhandlungen auf Branchenebene noch eine Bedeutung haben, wenn „Repräsentativitäts-Kriterien“ für Gewerkschaften verschärft und der traditionell für Gewerkschaftsaktivitäten gewährleistete Schutz geschwächt werden, dann verändert sich das Gleichgewicht der Kräfte am Arbeitsplatz dramatisch.

### Die globale Reichweite von Ländern unter Angriff

Verschiedene angelsächsische Länder haben in den letzten Jahrzehnten bereits versucht, diesen Weg zu beschreiten und sind dabei gescheitert. Dennoch lobte der IWF diese von konservativen Regierungen in Australien, Neuseeland und dem Vereinigten Königreich durchgeführten radikalen „Reformen“, als er für Griechenland Reformen forderte. Unter dem Druck des IWF hat sich Rumänien bereits entscheidend in diese Richtung bewegt. Griechenland, Spanien, Portugal und Italien haben ebenso Maßnahmen dieser Art ergriffen.

### Widerstand

Diese jüngsten „Reformen“ stießen bei normalen Arbeitnehmern überall in diesen Ländern auf heftigen Widerstand. Streiks und Proteste sind zum Alltag geworden. Soziale Unruhen sind weit verbreitet. Die politische Stabilität ist bedroht, da die Volksparteien von den Wählern abgestraft werden, weil sie die von diesen Institutionen empfohlene Sparpolitik und Arbeitsmarktreformen akzeptiert haben.

Angesichts der extremen sozialen und politischen Risiken, die eingegangen wurden, sollte man eigentlich überzeugende wirtschaftliche Belege erwarten, die für solche Veränderungen der Arbeitsmarktvorschriften und Institutionen sprechen. In Wirklichkeit stützen sich diese Reformen jedoch nur auf den bloßen Glauben an Märkte sowie auf Wunschdenken.

### Ökonomische Mythen

Die die Veränderungen untermauernde wirtschaftliche Analyse bewegt sich nicht über das Niveau eines Grundkurses zum Thema Arbeitsmärkte hinaus. Wirtschaftswissenschaftler der wichtigsten Institutionen plädieren für Reformen und treffen ihre Entscheidungen über Kollektivverhandlungen und Gewerkschaften auf der Grundlage von Ergebnissen aus ihren vereinfachenden Annahmen, die sie dann in komplexe mathematische Modelle einbetten. Sie besuchen noch nicht einmal Betriebe, um mit normalen Arbeitnehmern zu sprechen und sich von der Realität vor Ort ein Bild zu machen, und sie haben auch keine direkte Erfahrung mit Tarifverhandlungssystemen gemacht.

Die Fakten sind eindeutig.

Es gibt absolut keinen Beleg dafür, dass Länder mit stark zentralisierten Kollektivverhandlungssystemen und schwachen Gewerkschaften irgendeinen wirtschaftlichen Vorteil haben.

**In ganz Asien müssen zahlreiche Länder ihre Volkswirtschaften wieder ins Gleichgewicht bringen und so die Binnennachfrage steigern.**

## ERFAHRUNGSBERICHT

Tika, Hilfsarbeiter, Katar

„Katar ist ein reiches Land, eines der reichsten Länder der Welt. Ich komme aus armen Verhältnissen. Deshalb bin ich nach Katar gegangen, um dort etwas Geld zu verdienen. Wir sind Arbeiter. Wo wir auch hingehen, wir müssen von unserer Arbeit leben.“

Ich hatte gehofft, Geld verdienen zu können, aber das ist nicht passiert. Ich wurde nur für zwei Monate bezahlt. Dann haben sie aufgehört, meinen Lohn zu bezahlen. Es ist schwierig, seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Ich habe einen Monat nur von gekochten Kartoffeln gelebt.“



Foto: Ben Crowe

**„Die Globalisierung und die unausgewogene Weise, wie sie bislang betrieben worden ist, hat die Verhandlungsmacht weg geschoben von den Beschäftigten: Firmen können jederzeit damit drohen, abzuwandern, insbesondere, wenn Steuergesetze solche Übersee-Investitionen so günstig behandeln“.**

Joseph Stiglitz

Länder mit starken Gewerkschaften, einer großen Tarifbindung und abgestimmten Kollektivverhandlungssystemen haben einige deutliche wirtschaftliche Vorteile.

„Insbesondere diese Länder standen in Bezug auf Arbeitslosigkeit kontinuierlich besser da, und sie finden zu einer Lohnverteilung, die mit sozialem Zusammenhalt, politischer Stabilität und einem stabilen Wirtschaftswachstum besser vereinbar sind.“

Die ökonomischen Vorteile, die für Länder mit stark zentralisierten und abgestimmten Kollektivverhandlungen und einer starken Gewerkschaftsautorität und -konzentration entstehen, sind nicht bedingt durch übermäßige Lohnzurückhaltung. Sie scheinen eher dadurch zu entstehen, dass Arbeit vom Wettbewerb ausgenommen wird. Dies fördert konstruktiven Wettbewerb im Hinblick auf Produktinnovation, Spitzentechnologie, Humankapitalentwicklung und bessere Arbeitspraktiken.

Wir kommen zu dem Schluss, dass die vom IWF geforderten Reformen von Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerrechten von einer gescheiterten Ideologie und nicht von soliden Beweisen angetrieben werden.

Aber es ist nie zu spät, solche Fehler zu korrigieren. Reformen müssen strukturelle Schwächen beheben, Industrien mit hoher Wertschöpfung fördern, Produktivität verbessern und die Binnennachfrage ankurbeln.

### Eine neue Reformagenda auf der Grundlage von wirtschaftlichen Argumenten

Notwendig ist eine umfassende Reformagenda, auf der Grundlage eines Wirtschaftsmodells, das die Realität widerspiegelt und von einer breiten gesellschaftlichen Mehrheit getragen wird. In vielen Ländern haben Gewerkschaften eine konstruktive Rolle bei der Konzipierung und Gewinnung von Unterstützung durch die Öffentlichkeit gespielt, damit mit notwendigen Reformen die Volkswirtschaften wieder aufgebaut werden konnten.

In den letzten Jahren ist durch Sparprogramme und drakonische Arbeitsmarktreformen Vertrauen zerstört worden. Um dieses Vertrauen wieder herzustellen, muss mit dem Angriff auf Kollektivverhandlungen und die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern endlich Schluss sein.

► Kollektivverhandlungssysteme müssen eine breite Mehrheit der Beschäftigten erfassen.

► Bestandteil dieses Pakets müssen Kollektivverhandlungssysteme auf Branchenebene sowie Ausdehnungsmechanismen sein.

► Der Rechtsschutz für gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungsaktivitäten muss gestärkt werden.

Nur so kann davon ausgegangen werden, dass die Feindseligkeit nachlässt und das Vertrauen in die Demokratie wieder neu entsteht.

Die Erholung in den peripheren Ländern Europas wird viel leichter sein, wenn sie von starkem Wachstum und steigender Nachfrage in der Weltwirtschaft mitgetragen wird. Die relativen Lohnkosten in den einzelnen Ländern müssen angeglichen werden.

Es sind jedoch die Länder, die die kontinuierlich Überschüsse erzielt haben, die die Last dieser Anpassung schultern sollten. In dieser glücklichen Lage befinden sich u. a. Länder wie China, Dänemark, Deutschland, die Golfstaaten, Japan, Malaysia, Norwegen, die Niederlande, die Republik Korea, Russland, Singapur, Schweden und Vietnam.

In einigen dieser Länder haben die Realeinkommen über lange Zeiträume hinweg nicht mit den Produktivitätsverbesserungen Schritt gehalten, während in anderen Ländern die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in eklatanter Weise verletzt werden.

Eine Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Ländern, die ihnen zusteht, und die Sicherstellung, dass ihre Rechte vollständig geachtet werden, würden helfen, die globale Nachfrage anzukurbeln und die Weltwirtschaft wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Dies hätte einige positive Auswirkungen auf südeuropäische Länder.

**Eine Umfrage bei Erwerbstätigen im Vereinigten Königreich hat gezeigt, dass 83,2% der Menschen der Ansicht sind, dass Löhne, die im Rahmen von zentral geführten Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern festgelegt werden, gerechter wären, als einseitig von den Arbeitgebern festgelegte Löhne.<sup>21</sup>**



# QUELLEN

1. Dieser Bericht erscheint anlässlich der Frühjahrstagungen 2013 von IWF und Weltbank. In den letzten Jahren haben der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) entschieden und konsequent auf die Politik und Reformvorschläge der Europäischen Kommission und der EZB im Hinblick auf Tarifverhandlungen reagiert. Siehe beispielsweise <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>
2. IAO, Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit, November 2012, GB.316/INS/9/1
3. Blanchard, O. „Is There a Viable European Social and Economic Model?“, Universität Tilburg, 2006.
4. Ebd., S. 12.
5. Ebd., S. 12.
6. Wallerstein, M.: „Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies“, in: American Journal of Political Science, Bd. 43, 1999; Hayter, S. und Weinberg, B. „Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality“, in: „The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating Social Justice“, IAO Genf, 2011.
7. Vgl. z. B. Headey, B.W., „Trade Unions and National Wage Politics“, in: Journal of Politics, Bd. 32, 1970; Cameron, D. „Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries“ in Goldthorpe, J.H. „Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations. Oxford, 1984, S. 143-178; Rowthorn, B. „Corporatism and Labour Market Performance“ in: „Social Corporatism: a Superior Economic System?“, Oxford, 1992, S. 82-131.
8. Freeman, R.B. „Unionism and the Dispersion of Wages“ in: Industrial and Labour Relations Review, Bd. 34, 1980, S. 3-23.
9. Fajertag, G. and Pochet, P., „Social Pacts in Europe – New Dynamics“, ETUI, Brüssel, 2000.
10. Traxler, F. und Brandl, B. „Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance“, British Journal of Industrial Relations, Vol. 50, March 2012, S. 73-98.
11. IWF: „Unemployment and labour market institutions: why reforms pay off“, Weltwirtschaftsausblick, April 2003. Siehe auch die vom IWF für den Mutual Assessment Process (beiderseitigen Bewertungsprozess, MAP) der G-20 vorbereiteten Dokumente.
12. In diesen Übungen untersucht der IWF die Auswirkungen von Reformen einer Reihe von Arbeitsmarktinstitutionen, so dass diese den in den USA geltenden Standards entsprechen. Zu diesen Institutionen gehören: die Großzügigkeit von Arbeitslosengeld, Kündigungsschutzvorschriften, Steuern auf Arbeit, Gewerkschaftsdichte sowie das System von Kollektivverhandlungen.
13. Siehe z. B. folgende Artikel des IWF : IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, S. 25; IMF, Germany - Article IV, Report No. 01/202, 2001, S.17; IMF, Germany - Article IV, Report No. 04/341, 2004, S. 30; IMF, Germany - Article IV, Report No. 06/16, 2006, S. 6, S.7 Box 1, S. 33; IMF, Germany - Article IV, Report No. 08/80, 2008, S. 20.
14. IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, S. 17.
15. Brenke, K., Wagner, G. „Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum“, Wirtschaftsdienst, 93. Jahrgang, Februar 2013, S. 115.
16. Financial Times, „Plight of low-paid overshadows German labour market“, 1. März 2013.
17. Wolf, M. „A fragile Europe must change fast“, Financial Times, 23. Mai 2012; siehe auch: Wolf, M. „A new form of European Union“, Financial Times, 13. Juni 2012.
18. Wolf, M. „Why exit is an option for Germany“, Financial Times, 26. September 2012.
19. IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/11, 168, S. 20.
20. IMF, Germany - Article IV, Report No. 00/161, 2012, S. 27.
21. Survation UK Employees Survey, Februar 2013, im Auftrag von Unions 21









Verantwortliche Herausgeberin:  
**Sharan Burrow**, Generalsekretärin

**IGB**

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brüssel, Belgien

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) • Internet: <http://www.ituc-csi.org>