

Bernhard Boockmann

# Europäische Kollektivverhandlungen

Eine positive ökonomische Analyse



Nomos Verlagsgesellschaft  
Baden-Baden

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
Teil I: Europäische Kollektiverhandlungen nach dem Modell der Tarifaufonomie	
1	<i>Europäische Tarifbeziehungen: Akteure und Entwicklungen</i> 21
1.1	Mögliche Partner europäischer Vereinbarungen 21
1.1.1	Branchenübergreifende Organisationen 21
1.1.2	Branchenorganisationen 23
1.1.3	Arbeitnehmer Organisationen in multinationalen Unternehmen 24
1.2	Rechtliche Grundlagen für europäische Tarifbeziehungen 26
1.3	Die Praxis europäischer Tarifverträge 28
1.3.1	Branchenübergreifende Kollektiverträge 28
1.3.2	Europäische Vereinbarungen auf Branchenebene 29
1.3.3	Koordination der Tarifpolitik auf Branchenebene 31
1.3.4	Firmentarifverträge in multinationalen Unternehmen 32
1.3.5	Gegenstände vertraglicher Übereinkünfte 33
2	<i>Anreize zur Zentralisierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik</i> 35
2.1	Die ökonomische Theorie der Gewerkschaft als methodische Basis 37
2.1.1	Gewerkschaften als demokratische oder oligarchische Organisationen? 37
2.1.2	Die Gewerkschaft als Vertreterin von Mitgliederinteressen 37
2.1.3	Die Gewerkschaft als Vertreterin von Funktionärsinteressen 39
2.1.4	Modelle der Tarifverhandlungen 41
2.2	Der Wettbewerb um Marktanteile 43
2.2.1	Kreuzeffekte der Lohnsetzung 43
2.2.2	Die Koordination der gewerkschaftlichen Tarifpolitik 45
2.2.3	Mögliche Erweiterungen des Modells 47
2.3	Zentralisierung und Verhandlungsmacht 48
2.3.1	Ein Verhandlungsmodell 48

2.3.2	Vergleich gemeinsamer und separater Verhandlungen	50
2.3.3	Modellerweiterungen	51
2.4	Dezentrale Verhandlungen und relative Löhne	52
2.4.1	Neid-und Stolzeffekte	53
2.4.2	Ein Modell der Lohnverhandlungen bei asymmetrischer Information	53
2.4.3	Die Vermittlung von Informationen zwischen Gewerkschaften	55
2.4.4	Wirkung einer tarifpolitischen Zentralisierung im Kuhn-Gu-Modell	56
2.4.5	Alternative Modellannahmen	57
2.5	Die Kontrolle der Funktionäre durch Lohnvergleiche	58
2.5.1	Oligarchische Gewerkschaften und Zentralisierung	58
2.5.2	Eine Modellbetrachtung	59
2.5.3	Das Modellgleichgewicht	60
2.5.4	Wirkung des Lohnvergleichs auf die Gleichgewichtsstrategien	63
2.5.5	Implikationen für die Zentralisierung der Tarifpolitik	64
2.6	Tarifpolitische Zentralisierung in der „großen“ Branche	64
2.6.1	Dezentrale Lohnsetzung und das Gefüge der Güterpreise	64
2.6.2	Tarifpolitische Zentralisierung in einem Modell des allgemeinen Gleichgewichts	67
2.6.3	Fiskalische Interdependenzen	69
2.7	Die Wirkungen der europäischen Währungsunion	69
2.8	Zusammenfassung und empirische Evidenz	71
2.8.1	Ein Vergleich der Vorhersagen	72
2.8.2	Empirische Evidenz	73
3	<i>Ein Modell internationaler Tarifverhandlungen</i>	11
3.1	Modellannahmen	78
3.1.1	Die Firmenseite des Modells	78
3.1.2	Die Gewerkschaftsseite	80
3.2	Verhandlungslösungen in alternativen Verhandlungsstrukturen	80
3.2.1	Das Lohngleichgewicht bei dezentraler Tarifpolitik	82
3.2.2	Gemeinsame Tarifpolitik der Gewerkschaften	83
3.2.3	Gemeinsame Tarifpolitik der Arbeitgeber	85
3.2.4	Kooperation auf beiden Seiten	87
3.2.5	Zentrale Tarifverhandlungen	88

3.3	Die Wirkung der Produktmarktstruktur	89
3.3.1	Modellspezifikation	90
3.3.2	Der Lohn bei dezentral verhandelnden Akteuren	90
3.3.3	Gewerkschaftsfusion	92
3.3.4	Zusammenschluß der Arbeitgeberverbände	93
3.3.5	Beiderseitige Kooperation bzw. zentrale Tarifverhandlungen	94
3.3.6	Graphische Darstellung der Modellergebnisse	95
3.4	Die Determination der Streik-Payoffs	97
3.4.1	Die Höhe der Streik-Payoffs	98
3.4.2	Kapazitätsbeschränkungen und im Streik unveränderte Preise	99
3.4.3	Kapazitätsbeschränkungen und kurzfristige Preisanpassung	99
3.4.4	Keine Kapazitätsbeschränkungen, kurzfristige Preisanpassung nicht möglich	101
3.4.5	Keine Kapazitätsbeschränkungen, kurzfristige Preisanpassung	102
3.4.6	Die Wahl der Verhandlungsstruktur	102
4	<i>Produktivitätsunterschiede als Hindernis für europäische Tarifverträge</i>	106
4.1	Zentralisierungshindernisse	106
4.1.1	Institutionelle und politische Hindernisse	106
4.1.2	Ökonomische Hindernisse	108
4.2	Ein Modell mit unterschiedlich produktiven Arbeitnehmern	110
4.2.1	Modellannahmen	110
4.2.2	Das nichtkooperative Gleichgewicht des Gewerkschaftsspiels	112
4.2.3	Ein gemeinsamer Tarifvertrag	112
4.3	Modellergebnisse	114
4.3.1	Ergebnisse für ein internationales Dyopol	114
4.3.2	Die Wirkung der Produktmarktstruktur	119
4.3.3	Schlußfolgerungen aus dem Modell	120
4.4	Unterschiede in den Arbeitskosten in der Europäischen Union	121
4.4.1	DieEUROSTAT-Arbeitskostenerhebung	121
4.4.2	Arbeitskostenunterschiede zwischen Ländern	122
4.4.3	Konvergenz oder Divergenz in den Arbeitskosten?	124
4.4.4	Dispersion der Arbeitskosten in einzelnen Branchen	125
4.4.5	Zusammenfassung	127

## Teil II: Vereinbarungen nach dem Verfahren des Sozialpolitischen Abkommens von Maastricht

5	<i>Das Verhandlungsverfahren und seine Anwendung</i>	129
5.1	Darstellung des Verfahrens nach dem Sozialpolitischen Abkommen	130
5.1.1	Das Zustandekommen des Verfahrens	130
5.1.2.	Der Ablauf des Verfahrens	131
5.2	Das Änderungsrecht von Kommission und Rat	136
5.3	Die Teilnahme am Verfahren	138
5.4	Europäische und nationale Vorläufer des Verfahrens	141
5.4.1	Der Wirtschafts-und Sozialausschuß	141
5.4.2	Tripartismus auf europäischer Ebene	142
5.4.3	Der „Soziale Dialog von Val Duchesse“	144
5.4.4	Nationale Vorbilder	146
5.5	Die Praxis des Maastrichter Verfahrens	147
6	<i>Ein räumliches Modell des Verfahrens</i>	151
6.1	Annahmen des Modells	152
6.1.1	Der Verfahrensablauf in vereinfachter Darstellung	152
6.1.2	Unterschiedliche Interpretationen des Verfahrens	154
6.1.3	Weitere Modellannahmen	156
6.2	Die Ergebnisse des Gesetzgebungsprozesses	158
6.2.1	Die Bestimmung des optimalen Kommissionsvorschlags als Alternativergebnis	158
6.2.2	Strategien von Rat und Kommission im Fall einer Sozialpartner-Vereinbarung	161
6.2.3	Verhandlungen der Sozialpartner	162
6.2.4	Variation der Lage des Status quo	165
6.2.5	Mehrdimensionale Abstimmungsgegenstände	167
6.2.6	Zusammenfassung: Die Agenda-Macht der Sozialpartner	169
6.3	Die Verteilungswirkungen der alternativen Interpretationen	170
6.3.1	Die Verteilungspositionen der Sozialpartner	170
6.3.2	Das Interesse der Regierungen	173
6.3.3	Die Position der Kommission	175

6.4	Zusammenfassung	179
7	<i>Das Verfahren des Abkommens unter Unsicherheit</i>	180
7.1	Gründe für unvollkommene Information	181
7.2	Unsicherheit über den Idealpunkt der Kommission	183
7.2.1	Berechnung des Erwartungsnutzens	183
7.2.2	Ausdehnung der Kontraktzone unter Interpretation I	185
7.2.3	Ausdehnung der Kontraktzone unter Interpretation II oder III	187
7.3	Unsicherheit über die Positionen der Regierungen	190
7.3.1	Ergebnisse unter Interpretation I oder II	190
7.3.2	Ergebnisse unter Interpretation III	193
7.3.3	Unsicherheit über die Position der äußersten Regierung	193
7.4	Verhandlungen mit privater Information	194
7.4.1	Ein einfaches Verhandlungsmodell	196
7.5	Bewertung der Modellergebnisse	198
	Anhang zu Kapitel 7: Die Menge der gegenüber dem Alternativergebnis vorgezogenen Verhandlungslösungen $V_j(b)$	200
A7.1	Unsicherheit über die Kommissionsposition, Interpretation I	200
A7.2	Unsicherheit über die Kommissionsposition, Interpretation II	201
A7.3	Unsicherheit über die Ratsposition	204
	Zusammenfassung, Ausblick und normative Würdigung	205
	Zusammenfassung der Ergebnisse	205
	Tarifautonomie oder Korporatismus als Modell für europäische Arbeitsbeziehungen?	208
	Normative Würdigung	211
	Literaturverzeichnis	215