

europäischen „Economic Governance“ geförderten Modell der wettbewerbsorientierten Koordinierung der Lohnpolitik ein alternatives Modell der solidarischen Koordinierung entgegenzusetzen. Dieses zielt im Kern darauf ab, den Lohnwettbewerb innerhalb Europas zu begrenzen und gegenseitiges Lohndumping zu verhindern. Zur Umsetzung haben sich die europäischen Gewerkschaften bereits seit Ende der 1990er-Jahre auf eigene Lohnkoordinierungsregeln verständigt, wonach die jährlichen Lohnerhöhungen mindestens die nationalen Verteilungsspielräume aus Preis- und Produktivitätsentwicklung ausschöpfen sollen.

Bei nüchterner Betrachtung der tatsächlichen Lohnentwicklung in Europa zeigt sich deutlich, dass die Ziele der gewerkschaftlichen Lohnkoordinierung in der Regel nicht erreicht werden konnten. Die europäischen Gewerkschaften waren offensichtlich nicht in der Lage, der wirkungsmächtigen wettbewerbsorientierten Lohnkoordination der EU eine eigene solidarische Lohnkoordination entgegenzusetzen. Ausschlaggebend hierfür war nicht nur der anhaltende Rückgang gewerkschaftlicher Machtressourcen in Europa (vgl. Lehndorff et al. 2018). Entscheidend ist vielmehr, dass für die Durchsetzung einer solidarischen Lohnkoordination die Gewerkschaften alleine strukturell überfordert sind, zumal die Wirtschaftspolitik in Europa eher auf eine wettbewerbsorientierte als auf eine solidarische Integration setzt (vgl. Körzell 2017).

Zur Umsetzung einer solidarischen Lohnkoordinierung werden daher neue Formen der transnationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit diskutiert, die über die traditionellen Formen des gegenseitigen Informationsaustauschs hinausgehen. Der Fokus liegt diesbezüglich vor allem auf zwei strategischen Projekten. Bei dem ersten Projekt handelt es sich um eine europäische Mindestlohnpolitik, die im Kern darauf abzielt, aus den teilweise extrem niedrigen Mindestlöhnen in Europa „living wages“ zu machen, die es den Beschäftigten und ihren Familien ermöglichen, über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben und für unvorhergesehene Ereignisse vorzubeugen (vgl. Schulten/Müller 2017). Einer europäischen Mindestlohnpolitik kommt darüber hinaus auch deshalb ein strategischer Stellenwert zu, weil gesetzliche Mindestlöhne in vielen Ländern – insbesondere in denen mit einem relativ schwachen Tarifvertragssystem – eine wichtige Signalfunktion für die Gesamtlohnentwicklung haben und sie insgesamt derzeit den erfolgversprechendsten Hebel für ein höheres Lohnwachstum in Europa darstellen (vgl. Rieger 2017). Das zweite Projekt liegt in der politischen Stärkung der nationalen Tarifvertragssysteme. Hierbei könnten für die EU-Mitgliedstaaten EU-weit Ziele für eine hohe Tarifbindung formuliert und entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Flächentarifverträgen wie der Aufbau sektoraler Tariffinstitutionen und die stärkere Nutzung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen entwickelt werden (vgl. Schulten et al. 2016).

5 SCHLUSSFOLGERUNG UND AUSBLICK

Wenngleich sich die Gewerkschaften bei einer Neuausrichtung hin zu einer expansiveren und solidarischen Lohnpolitik nicht allein auf die politische Unterstützung der europäischen Institutionen verlassen sollten, wird es ohne sie nur schwer möglich sein, die Lohnpolitik dauerhaft der transnationalen Marktkonkurrenz zu entziehen. Deshalb ist es wenig hilfreich, lediglich darauf zu verweisen, dass die EU formal gar keine Kompetenzen im Bereich der Lohnpolitik hat. Faktisch beeinflusst die EU im Rahmen des neuen lohnpolitischen Interventionismus bereits seit Langem die nationalen Lohnentwicklungen, sodass es heute nicht mehr um das *Ob*, son-

dern nur um das *Wie* einer europäischen Lohnkoordination geht. Dabei steht eine solidarische Lohnkoordination nicht im Gegensatz zum sozialen Grundrecht auf freie Tarifverhandlungen und dem Prinzip der Tarifautonomie. Sie zielt vielmehr darauf ab, durch die europäische Koordinierung die nationale Lohnpolitik und die sie tragenden Tariffinstitutionen zu stärken.

Den institutionellen Ansatzpunkt zur politischen Unterstützung der beiden Projekte einer europäischen Mindestlohnpolitik und einer europäischen Stärkung der Tarifvertragssysteme könnten z. B. die ESSR und deren enge Verknüpfung mit dem Europäischen Semester und seinen länderspezifischen Empfehlungen für die einzelnen EU-Staaten bilden. Es wäre durchaus vorstellbar, dass im Rahmen des Europäischen Semesters Empfehlungen zur Entwicklung der nationalen Mindestlöhne ausgesprochen werden, die sich an einer gemeinsamen europäischen Mindestlohnnorm und den in der ESSR propagierten lohnpolitischen Zielen orientieren. Im Gegensatz zu den bisher zumeist auf Mäßigung abzielenden Empfehlungen müsste stattdessen im Europäischen Semester aktiv für eine expansivere Mindestlohnpolitik geworben werden. Gleiches gilt für die Stärkung der Tarifvertragssysteme. Anstatt wie bisher primär auf eine Dezentralisierung und Schwächung der Tarifvertragsstrukturen zu drängen, sollten die Empfehlungen auf eine Stärkung sektoraler Verhandlungsstrukturen und eine generelle Stärkung der Tarifbindung abzielen.

In diesem Sinne hat EGB-Generalsekretär Luca Visentini die Europäische Kommission aufgefordert, einen grundlegenden Richtungswechsel einzuleiten und das Europäische Semester zu nutzen, um Druck für höhere Löhne in Europa zu machen (vgl. Visentini 2017).

Einen weiteren möglichen Ansatzpunkt könnte der sich seit einiger Zeit andeutende lohnpolitische Diskurswechsel in der EU bieten. Angesichts verbesserter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und sinkender Arbeitslosenraten herrscht derzeit in der EU große Verwunderung darüber, dass die Lohnzuwächse trotzdem bislang nur sehr verhalten ausfallen (vgl. Schulten/Lübker 2017). In ungewohnter Allianz mit den europäischen Gewerkschaften fordern mittlerweile zahlreiche internationale Institutionen wie die Europäische Kommission, die EZB oder der IWF eine stärkere Lohndynamik, um die begonnene wirtschaftliche Erholung in Europa zu verstetigen und einer deflationären Preisentwicklung entgegenzuwirken. Was diese Institutionen dabei zumeist übersehen, ist die Tatsache, dass der von ihnen selbst maßgeblich geprägte lohnpolitische Interventionismus in vielen europäischen Ländern die Gewerkschaften so geschwächt und die überbetrieblichen Tarifvertragssysteme so zerstört hat, dass heute vielfach die politischen und institutionellen Grundlagen für eine dynamischere Lohnpolitik fehlen. Vor diesem Hintergrund geht es bei einer solidarischen Lohnkoordination zuvorderst auch um Aufbauarbeit tarifvertraglicher Strukturen, die einen lohnpolitischen Richtungswechsel in Europa ermöglichen und auf eine nachhaltige Grundlage stellen können.

BIBLIOGRAFIE

Chagny, Odile und Michel Husson (2016), Auf der Suche nach dem „optimalen Lohnregime“ für die Eurozone, in: Torsten Müller, Thorsten Schulten und Guy Van Gyes (Hg.), Lohnpolitik unter europäischer „Economic Governance“. Alternative Strategien für inklusives Wachstum, Hamburg, 221–245.