

Ausgabe Nr. 13 / 9.8.2005

## In aller Kürze

➤ Im internationalen Vergleich gibt es in Deutschland viel weniger Streiktage als andernorts. Das zeigt eine IAB-Studie, die das Streikvolumen in 17 OECD-Ländern über drei Jahrzehnte hinweg (1970 bis 2000) untersucht. Dabei nimmt Deutschland in Sachen Arbeitsfrieden durchwegs einen Spitzenplatz ein.

➤ Die multivariate ökonomische Analyse zeigt auch die streikmindernden Einflussfaktoren: Länder mit stark koordinierten Tarifverhandlungen weisen insbesondere in den 70er und 80er Jahren geringere Streikvolumina auf als andere. Diese Unterschiede werden aber im Zeitablauf geringer und sind in den 90er Jahren statistisch nicht mehr signifikant.

➤ Im betrachteten Zeitraum ist insgesamt ein abnehmender Trend des Streikvolumens zu beobachten: Arbeitskämpfe sind überall seltener und kürzer geworden.

➤ Damit relativiert sich zwar der Stellenwert von Streiks. Die Abkehr von koordinierten Tarifverhandlungen könnte sich aber bei einer Umkehr des aktuellen Trends leicht rächen. Deshalb sollte der Vorteil eines korporatistischen Tarifsystems in der Diskussion hinreichend gewürdigt werden.

➤ Will man diesen Vorteil erhalten, sollte man mehr Flexibilität eher innerhalb als außerhalb des bestehenden Systems anstreben.

Autor/in

Johannes Ludsteck

## Internationale Analyse

# Günstige Streikbilanz in Deutschland

*Im Vergleich zu anderen OECD-Ländern gibt es bei uns viel weniger Streiktage – IAB-Studie zeigt, dass ein korporatistisches Tarifsystem den Arbeitsfrieden begünstigt*

In einer international vergleichenden ökonomischen Analyse wurden die Ursachen für Streikaktivitäten in 17 OECD-Ländern untersucht. Dabei zeigt sich, dass ein relativ bedeutender Anteil des Streikvolumens nicht mit makroökonomischen Variablen (z.B. Arbeitslosigkeit, Inflation, Konjunktur, Exportquote) erklärt werden kann, sondern auf institutionelle Unterschiede zurückgehen dürfte. Bei allen Vorbehalten gegenüber dem Datenmaterial und den verwendeten Methoden erweist sich der institutionelle Rahmen von Tarifverhandlungen in Deutschland im Hinblick auf das Streikvolumen als günstig.

## Wirkungen und Ursachen des Streikvolumens

Die deutschen Tariffinstitutionen, insbesondere das Flächentarifvertragssystem, sind in den vergangenen Jahren immer mehr zur Zielscheibe von Kritik aus allen Richtungen geworden.

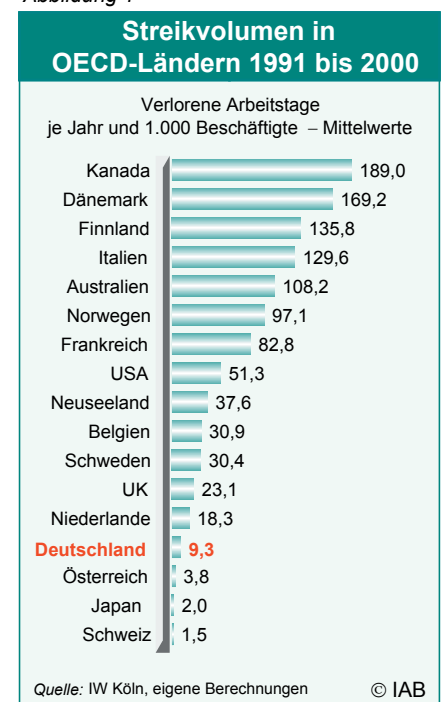
Zu den Hauptvorwürfen gehören mangelnde Flexibilität und Entkoppelung der Lohnentwicklung von den ökonomischen Rahmenbedingungen. Auch wenn diese Debatte durchaus diskussionswürdige Reformvorschläge hervorgebracht hat, erscheinen dabei doch günstige Aspekte unseres Tarifverhandlungssystems unterbelichtet, z.B. seine moderierende Wirkung auf Arbeitskämpfe.

Eine empirische Studie des IAB zeigt, dass das deutsche Tarifverhandlungssystem hinsichtlich des Streikvolumens im internationalen Vergleich einen Spitzenplatz einnimmt, und dass diese Situation nicht nur Zufall oder glückliche Fügung ist, sondern auch durch den institutionellen Rahmen beeinflusst wird. Daneben üben einige makroökonomische Variablen (v.a. die konjunkturelle Ent-

wicklung, Inflation und Globalisierung) nennenswerte Einflüsse auf das Streikvolumen aus.

Abbildung 1 zeigt einen Vergleich der Streikvolumina für die 17 untersuchten

Abbildung 1



OECD-Länder.<sup>1</sup> Sie bezieht sich auf den Zeitraum 1991 bis 2000. Deutschland nimmt hier mit rund 10 ausgefallenen Arbeitstagen je Jahr und 1000 Beschäftigte hinter der Schweiz, Österreich und Japan einen sehr günstigen Platz ein. Relativierend muss allerdings ergänzt werden, dass der Abstand zwischen den Spitzenreitern und anderen, stärker durch Streiks beeinträchtigten Ländern in den letzten drei Jahrzehnten deutlich geringer geworden ist (siehe Abbildung 2).

### Erklärung des Streikaufkommens durch institutionelle und makroökonomische Variablen

Die Abbildungen geben aber weder Aufschluss über die Ursachen der internationalen Unterschiede noch über die Ursachen des deutlich abnehmenden Trends. Um einige Anhaltspunkte hierzu zu finden, wurde das Streikvolumen in multivariaten Regressionsmodellen über potenziell relevante Einflussfaktoren erklärt.

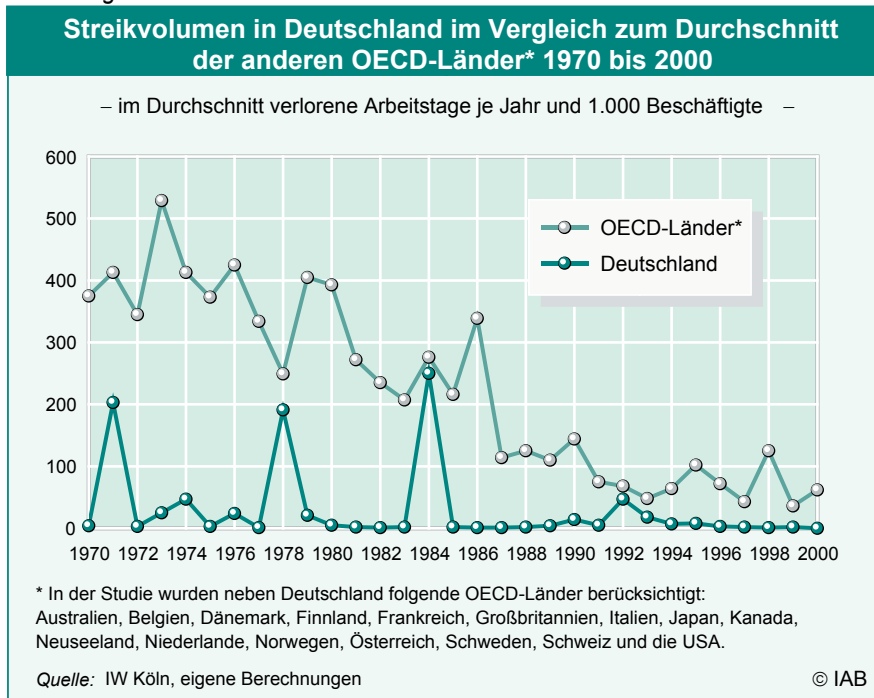
Die formale multivariate Analyse erfordert zwar einige Zugeständnisse hinsichtlich der verwendbaren Variablen und Indikatoren, wirft dafür aber sogenannte partielle bzw. isolierte Effekte ab. Beispielsweise gibt der isolierte Effekt des Zentralisierungsgrades von Tarifverhandlungen (ZGT) die Differenz im Streikvolumen zwischen zwei Ländern an, die sich nur hinsichtlich des ZGT unterscheiden und in allen anderen makroökonomischen Variablen identische Rahmenbedingungen aufweisen.

Wenn sich zwei Länder nur hinsichtlich des ZGT unterscheiden, erscheint es plausibel, Unterschiede im Streikvolumen auf unterschiedliche Zentralisierung zurückzuführen. In der Realität ist es meist nicht möglich, zwei Länder zu finden, die sich nur hinsichtlich des ZGT unterscheiden. Mit einer multivariaten Analyse kann ein solches Gedankenexperiment aber simuliert werden.

Bevor wir die Ergebnisse der multivariaten Analyse zusammenfassen, erscheint es sinnvoll, die verwendeten Modellvariablen kurz zu beschreiben und

<sup>1</sup> Die Auswahl der in der Studie verwendeten Länder wurde hauptsächlich von der Verfügbarkeit der verwendeten makroökonomischen Daten bestimmt.

Abbildung 2



anhand einer skizzenhaften Darstellung von Streiktheorien zu motivieren. Als Einflussfaktoren für das Modell wurden standardisierte Arbeitslosenquoten, Inflationsraten, ein Konjunkturindikator, gewerkschaftliche Organisationsgrade, ein Globalisierungsindikator (Offenheit für den Welthandel) und ein Zeittrend in das Modell aufgenommen.

Da der institutionelle Rahmen wegen seiner Komplexität nicht direkt gemessen werden kann, wird er durch zwei wichtige Indikatoren, den Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen (ZGT) und den Koordinationsgrad der Tarifparteien (KGT) berücksichtigt. Der ZGT bezeichnet die Ebene (Beruf, Firma, Branche, Region, Sektor, Land), auf welcher die Tarifverhandlungen geführt werden, der Koordinationsgrad bezieht sich vor allem auf die *interne* Koordination der Tarifparteien (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften). Interne Koordination ist, wie auch der Zentralisierungsgrad, ein mehrdimensionales Phänomen. Der ZGT ist nicht mehr eindeutig, wenn Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen geführt werden (in Deutschland gibt es branchenweite und regionale Verhandlungen), und sich die dominierende Verhandlungsebene von Branche zu Branche unterscheidet. Für den Koordinationsgrad ergeben sich Erfassungsprobleme, weil Koordination oft informell bzw. konkludent erfolgt.

Soskice (1990) weist z.B. darauf hin, dass das Tarifgeschehen in Japan wesentlich von einem Kartell weniger großer Arbeitgeber bestimmt wird, obwohl die dort bestehenden Arbeitgebervereinigungen nur wenig organisierte lose Zusammenschlüsse darstellen.

### Theoretische Erklärungsansätze für das Streikvolumen

Ein wichtiger Beitrag zur Theorie von Streiks stammt von Hicks (1931). Er zeigte mit einem ebenso einfachen wie schlagenden Argument, dass Streiks entweder auf irrationalem Verhalten oder Unsicherheit (oder beidem) beruhen: Rationale Verhandlungspartner können und werden bei vollkommener Information bereits *vor* einem Streik prognostizieren, zu welcher Lösung ein Streik führen würde. Wenn sie das Ergebnis des Streiks bereits im Vorhinein kennen, können sie es *sofort* implementieren und so die mit einem Streik verbundenen Kosten sparen, bzw. die ersparten Kosten untereinander aufteilen.

Arbeitskämpfe sind letztlich also in irgendeiner Weise auf Informationsdefizite, Unsicherheit, oder irrationales Verhalten zurückzuführen.

Makroökonomische Variablen wie die Inflationsrate, die Arbeitslosenquote oder die Produktivitätsentwicklung können als Indikatoren für Unsicherheit

betrachtet werden und bieten sich daher als Einflussgrößen für das Streikvolumen an. Auch die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen für das Streikvolumen ist vor diesem Hintergrund evident. Tarifverhandlungen auf Branchenebene orientieren sich an branchenweiten Durchschnitten der Produktivitätsentwicklung, die von den statistischen Ämtern berechnet werden. Ihre Berechnung ist deswegen mit weniger Unsicherheiten behaftet als z.B. die Geschäftsentwicklung auf Firmenebene. Darüber hinaus ist Information über diese Daten symmetrisch verteilt, weil sie allen Konfliktparteien gleichermaßen zugänglich sind.

Ein letzter, oft nicht beachteter Aspekt von Zentralisierung ist, dass sich Streiks besonders in Flächentarifvertragssystemen auf große Arbeitgeber konzentrieren, und dass Konflikte in großen Betrieben teilweise stellvertretend für andere ausgetragen werden. Damit bietet ein Flächentarifvertragssystem mittleren und kleinen Unternehmen die Möglichkeit, ihre Betriebe durch die Anerkennung von zentral ausgehandelten Verträgen vor unmittelbaren Verteilungskonflikten zu schützen. Auch ökonomisch gesehen ist diese Form der Stellvertretung effizient: Wenn sich ein Verhandlungsproblem (Lohnfindung) in mehreren Firmen *in ähnlicher Weise* stellt und die Verhandlungen mit Transaktionskosten verbunden sind, reicht es, das Problem einmal *stellvertretend für alle* zu lösen.

### Das ökonometrische Modell

Basierend auf den oben skizzierten Theorien wurden Arbeitslosenquoten, Inflationsraten, ein Konjunkturmaß, gewerkschaftliche Organisationsgrade, ein Maß für Globalisierungstendenzen und institutionelle Indikatoren für den Koordinationsgrad und den Zentralisierungsgrad von Tarifverhandlungen herangezogen, um das Streikvolumen von 17 OECD-Ländern für den Zeitraum 1972 bis 2000 zu erklären.

Einflüsse institutioneller Rahmenbedingungen auf das Streikvolumen lassen sich mit den vorhandenen Variablen grundsätzlich in zwei verschiedenen empirischen Designs analysieren. Entweder die in der Analyse betrachteten

Länder werden hinsichtlich der Indikatoren für den Koordinations- und Zentralisierungsgrad gruppiert. Dann kann der Einfluss dieser institutionellen Merkmale direkt gemessen werden. Oder das Streikvolumen wird für jedes Land von den Einflüssen anderer makroökonomischer Variablen bereinigt.<sup>2</sup> Dann erhält man bereinigte Unterschiede des Streikvolumens zwischen den Ländern, die ebenfalls den Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen angeben, aber nicht spezifisch im Hinblick auf Koordination und Zentralisierung interpretierbar sind. Die weniger spezifischen Interpretationsmöglichkeiten dieser Modellvariante werden durch eine höhere Flexibilität und Zuverlässigkeit des Modells kompensiert.

### Einflüsse institutioneller Rahmenbedingungen

In der ersten Modellvariante werden die Einflüsse des Koordinations- und Zentralisierungsgrades auf das Streikvolumen direkt geschätzt.

Der hier verwendete Indikator für den Koordinationsgrad (er wird von der OECD berechnet) nimmt 3 Werte an, welche niedrige, mittlere und hohe Koordination der Konfliktparteien repräsentieren. Bedingt durch das Skalenniveau des Indikators können hier nur die (von anderen makroökonomischen Einflüssen bereinigten) Differenzen des Streikvolumens zwischen Ländern mit hohem, mittlerem und niedrigem Koordinationsgrad interpretiert werden. Das Streikvolumen der Länder mit gering koordinierten Tarifverhandlungen lag den Schätzergebnissen zufolge für die 70er, 80er und 90er Jahre ca. 410, 180 und 60 Tage über dem der hochgradig koordinierten. Diese Differenzen sind für die 70er und 80er Jahre zum 95%-Signifikanzniveau statistisch gesichert, für die 90er nur zum 10%-Niveau.<sup>3</sup> Die entsprechenden Differenzen zwischen Ländern mit geringem und mittlerem Koordinationsgrad betragen -165, 105 und 30 Tage, sind statistisch jedoch nicht gesichert.

Ersetzt man den Indikator für Koordination durch das Zentralisierungsmaß, erhält man entsprechend Differenzen von 180, -50 und -20 zwischen Ländern mit geringem und hohem Zentralisierungsgrad,

und von 125, 105 und 15 Tagen zwischen Ländern mit geringem und mittlerem Zentralisierungsgrad. Die hochgradig zentralisierten Länder weisen (*ceteris paribus*) in den 80er und 90er Jahren also sogar höhere Streikvolumina auf als die dezentralen. Wie bei der Koordination sind auch hier die Differenzen nur in den 70er und 80er Jahren statistisch gesichert (d.h. mit Signifikanzniveaus über 95%). Deutschland besetzt diesen Ergebnissen zufolge mit hohem Koordinations- und mittlerem Zentralisierungsgrad eine günstige Position.

Die bisher genannten Zahlen stehen unter zwei weiteren Vorbehalten. Erstens geben sie den wahrscheinlichsten Wert institutioneller Einflüsse auf das Streikverhalten an. Wer nicht am wahrscheinlichsten Wert, sondern am statistisch gesicherten *minimalen* Wert interessiert ist, muss sich stattdessen an den Untergrenzen der 95%-Konfidenzintervalle orientieren. Sie sind deutlich geringer, in den 90er Jahren würde man nach diesem Kriterium überhaupt keinen positiven Effekt finden.

Der zweite Vorbehalt bezieht sich auf die weiter oben schon angesprochene restriktive Modellspezifikation. Die Gruppen, in welche die Länder entsprechend der OECD-Indikatoren sortiert wurden, sind möglicherweise zu heterogen. In einer alternativen Spezifikation wurde deswegen die Gruppierung nach Koordinations- und Zentralisierungsgrad aufgegeben und für jedes Land ein separater institutioneller Effekt geschätzt.<sup>4</sup> In dieser allgemeineren Spezifikation interessieren insbesondere die Differenzen in den Ländereffekten zwischen Deutschland und den anderen OECD-Ländern.

Auch hier ist der institutionelle Effekt auf das Streikvolumen für Deutschland in den 90er Jahren signifikant niedriger als in Australien (um ca. 100), Belgien

<sup>2</sup> Diese Bereinigung erfolgt, indem ein Regressionsmodell mit allen makroökonomischen Kontrollvariablen und einer Dummy-Variablen für jedes Land geschätzt wird (fixed-Effects-Spezifikation).

<sup>3</sup> Wenn ein Koeffizient/Effekt zum 95%-Signifikanzniveau gesichert ist, bedeutet das, dass die Behauptung, der betreffende Effekt existiert (von 0 verschieden ist) mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 95 Prozent korrekt ist.

<sup>4</sup> Das Modell enthält also drei Dummy-Variablen für jedes Land (je eine pro Land und Jahrzehnt).

(ca. 30), Kanada (185), Frankreich (ca. 80), Italien (ca. 120) den Niederlanden (ca. 15), Neuseeland (ca. 30), England (ca. 15) und den USA (ca. 50).

### **Einflüsse makroökonomischer Variablen auf das Streikvolumen**

Neben den institutionellen Einflüssen geben die IAB-Modelle auch Auskunft über die Effekte makroökonomischer Variablen, die im Rahmen der hier vorgestellten Analysen aber hauptsächlich als Kontrollvariablen dienen. Hinsichtlich der Ergebnisse für diese Variablen finden wir zwischen den beiden Modellvarianten teilweise nennenswerte Unterschiede, die auf Defizite der restriktiveren Modelle für den Koordinations- und Zentralisierungsgrad hinweisen. Robuste Effekte (d.h. Effekte, welche in beiden Modellvarianten signifikant sind und gleiche Vorzeichen haben) finden wir nur für den Konjunkturindikator, den Organisationsgrad der Gewerkschaften und den Globalisierungsindikator.

Das Streikvolumen verhält sich prozyklisch: in konjunkturell günstigen Phasen wird deutlich mehr gestreikt. Positiv ist auch der Effekt des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Wegen der teilweise massiven nationalen Unterschiede im Streikvolumen leistet der Organisationsgrad einen nennenswerten Erklärungsbeitrag (in den USA lag er in den 90er Jahren bei ca. 15%, in Finnland und Schweden über 80%).

Globalisierung (gemessen als Anteil der Exporte am BIP) reduziert das Streikvolumen. Ein Anstieg der Exportquote um einen Prozentpunkt verringert das Streikvolumen um durchschnittlich ca. 5 Tage. Berücksichtigt man, dass sich der Durchschnitt der Exportquote zwischen 1972 und 2000 für die betrachteten OECD-Länder von ca. 20 Prozent auf ca. 40 Prozent verdoppelt hat, erbringt der Indikator einen nennenswerten Erklärungsbeitrag für den abnehmenden Trend. Einschränkend ist aber auch hier anzumerken, dass die Trennung von Globalisierungseffekten und einem allgemeinen Trend schwer fällt, weil der Anstieg der Exportquote selbst einem gleichmäßigen, für alle OECD-Länder relativ homogenen Trend folgt. Die Ursache für den Effekt ist wohl, dass offene Grenzen (bzw. eine hohe Bedeutung des

Außenhandels) den Wettbewerbsdruck auf inländische Unternehmen und Branchen erhöhen, und damit disziplinierend auf die Konfliktparteien wirken.

Auch wenn uns die multivariate Analyse über reine Mittelwertvergleiche hinausgehende zusätzliche Informationen gibt, stehen ihre Ergebnisse trotzdem unter mehreren Vorbehalten. Der wichtigste Einwand gegen die Modelle für den Koordinations- und Zentralisierungsgrad sind wohl, dass die relevanten Indikatoren nur grob gemessen werden können. Daneben können wir nicht abschließend klären, ob unsere Analyse alle relevanten Einflussfaktoren berücksichtigt. Außerdem ist die Anzahl der Beobachtungen in der Querschnittsdimension (17 OECD-Länder) relativ gering. Deswegen können einzelne außergewöhnliche Ereignisse (z.B. ein einziger heftiger Streik) bestimmenden Einfluss auf das Gesamtergebnis haben.

### **Fazit**

Die multivariate Analyse zeigt insgesamt Vorteile mittlerer Zentralisierungsgrade und hoher Koordination der Tarifverhandlungen. Die institutionellen Effekte sind im Laufe der zurückliegenden 30 Jahre aber schwächer geworden. Im Lichte dieser Ergebnisse haben die deutschen Tarifparteien eine günstige Kombination aus hoher Koordination und mittlerer Verhandlungsebene (Branche/Region) gewählt. Auch in weniger restriktiven ökonomischen Modellen, welche Länder nicht nach Koordinations- und Zentralisierungsgrad gruppieren, steht Deutschland zusammen mit der Schweiz, Österreich und Japan hinsichtlich des Betriebsfriedens an der Spitze.

Die Relevanz von Streiks wird freilich durch einen langfristig abnehmenden Trend relativiert. Arbeitskämpfe sind überall seltener und kürzer geworden. Die Gründe dafür dürften vor allem in der Globalisierung des Handels und der voranschreitenden Tertiärisierung der Wirtschaft zu suchen sein.

Trotzdem sollten die Vorteile unseres korporatistischen Tarifsystems hinreichend gewürdigt werden. Die Abkehr von koordinierten Tarifverhandlungen könnte sich bei einer Umkehr des aktu-

ellen Trends rächen. Denn die kurzfristige Rückkehr zu einmal abgeschafften institutionellen Arrangements gestaltet sich erfahrungsgemäß schwierig.

Außerdem hat sich in der Vergangenheit wiederholt gezeigt, dass massive Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen oft mit unvorhersehbaren und unkalkulierbaren Folgen verbunden sind.

Die zentrale Handlungsempfehlung aus dieser Analyse ist deshalb: Will man den genannten Vorteil erhalten, sollte man mehr Flexibilität eher innerhalb als außerhalb des *bestehenden* Tarifsystems anstreben.

### **Literatur**

*Hicks, John (1931): The Theory of Wages, New York: MacMillan.*

*OECD Employment Outlook (2004): Paris: OECD.*

*Soskice (1990): Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Countries, Oxford Review of Economic Policy, vol 6, 36-61.*

### **Impressum**

**IAB Kurzbericht**  
Nr. 13 / 9.8.2005

**Redaktion**  
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**  
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Technische Herstellung**  
Hausdruckerei der BA

**Rechte**  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

**Bezugsmöglichkeit**  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
D-90327 Nürnberg  
telefonisch: 0911/179-3025  
online: [www.iab.de](http://www.iab.de)

**IAB im Internet:**  
<http://www.iab.de>  
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

**Rückfragen zum Inhalt an**  
Dr. Johannes Ludsteck 0911/179-4810  
oder e-Mail: [johannes.ludsteck@iab.de](mailto:johannes.ludsteck@iab.de)

**ISSN 0942-167X**