

Die Lohnentwicklung in Deutschland

Von Alexander Ulrich

Die vorliegende Ausarbeitung soll einen tieferen Einblick in die deutsche Lohnentwicklung geben. Das Hauptaugenmerk liegt dabei einerseits auf der Rolle gewerkschaftlicher Lohnkämpfe und andererseits auf der Rolle der deutschen Lohnentwicklung in der Eurozonen-Krise.

Löhne, Preise, Produktivität und Außenhandelsbilanzen

Bevor die Unterschiede von Tariflöhnen und Nicht-Tariflöhnen - und damit auch die Relevanz gewerkschaftlicher Lohnkämpfe - näher betrachtet werden, soll ein Überblick über die allgemeine Lohnentwicklung seit der Jahrtausendwende gegeben werden.

Von 2000 bis 2012 sind die Löhne in Deutschland insgesamt um 26,3% gestiegen. Wichtige Faktoren zur Bewertung dieser Entwicklung sind zum einen die Entwicklung der Preise (Inflation) und zum anderen jene der Produktivität.

Im genannten Zeitraum sind die Preise durchschnittlich um 23% gestiegen. Die *Reallöhne* sind also fast unverändert geblieben. Die ArbeitnehmerInnen hatten einen Lohnzuwachs von 26,3%, die Waren und Dienstleistungen sind um 23% teurer geworden. Es bleibt eine Reallohnsteigerung (Kaufkraftsteigerung) von lediglich 3,3% in zwölf Jahren.

Unberücksichtigt ist bis hierhin die Produktivitätsentwicklung. Wenn die ArbeitnehmerInnen produktiver werden, also in einer Stunde mehr produzieren als zuvor, dann sollte auch ihr Lohn entsprechend steigen. Die so genannte *Goldene Regel der Lohnentwicklung* berücksichtigt deswegen sowohl Inflation als auch Produktivität. Dieser Regel zufolge soll der Lohnzuwachs immer dem Zuwachs der Produktivität *plus* der Zielinflationsrate entsprechen.¹ Wenn die *Goldene Regel* eingehalten wird, ermöglicht dies ein Gleichgewicht. Der Anteil der Löhne an der Wertschöpfung bleibt konstant. Ebenso das Verhältnis von Güterangebot und Binnennachfrage. Wenn die Löhne sich niedriger entwickeln, hinkt die Binnennachfrage der Produktion hinterher. Die Außenhandelsbilanz gerät dann in ein Ungleichgewicht. Es wird mehr exportiert als importiert. Umgangssprachlich lebt eine Gesellschaft dann *unter ihren Verhältnissen*.

Die Zielinflationsrate der Eurozone beträgt zwei Prozent im Jahr. Für einen Zeitraum von zwölf Jahren (2000 bis 2012) ergibt sich eine angestrebte Preissteigerung von 26,8%. Wie oben dargestellt, betrug die tatsächliche Preissteigerung in Deutschland 23%. Das *Ziel* wurde also nicht ganz erreicht. Der Produktivitätszuwachs betrug im genannten Zeitraum 13,8%. Die Goldene Regel erforderte also eine Lohnsteigerung von $26,8\% + 13,8\% = 40,6\%$. Dem steht ein tatsächlicher Lohnzuwachs von 26,3% gegenüber (Bundesamt für Statistik).

Die erste - wenig überraschende - Erkenntnis lautet also: Die Löhne sind in Deutschland in den letzten Jahren viel zu niedrig gestiegen. Die Folge sind immer weitere Außenhandelsüberschüsse. Diesen Überschüssen stehen zwangsläufig Defizite in anderen Ländern gegenüber. Schließlich muss alles, was irgendwo exportiert wird, andernorts importiert werden. Wie später gezeigt werden wird, tauchen diese Defizite seit der Euro-Einführung vor allem in Südeuropa auf. Die geringen Lohnsteigerungen in Deutschland sind zentrale Ursache der krisenhaften Ungleichgewichte in der Eurozone.

Die Rolle von Tarifverträgen

¹ Man verwendet bei dieser Berechnung die Zielinflationsrate und nicht die tatsächliche Inflationsrate, weil Lohnentwicklung und Inflation sich gegenseitig bedingen und eine Orientierung der Löhne an der Zielinflationsrate notwendig ist, um diese tatsächlich zu erreichen.

Auf Basis dieser Erkenntnis wird häufig behauptet, dass die Gewerkschaften zu schwach sind, bzw. ihre Arbeit nicht richtig machen. Angesichts der oben dargestellten, schlechten Lohnentwicklung, ist es berechtigt und sinnvoll, sich die Rolle der Gewerkschaften genauer zu betrachten und einer kritischen Bewertung zu unterziehen. Um hierzu eine qualifizierte Aussage zu treffen, muss man allerdings auch berücksichtigen, dass die Gewerkschaften nur auf einen Teil der Löhne Einfluss haben. Im nächsten Schritt soll daher der Einfluss von Tarifverträgen auf die Lohnentwicklung in die Betrachtung einbezogen werden.

Die Datenlage für eine Unterscheidung der Lohnentwicklung nach Tarifdeckung ist nicht optimal. Während das Bundesamt für Statistik vierteljährliche Daten zur allgemeinen Lohnentwicklung und zur Entwicklung in den einzelnen Branchen bereitstellt, wurde lediglich in den Jahren 1990, 2001 und 2010 eine Strukturerhebung durchgeführt, die nach Tarifbindung unterscheidet.² Einen Überblick gibt Tabelle 1.

	1990	2001	2010
Betrieb ohne Tarifbindung	1.887 €	2.594 €	2.924 €
Betrieb mit Tarifbindung	2.140 €	2.898 €	3.575,00 €

Tabelle 1: Brutto-Vollzeitlöhne nach Tarifbindung

Die Löhne in Betrieben ohne Tarifbindung sind von 1990 bis 2010 von 1.887 auf 2.924 Euro gestiegen. In jenen mit Tarifbindung sind sie im gleichen Zeitraum von 2.140 Euro auf 3.575 Euro gestiegen. Die Tariflöhne liegen also im Allgemeinen höher und wachsen schneller. Im nicht tariflich erfassten Bereich sind die Löhne von 1990 bis 2010 um 55%, im tariflich erfassten Bereich um 67% gestiegen. Die Inflation für den gesamten Zeitraum betrug ca. 60%. Das bedeutet, dass in Betrieben ohne Tarifbindung die Reallöhne leicht gesunken und in jenen mit Tarifbindung leicht gestiegen sind.

Eine konsistente Datenbasis, die es erlaubt, auch die Produktivitätsentwicklung einzubeziehen, gibt es für den Zeitraum von 2001 bis 2010. In diesen Jahren haben sich die Durchschnittslöhne in Betrieben ohne Tarifbindung 12,7% erhöht, in jenen mit Tarifbindung um 23,4%.

Die für die *Goldene Regel* relevante Zielinflationsrate beträgt in einem Zeitraum von neun Jahren 19,5%. Die Produktivität der gesamten Volkswirtschaft hat in diesen neun Jahren um 7,7% zugelegt (eb.).³ Erforderlich gewesen wäre demnach eine Lohnsteigerung von 27,2%, um die *Goldene Regel* einzuhalten und somit eine gleichgewichtige Entwicklung der Ökonomie zu befördern. Die Löhne mit Tarifbindung liegen mit 23,4% knapp darunter, jene ohne Tarifbindung liegen mit 12,7% sehr deutlich darunter.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass innerhalb der insgesamt sehr schlechten deutschen Lohnentwicklung durchaus ein Unterschied in Abhängigkeit von der Tarifdeckung besteht. Sowohl im tariflich erfassten, als auch im nicht erfassten Bereich, sind die Löhne hinter dem Soll zurückgeblieben, allerdings: die Tariflöhne sind zumindest relativ nahe an dem, was ökonomisch sinnvoll ist. Die Löhne außerhalb von gewerkschaftlichem Einfluss bleiben weit dahinter zurück.⁴

² Diese Daten sind zudem in ihrer Aussagekraft dadurch beschränkt, dass sie lediglich die Löhne von Vollzeitbeschäftigten im produzierenden Gewerbe in Betrieben mit mindestens zehn Beschäftigten in Westdeutschland einbeziehen.

³ Dieses Ergebnis ist allerdings durch den krisenbedingten Einbruch 2009 arg verfälscht (setzt man den Ausreiserwert auf Null, erhält man eine Produktivitätssteigerung von 13,6%).

⁴ Dieser Unterschied besteht übrigens in allen Einkommensklassen. Beim Durchschnittseinkommen liegt die Differenz zwischen Tariflohn und Nicht-Tariflohn bei 662 Euro (brutto). Bei den mittleren Einkommen der unteren Hälfte beträgt die Differenz 464 Euro, bei jenen der oberen Hälfte 899 Euro. Demnach steigt der Vorteil der Tarifdeckung in etwa proportional zum Lohn.

Diesen Unterschied bestätigen auch Daten, die sich mit den Auswirkungen von Tarifverträgen über die Lohnentwicklung hinaus befassen. So bekamen bspw. 56% der Beschäftigten mit Tarifverträgen in den letzten zwölf Monaten eine Weiterbildung gestellt. Bei den Beschäftigten ohne Tarifverträge waren es nur 40%. Auch die Quoten der EmpfängerInnen von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Gewinnbeteiligungen liegen im tariflich erfassten Bereich deutlich höher. Ebenso die Jobzufriedenheit (Böckler).

Definitiv nicht zutreffend ist also die Aussage, dass gewerkschaftliche Arbeit keine positiven Auswirkungen auf die Lohnentwicklung hat. Klar ist aber auch, dass die Ergebnisse dieser Arbeit in den letzten Jahren nicht immer zufriedenstellend waren.

Der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, dass man davon ausgehen muss, dass die Lohnentwicklung insgesamt schlechter ist, als es die Zahlen des Bundesamtes für Statistik suggerieren. Kleinbetriebe, ostdeutsche Betriebe und das Dienstleistungsgewerbe blieben in der Strukturdatenerhebung unberücksichtigt. Damit sind vor allem Merkmale ausgespart, die tendenziell mit einer schlechteren Bezahlung einhergehen.

Rückgang der Tarifdeckung

Der Strukturdatenerhebung des Bundesamtes für Statistik ist auch zu entnehmen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit Tarifbindung stark abnimmt, während jene ohne Tarifbindung zunehmen. Die Zahlen sind in Tabelle 2 aufgeführt.

	1990	2001	2010
Beschäftigungsverhältnisse ohne Tarifbindung	1,21 Mio.	2,06 Mio.	2,3 Mio.
Beschäftigungsverhältnisse mit Tarifbindung	6,85 Mio.	4,83 Mio.	2,97 Mio.

Tabelle 2: Entwicklung der Tarifbindung

Während 1990 der Tarifvertrag noch der Normalfall war, war 2010 noch eine knappe Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse tariflich erfasst⁵ (Bundesamt für Statistik). Zu beachten ist auch, dass es innerhalb der des tariflichen Einflussgebietes eine Verschiebung weg vom Flächentarifvertrag und hin zum Firmentarifvertrag gibt. Dem WSI-Tarifarchiv ist zudem zu entnehmen, dass es 1990 rund 2.500 Firmentarifverträge gab, 2000 waren es 6.400 und 2010 schon 9.730. Das ist insofern problematisch, als dass Firmentarifverträge voraussetzen, dass es innerhalb der Firmen eine verhandlungsmächtige ArbeitnehmerInnenschaft gibt. Das ist mitnichten immer der Fall. So ist es vor allem in Ostdeutschland der Fall, dass es in zahlreichen Betrieben mit Firmentarifverträge gar keine Betriebsräte gibt (WSI).

Bezüglich der Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland ist dem Tarifarchiv zu entnehmen, dass besonders in Ostdeutschland die Tariffreichweite niedrig ist. Dort ist sie von 2000 bis 2010 von 55% auf 49% zurückgegangen, in Westdeutschland von 70 auf 61%. Zudem ist die Größe des Betriebes relevant. Nur bei 26% der Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten in Westdeutschland und 14% in Ostdeutschland gilt ein Branchentarifvertrag. Hinzu kommt jeweils ein Prozent der Betriebe, in denen ein Firmentarifvertrag gilt. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind in Westdeutschland zu 78% und in Ostdeutschland zu 49% tariflich gebunden (eb.; IAB).

⁵ Diese Zahlen decken sich einigermaßen mit den Ergebnissen einer Böckler-Umfrage aus dem Zeitraum 2010-2012 nach der 51,2% Beschäftigungsverhältnisse tariflich erfasst sind (Böckler).

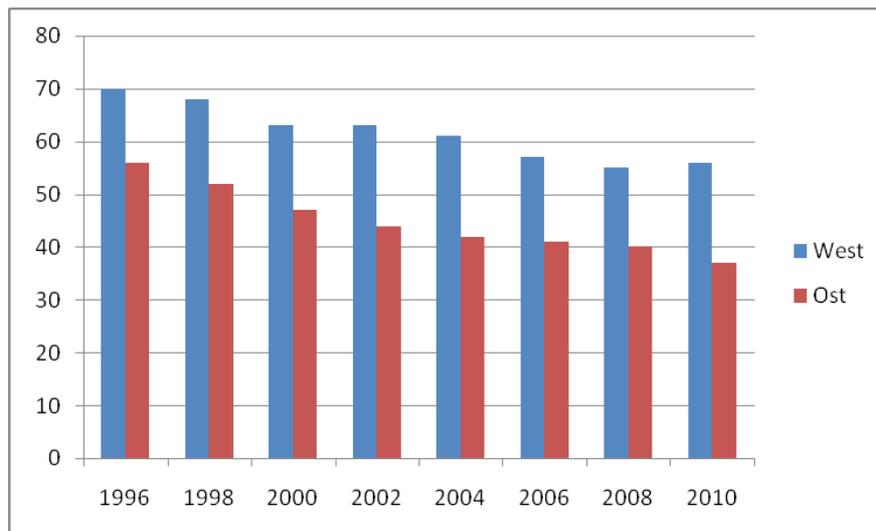


Abbildung 1: Rückgang der Tarifdeckung 1996-2010

Die bisher herangezogenen Daten lassen den Schluss zu, dass das Hauptproblem der Gewerkschaften nicht ist, dass sie in ihrem Einflussbereich nichts bewirken. Das Hauptproblem ist, dass ihr Einflussbereich arg zurückgegangen ist. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Flächentarifreichweite in West- und Ostdeutschland seit 1996. Neben dem allgemein starken Rückgang lässt sich auch ablesen, dass es seit 2006 zu einer Stabilisierung (auf relativ niedrigem Niveau) kam.

Klare Aussagen über die Gründe des Rückgangs der Tarifreichweite lassen sich anhand vorliegender Daten nicht ohne Weiteres treffen. Die Frage, warum immer weniger ArbeitnehmerInnen sich gewerkschaftlich organisieren kann einerseits mit strukturellen Veränderungen der Volkswirtschaft erklärt werden. Die Prekarisierung der Arbeit durch Leiharbeit, Zeitarbeit, Minijobs etc. erschwert die Organisation der ArbeitnehmerInnenschaft. Andererseits muss auch bedacht werden, dass die Attraktivität der Gewerkschaften rückläufig war. Gerade die niedrigen Tarifabschlüsse Anfang der 2000er Jahre und die Drohungen seitens der Unternehmen mit Standortverlagerungen haben die Sichtweise befördert, dass es nicht viel bringt, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Kritisiert werden zudem die starren Strukturen der Gewerkschaften, die dazu führten, dass Prekäre schlecht erreicht werden. Seitens der Unternehmen ist festzustellen, dass vor allem bei Neugründungen auf Tarifverträge verzichtet wird. Umfragen zufolge empfinden Unternehmen die Verträge oft als zu starr. Den Flexibilitätsansprüchen der globalisierten Ökonomie könnten sie nicht mehr Rechnung tragen. Das bestätigt sich auch durch Erhebungen nach denen weniger Unternehmen Branchentarifverträge verlassen, wenn bspw. Arbeitszeitkonten genutzt werden. Zudem spielt die Organisation der ArbeitnehmerInnen auf Betriebsebene eine Rolle: Unternehmen mit Betriebsrat kehren seltener dem Branchentarifvertrag den Rücken (IAB). Ein klares Erklärungsmuster für die Entwicklung kann also nicht so einfach entwickelt werden. Einige Ansätze lassen sich jedoch erkennen: Politische Entwicklungen (Leiharbeit etc...), strukturelle Veränderungen der Ökonomie, mangelnde Flexibilität in den Tarifverträgen, mangelnde Organisation der ArbeitnehmerInnen auf Betriebsebene.

Branchenspezifische Entwicklung

In den vergangenen zehn Jahren (2002-2012) sind die Tariflöhne in Deutschland um 26,7% gestiegen und damit leicht hinter dem Soll zurück geblieben. Schaut man sich exemplarisch einige Branchen wie das Baugewerbe, die privaten Dienstleistungen und den Handel an, in

denen die Lohnzuwächse besonders gering waren, dann stechen drei Faktoren ins Auge: Zum einen handelt es sich bei vielen dieser Branchen um welche mit relativ geringen Produktivitätszuwächsen. Zum zweiten handelt es sich häufig um Branchen mit einer relativ niedrigen Tarifdeckung. Und zum dritten um Branchen, die insgesamt kleiner werden.

Andererseits weist bspw. der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen eine besonders hohe Tariffreichweite, eine zumindest durchschnittliche Produktivitätssteigerung und ein leichtes Branchenwachstum auf. Die Löhne sind jedoch mit 23,6% unterdurchschnittlich gestiegen. Dieses und andere Beispiele zeigen, dass es anhand der vorhandenen Daten sehr schwierig ist, haltbare Aussagen über die Gründe der branchenspezifisch unterschiedlichen Lohnentwicklung zu treffen. Dass die genannten Faktoren (Branchenwachstum, Produktivitätszuwachs und gewerkschaftlicher Organisationsgrad) eine Rolle spielen ist indes naheliegend (WSI; Bundesamt für Statistik).

Deutschland im europäischen Vergleich

Um die deutsche Lohnentwicklung in einen europäischen Kontext zu stellen ist es sinnvoll, die *Lohnstückkosten* als Indikator heranzuziehen. Dieser Indikator vereint die Lohnentwicklung und die Produktivitätsentwicklung, indem er betrachtet, wie sich die Löhne pro produzierte Einheit entwickelt haben.

Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung der Lohnstückkosten seit 2000. Es fällt auf, dass die Entwicklung in den meisten Ländern bis zum Ausbruch der Krise recht ähnlich verlaufen ist. Erst danach haben sich die Trends auseinander entwickelt. In Griechenland, Portugal und Spanien sind die Lohnstückkosten deutlich zurückgegangen, während sie in Italien und Frankreich weiter gestiegen sind.⁶

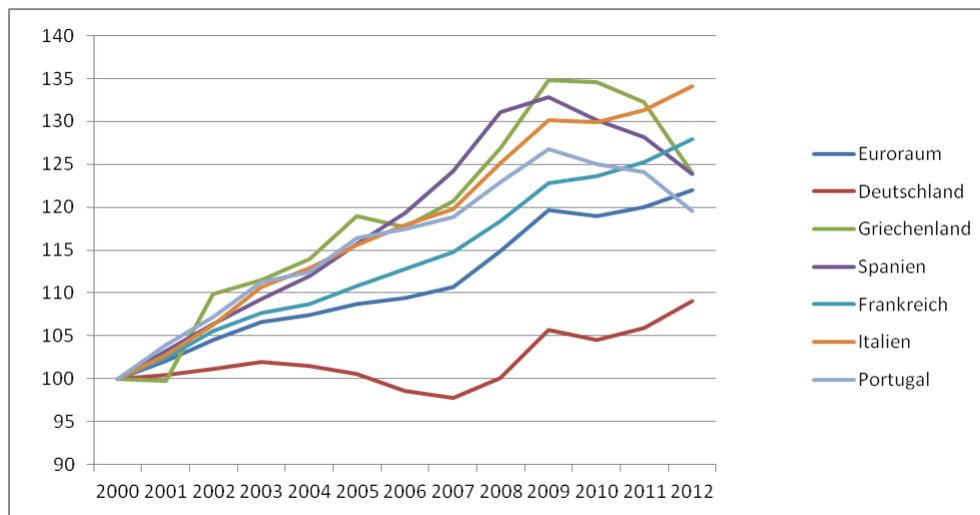


Abbildung 2: Lohnstückkosten in der Eurozone

Die einzige große Ausnahme im Zeitraum vor dem Ausbruch der Krise ist Deutschland. Hier bestätigt sich das oben Dargestellte im internationalen Vergleich. Von 2001 bis 2007 sind die Lohnstückkosten im Durchschnitt der Eurozone um 11% gestiegen. In Deutschland sind sie um 2% gesunken. Nach dem Ausbruch der Krise setzte eine leichte Annäherung ein. Doch auch im Gesamtzeitraum 2001-2012 bleibt die Entwicklung der deutschen Lohnstückkosten unterdurchschnittlich. Im Durchschnitt der Eurozone kam es zu einer Erhöhung von 22%, in Deutschland lediglich von 9%.

Die Produktivität hat sich mit Ausnahme von Italien in allen betrachteten Ländern seit der

⁶ Der Hintergrund: Griechenland, Spanien und Portugal erhalten ESM-Kredite und sind damit einem Troika-Diktat unterworfen, das sich auf vielfache Weise negativ auf die Lohnentwicklung auswirkt.

Euroeinführung sehr ähnlich entwickelt. Im Durchschnitt der Eurozone ist sie um 11,5% gestiegen, in Deutschland um 13,8%, in Griechenland⁷, Spanien und Portugal um 15,7%, 14,9% bzw. 12,7% (Eurostat). Abbildung 3 veranschaulicht das.

Für die Ungleichentwicklung ist also nicht eine sehr unterschiedliche Produktivitätsentwicklung verantwortlich. Das Kernproblem ist die unterschiedliche Lohnentwicklung zwischen auf der einen Seite Deutschland und auf der anderen Seite dem Rest. Dabei ist es eindeutig so, dass das Hauptproblem Deutschland ist. Im Zeitraum 2000-2008 betrug die jährliche Lohnsteigerung im Durchschnitt in Deutschland 1,83%. Die *Goldene Regel* würde aber bei einer Produktivitätssteigerung von 1,5% und einer Zielinflationsrate von 2% eine Lohnsteigerung von 3,5% im Jahr erfordern. Die viel gescholtenen „Krisenländer“ in Südeuropa haben es hingegen ganz gut verstanden, eine angemessene Lohnentwicklung zu organisieren. Im Durchschnitt von Griechenland, Portugal und Spanien erfordert die *Goldene Regel* eine Lohnsteigerung von 3,5%. Dem steht eine reale Lohnsteigerung von 3,7% gegenüber⁸ (Eurostat).

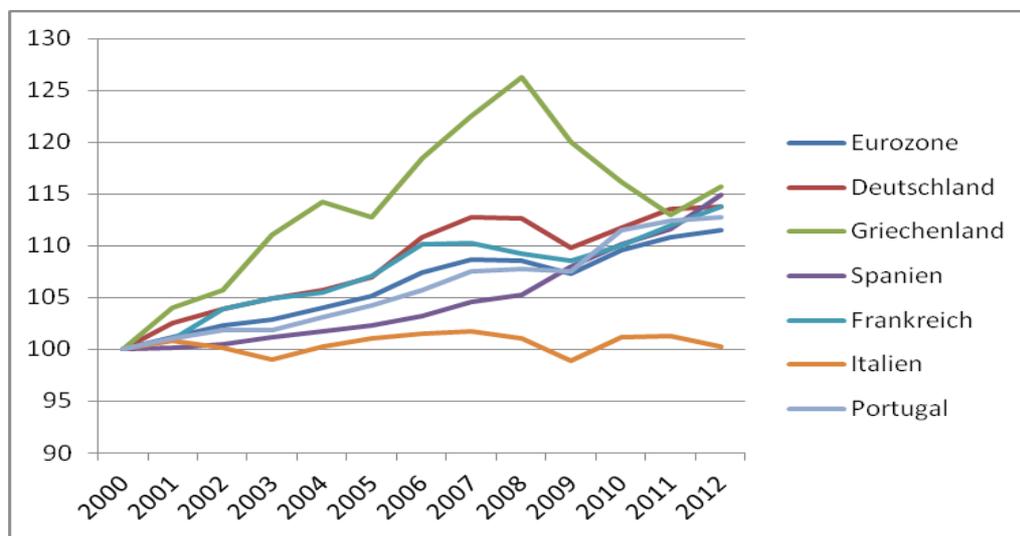


Abbildung 3: Produktivitätsentwicklung in der Eurozone

Man könnte hier noch weiter mit den Zahlen spielen. Das Ergebnis ist immer das gleiche: In der Eurozone ist Deutschland das große Problem. Die schlechte Lohnentwicklung hierzulande ist die maßgebliche Ursache der krisenhaften Ungleichgewichte. Durch das jahrelange deutsche Lohndumping wurden gigantische Exportüberschüsse - von 2000 bis 2012 rund 1,5 Billionen Euro - angehäuft. Diesen Überschüssen stehen die Defizite in Südeuropa gegenüber. Nicht die Löhne in Südeuropa müssen runter. Die Löhne in Deutschland müssen rauf!

Fazit und politische Implikationen

Die Erkenntnisse der hier angestellten Auswertung verschiedener deutscher und europäischer Zahlen zur Lohnentwicklung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

ξ Insgesamt bleiben die Löhne in Deutschland weit hinter dem zurück was für eine

⁷ Griechenland ist insofern auch eine Ausnahme, als dass dort die Produktivität zunächst überdurchschnittlich gestiegen ist, während sie in der Krise rapide gefallen ist. Der Trend ist also ein abweichender, auch wenn das Gesamtergebnis des betrachteten Zeitraums jenem der anderen Länder ähnlich ist.

⁸ Betrachtet man die Länder einzeln, sind etwas stärkere Abweichungen festzustellen. So sind der Goldenen Regel folgend die Löhne in Spanien zu schnell gestiegen, während sie in Griechenland - ähnlich wie in Deutschland - unterentwickelt blieben.

gleichgewichtige Entwicklung der Volkswirtschaft erforderlich wäre.

Während Tariflöhne der ökonomisch sinnvollen Steigerungsrate relativ nahe kommen, bleiben Löhne ohne Tarifdeckung weit dahinter zurück.

ξ Eine wichtige Ursache der insgesamt schlechten Lohnentwicklung ist der immer weitere Rückgang der Tarifdeckung. Hier liegt eine zentrale Herausforderung für gewerkschaftliche Strategien.

Ursachen für den Rückgang sind u.a. die politische Förderung prekärer Beschäftigung, eine empfundene Wirkungslosigkeit gewerkschaftlicher Organisation und erhöhte Flexibilitätsansprüche der Unternehmen.

ξ In der Entwicklung der Löhne in der Eurozone ist Deutschland der große Ausreißer. In Südeuropa entspricht die Lohnentwicklung einigermaßen dem Soll. Die krisenhaften Ungleichgewichte sind in erster Linie auf Lohndumping in Deutschland zurückzuführen.

Aus diesen Erkenntnissen ergibt sich zum einen die Notwendigkeit, Lohnkämpfe in Deutschland zu verschärfen und diese auch als Teil der europaweiten Krisenproteste zu verstehen. Höhere Löhne in Deutschland sind auch praktische Solidarität mit den Menschen in Südeuropa! Zum anderen ergibt sich die Notwendigkeit, vor allem den Kampf um die Ausweitung der Tarifdeckung als wichtiges Element des Kampfes um höhere Löhne zu betrachten.

Die zuletzt wieder etwas höheren Tarifabschlüsse und die Stabilisierung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades könnten eine Wende der Talfahrt eingeleitet haben. Die Verluste der vergangenen Jahre sind damit noch lange nicht ausgeglichen. Es gibt also viel zu tun, das sich zu tun lohnt.