

LOHNENTWICKLUNG

Seit einigen Jahren wird die Lohnentwicklung in Deutschland vor allem durch eine branchendifferenzierte, produktivitätsorientierte und flexible Tariflohnpolitik geprägt. Dieses Erfolgsmodell der Tarifpartnerschaft muss auch in Zukunft fortgesetzt werden. Denn es hat in konjunkturell schwachen und arbeitsmarktpolitisch angespannten Zeiten die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und damit Arbeitsplätze in besonderem Maße erhalten. In wirtschaftlichen Aufschwungphasen profitierten indessen die Beschäftigten vom Erfolg der Unternehmen.

Differenzierte und produktivitätsorientierte Tariflohnentwicklung beteiligt Beschäftigte am Erfolg der Unternehmen und sichert Arbeitsplätze

Der Produktivitätsanstieg ist der Maßstab für eine Lohnentwicklung, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unterstützt und damit zur Sicherung von Beschäftigung am Standort Deutschland beiträgt. Neben der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sind hierbei vor allem die Konjunkturerwartungen in den einzelnen Branchen sowie die betrieblichen Handlungsspielräume Richtschnur für die Tariflohnabschlüsse. Einer oftmals unterschiedlichen Ausgangslage in den einzelnen Wirtschaftszweigen folgen daher notwendigerweise auch Unterschiede zwischen den branchenspezifischen Tariflohnanstiegen. Die Spannweite der Tarifsteigerungsraten für das Jahr 2019 lag mehrheitlich zwischen 2,5 % und 3 %.

Um den Betrieben mehr Planungssicherheit zu bieten, wurden in den vergangenen Jahren häufig Tarifverträge

mit langen Laufzeiten von zumeist über 20 Monaten vereinbart. Kombiniert werden diese Tarifabschlüsse oftmals mit anfänglichen Einmal- bzw. Pauschalzahlungen oder Nullmonaten, d. h. Monaten ohne Tarifierhöhung bzw. Zahlungen, die für einen bestimmten Zeitraum an die Stelle von Entgelthanhebungen treten. Dieser differenzierten und produktivitätsorientierten Tariflohnentwicklung war es nach Ansicht zahlreicher Wirtschaftsexperten zu verdanken, dass Deutschland die Wirtschaftskrise vor zehn Jahren und ihre Folgen besser als seine europäischen Nachbarn gemeistert hat (Quelle: Sachverständigenrat, 2010/2011; Bundeswirtschaftsministerium, 2010).

Flexible Entgeltgestaltung bietet Betrieben den notwendigen Handlungsspielraum

Ein wesentliches Element von Tariflohnabschlüssen ist die Flexibilisierung von Entgeltbestandteilen. Dadurch können während der Laufzeit eines Branchen- bzw. Flächentarifvertrags sowohl möglichen Konjunkturschwankungen als

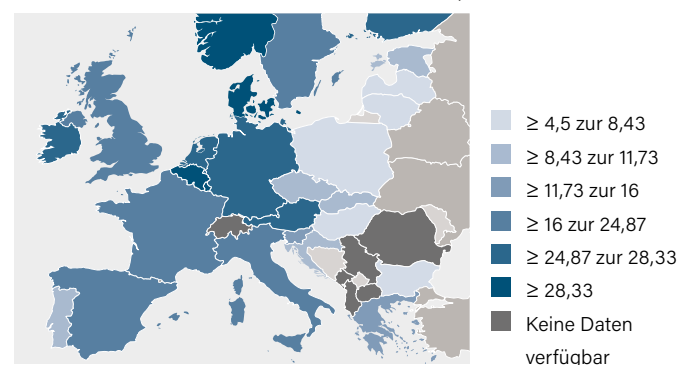
Deutschland ist das €-Land mit den höchsten industriellen Bruttostundenlöhnen

Deutschland gehört trotz moderater Lohnsteigerungen in den 2000er Jahren auch heute noch zu den Ländern mit den höchsten Stundenlöhnen weltweit. Diese Tatsache wird von Kritikern aus den Reihen der Europäischen Union, die die moderate deutsche Lohnentwicklung als Grund für die Exportstärke unseres Landes beklagen, außer Acht gelassen. Kein €-Land hat höhere industrielle Bruttostundenlöhne und -gehälter als Deutschland. Im verarbeitenden Gewerbe lag der durchschnittliche Stundenlohn im Jahr 2017 bei rd. 31,00 € und damit mehr als 10,00 € über dem Durchschnitt der Europäischen Union (Eurostat, 2018).

Deutschland gehört zu den Hochlohnländern in Europa

Der durchschnittliche Bruttolohn in Deutschland lag 2018 mit rd. 27 € pro Stunde deutlich über dem EU-Durchschnitt von rd. 21 €

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste in Europa



Quelle: Eurostat, 2020

auch der individuellen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe besser Rechnung getragen werden. Die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln ermöglicht den Betrieben je nach wirtschaftlicher Situation, z.B. vereinbarte Tariflohnanhebungen zeitlich zu verschieben und/oder Einmal- bzw. Sonderzahlungen abzusenken oder auch vollkommen entfallen zu lassen. Diese Flexibilität ist jedoch keine Einbahnstraße: In konjunkturellen Aufschwungphasen können die Gestaltungsspielräume dazu genutzt werden, u. a. Tariflohnanhebungen vorzuziehen bzw. auf eine Verschiebung ganz zu verzichten oder Einmalzahlungen zu erhöhen.

Neben den flexiblen Gestaltungsspielräumen im Rahmen der Entgelttarifverträge enthalten auch zahlreiche Manteltarifverträge Flexibilisierungselemente im Entgeltbereich, wie z. B. Formen der ertrags- und leistungsorientierten Entlohnung. Bei der ertragsabhängigen Entgeltgestaltung handelt es sich in der Regel um die Flexibilisierung von Jahressonderzahlungen, die zumeist in einer bestimmten Bandbreite durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung in Abhängigkeit des Geschäftsverlaufs variiert werden können. Die leistungsorientierte Vergütung bezieht sich im Wesentlichen auf Teile des Tarifentgelts oder auf eine zusätzliche Prämie, die nach individueller und/oder teambezogener Leistung variabel ausgestaltet wird. In jüngster Zeit gibt es zudem vereinzelt tarifpolitische Optionen, wie z. B. bei der Deutsche Bahn AG, der Deutsche Post AG, der Metall- und Elektroindustrie sowie in der chemischen Industrie Entgeltbestandteile in mehr Freizeit umzuwandeln.

Binnenkonjunktur profitiert mehr vom Beschäftigungsanstieg als vom Lohnzuwachs

Forderungen nach überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen werden oftmals mit der Stärkung der Kaufkraft und der Belebung der Binnenkonjunktur begründet. Doch nach Abzug von Steuern, Sozialausgaben und Ersparnissen sowie dem Kauf ausländischer Waren kommt nur ein kleiner Teil der Lohnerhöhung der Beschäftigten auch bei den inländischen Unternehmen an. So zeigen Modellrechnungen, dass bei einer Lohnerhöhung von 100 € bei einem durchschnittlichen Bruttomonatslohn je nach Steuerbelastung nur ca. ein Drittel in den inländischen Konsum fließt.

Außerdem können die durch Lohnerhöhungen gestiegenen Arbeitskosten zu ausbleibenden Investitionen und Arbeitsplatzabbau führen oder zumindest neuen Beschäftigungsaufbau verhindern – dies hemmt dann die Binnenkonjunktur zusätzlich. Empirische Analysen verdeutlichen, dass sich vor allem die Beschäftigungsentwicklung positiv auf den Konsum auswirkt und nicht die Lohnentwicklung: Eine 1%-ige Tarifloohnerhöhung schiebt den Konsum nur um 0,2% an, ein 1%-iger Beschäftigungsanstieg dagegen um rund 0,4 bis 0,5% (Quelle: IW, 2012).

Hohe Lohnstückkosten belasten Betriebe

Insgesamt stellen hohe Bruttostundenlöhne und Personalausatzkosten für die Unternehmen in Deutschland eine erhebliche Belastung dar. Das in diesem Zusammenhang oftmals angeführte Argument, die Arbeitskostenbelastung würde durch die hohe Produktivität kompensiert, ist hierbei zu kurz gedacht: Deutschland gehört zwar weltweit zu den Ländern mit der höchsten Produktivität. Die Lohnstückkosten – also das Verhältnis von Arbeitskosten zu Produktivität – zeigen aber, dass dies nicht ausreicht, um den immensen Arbeitskostennachteil unseres Landes auszugleichen.

Denn trotz der etwas günstigeren Lohnstückkostentwicklung von 1999 bis 2007 aufgrund der damals notwendigen arbeitsmarktpolitischen Reformen zogen die Lohnstückkosten seit Beginn dieses Jahrzehnts im Vergleich zu den ausländischen Wettbewerbern wieder an. So liegt das Lohnstückkostenniveau wichtiger Vergleichsländer im Durchschnitt 8% unter dem deutschen Niveau. In den Vereinigten Staaten kann sogar mit 20% niedrigeren Lohnstückkosten produziert werden. Somit ist der immer wiederkehrende Vorwurf von einer zu starken kostenbezogenen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie in keinster Weise gerechtfertigt (Quelle: IW, 2019).

PUBLIKATIONEN

kompakt:

- Arbeitszeitentwicklung
- Arbeitskosten
- Einkommensverteilung
- Gesetzlicher Mindestlohn
- Tarifautonomie
- Tarifpolitik

argumente:

- Vorteile des Tarifvertrags erkennen und nutzen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de