

Zur Lohnrunde 2013 (Teil 1)

Von Friederike Spiecker | 19.03.2013

Schlagkraft setzt Glaubwürdigkeit und Glaubwürdigkeit Klarheit voraus

In den nächsten Tagen und Wochen werden wir zum Thema Löhne und Lohnpolitik eine Reihe von Beiträgen veröffentlichen, die zu dem zentralen makroökonomischen Zusammenhang von Arbeitsmarkt und wirtschaftlicher Entwicklung Stellung beziehen und daher für die Frage wichtig sind, wie die anhaltende Wirtschaftskrise beendet werden kann.

Die diesjährigen Lohnverhandlungen für mehr als 12 Millionen Beschäftigte haben bereits eine Reihe von Ergebnissen gezeitigt. Einen guten Überblick über Abschlüsse und laufende Verhandlungen findet man im [Tarifarchiv](#) des Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Die Forderungen von Gewerkschaftsseite bewegen sich im Großen und Ganzen zwischen 5 und 6 ½% Lohnsteigerung (Ausnahme ist das Bewachungsgewerbe in der Luftfahrt, für das wesentlich höhere Forderungen aufgestellt und zumindest in Hamburg 15% in zwei Stufen erreicht wurden). Die bisher erfolgten Abschlüsse belaufen sich auf eine Größenordnung von 2 bis 3% mehr Lohn für die nächsten 12 Monate.

Das liegt etwas unterhalb der Mitte zwischen den lohnpolitischen Empfehlungen, die zum Ende vergangenen Jahres bzw. zu Beginn dieses Jahres von wissenschaftlicher Seite gegeben wurden, etwa vom ehemaligen Vorsitzenden des Sachverständigenrats [Wolfgang Franz](#) einerseits und vom Wirtschaftsweisen [Peter Bofinger](#) und dem Vorstandsmitglied des DIW [Gert Wagner](#) (siehe auch Wirtschaftsdienst Heft 2, 2013, S. 110-116) andererseits. Wolfgang Franz hatte den diesjährigen Verteilungsspielraum mit rund 2% (0,6% Produktivitätssteigerung + 1,5% Inflation) angegeben, der aber nicht ausgeschöpft werden sollte, um einen Aufbau von Arbeitsplätzen zu unterstützen. Die Ansicht, eine solche Lohnzurückhaltung schaffe Arbeitsplätze, vertritt Wolfgang Franz seit vielen Jahren, und durch die Arbeitsmarktentwicklung der letzten sieben Jahre fühlt er sich bestätigt. Peter Bofinger und Gert Wagner argumentieren, eine Lohnerhöhung von 4 bis 5% werde die Binnennachfrage ankurbeln und die Eurokrise mit entschärfen helfen.

Bedeutet ein Treffen in der ungefähren Mitte dieser beiden Positionen nicht eine Art Punktlandung? Haben die Tarifparteien die Gratwanderung zwischen Hilfe für Beschäftigungssuchende und Untermauerung einer inländischen Nachfragesteigerung durch Arbeitseinkommenszuwächse zum Wohle aller gemeistert?

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat in ihrer Publikationsreihe "Wirtschaftspolitische Informationen" vom Februar 2013 unter dem Titel "[Nachholbedarf bei den Löhnen](#)" vorgerechnet, dass der verteilungsneutrale Spielraum für die Gesamtwirtschaft dieses Jahr 3 bis 3,5% betrage. Der Unterschied zur Zahl von Wolfgang Franz ergibt sich folgendermaßen: Ver.di argumentiert mit 1,3% aktuell prognostizierter bzw. 1,5% langfristig trendmäßiger Produktivitätszunahme pro Stunde und mit 1,7% prognostizierter Preissteigerungsrate bzw. der 2%-Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB). Daraus ergibt sich, summiert man die beiden kleineren Werte (1,3% + 1,7%) bzw. die beiden größeren (1,5% + 2%), die Bandbreite des von Ver.di als verteilungsneutral bezeichneten Spielraums von 3 bis 3,5%. Ver.di schreibt dazu: "Dieser [Zuwachs] müsste allerdings über alle Löhne und Gehälter hinweg erreicht werden, und zwar auf 12 Monate gerechnet und tabellenwirksam. Und als Ergebnis, nicht als Forderung. Nur so kann dafür gesorgt werden, dass die Früchte höherer Produktivität der Gesellschaft bei den Beschäftigten ankommen und die Verteilung zwischen „Arbeit und Kapital“ konstant bleibt."

Gemessen an der Obergrenze von 3,5% schöpfen die bislang erreichten Abschlüsse diesen Spielraum nicht aus, gemessen an der Untergrenze erreichen sie ihn knapp. Wieso fällt es so schwer durchzusetzen, dass die "Früchte höherer Produktivität" ohne Abstriche den Lohnempfängern zugute kommen? Und warum sind deutlich darüber hinausgehende Abschlüsse, wie sie die Wissenschaftler Peter Bofinger und Gert Wagner für richtig halten, offenbar illusorisch, obwohl ihnen eine positive Wirkung auf die Stabilität des Euro zugesprochen wird? Denn der Wunsch nach mehr als dem Ausschöpfen des Verteilungsspielraums wird durchaus als gerechtfertigt empfunden, wie ver.di selbst ohne Umschweife in dem Informationspapier schreibt: "Höhere Abschlüsse würden darüber hinaus die erfolgte Umverteilung der Vergangenheit ein Stück zurückführen." (vgl. Seite 9 ebendort)

Der Laie gewinnt den Eindruck, dass eben beide Argumente – das der Arbeitsplatzgewinne und das der inländischen Nachfragestärkung – ihre Berechtigung haben. Denn wie ist es sonst zu erklären, dass ver.di bei der Berechnung des verteilungsneutralen Spielraums für Lohnerhöhungen eine Bandbreite ermittelt, deren Untergrenze mit der Bezeichnung "klassische Lohnformel" exakt die Argumente der Gegenposition aufnimmt und sie damit zumindest indirekt als nicht völlig von der Hand zu weisen einstuft? Da wird die aktuell prognostizierte Produktivitätsentwicklung zugrunde gelegt (wenn auch mit einem doppelt so hohen Wert wie der von Wolfgang Franz verwendete), obwohl man im nächsten Satz begründet, dass eigentlich der langfristige Trend sinnvoller wäre (den man dann für die Berechnung der Obergrenze heranzieht). Und die Gewerkschaft lässt sich bei der Berechnung der Untergrenze auf die prognostizierte Inflationsrate ein, statt auf der Zielinflationsrate der EZB zu beharren und jeden anderen Wert strikt abzulehnen.

Traut man sich nicht, zu einer Inflationsrate von 2% zu stehen, weil man insgeheim darauf hofft, dass das Lohnverhandlungsergebnis am Ende real besser ausfällt, wenn weniger als 2% Preissteigerung eingetreten sind? Handelt es sich um eine Art vorseilenden Gehorsams: von vornherein weniger Inflation einrechnen, als die Zielvorgabe der EZB beträgt, damit man entsprechend geringere Lohnforderungen stellen und damit der Arbeitgeberseite entgegenkommen kann? Wenn sich dann im Nachhinein herausstellt, dass tatsächlich eine Preissteigerungsrate unter 2% zustande gekommen ist, wie das in den vergangenen Jahren immer wieder der Fall war, scheint die Rechnung aufgegangen zu sein. Denn gegenüber den eigenen Mitgliedern kann man sich ja mit den *realen* Lohnsteigerungen

rechtfertigen.

Entsprechend ist auch die Grafik in ver.di's Informationspapier gestaltet (vgl. S.9 ebendort), die einen ex-post-Vergleich von Verteilungsspielraum und Tarifabschlüssen ab dem Jahr 2000 wiedergibt. Dass die Tarifverdienste und nicht die Effektivverdienste dargestellt werden, kann man ver.di nicht verdenken. Denn die seit Jahren fast durchgehend negative Lohndrift (Ausnahme hauptsächlich das Krisenjahr 2009), d.h. die schlechtere Entwicklung der Effektivverdienste im Vergleich zu den Tarifverdiensten, beruht auf Faktoren, die die Gewerkschaften größtenteils nicht zu verantworten haben, sondern oft zähneknirschend und Hände ringend hinnehmen mussten wie etwa die Durchlöcherung der Tarifverträge mittels Öffnungsklauseln und vor allem den Ausbau des Niedriglohnssektors. Diese Dinge kamen auf jahrelangen politischen Druck hin zustande. Und das trotz aller Tarifautonomie, die im umgekehrten Fall, wenn es um eine Besserstellung der Arbeitnehmer geht wie etwa beim Thema Mindestlohn, sofort als wichtiges Argument gegen Eingriffe von Seiten der Ordnungspolitik herhalten muss.

Das Motto "Besser ein schlecht bezahlter Arbeitsplatz mehr als ein Arbeitsloser mehr" ist das Credo vieler Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftspolitiker, das auf der festen Überzeugung beruht, dass Arbeitslosigkeit immer etwas mit "zu hohen" Löhnen zu tun hat und entsprechend mit "niedrigeren" Löhnen und einer "Flexibilisierung" des Arbeitsmarktes bekämpft werden kann und muss. Wer kritisch nachfragt, ob aus gesamtwirtschaftlicher Sicht nicht ein schlecht bezahlter Arbeitsplatz mehr ein Armer mehr bedeutet und obendrein einen Arbeitslosen mehr, wenn auch möglicherweise im Ausland, nach sich ziehen könnte, gilt als ewig gestriger Sozialromantiker, der die Globalisierung nicht wahr haben will – bestenfalls liebenswert, aber auf jeden Fall inkompetent. In diesem Klima ließ und lässt sich das Auseinanderlaufen von effektiver und tariflicher Lohnsteigerung regelmäßig nicht verhindern. Ver.di's Versuch, in dieser Lohnrunde wenigstens die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe aus dem Niedriglohnssektor durch vernünftige Tarifvereinbarungen herauszuholen, ist eine bemerkenswerte Ausnahme, die große Anerkennung und vor allem öffentliche Unterstützung verdient.

Warum aber ver.di in seiner Abbildung auf die *tatsächlich* eingetretene Inflation abstellt (und zwar gemessen am Verbraucherpreisindex) statt auf die 2%-Zielrate der EZB, ist nur schwer zu verstehen. Zwar lässt diese Art der Berechnung des verteilungsneutralen Lohnerhöhungsspielraums bei häufigem Unterschreiten der 2%-Marke durch die Ist-Inflation die Tarifergebnisse der Vergangenheit vergleichsweise weniger mager aussehen, als wenn man jedes Mal die Zielrate der EZB in den Vergleichsmaßstab eingerechnet hätte. Aber zugleich nimmt man sich durch diese rosigere Ex-post-Betrachtung ein wichtiges Argument für die laufende Verhandlungsrunde: In der Grafik ist der *untere* Rand der Bandbreite des "verteilungsneutralen Spielraums", nämlich 3%, für das Jahr 2013 angegeben, d.h. man bezieht sich auf die "klassische Lohnformel" und damit explizit nicht auf die Formel, die die Zielrate der EZB und die Trendproduktivität enthält und für das Verhandlungsjahr einen halben Prozentpunkt höher liegt. Warum ist das problematisch?

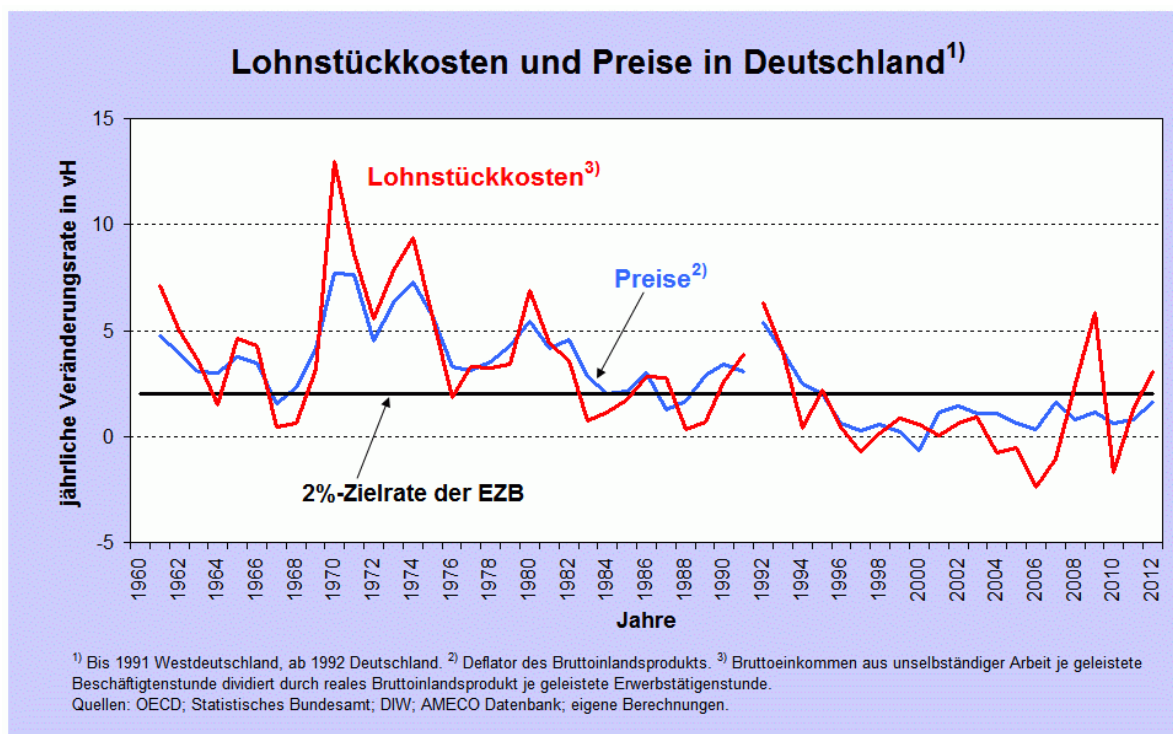
Nun, von der theoretischen Begründung eines Lohnabschlusses, der es nicht einmal bis in die von der Gewerkschaft selbst gelieferte Grafik schafft, die die verteilungsneutralen Forderungen der Arbeitnehmerseite illustrieren soll, kann die Gewerkschaft selbst nicht sonderlich überzeugt sein. Sonst hätte

sie nicht schon im Vorbereitungsstadium der Lohnverhandlungen an dieser Stelle die Segel gestrichen und ohne Not einen halben Prozentpunkt berechnete Forderung aufgegeben. Sind sich die Autoren des Informationspapiers untereinander nicht einig, was die "richtige" Berechnung des verteilungsneutralen Spielraums ist, und will man auf diese Weise mehrere Sichtweisen unter einen Hut bringen? Versucht man, eine Veränderung alter Positionen einigermaßen geräuschlos vorzunehmen? Oder will man sich für Zeiten wappnen, in denen die Ist-Inflation und auch deren prognostizierte Werte über der Zielrate der EZB liegen? Schließlich wird ja von mittelfristig drohender Inflation angesichts der historisch niedrigen Zinssätze der EZB und der immensen Liquiditätsversorgung der Banken allerorten gemunkelt. Dann will man sich möglicherweise nicht selbst die Hände gebunden haben durch eine Lohnformel, die sich strikt an die Zielrate der EZB hält, um den eigenen Mitgliedern eines Tages nicht erklären zu müssen, warum es keinen "echten" Inflationsausgleich geben kann.

Wie dem auch sei, die Zweigleisigkeit der empirischen Rechnung schwächt die Position der Gewerkschaften, und zwar nach innen wie nach außen. Nach innen, weil die Mitglieder keine eindeutige Argumentationslinie an die Hand bekommen, die ihnen den Rücken stärkt, in Diskussionen mit Nicht-Mitgliedern weiterhilft und letzten Endes die Streikbereitschaft glaubwürdig untermauert. Nach außen, weil die Arbeitgeberseite die Zweigleisigkeit leicht als Unsicherheit und Mutlosigkeit interpretieren kann.

Natürlich ist es richtig, dass Lohnprozente, die in Preissteigerungen münden, den Arbeitnehmern nicht in realer Kaufkraft zur Verfügung stehen. Doch wie sieht die Rechnung aus, wenn ein Mindestmaß an Preissteigerung, nämlich die bekannten 2% der EZB, notwendig sind, um die Investitionsbereitschaft nicht einschlafen zu lassen? Wenn eine leichte Geldentwertung von knapp 2% dafür sorgt, dass sich einerseits das Sitzenbleiben auf angesparten Geldsäcken nicht lohnt, andererseits jeder Sachinvestor davon ausgehen kann, dass der Erfolg seines Investitionsprojekts nicht von einer gesamtwirtschaftlichen Nachfrageschwäche kaputt gemacht werden kann sondern nur von eigenen betriebswirtschaftlichen Fehlern? Wenn das so ist, dann macht es für die Arbeitnehmer und vor allem für die Arbeitslosen einen gewaltigen Unterschied, ob die Zielrate der EZB oder ein niedrigerer Inflationswert in die Lohnverhandlungen eingeht. Denn nur die Sachinvestoren sorgen auf Dauer gesamtwirtschaftlich für mehr Arbeitsplätze; ihnen positive gesamtwirtschaftliche Nachfragebedingungen zu liefern ist daher unerlässlich, will man dauerhaft Arbeitslosigkeit abbauen – und zwar nicht mit einer Art Sklavenplätzen, die die Bezeichnung Arbeitsplatz nicht verdient haben, sondern mit vernünftig bezahlten Jobs. Es ist also keineswegs egal, welche Preissteigerungsrate realisiert wird, wenn man die Funktionsweise einer monetären Marktwirtschaft insgesamt betrachtet und sich nicht auf die Milchmädchenrechnung einlässt "höherer Nominallohnabschluss minus höhere Inflation = reale Lohnsteigerung = niedrigerer Nominallohnabschluss minus niedrigere Inflation".

Kritiker dieser Sichtweise werden einwenden, dass die Inflation letzten Endes von der Geldpolitik bestimmt werde mittels des von ihr zur Verfügung gestellten "Geldmantels" und dass die Inflationsrate daher nicht von den Lohnverhandlungsergebnissen gesteuert werde, sondern dort allenfalls als *gegebene* Größe zu berücksichtigen sei. Und dann sei es eben vernünftig, eine realistisch prognostizierte Rate und nicht die EZB-Zielrate zu verwenden. Dieser unter der Bezeichnung Monetarismus bekannten Position ist die nackte Empirie entgegen zu halten (vgl. Abbildung):



Die Korrelation zwischen der Lohnstückkostenentwicklung und der Preisentwicklung ist über Jahrzehnte hinweg so eng, wie sich das ein Ökonometriker nur wünschen kann. Und inhaltlich lässt sich diese Korrelation leicht als Kausalzusammenhang erklären: Auf einigermaßen wettbewerblich organisierten Märkten sind die Lohnstückkosten die entscheidenden Preistreiber, weil erstens ein Unternehmer Kostensteigerungen, die nicht durch Produktivitätszuwächse gedeckt sind, in den Preisen weitergeben muss, um nicht dauerhaft in die Verlustzone zu geraten, und weil *gesamtwirtschaftlich* gesehen die Löhne [die Kostenkomponente](#) schlechthin sind.

Nun könnte man auf die Idee kommen, dass die Arbeitgeber eigentlich nichts dagegen einzuwenden haben dürften, wenn alle Kostensteigerungen, die nicht durch Produktivitätszuwächse gedeckt sind, in die Preise gehen. Das tut ihnen dann ja nicht weh, weil sie sich das von den Verbrauchern zurückholen, was sie je produzierter Einheit mehr an die Arbeitnehmer zahlen mussten, oder? Solange diese Preissteigerung die Zielrate der EZB nicht übersteigt, wird auch die Geldpolitik nicht auf den Plan gerufen, sprich: besteht für die Notenbank kein Anlass, die Zinssätze hoch zu schrauben, steht also auch an der Zinsfront für die Unternehmer nichts zu befürchten. Und wenn dann obendrein wie beschrieben durch 2% gesamtwirtschaftliche Preissteigerung ein spürbarer Anreiz für Sachinvestoren besteht, sich ins Zeug zu legen, spricht doch alles dafür, diese Preissteigerungsrate den Lohnverhandlungen mit zu Grunde zu legen und eben keinen tieferen Wert zuzulassen.

Doch so einfach ist die Sache leider nicht. Warum, erfahren Sie in der [Fortsetzung](#) morgen.

Über den Autor



Friederike Spiecker ist Diplom-Volkswirtin und lernte das Handwerkszeug zur theoretischen und empirischen Makroökonomie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin. Heute arbeitet sie als freie Wirtschaftspublizistin und ist in der wirtschaftspolitischen Beratung von Parteien, Gewerkschaften und Verbänden tätig.

Veröffentlicht am: 19.03.2013

Erschienen unter: <https://makroskop.eu/2013/03/zur-lohnrunde-2013-teil-1/>