

Zur Lohnrunde 2013 (Teil 5)

Von Friederike Spiecker | 09.04.2013

Welches Motto gewinnt: "divide et impera" oder "Gemeinsam sind wir stark"?

Bleibt zu fragen, ob nicht die Arbeitnehmer und allen voran die Gewerkschaften die Möglichkeit hätten, dem Lohndumping entgegen zu treten und den [in Teil 4 zur Lohnpolitik beschriebenen](#) Weg aus der Euro-Krise einschlagen zu helfen, ja von den Arbeitgebern und der Politik mit Nachdruck einzufordern.

Wenn die Arbeitnehmervertreter erkennen, in wie vielfältiger Weise den Beschäftigten durch die Lohndumping-Strategie Schaden zugefügt wird (primär bei der Lohnhöhe, langfristig bei der Arbeitsplatzsicherheit, bei der Sicherheit ihrer Ersparnisse und der Belastung durch Steuern für Rettungsaktionen), müssten sie doch Widerstand organisieren können, oder? Wir haben bereits an verschiedenen Stellen erklärt, warum gerade die Agenda-Politik der rot-grünen Koalition die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften stark eingeschränkt hat. Auch ist es um die ökonomische Bildung vielfach nicht so gut bestellt, dass die doch einigermaßen komplexen Zusammenhänge gut verstanden und in der Öffentlichkeit so erklärt werden können, dass breite Mehrheiten für einen Wechsel in der Lohnpolitik gewonnen werden können. Die Medienlandschaft hat sich ähnlich wie die Forschungslandschaft auf dem Gebiet der Ökonomie mehr oder weniger zu einer Monokultur gemausert, die einer kontroversen und produktiven Debatte im Wege steht.

Trotz dieser wichtigen Erklärungsansätze bleibt die Bereitschaft der Gewerkschaften, sich mit aller Kraft für einen Kurswechsel einzusetzen, noch aus einem anderen Grund mit einem Fragezeichen versehen. Denn bislang hat die durch das Lohndumping gespaltene Konjunktur – darbende Binnenwirtschaft, boomende Außenwirtschaft – auch die Gewerkschaften entzweit. Um es konkret zu sagen: Für die IG Metall erfordert ein Hintanstellen der kurzfristigen Exportinteressen zugunsten der Krisenbewältigung ein gerüttelt Maß an Mut bereits gegenüber den eigenen Mitgliedern, nicht zu reden von den übrigen Arbeitnehmern der Exportbranche. Denn Existenzängste machen die Beschäftigten Argumenten der Arbeitgeberseite, ein Zurückfahren der Wettbewerbsfähigkeit wäre unweigerlich mit Arbeitsplatzverlusten verbunden, leicht zugänglich, obwohl sie falsch sind: Eine Verringerung von Marktanteils*gewinnen* ist nämlich nicht dasselbe wie eine Verringerung von Marktanteilen oder gar ein Umsatzrückgang. Wer wollte es einem Arbeitnehmervertreter verdenken, mit dem Unterschied zwischen einer zweiten und einer ersten Ableitung oder überhaupt einer Wachstumsrate, einer Quote und einem Absolutwert nicht so souverän umgehen zu können wie ein "Studierter"?

Umso perfider ist es, wenn diejenigen, die das können, von diesem Wissensvorsprung in so unfairer Weise Gebrauch machen.

Vertreter der Dienstleistungsbranchen tun sich mit einer Argumentation gegen Exportüberschüsse naturgemäß wesentlich leichter. So ist übrigens auch zu erklären, warum die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi mittlerweile einen viel progressiveren Standpunkt in der Krisenerklärung und den darauf aufbauenden Lohnforderungen einnimmt als etwa die IG Metall. Doch auch für die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor ist nicht alles einfach: Kann man zum Beispiel von Arbeitnehmern im Bankensektor erwarten, dass sie sich für eine ordnungspolitische Beschneidung der eigenen Branche stark machen, wenn ihnen doch deren Wachstum und gelegentliche Rettung Arbeitsplätze beschert, die nicht zu den am schlechtesten bezahlten gehören?

Die [Taufe auf dem Dach zu verteidigen gegenüber der Giftschlange in der Hand, die sich als Spatz tarnt](#), ist eben eine schwierige Aufgabe. Sie würde aber erleichtert, wenn sich die Gewerkschaften durch folgende Überlegung zu einem stärkeren Schulterschluss bereit fänden: *Den Lohnverhandlungen in jeder Branche muss der durchschnittlich für die Gesamtwirtschaft zu erwartende und nicht der branchenspezifische Produktivitätszuwachs zugrunde gelegt werden.*

Das klingt zunächst so, als ob ich einer Einheitsgewerkschaft oder gar einem Einheitslohn das Wort reden wollte. Will ich aber nicht. Die Einstufung unterschiedlicher Tätigkeiten in ein Lohngefüge, das der Belastung durch die jeweiligen Tätigkeiten, dem für sie erforderlichen Talent und Wissenserwerb, der Erfahrung, dem Geschick und der Flexibilität der Mitarbeiter, ihrer kurzfristigen und langfristigen Verfügbarkeit gerecht wird, bleibt eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften. Darüber hinaus hat jede Branche so viele spezifische Eigenheiten, dass die durchschnittliche Produktivität nur ein, wenn auch ein sehr wichtiges Element in den Lohnverhandlungen ist. Es bleiben genügend Dinge übrig – von der Regelung betrieblicher Aus- und Fortbildung, Arbeits-, Pausen-, Urlaubszeiten, Teilzeitangeboten, Regelungen für junge Eltern, betrieblicher Gesundheitsprävention und noch vieles mehr –, die spezifische Kenntnisse und eine differenzierte Ausgestaltung der Branchentarifverträge erfordern. Die Lohnstruktur ist Sache der Einzelgewerkschaften, die Entwicklung des durchschnittlichen Lohnniveaus ist Sache der Gewerkschaften insgesamt. Der Vorteil, den eine solche Sicht der Dinge mit sich bringt, liegt auf der Hand: Die Schlagkraft der Gewerkschaften nimmt enorm zu, wenn alle an einem Strang ziehen.

Nun kommen natürlich die üblichen Einwände, dass doch Branchen, die mit der durchschnittlichen Produktivitätsentwicklung naturgemäß nicht mithalten könnten wie etwa große Teile des Dienstleistungsgewerbes, dann einen erheblichen Wettbewerbsnachteil hätten: Wie sollen die denn solche Lohnsteigerungen bezahlen? Nun, das ist ganz einfach: mittels entsprechender Preissteigerungen. Es gehört zu den klassischen Charakteristika einer reichen Gesellschaft, dass in ihr die Dienstleistungen zu den schneller teurer werdenden Produkten gehören. Mit anderen Worten: In einer funktionierenden Marktwirtschaft muss es zwingend Relativpreisverschiebungen zwischen den Gütern geben, die in Branchen mit hohen, und denen, die in Branchen mit niedrigen Produktivitätszuwächsen hergestellt werden.

Ja kostet das dann nicht viele Arbeitsplätze in den sich relativ verteuernden Branchen, weil dann

weniger von den relativ teurer gewordenen Gütern gekauft werden? Das mag sein. Umgekehrt aber steigt dann auch die Nachfrage der relativ preiswerter gewordenen Güter und tun sich in den entsprechenden Branchen neue Beschäftigungschancen auf. Oder andersherum: Die Nachfrage verschiebt sich langsamer in Richtung Dienstleistungen. In der Summe sinken nämlich das reale Einkommen und damit die reale Gesamtnachfrage bei einer solchen Lohnpolitik nicht.

Ja, aber warum wird dann so oft eine Differenzierung der Lohnabschlüsse nach Branchen und sogar nach Regionen von den meisten Experten empfohlen? Nun, wer glaubt, eine Marktwirtschaft liefere dann perfekt, wenn man nur den Einzelinteressen von Unternehmen entgegen käme, der hat eben die makroökonomischen Zusammenhänge nicht verstanden. Die Durchlöcherung der Tarifverträge mit Öffnungsklauseln ist eines der prominentesten Beispiele, wie man das "law of one price" außer Kraft setzt, das für die dauerhafte Funktionstüchtigkeit einer Marktwirtschaft gelten muss. Der Ansatz, alle Beschäftigten gleichermaßen am durchschnittlichen Produktivitätsfortschritt in ihren Arbeitseinkommen teilhaben zu lassen, ist sozusagen die Anwendung des "Law of one price" auf der dynamischen Ebene der Marktwirtschaft.

Wie wenig das bislang verstanden wird, zeigt sich ganz krass überall dort, wo der drohende und noch mehr der bereits sichtbare Mangel an Fachkräften beklagt, gleichzeitig aber für nach Branchen differenzierte Lohnabschlüsse plädiert wird. Hat sich von den entsprechenden Fachleuten schon jemals einer Gedanken darüber gemacht, warum wir nicht genügend Nachwuchs etwa im Bereich Pflegekräfte haben? Das ist einer der typischen Bereiche, deren Lohnentwicklung seit Jahren von der allgemeinen Produktivitätsentwicklung abgekoppelt wurde mit Hinweis darauf, dass seine spezifische Produktivität nicht mithalten könne. Natürlich kann sie das nicht. Denn, wie im vorigen Beitrag zur Lohnpolitik bereits erwähnt wurde, lässt sich die Versorgung eines Kindes, eines Pflegebedürftigen, eines Kranken oder der sinnvolle Unterricht von Schülern nicht in gleicher Weise rationalisieren wie die Produktion von, sagen wir: Solarzellen.

Wenn aber mit dieser "technischen" Gegebenheit begründet wird, warum Leute, die sich für Berufe in diesem Bereich entschieden haben, im Laufe ihres Berufslebens nie mehr an der durchschnittlichen Wohlstandsentwicklung der Gesellschaft teilhaben, sondern bestenfalls hinterherhinken dürfen, muss man sich nicht wundern, dass junge Menschen am Erlernen solcher Berufe kein Interesse mehr haben. Würde ein Mainstreamökonom seinem Nachwuchs den Beruf des Erziehers, Sozialarbeiters oder Krankenpflegers empfehlen, selbst wenn dessen Eignung dafür hervorragend wäre? Umgekehrt hört man von einem Fachkräftemangel im Bereich von Banken, Börsen, Versicherungen, Anwaltskanzleien oder Steuerberaterbüros weit weniger. Ein demographisch bedingter Mangel an jungen Arbeitskräften würde sich also auf alle Branchen gleichmäßiger verteilen als heute, würde man der oben empfohlenen lohnpolitischen Strategie folgen. Und fähige, hervorragend ausgebildete Leute würden auch wieder andere Berufsfelder als etwa die Finanz- und Versicherungsbranche ansteuern, was den Produkten dieser anderen Berufsfelder zugute käme.

Welche gesamtwirtschaftlichen Folgen branchenunspezifischer Lohnsteigerungen sind über die Ausbildungsanreize für Arbeitskräfte hinaus noch von der Relativpreisverschiebung zu erwarten? Die Nachfragestruktur würde sich langsamer in Richtung der schneller teurer werdenden Produkte verlagern als heute, d.h. der Strukturwandel Richtung Dienstleistungen würde tendenziell verlangsamt.

Das, so die Warnung der Gegner einer solchen Lohnpolitik, wäre Gift für den Arbeitsmarkt: Gerade arbeitsintensive Bereiche müssten schnell wachsen, um Arbeitslosigkeit abzubauen. Außerdem fiel bei verlangsamttem Strukturwandel das gesamte Wirtschaftswachstum schwächer aus als anderenfalls möglich.

Beide Aussagen sind falsch. Gerade wenn Branchen, die wenig zur allgemeinen Produktivitätssteigerung beitragen, durch branchenspezifische Lohnabschlüsse entgegen gekommen wird, müssen sie sich zur Vermeidung oder Minimierung von Preissteigerungen nicht anstrengen. Umgekehrt wird den Wirtschaftszweigen mit hoher Produktivitätssteigerung bei branchenspezifischen Lohnabschlüssen mehr von ihren Gewinnen genommen und damit die Investitionsanreize gesenkt als bei allgemeinen Lohnsteigerungsrunden. Das heißt, branchenspezifische Abschlüsse verlangsamen die Produktivitätssteigerung der Gesamtwirtschaft und damit die Zuwächse der Einkommen, auch der Arbeitseinkommen.

Man muss also unterscheiden zwischen dem technischen Strukturwandel (der vor allem in der Industrie vorstatten geht) und dem Strukturwandel der Nachfrage, der Richtung Dienstleistungen weist, je reicher eine Gesellschaft wird. Reicher (im materiellen Sinne) wird die Gesellschaft durch den technischen Strukturwandel, also die sich aus ihm ergebenden Produktivitätszuwächse. Und *in der Folge* dieses Reichtums wandelt sich die Nachfragestruktur der Gesellschaft hin zu Dienstleistungen, nicht umgekehrt. Und der gerechten Verteilung des zunehmenden Wohlstands dient die skizzierte Lohnpolitik allemal besser als die Salamtaktik branchenspezifischer Abschlüsse, durch die sich die deutschen Gewerkschaften auseinander dividieren lassen. Denn die dadurch schwächere Entwicklung der gesamten Arbeitseinkommen bremst das Wirtschaftswachstum so, dass nicht nur die Beschäftigten zusammen schlechter dastehen, sondern vor allem auch die Chancen der Arbeitslosen auf einen vernünftig bezahlten Job sinken.

(Die Angst, Produktivitätssteigerungen führten unweigerlich zu Arbeitslosigkeit, verdient einen eigenen Beitrag, damit dieser hier nicht noch länger wird. Falls wir in nächster Zeit doch nicht dazukommen sollten, den zu schreiben, darf ich die Wissbegierigen und Zweifler unter den Lesern auf unser Buch von 2007 "Das Ende der Massenarbeitslosigkeit" verweisen, wo Heiner Flassbeck und ich uns u.a. auf den Seiten 34 - 41 mit diesem Problem beschäftigt haben und zu dem klaren Ergebnis kommen, dass die Produktivität *nicht* der Feind der Erwerbspersonen, also der Beschäftigten, Selbständigen und Arbeitlosen ist.)

Was bleibt also zu tun, um die Wende in der deutschen Lohnpolitik zur Rettung des Euro zu schaffen? Meiner Ansicht nach ist das einzige Mittel, weiter über die Sachzusammenhänge aufzuklären. Das muss nicht immer mit komplizierten makroökonomischen Überlegungen einhergehen. Wenn die Vertreter der "kleinen Leute" und der Mittelschicht nur zu begreifen beginnen, dass das Motto "divide et impera" (teile und herrsche), das viele Herrscher im alten römischen Reich bei der Unterwerfung von eroberten Gebieten erfolgreich anwendeten, bis heute nichts von seiner Wirksamkeit verloren hat, wäre schon viel gewonnen. Denn dann würde sehr schnell klar, dass diesem alten Motto nur mit der gelebten Solidarität des wesentlich jüngeren "Gemeinsam sind wir stark" wirksam begegnet werden kann.

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: 09.04.2013

Erschienen unter: <https://makroskop.eu/2013/04/zur-lohnrunde-2013-teil-5/>