

## Tarifpolitische Erfolge — hinterfragt

2015 war für die abhängig Beschäftigten eines der erfolgreichsten Jahre in der jüngeren deutschen Tarifgeschichte. Es bescherte ein »kräftiges Reallohnplus«[1] und damit Wohlstandsgewinne für die »arbeitnehmerische Mitte«. Der gesellschaftliche Fahrstuhl führte nicht nur für die Besitzer der Penthäuser, sondern auch für die Bewohner des ersten und der darüber liegenden Stockwerke nach oben. Sogar das Souterrain war einbezogen — 2015 war das Jahr eins der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Richard Detje und Otto König hinterfragen die tarifpolitischen Erfolge.

2015 war für die abhängig Beschäftigten eines der erfolgreichsten Jahre in der jüngeren deutschen Tarifgeschichte. Es bescherte ein »kräftiges Reallohnplus«[1] und damit Wohlstandsgewinne für die »arbeitnehmerische Mitte«. Der gesellschaftliche Fahrstuhl führte nicht nur für die Besitzer der Penthäuser, sondern auch für die Bewohner des ersten und der darüber liegenden Stockwerke nach oben. Sogar das Souterrain war einbezogen — 2015 war das Jahr eins der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Doch nicht nur die Gewerkschaften, auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zeigt sich zufrieden, sei es doch gelungen, »den Kurs einer moderaten, branchendifferenzierten und teilweise auch flexiblen Tariflohnpolitik weiter fortzusetzen«.[2] Gelebte Sozialpartnerschaft? Interessenspolitisches Paradoxon? Anregung genug, einige Eckpunkte der Lohnentwicklung entlang des tarifpolitischen Jahresberichts 2015 des WSI in Erinnerung zu rufen.

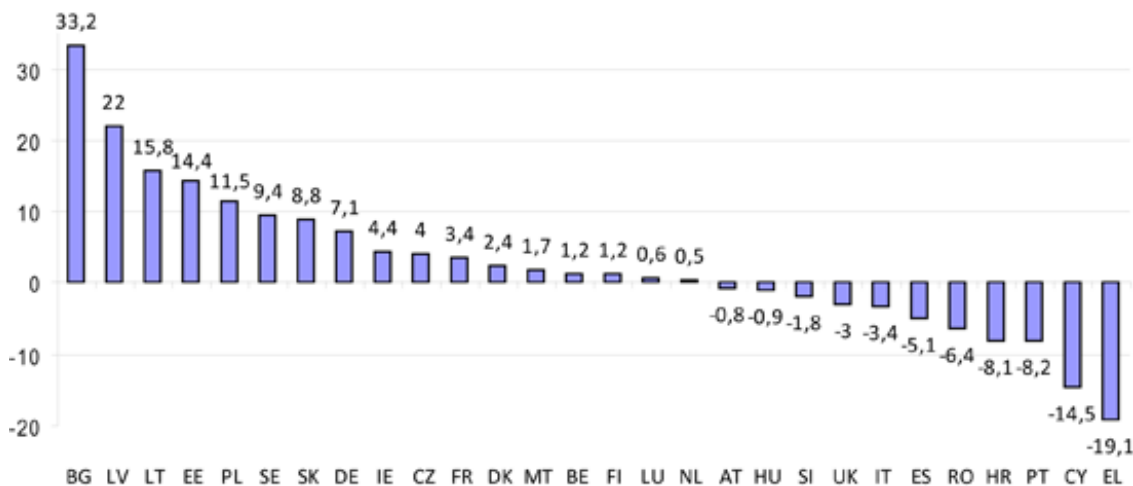
Doch nicht nur die Gewerkschaften, auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zeigt sich zufrieden, sei es doch gelungen, »den Kurs einer moderaten, branchendifferenzierten und teilweise auch flexiblen Tariflohnpolitik weiter fortzusetzen«.[2] Gelebte Sozialpartnerschaft? Interessenspolitisches Paradoxon? Anregung genug, einige Eckpunkte der Lohnentwicklung entlang des tarifpolitischen Jahresberichts 2015 des WSI in Erinnerung zu rufen.

### I.

Die herausragende Erfolgskennziffer der Tarifrunde 2015 ist der Anstieg der *Realeinkommen*. Bei nahezu stagnierenden Verbraucherpreisen (+0,3%) wird tarifliche Lohnpolitik zu einem Gewinnerthema (solange es nicht zu einer Deflationsentwicklung kommt — der Grad kann also schmal sein). Die für 19,3 Millionen Beschäftigte im vergangenen Jahr wirksam gewordenen Tarifierhebungen[3] belaufen sich im Durchschnitt auf 2,7%. Der Anstieg der tariflichen Reallöhne lag mit 2,4% nur wenig darunter.

Die Bedeutung erschließt sich im Vergleich zur Entwicklung des vorangegangenen Jahrzehnts. Von 2001-2009 *sanken* die Reallöhne[4] in Deutschland um 5,6% — seit 2010 *stiegen* sie um 7,1%.[5] Die Reallohnposition hat sich um 180° gedreht — aus dem Ankämpfen gegen Wind, Welle und Gezeitenströmung, die ein Fortkommen verunmöglichten, wurde eine Fahrt, die durch den Wind weltwirtschaftlicher Nachfrage, die Welle steigender Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und schließlich von einer Umkehrung des Gezeitenstroms durch Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht angeschoben wurde. Damit hat sich auch die Rolle Deutschlands im europäischen Wettbewerbsregime verändert.

## Krise der Löhne in Europa – Reallöhne 2010-2015 (%)



Quelle: Schulten 2015

War Deutschland im ersten Jahrzehnt das lohnpolitische Schlusslicht in der EU, nimmt es nach der Großen Krise eine mittlere Position auf der Plusseite ein, hinter Schweden, aber deutlich vor Frankreich als zweitgrößter Wirtschaftsmacht in Westeuropa. Demgegenüber sind die Reallöhne nicht nur massiv in den sogenannten Krisenstaaten Griechenland (-19,1%), Portugal (-8,2%) und Spanien (-5,1%), sondern auch im Vereinigten Königreich (-3%) und in Italien (-3,4%) gesunken. In einem europäischen Umfeld, in dem Lohnkostenkonkurrenz auch in der harten Variante von Entgeltkürzungen selbst bei Armutslöhnen als wettbewerbspolitische Allzweckwaffe praktiziert wird, kann die Lohnpolitik in Deutschland Erfolge aufweisen.

Doch die Rahmenbedingungen werden sich in den kommenden Jahren verändern. Zum einen die Entwicklung der Preise: Generell wirkt die schwache gesamtwirtschaftliche Entwicklung dämpfend auf die Preise und die Europäische Zentralbank (EZB) argumentiert nicht zu Unrecht, dass es ihr im vergangenen Jahr gelungen ist, eine deflationäre Entwicklung zu verhindern. Ihr Ziel ist eine Beschleunigung des Preisauftriebs auf eine Zielinflationsrate von rund zwei Prozent. Dies hätte dramatische Folgen für die Lohnentwicklung in Europa: Bei gleichbleibenden Abschlussraten würden die Realeinkommen in Deutschland nur noch marginal steigen, wenn nicht stagnieren; in EU-Mitgliedstaaten, in denen die Löhne in den vergangenen Jahren sanken, droht dann ein noch tieferer Absturz mit fatalen sozialen Folgen. Mehr noch: Die erneute Schwächung der kaufkräftigen Nachfrage droht eine wirtschaftliche Erholung, die nicht von Außenhandel befeuert wird — und nicht alle können exportieren ohne entsprechend zu importieren — wieder abzuwürgen.

Die *erste Schlussfolgerung*: Die Geld- und Zinspolitik der EZB muss mit einer offensiven Lohnpolitik der Gewerkschaften einhergehen. In dem Maße, wie die EZB ihren Zielen gemäß Erfolge zeitigt, müssen Gewerkschaften in der Lage sein, höhere Abschlussniveaus zu erzielen und wiederum ihrem Ziel der Anhebung des Wohlstands der abhängig Beschäftigten und damit auch der Stärkung der Binnennachfrage nachzukommen.

Eine *zweite Schlussfolgerung*: Gegenwärtig scheint sich ein negativer Effekt der Demontage nationaler oder sektoraler Tarifpolitik zugunsten betrieblicher Lohnpolitik möglichst unter Ausschaltung von Gewerkschaften, wie sie Krisenländern in Südeuropa von der Troika aufgeherrschert wird, in Deutschland noch nicht erkennbar wirksam zu sein. In europäischen Wertschöpfungsketten gelten Lohnsysteme jedoch als Konkurrenzfaktoren. Dagegen steht als *firewall* nur Gewerkschaftsmacht. Doch Anstrengungen, Organisationsmacht und institutionelle Machtressourcen im nationalen Kontext zu konservieren, stehen in europäisierten (resp. internationalisierten) Produktions- und Dienstleistungsnetzwerken unter stärker werdendem Druck. Praktische Schritte einer Europäisierung der Gewerkschaftspolitik sind unausweichlich.

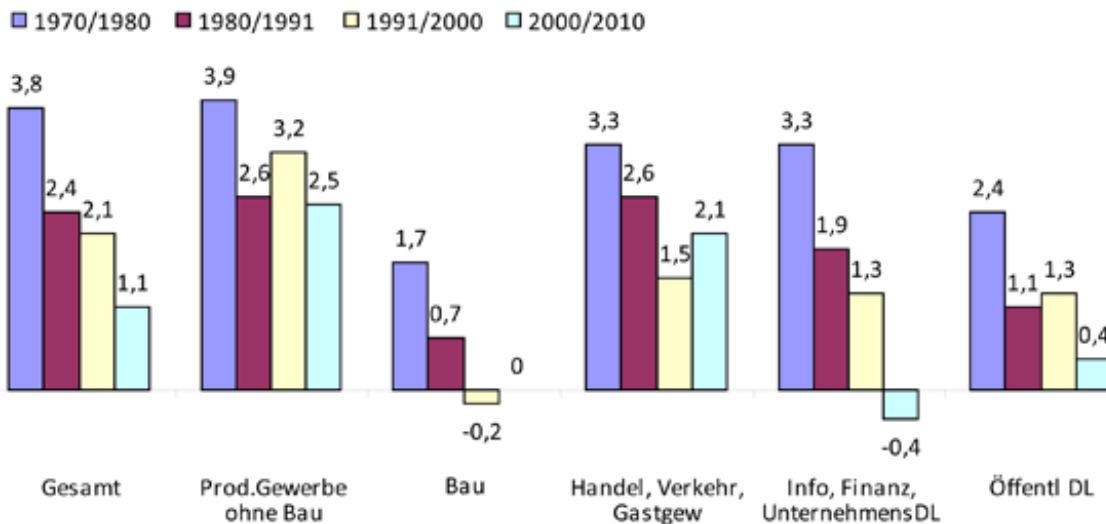
## II.

Neben der Preisentwicklung ist der Verteilungsspielraum bestimmt durch die Produktivität der geleisteten Arbeit. Sie ist die zweite Variable der Lohnpolitik. Im Verhältnis von Produktivitäts- und Lohnentwicklung sind in der längeren und kürzeren Frist drei Punkte von Interesse:

(1) In der längeren Frist sind Gewerkschaften damit konfrontiert, dass sich die sektoralen Verhältnisse bei

insgesamt abflachender Produktivitätsentwicklung auseinander entwickelt haben. In den 1970er Jahren lagen die jährlichen Steigerungsraten der Arbeitsproduktivität — mit Ausnahme der öffentlichen Dienstes — noch auf annähernd gleichen sektoralen Niveaus von über drei Prozent. Der in dieser Zeit erfolgte Epochenbruch — Krise des Fordismus, Ende beschleunigter Akkumulation des Kapitals — hatte für die danach einsetzende Entwicklungsphase zur Folge, dass mit dem Rückgang der Investitionsquote auch der Stachel der Produktivität stumpfer wurde. Das betrifft alle Wirtschaftsbereiche — allerdings mit signifikanten Unterschieden. Im Produzierenden Gewerbe ebenso wie im Handel ist der Wirkungskreis der lebendigen Arbeit um gut ein Drittel zurückgegangen; damit liegen beide aber noch oberhalb des gesamtwirtschaftlichen Durchschnitts. Maßgeblich für die abgeflachte Produktivität sind die öffentlichen Dienste, das Baugewerbe und am aktuellen Rand die Finanzdienstleistungen.

### Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde (%)



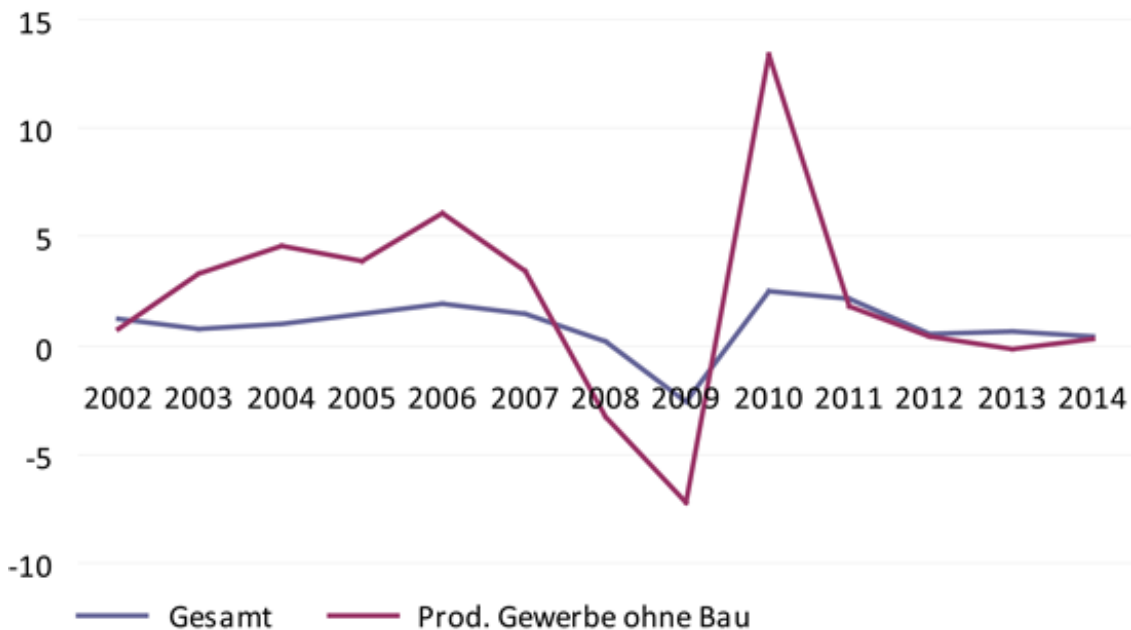
Quelle: Destatis

Für die gewerkschaftliche Lohnpolitik ergibt sich daraus ein komplexes Problem: Eine im Ansatz solidarischen Lohnpolitik kann sich nicht auf die sektorale Produktivitätskennziffern, sondern nur auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung der Produktivität beziehen, in der als Durchschnittsgröße die Unterschiede nivelliert sind. In Branchen mit überdurchschnittlichen Produktivitätszuwächsen dämpft das die Härte der Verteilungsauseinandersetzungen. In der Tat argumentierte die IG Metall auch lange Zeit offensiv mit dem Argument, dass den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie die Finanzierung einer gesamtwirtschaftlich ausgewiesenen Lohnpolitik keine Probleme bereiten sollte, würde ihnen doch die sektoral überschießende Produktivität die Aneignung höherer Profite ermöglichen. Das Problem liegt in den Branchen mit unterdurchschnittlicher Produktivitätsentwicklung, die mit einer Lohnpolitik auf der Linie der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung vor erheblich härteren Verteilungsauseinandersetzungen stehen. Das Problem ist in der gewerkschaftlichen Debatte als Ende des Geleitzugprinzips oder der Politik der Tarifführerschaft lange bekannt.

Hier können wir eine *dritte Schlussfolgerung* ziehen: Die fortschreitende Erosion solidarischer Lohnpolitik wird zumeist als programmatische, jedoch wenig praktisch-relevante Herausforderung wahrgenommen. Doch mit Produktionskonzepten in Kernbereichen der industriellen, die mit ihren Wertschöpfungsketten, Outsourcing sowie Leiharbeit und Werkverträgen verschiedene Sektoren sowohl der Produktion wie der Dienstleistungen umfassen, sind Produktivitäts- und Lohnunterschiede unmittelbare Konkurrenzfaktoren. Anders formuliert: Solidarische Lohnpolitik — über die Re-Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen hinaus — ist damit nicht nur ein programmatisches Leitbild sozialer Gerechtigkeit, sondern rührt an den Grund der Gewerkschaft: die Einhegung von Konkurrenz innerhalb der Lohnarbeit, um dem Kapital wirkungsvoll Konkurrenz machen zu können.

(2) In der kurzen Frist seit der Großen Krise scheint das Erlahmen der Produktivitätsentwicklung in Phase tendenzieller Stagnation gemündet zu sein. Mit 0,5% wird das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum für 2015 statistisch als außerordentlich schwach ausgewiesen. In Krisenzeiten würde das nicht verwundern, doch selbst bei eher schleppender Kapitalakkumulation ist das ein begründungspflichtig geringer Wert. Dies vor allem deshalb, weil nun auch der industrielle Sektor von Produktivitätsschwäche erfasst ist. Seit 2011 liegt die Produktivitätsentwicklung im Produzierenden Gewerbe auf oder sogar leicht unter dem gesamtwirtschaftlichen Verlauf.

## Nach der Krise: Produktivitätsschwäche in der Produktion



Das ist für Wirtschaftsbereiche, die sich in der internationalen Konkurrenz als ausgesprochen erfolgreich erweisen, ein irritierender Befund. Sicher: Konkurrenzfähigkeit ist auch eine qualitative Größe, die der Exzellenz der Produkte, einem der Nachfrage entsprechendem Angebot vor allem an Investitionsgütern sowie dazugehörigen qualitativ hochwertigen Dienstleistungen (Beratung, Service, Netzwerkarchitektur etc.) geschuldet ist. Es geht also nicht nur um preisliche Wettbewerbsfähigkeit, die schwindet, wenn die Produktivität nur noch geringfügig steigt. Doch warum, so ist zu fragen, findet der Ersatz lebendiger Arbeit durch neue Technologie — das ist der allgemeine Gang der Produktivitätsentwicklung — nur noch eingeschränkt statt?

Drei Faktoren kommen hierfür in Betracht: Erstens der Rückgang der Reinvestition von Kapital in den produktiven Kreislauf, wodurch technischer Fortschritt in der Produktion abgebremst wird. Zweitens das abnehmende Gewicht der Lohnkosten: Von knapp 25% Anfang der 1990er Jahre ist ihr Anteil in der industriellen Wertschöpfung auf deutlich unter 20% im laufenden Jahrzehnt gefallen, wodurch der Stachel der Substitution von (teurer) Arbeitskraft durch (billigere) Maschinerie stumpfer wird. Drittens — mit der gleichen Wirkung — das Abbremsen der Lohnentwicklung durch die verschiedenen Faktoren der Prekarisierung auch von Bereichen industrieller Arbeit, teilweise gekoppelt mit der abnehmenden Bedeutung von Tarifverträgen.

Doch das sind selbst mittelfristig wirksame Faktoren, die die annähernde Stagnation der Produktivität in der Industrie nicht hinlänglich in der kurzen Frist erklären. Die lohnpolitischen Erfolge der letzten Jahre müssten vielmehr in eine andere Richtung — der wieder zunehmenden Rationalisierung der Arbeit — weisen. Das Produktivitätsmirakel bleibt zu klären! Und damit auch im Zusammenhang stehend, inwieweit die Vernetzung in Cyber-Physical-Systems zu einem neuen Produktivkraftschub — Vierte Industrielle Revolution — führt, sodass die gegenwärtige Produktivitätsschwäche nur ein Interregnum wäre.

Trotz dieses offenen Punktes können wir eine *vierte Schlussfolgerung* festhalten: Während eine niedrige Preisentwicklung, wie wir oben gesehen haben, den positiven Effekt hat, dass die Kaufkraft der Lohnneinkommen zugenommen hat, hat eine schwache Produktivitätsentwicklung den gegenteiligen Effekt: der Wohlstandsgewinn geht zurück. In der Lohnpolitik stehen Preis- und Produktivitätsentwicklung in einem inversen Verhältnis zueinander. Gewünscht sind: niedrige Preise — aber steigende Produktivität.

Allerdings befinden sich Gewerkschaften bei letzterem in einem Strategiedilemma. Während geringe Produktivitätsfortschritte einerseits geringe Wohlstandsgewinne indizieren, stehen sie andererseits für höhere Beschäftigungssicherheit. Die Rationalisierungskeule ist gleichsam beiseite gelegt: Arbeitsplatzsicherheit statt Lohnzuwachs.

Sofern ausbleibende Produktivitätsgewinne jedoch Folge geringer Investitionsquoten und damit schwachem Wachstum sind, ist vermeintliche Beschäftigungssicherheit eingebettet in einen Krisenzusammenhang, dem — aber das muss hier nicht vertieft werden — nach wie vor das Gewicht der Finanzmarktanlage (statt produktiven

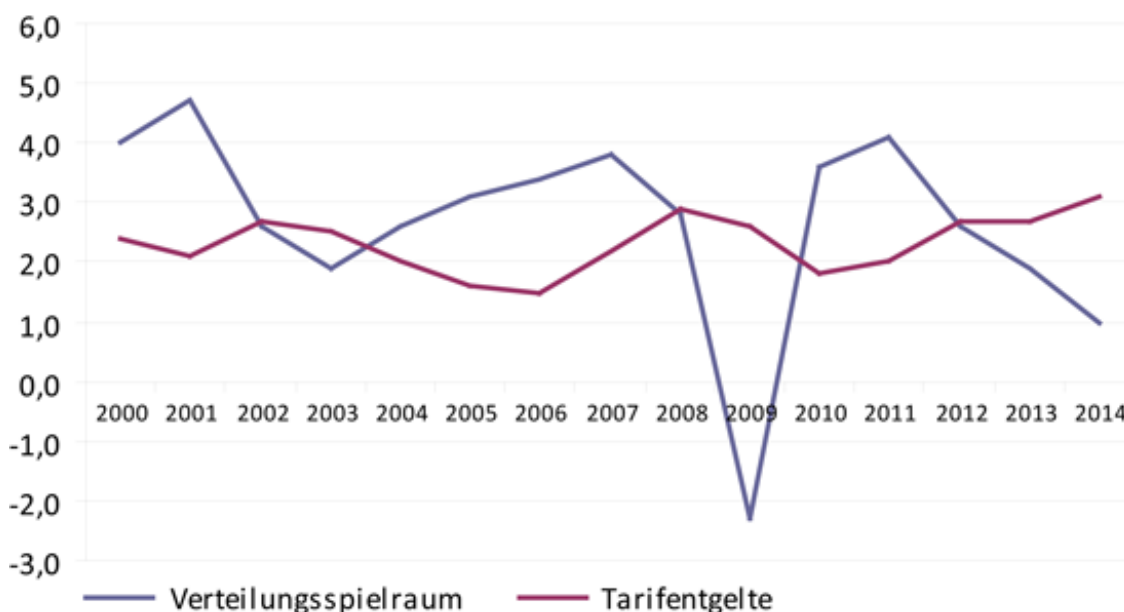
Investitionen) unterliegt. Unter diesen Krisenbedingungen ist — so lautet die Schlussfolgerung — Lohnpolitik mit Wachstumspolitik im Sinne sozial-ökologischen Strukturwandels verknüpft.

### III.

Zurück zur Bilanz der Lohnpolitik 2015. Das Erfolgsjahr 2015 zeichnet sich *nicht* durch besonders hohe Tarifabschlüsse aus. Die Steigerung der Tarifentgelte um 2,7% stellt gegenüber 2014, als die Abschlüsse im Durchschnitt bei 3,1% lagen, einen relativen *Rückgang* dar — bei einem Gleichlauf der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (BIP: +1,6 bzw. +1,7%). Daran gemessen kann die BDA durchaus von einer »moderaten« Politik sprechen. Und der Erfolg war nicht gleich verteilt. Die Abschlussrate im Investitionsgütergewerbe ist doppelt so hoch wie die im Handel. Die Lohnspreizung zwischen den Branchen hat somit auch im vergangenen Jahr weiter zugenommen. Im laufenden Jahr dürfte sich diese Entwicklung eines geringeren Abschlussniveaus — nun vor dem Hintergrund eines eingetrübten ökonomischen Umfelds — weiter fortsetzen.

Dennoch gibt es einen weiteren Erfolgsmaßstab: die Verbesserung der relativen Verteilungsposition. Hier gibt es zwei Kennziffern, die das WSI in seine Tarifbilanz 2015 aufgenommen hat. Zum einen der neutrale Verteilungsspielraum gemäß der aktuellen Entwicklung der Verbraucherpreise und der Arbeitsproduktivität. Dieser lag 2015 bei 0,8%<sup>[6]</sup> und wurde durch die Tarifierhebungen um nahezu zwei Prozentpunkte überschritten. Damit hat gesamtwirtschaftlich eine Umverteilung von Oben nach Unten stattgefunden. In neoliberalen Zeiten ein außerordentliches Ergebnis, zumal dies nicht singulär, sondern seit dem Ausgang der Großen Krise hierzulande Fakt ist.

### Verteilungsspielraum und Tarifierhöhungen



Quelle: WSI stb 2015

Allerdings ist dieser Ausweis des Verteilungsspielraums nicht der, der den Tarifforderungen der Gewerkschaften zugrunde liegt. Diese orientieren sich an einem mittelfristigen Verteilungsschlüssel: der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank und der trendmäßigen Entwicklung der Produktivität. Diesen Größen zufolge liegt der verteilungsneutrale Spielraum (Zielinflationsrate und Produktivitätstrend) bei 3-3,5%.<sup>[7]</sup> Gemessen daran, also an den tarifpolitischen Verteilungszielen, fällt das Ergebnis der Tarifrunde 2015 *negativ* aus. Denn in der mittleren Frist liegt der Anstieg der Tariflöhne schöpft diese Marge nicht aus, Umverteilung findet nicht statt.

Strittig ist immer wieder, inwiefern überhaupt auf derartige Verteilungsgrößen zurückgegriffen werden soll. Von neokeynesianischer Seite — wie beispielsweise im IMK — steht die mittelfristig angelegte Verteilungspolitik der Gewerkschaften für einen Wachstumspfad, der weder durch höhere Inflation noch durch mangelnde Investitionen abgebremst wird, die durch überschießende Umverteilung zugunsten der Beschäftigten entstehen könnten. Für Umverteilung in die andere Richtung votieren hingegen neben den Arbeitgeberverbänden auch die Mehrheit des Sachverständigenrats, für die sich der Verteilungsspielraum allein ohne Berücksichtigung der Preisentwicklung aus der Produktivität ergibt. Weder die eine noch die andere Argumentation überzeugt

hingegen einen Kreis tarifpolitischer Praktiker, für die letztlich die wirtschaftliche Situation in den Betrieben und die Kampfkraft der Gewerkschaft maßgeblich sind.

Wir schließen uns dem nicht an. Die *fünfte Schlussfolgerung* lautet: Der »verteilungsneutrale Spielraum« ist keine in erster Linie rechnerische Größe, sondern Ausweis, ob eine sich auf meritokratische Legitimation berufende Gesellschaft eine umkämpfte Zukunft hat. Reallohnausgleich und Beteiligung am jährlichen Reichtumszuwachs der Gesellschaft macht den Kern des Äquivalenzprinzips in der Primärverteilung aus. Verteilungsneutrale Tarifpolitik als nicht zu unterschreitende Größe ist zentraler Legitimationsnachweis gewerkschaftlicher Politik.

Umverteilung über den Äquivalenzrahmen hinaus hat eine andere Legitimation: hier steht soziale Gerechtigkeit im Zentrum. Nach Jahrzehnten der Umverteilung zugunsten des Kapitals — worüber die fallenden Lohnquote Auskunft gibt — steht Umverteilung zugunsten der Lohnarbeit auf der Tagesordnung. Dabei können auch ökonomische Argumente hilfreich sein wie die Stärkung des Binnenmarktes in Zeiten schwächer werdender globaler Nachfrage, doch Kern bleibt die Politisierung sozialer Asymmetrie als Hauptargument für Umverteilungspolitik.

Die tarifpolitische Realität ist hingegen von Überpragmatismus geprägt. Der verteilungsneutrale Spielraum in der mittleren Frist erscheint probat, weil nur damit ein begrenztes Verteilungsvolumen ausgewiesen werden kann. Und eine Umverteilungskomponente — die argumentativ wenig unterlegt wird — scheint notwendig, um ein vertretbares Forderungsvolumen darstellen zu können. Dabei gibt es in alle Richtungen Klärungsbedarf durchaus grundlegenderer Art: Wie begründet sich Entgelttarifpolitik unter säkularen Stagnationsbedingungen — vor allem im Hinblick auf die Produktivität? Wie stellt sich die Tarifpolitik auf, sollte die Preisentwicklung dynamischer als in den Zielinflationsraten projiziert erfolgen, sodass Gewerkschaften ihre gegenwärtige Orientierung an der mittleren Frist durchaus auf die Füße fallen könnte?

#### IV.

Der Grad der Ausschöpfung der Verteilungsspielräume für den Anteil der Lohnarbeit am jährlich neu produzierten Reichtum sagt noch nichts darüber aus, wie die weitere Verteilung gleichsam »innerhalb der Klasse« ausfällt.

Generell hat es seit Mitte der 1990er Jahre eine starke Bewegung in Richtung stärkerer Lohnspreizung gegeben, die durch die Deregulierung des Arbeitsmarktes im Zuge der sogenannten Hartz-»Reformen« verstärkt worden ist, aber nicht erst dadurch eingesetzt hat. Im internationalen Vergleich weist Deutschland zudem die größte Dynamik wachsender Lohnungleichheit auf. Damit hatte sich die Situation gegenüber dem egalitäreren »deutschen Modell« der Nachkriegszeit »grundlegend gewandelt, die Lohnspreizung in Deutschland ist wie in kaum einem entwickelten Land gestiegen.«[8]

Hier kommen unterschiedliche Faktoren zum Tragen, deren relative Gewichtung nach wie vor unzureichend geklärt ist. Folgt man der Differenzierung der Produktivitätsentwicklung, käme der intersektoralen Entwicklung — zwischen industriellen Kernsektoren und Teilen des Dienstleistungssektors — eine wesentliche Bedeutung zu. Folgt man politisch-institutionellen Faktoren, so richtet man den Blick auf die über einen langen Zeitraum wirksame Politik der Privatisierung und Deregulierung öffentlicher Dienstleistungen, zunehmend verstärkt durch die Austeritätspolitik des Staates: Hier würde dann eine relative Abkoppelung der Beschäftigten in den Institutionen des Wohlfahrtsstaates ins Gewicht fallen. Folgt man hingegen den bei Möller referierten Untersuchungen, treten diese Faktoren zurück: »Haupterklärungsfaktoren für den »dramatischen Anstieg der Lohnungleichheit« ... müssen also in einem Anstieg der unbeobachteten Heterogenität der Arbeitskräfte stecken, in wachsenden Firmenunterschieden sowie einer höheren Segregation auf Firmenebene.«[9] Spreizungsprozesse vollziehen sich demnach stärker entlang Qualifikation, Beruf und Berufserfahrung — wiederum nach Gender und auch regional (West/Ost) differenziert. Entscheidender Faktor für die Firmenunterschiede könnte wiederum die Veränderung in der Unternehmenslandschaft zwischen Hoch- und Niedriglohnfirmen sein, je nach Rolle in der Wertschöpfungskette (MOEs, Zulieferer unterschiedlicher Grade). Doch wie bereits angedeutet: Hinsichtlich der Gewichtung der Faktoren sind viele Fragen offen.[10]

Im Zeitverlauf zeigt sich nun ein Einschnitt mit der Großen Krise. Die zuvor dynamische Entwicklung der Lohnungleichheit setzt sich am aktuellen Rand seit 2010 nicht weiter fort und ist bei Frauen sogar leicht rückläufig. Auch hier sind die Faktoren nicht geklärt: »Warum sollte der Trend zu mehr Segregation oder Selektion auf der Firmenebene vergleichsweise abrupt zu einem Stillstand gekommen sein? Spielen jetzt

verstärkt wieder institutionelle Faktoren wie die Einführung von Branchenmindestlöhnen oder das Bemühen um eine Senkung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials eine Rolle?«[11]

Trotz der offenen Fragen eine *sechste Schlussfolgerung*: Der Zeitraum dieses Jahrzehnts mag zu kurz sei, um bereits von einem Trendbruch oder gar einer Trendwende zu sprechen. Gleichwohl wäre den vermuteten Zusammenhängen zwischen Unternehmensstrategien und Lohnungleichheit in der zurückliegenden Zeit wie auch — nun mit möglicherweise anderer Wirkung — in der kurzen Frist näher nachzugehen, zumal wenn die damit verknüpften Faktoren sich als gewichtiger erweisen sollten als die des sektoralen Strukturwandels.

## V.

Die Brisanz der Verteilung »innerhalb der Klasse« zeigt sich unter anderem im öffentlichen Dienst. So lag 2015 der Tarifabschluss für die Länder, der erst nach breiter Mobilisierung — an Warnstreiks vor der dritten Verhandlungsrunde beteiligten sich bundesweit rund 100.000 Beschäftigte, vor der vierten Verhandlung weitere 80.000 — erkämpft wurde, mit einer Stufenerhöhung von 2,1 und 2,3% und zwei Nullmonaten deutlich unter dem tariflichen Jahresdurchschnitt. Er verfehlte aber auch ein weiteres, von ver.di gesetztes Ziel: die Entgeltspreizung im Öffentlichen Dienst zwischen den Ländern auf der einen und dem Bund sowie den Kommunen auf der anderen Seite, wo es 2014 einen stufenweisen Abschluss von 3,0 und 2,4% gegeben hatte, einzugrenzen.

Ebenso brisant ist die Entwicklung innerhalb der Entgeltsysteme selbst. Die tradierte Eingruppierung der Berufe und Tätigkeiten ist überholt; sie entspricht nicht mehr dem Qualifikations-, Belastungs- und Anforderungsprofil und auch nicht mehr der gesellschaftlichen Wertschätzung der geleisteten Arbeit. In höchst konfliktgeladenen Auseinandersetzungen bricht auf breiterer Front ein Lohnsystem auf, das immer noch — pauschal gesprochen vier Jahrzehnte nach der »Krise des Fordismus« — vom Leitbild industrieller Facharbeit, der Abwertung von Dienstleistungsarbeit generell und Arbeit in sozialkulturellen Berufe im Besonderen, damit wiederum der Arbeit von Frauen, geprägt ist. Tarifpolitik ist und wird in den kommenden Jahren eine Verteilungsfrage in quantitativer und qualitativer Hinsicht sein.

Dies war 2015 erneut in den Kämpfen der 720.000 Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdienstes der Fall: »Erstmals nach 25 Jahren sollten rund 50 Tätigkeitsmerkmale grundlegend überarbeitet und neu ausgewertet werden« — konfliktuell auch, weil über einen derart langen Zeitraum sich aufsummierende Lohnanhebungen zur Forderung standen. »Die geforderten Neuregelungen der Eingruppierungsvorschriften und der Tätigkeitsmerkmale ... hatten ein Volumen von durchschnittlich 10 Prozent. Die geforderten Entgelterhöhungen variierten je nach Tätigkeit zwischen rund 6 und 19 Prozent.[12] Das Tarifergebnis brachte in der Bewertung der beteiligten Gewerkschaften »Verbesserungen für das Gros der Beschäftigten« (ver.di), »aber noch keine Aufwertung« (GEW).

Diese Auseinandersetzungen tangieren immer auch die Bewertung der Berufe untereinander. Was für die Sozial- und Erziehungberufe gilt, trifft auch für die Pflegeberufe zu. Im Konflikt mit einer nach wie vor an tradierten Arbeitsvorstellungen orientierten und zudem austeritätsfixierten Politik besteht die Gefahr, dass Kämpfe um — ein Gemeinplatz! — begrenzte Ressourcen zu Belastungen von Arbeitnehmersolidarität werden könnten.

*Siebte Schlussfolgerung*: Im fünften Jahrzehnt hat die Krise fordistischer Betriebs-, Arbeits- und Entlohnungssysteme das weite Feld sozial-kultureller Dienstleistungen erreicht. Das Thema ist nicht neu, doch ERA und TVÖD waren Modelle der Nachjustierung. In der Losung »Wir sind es wert« steckt eine Generalinventur des Lohnsystems.

## VI.

Im Hinblick auf die untersten Einkommen hat sich Solidarität ausgezahlt — dem Jahr eins mit einem gesetzlichen Mindestlohn. In doppelter Hinsicht: nicht nur mit der Lohnuntergrenze von 8,50 Euro/Stunde, wodurch die Löhne in den Niedriglohnbereichen überdurchschnittlich stark anstiegen, sondern auch im Zusammenhang mit tariflichen Lohnerhöhungen auf dem Mindestlohnniveau bzw. spürbar darüber. So ist der Anteil von Tarifgruppen unter 8,50 Euro von März 2010 bis Januar 2016 von 16% auf 3% gesunken und wird Ende dieses Jahres bei Null angelangt sein; gleichzeitig stieg der Anteil der Vergütungsgruppen mit zehn Euro und mehr von 72% auf 86%.

Lohnungleichheit wie auch der Gender Pay Gap sind nach der Anhebung tariflicher und der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geringer geworden (siehe oben IV.).[13]

*Achte Schlussfolgerung:* Der Mindestlohn ist ein Erfolgsmodell für gemeinsames gewerkschaftliches Handeln und politisches Lobbying, das weiterhin erforderlich ist, um die wiederholten Versuche von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie aus der Politik nach Ausweitung der Ausnahmeregelungen — wie aktuell in der Flüchtlingsdebatte — zu verhindern, aber auch, um die dringend erforderliche Heraufsetzung des Mindestlohns nicht nur in Trippelschritten durchzusetzen.

## VII.

Der Flächentarifvertrag als zentrales gewerkschaftliches Regulierungsinstrument deckt weniger als die Hälfte aller Vollzeitbeschäftigten (47,8%) ab.[14] Selbst in der vermeintlich hoch organisierten Metall- und Elektroindustrie sind nur 52,8% der Beschäftigten an den Branchentarif gebunden. Hochorganisierten Bereichen wie dem Fahrzeug- und Maschinenbau stehen massive tarifvertragliche Strukturschwächen beispielsweise in Bereichen mit hohen Anteilen von Kleinbetrieben (Deckungsgrad 18%) und in Ostdeutschland (unter 30%) gegenüber.

Eine Politik, die auf mehr Verteilungsgerechtigkeit zielt, lässt sich unter diesen Bedingungen nur partiell herstellen: Bei Einkommensverlusten in der Größenordnung von rund 17% im Produzierenden Gewerbe außerhalb der Tarifstrukturen — in der ME-Industrie sogar von knapp 25% — sind große Teile der Beschäftigten von regulierten Lebensstandards abgekoppelt. Hinzu kommt eine wachsende Fragmentierung der Belegschaften, wobei gilt, dass die Tarifbindung mit der Qualifikation steigt. In der ME-Industrie sind 72,6% der Leitenden Angestellten, aber nur 46,8% der Angelernten tariflich erfasst, letztere erleiden dadurch Einkommenseinbußen von über 23%, Ungelernte gar von nahezu einem Drittel. Vergleichbar sieht die Entwicklung beim Gender-Pay-Gap aus.

Interessant ist die Parallelentwicklung: Nach der Großen Krise hat sich nicht nur die Reallohnentwicklung und die relative Verteilungsposition verbessert, auch der langfristige Rückgang der Tarifbindung ist zum Halten gekommen und hat sich im Organisationsbereich der IG Metall sogar leicht umgekehrt.

Daran schließt eine *neunte Schlussfolgerung* an: Die IG Metall ist in der Tarifrunde 2016 gut beraten, flächentarifvertraglich nicht gebundene Betriebe in die Auseinandersetzung einzubeziehen. Das sollte kein singuläres Ereignis sein, sondern ausgebaut werden.

## VIII.

*Zehnte Schlussfolgerung:* Oft ist Zukunft aber auch Abwehr dessen, was eigentlich längst Vergangenheit sein sollte. Bei Amazon streiken KollegInnen wiederholt um einen, ihrer Arbeit entsprechenden Tarifvertrag. Bei der Deutschen Post AG gingen Beschäftigte gegen die Absenkung der Tarife für ZustellerInnen in neu gegründeten Regionalgesellschaften auf die Straße, bei der Deutschen Lufthansa streikten Beschäftigte für ihre Altersversorgung. Alle diese Kämpfe sind energiegeland langwierig, münden nur schwerlich (siehe Amazon) in Erfolgen, oder führen zu Vereinbarungen, die — Beispiel Post — weit vom ursprünglichen Ziel entfernt sind.

Auch hier definiert sich Solidarität — im Zusammenstehen über Berufe, Unternehmen und Branchen hinweg, wenn Arbeitnehmerrechte massiv verletzt werden. Es gibt also viel zu tun.

[1] Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2015: Harte Arbeitskämpfe und kräftige Reallohnsteigerungen, Düsseldorf, Januar 2016. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich — wenn nicht anders nachgewiesen — auf diesen Bericht.

[2] BDA, zitiert aus ebd., S. 5.

[3] Das ist die »kalenderjährliche Steigerung«. Darin enthalten sind auch in 2015 hineinwirkende Abschlüsse aus dem Vorjahr ebenso wie Einmalzahlungen für Monate, in denen die tarifliche Grundvergütung nicht angehoben wurde.

[4] Zu beachten: Unter »Reallohn« rangieren hier die »Arbeitnehmerentgelte« (inkl. Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung); darin enthalten sind auch die nicht-tariflich regulierten Löhne; die Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte liegt unterhalb der Tarifentwicklung.

[5] Siehe Thorsten Schulten: Europäischer Tarifbericht des WSI — 2014/2015, in: WSI-Mitteilungen 6/2015, S. 454f.



- [6] Anstieg der Verbraucherpreise um 0,3% und Arbeitsproduktivität pro Stunde um 0,5%.
- [7] Zielinflationsrate von 2% plus Trendproduktivität in Höhe von 1-1,5%.
- [8] Joachim Möller: Lohnungleichheit — Gibt es eine Trendwende? IAB-Discussion Paper 9/2016, S. 7.
- [9] Ebenda, S. 16.
- [10] »Den Resultaten zufolge bleibt der wesentliche Anteil des Anstiegs der Lohnungleichheit durch den hier verwendeten Ansatz allerdings unerklärt.« Ebenda, S. 15.
- [11] Ebenda, S. 18.
- [12] Bispinck, a.a.O., S. 22.
- [13] Vgl. SPIEGEL online, 18.3.2016: Gehaltsvergleich: Mindestlohn verringert Lücke zwischen Männern und Frauen.
- [14] Siehe hierzu und im Folgenden: IG Metall: Umfang und Wirkung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie. Arbeitspapier 1/2016 (Redaktion: Tanja Smolenski/Ralf Rudwid), Frankfurt a.M., Februar 2016.
- Quelle: [https://www.wissentransfer.info/nc/unsere\\_themen/details/artikel/tarifpolitische-erfolge-hinterfragt/](https://www.wissentransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/tarifpolitische-erfolge-hinterfragt/)