

# POSITIONSPAPIER

## LOHNPOLITIK IN EUROPA

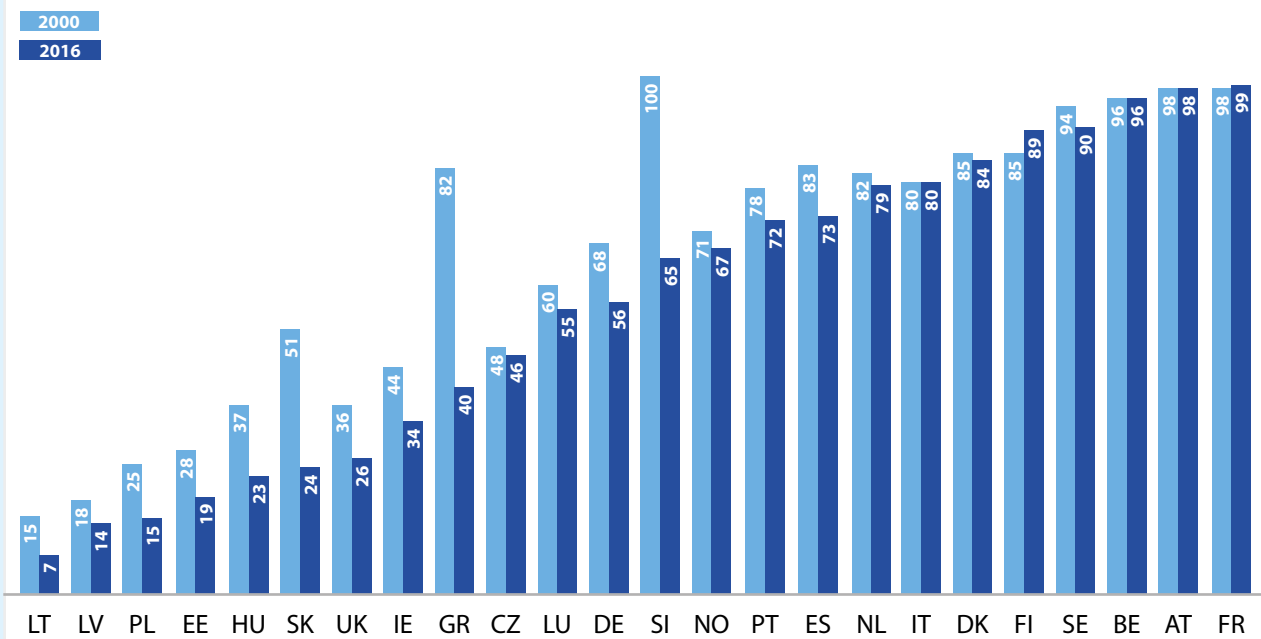
Nach der Finanzkrise hat Europa einen beispiellosen Anstieg der Ungleichheit erlebt. Die wirtschaftliche Erholung variiert von Land zu Land; in vielen Staaten sind die negativen Auswirkungen der Sparmaßnahmen neoliberaler Regierungen noch immer spürbar. Die Löhne sind nicht ausreichend gestiegen, und die Reallöhne liegen weit hinter der Produktivität zurück. In einigen Staaten sind die Reallöhne sogar gesunken. Die Ost-West-Lohnkonvergenz ist nach der Krise zum Stillstand gekommen und wir beobachten gar ein weiteres Auseinanderklaffen der Schere. Die europäische Lohnlandschaft sieht eher düster aus.

### 1. Änderungen der Lohnbildungssysteme

Es zeichnet sich ein Trend zur Zwangsdezentralisierung der Lohnbildungssysteme ab. Diese Entwicklung begann mit den MoU für die am stärksten von der Krise betroffenen Länder wie Griechenland und Portugal. Sie gilt heute als Standardinstrument zur Verbesserung der Flexibilität und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und wird in einer Reihe von Staaten angewandt.

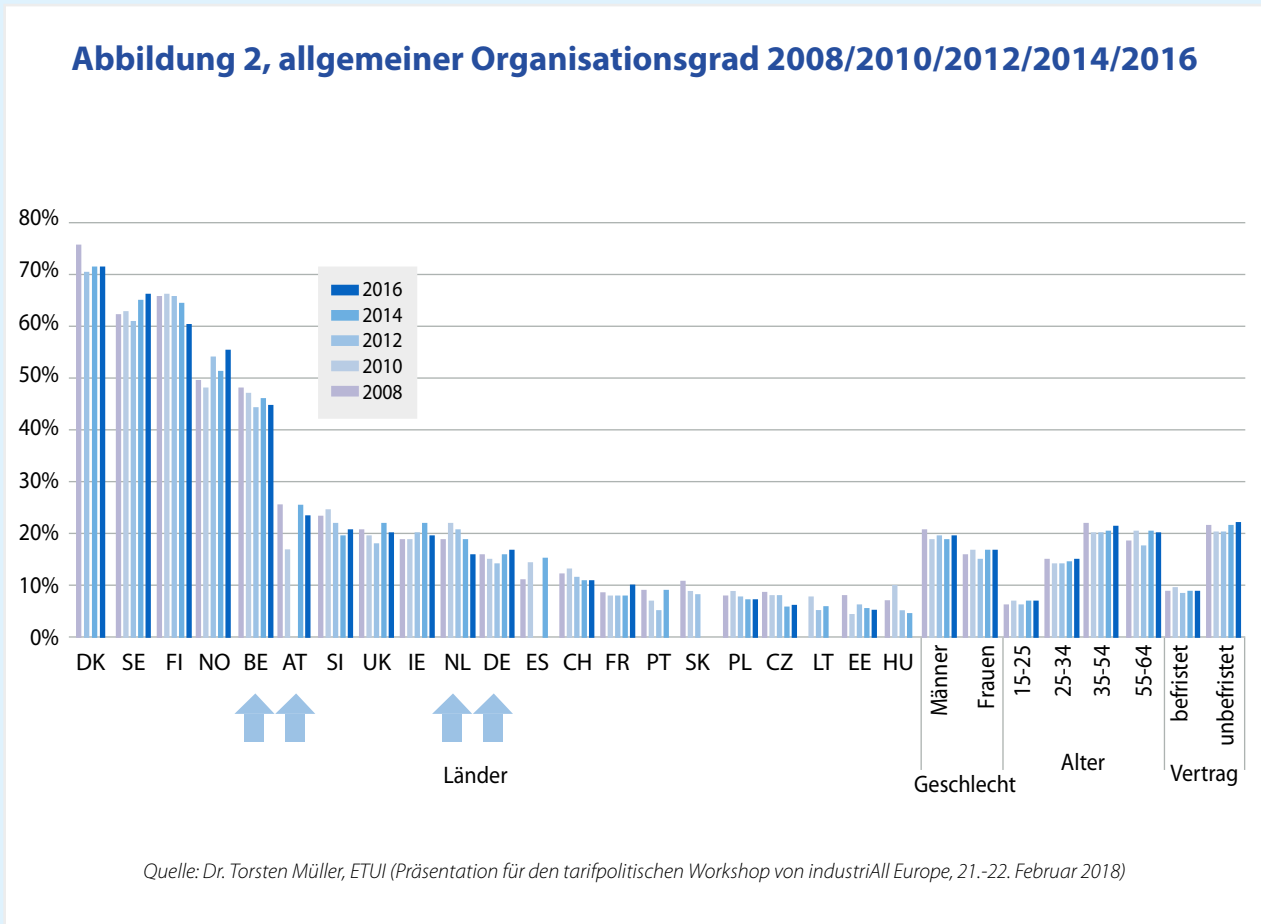
Wie aus Abbildung 1 hervorgeht nimmt die Tarifbindung in ganz Europa ab, so dass eine immer größere Anzahl von Beschäftigten nicht mehr durch einen Tarifvertrag geschützt ist, sondern nur noch die in den nationalen Rechtsvorschriften und im EU-Recht festgelegten Mindestrechte hat.

**Abbildung 1, allgemeine Tarifbindungsquote 2000/2016**



Quelle: Dr. Torsten Müller, ETUI (Präsentation für den tarifpolitischen Workshop von industriAll Europe, 21.-22. Februar 2018)

Abbildung 2 zeigt einen weiteren besorgniserregenden Trend. In den meisten Ländern ist seit 2008 ein rückläufiger Organisationsgrad und nur in wenigen ein Anstieg zu verzeichnen. Da in der Gruppe der befristet Beschäftigten, deren Zahl zunimmt, ein sehr niedriger Organisationsgrad zu verzeichnen ist, wird dies den allgemeinen Wert eher noch weiter nach unten drücken.



## 2. Entwicklung des Lohnanteils

Der Anteil der Löhne am BIP lag in den westlichen EU-Ländern zunächst relativ hoch. In den 60er und 70er Jahren betrug er in Deutschland, Dänemark, Spanien, Italien und Frankreich zwischen 65 % und 75 %. In den 80er Jahren begann die Lohnquote zu sinken. Die weiteren Entwicklungen variierten von Land zu Land. Nach der Krise hat in mehreren Ländern eine leichte Erholung eingesetzt. Doch leider konnten nicht alle EU-Mitgliedstaaten den Rückgang der Lohnquote stoppen.

In Italien und Spanien geht die Kurve weiter nach unten. Gerade in diesen Ländern wirkte sich die Krise sehr negativ auf die Tarifverhandlungssysteme aus. Auch die Regierungen anderer Länder beschlossen, die Tarifverhandlungsstrukturen zu schwächen. Es wurden viele Vorschriften mit dem Ziel erlassen, den sozialen Dialog zu untergraben. Die erzwungene Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, die Aussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung sektoraler und betrieblicher Tarifverträge oder die Opt-out-Möglichkeit in Bezug auf geltende Vereinbarungen haben zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht geführt. Einige Länder haben bis jetzt mit den Folgen zu kämpfen.

In einer Reihe neuer EU-Mitgliedstaaten (z. B. Tschechien und Slowakei) ist der Lohnanteil im Vergleich zu West- und Nordeuropa noch immer niedrig. In anderen Ländern (z. B. Polen) war die Lohnquote in der Vergangenheit eher hoch, sinkt aber jetzt. In den Nachkrisenjahren lag der Lohnanteil in Mitteleuropa jedenfalls dauerhaft deutlich niedriger als in Deutschland oder Dänemark. Experten haben berechnet, dass die derzeitigen Löhne in Tschechien um 20 % höher wären, wenn die Lohnquote des Landes dem europäischen Durchschnitt entsprechen würde.

### 3. Ungleichheiten weltweit und in Europa

Die Ungleichheit innerhalb der Regionen weltweit variiert erheblich. Laut dem Bericht zur weltweiten Ungleichheit 2018 betrug der Anteil des Nationaleinkommens, das nur den oberen 10% der Einkommensbezieher zufließt (Einkommensanteile der Top 10 %) in Europa 37 %. Der Anteil liegt damit etwas niedriger als in Russland, der USA, China, etc. In den letzten Jahrzehnten hat die Einkommensungleichheit in fast allen Ländern zugenommen. Im Jahr 2016 entfielen 22 % des weltweiten Einkommens auf das oberste 1 % der Einkommensbezieher, während 10 % auf die untersten 50 % der Einkommensbezieher entfielen.

Im Zeitraum 2006-2015 stiegen die Einkommen der einfachen ArbeiterInnen um durchschnittlich nur 2 % pro Jahr, während das Vermögen der Milliardäre um fast 13 % pro Jahr zulegen und somit fast sechsmal so schnell stieg. 82 % des gesamten Wachstums des globalen Vermögens im Jahr 2017 gingen an die obersten 1 %, während die untere Hälfte überhaupt keinen Anstieg verzeichnete.

Auch in Europa gibt es viele Menschen, die von Armut oder Erwerbsarmut bedroht sind. Die „Working Poor“ sind mit deutlich mehr sozialen Problemen konfrontiert als die Gesamtbevölkerung: Erwerbsarmut ist mit einem geringeren Maß an subjektivem und psychischem Wohlbefinden, Wohnungsproblemen sowie weniger sozialen Kontakten und Gefühlen sozialer Ausgrenzung verbunden.

Der Anstieg der Erwerbsarmut während der Finanzkrise hat weitreichende soziale Auswirkungen und ist nicht lediglich ein statistisches Problem. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist ein großes Problem in ganz Europa, das besondere Aufmerksamkeit von den Regierungen und den Sozialpartnern erfordert.

Einer der Gründe für die zunehmende Erwerbsarmut ist die ständige Zunahme prekärer Arbeit. Menschen in atypischen Beschäftigungsformen (befristete Verträge, unfreiwillige Teilzeitarbeit oder Selbstständige) sind weit stärker von Armut oder materieller Entbehrung bedroht.

### 4. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Die durchschnittliche Entgeltdifferenz zwischen europäischen Frauen und Männern beträgt 16,2 % (Eurostat). Entgeltungleichheit wirkt sich negativ auf das individuelle Leben der Menschen aus und beeinflusst maßgeblich den Lebensstandard von Familien sowie letztlich das Funktionieren der gesamten Gesellschaft. Entgeltungleichheit erschwert die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, sie sind zudem stärker von Armut bedroht als Männer. Dieses Phänomen beschränkt sich nicht auf das Arbeitsleben, sondern betrifft auch den Ruhestand, da sich die Ungleichbehandlung der Geschlechter auch in den unterschiedlichen Rentenniveaus widerspiegelt.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle variiert in der EU. Es reicht von weniger als 10 % in Rumänien, Italien, Luxemburg, Belgien, Polen, Slowenien und Kroatien bis zu mehr als 20 % in Estland, Tschechien, Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Österreich. Im Vergleich zu 2011 hat sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in den meisten EU-Mitgliedstaaten verringert. Auf EU-Ebene war ebenfalls ein Rückgang um 0,6 Prozentpunkte auf 16,2% im Jahr 2016 zu verzeichnen.

## 5. Das Nord-Süd-Lohngefälle

Die Krise hat in fast allen europäischen Volkswirtschaften große Probleme verursacht, in einigen Ländern waren die Auswirkungen jedoch verheerend. Dies gilt insbesondere für Südeuropa. Die Folgen der Krise wurden durch strenge Sparmaßnahmen noch verstärkt. Diese Maßnahmen wirkten sich negativ auf die nationalen Verhandlungssysteme aus. Änderungen im Arbeitsrecht, die Dezentralisierung von Tarifverhandlungen und andere Maßnahmen haben funktionierende Systeme zerschlagen und die Macht der Gewerkschaften geschwächt.

Trotz aller Meldungen über eine wirtschaftliche Erholung geht es den Beschäftigten in vielen großen Ländern heute immer noch schlechter als vor der Krise. Die Beschäftigten in Südeuropa verdienen 2017 weniger als 2010!

**Tabelle 1, Entwicklung der Reallöhne in %, 2010-2017**

Länder	2010-2017
Griechenland	-19.1%
Portugal	-8.3%
Spanien	-4.4%
Italien	-4.3%

Quelle: ETUI

## 6. Lohngefälle zwischen Ost- und Westeuropa

Die riesigen Lohnunterschiede zwischen ost- und westeuropäischen Ländern sind gut dokumentiert. Unterschiede in der Bezahlung können sich durch die Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten erklären, riesige Unterschiede sind jedoch auch bei sehr ähnlichen Aufgaben festzustellen. Es kann auch nicht verallgemeinert werden, dass osteuropäische Beschäftigte weniger produktiv seien und somit ihre Produktivität und in weiterer Folge auch ihre Entgelte niedriger sind. Es gibt viele Faktoren, die die Produktivität in den osteuropäischen Ländern beeinflussen. Die niedrige Produktivität in Osteuropa hängt oft mit der Art der Produktion und vor allem den Preisen zusammen. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle liegt das Produktionsvolumen pro Arbeiter und der Wert der Arbeitsproduktivität in Osteuropa nicht weit unter dem der westlichen Mitgliedstaaten.

Außerdem scheint sich die Strategie vieler mittel- und osteuropäischer Volkswirtschaften auf ein hohes Niveau an ausländischen Direktinvestitionen dank relativ niedriger Löhne zu stützen. Dies kann nur eine gewisse, jedoch keine vollständige Konvergenz bewirken. Es besteht die Tendenz, Beschäftigte in MOEL nicht entsprechend dem tatsächlichen Wert zu bezahlen, den sie produzieren. Die Gewinne werden rückgeführt und multinationale Unternehmen zögern, die MOEL als Basis für ihr gesamtes Tätigkeitsportfolio zu nutzen. Stattdessen beschränken sie sich darauf, entweder den in Bezug auf das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte am wenigsten anspruchsvollen Teil ihrer Produktionskette oder die am wenigsten rentablen Produktionen auszulagern oder aber sie nutzen die MOEL als zusätzlichen Produktionshub. Wertschöpfende Innovation, die im Stammland des multinationalen Unternehmens auch den Beschäftigten zugutekommt, schlägt sich in den MOEL jedoch nicht positiv in den Entgelten der Beschäftigten nieder, da FuE-Aktivitäten normalerweise eben nicht in die osteuropäischen Länder ausgelagert werden.

Die Angleichung der Löhne in den mitteleuropäischen Ländern an die deutschen Löhne stagnierte im Jahr 2008. Seither und bis 2015 sind die Löhne im Vergleich mit Deutschland in Ungarn um 6,8 Prozent, in der Tschechischen Republik um 4,0 Prozent und in Polen um 3,7 Prozent gesunken.

Gewerkschaften brauchen eingängige, verständliche Argumente für Lohnkonvergenz, um die Unterstützung ihrer Mitglieder zu gewinnen und um die Arbeitgeber zu überzeugen. Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, wie lange ein Maschinenführer in den einzelnen Ländern für bestimmte Waren arbeiten muss.

<b>Wie lange muss man arbeiten, um Folgendes kaufen zu können?</b>				
Land	VW Polo	Samsung Galaxy J5	1 Glas Pilsner-Bier vom Fass	Milch (1 l)
Deutschland	6 Mon. 8 Tage	17 Std. 15 Min.	19 Min.	7 Min.
Dänemark in € (1)	8 Mon. 16 Tage	15 Std. 13 Min.	21 Min.	5 Min.
Tschechien	15 Mon. 12 Tage	42 Std. 33 Min.	20 Min.	10 Min.
Slowakei	19 Mon. 14 Tage	55 Std. 49 Min.	29 Min.	14 Min.
Ungarn	22 Mon. 2 Tage	52 Std. 50 Min.	36 Min.	14 Min.

*Quelle: WageIndicator und eigene Datenerhebung*

Die Gewerkschaften in der osteuropäischen Region haben eine dreistufige Strategie definiert:

1. gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am europäischen Arbeitsplatz
2. gleiches Entgelt für gleiche Arbeit in multinationalen Unternehmen in der gesamten EU
3. gleiches Entgelt für gleiche Arbeit in der gesamten Europäischen Union.

In einigen osteuropäischen Ländern finden gerade Kampagnen für Lohnerhöhungen statt. In Tschechien beispielsweise läuft die Kampagne für ein „Ende der Billigarbeit“. Erste Ergebnisse sind bereits sichtbar – der Durchschnittslohn in der tschechischen Metallbranche ist im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 7 % gestiegen. Eine ähnliche Kampagne wurde auch in der Slowakei gestartet.

Ein Hilfsarbeiter in der Tschechischen Republik verdient nur 25 % des Jahreseinkommens seines Kollegen aus Bayern. Die Diskussion über Entgeltunterschiede ist in den Sitzungen der Wiener Memorandum Gruppe, eines Netzwerkes von Metallgewerkschaften aus Mittel- und Osteuropa, zu einem Dauerthema geworden. Die europäische Lohnsituation ist nicht sehr erfreulich. Sie stellt vielmehr eine große Herausforderung für die Gewerkschaften dar. Die Beschäftigten brauchen Lohnerhöhungen und wir müssen die wachsenden Ungleichheiten bekämpfen. Die Wirtschaft hat wieder Schwung aufgenommen, und diese Situation muss für Forderungen nach einer Lohnerhöhung genutzt werden. Die Löhne müssen in ganz Europa steigen, um die Nachfrage anzukurbeln, die Produktivitätsreserven auszugleichen und Ungleichheiten abzubauen.

## 7. Lohnkoordinierung in der Fertigungsindustrie

Die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe haben sich auf eine Lohnkoordinierungsregel verständigt. Sie ist ein grundlegendes Instrument, um einen Ausgleich für Inflation und Produktivität sicherzustellen und so einen Rückgang des Lohnanteils am BIP zu verhindern. Indem sie diese Regel in den verschiedenen Regionen Europas befolgen, können Gewerkschaften verhindern, dass die Beschäftigten gegeneinander ausgespielt werden und ein Wettlauf nach unten stattfindet.

Seit Ausbruch der Krise hat die Regel nicht so wie vorgesehen funktioniert. Sie muss jetzt neu aufgegriffen und aktiv gefördert werden.

Für die Länder in Ost- und Südosteuropa reicht der bloße Ausgleich von Inflation und Produktivität nicht aus. Weil sie so weit hinter dem Westen zurückbleiben, brauchen sie substanzielle Reallohnsteigerungen, die über das Produktivitätswachstum hinausgehen.

## 8. Lohnpolitische Schlussfolgerungen

IndustriAll Europe fordert Folgendes:

- ➔ Die Reallöhne müssen zumindest mit der Produktivität Schritt halten. Gewerkschaften in ganz Europa haben nach einem Jahrzehnt moderater Lohnerhöhungen und gesunkener Kaufkraft großen Nachholbedarf.
- ➔ Entgelte müssen zwischen autonomen und repräsentativen Sozialpartnern auf der Ebene ausgehandelt werden, die diese für geeignet erachten (betrieblich, sektoral, sektorübergreifend usw.).
  - Die maßgeblichen Akteure (Regierung, Unternehmen, Arbeitgeber usw.) müssen den Aufbau von Gewerkschaftsstrukturen aktiv unterstützen oder dürfen dies zumindest nicht behindern. Besondere Beschränkungen für die kleinsten Unternehmen oder übermäßig strenge Anforderungen an die Repräsentativität sind inakzeptabel.
- ➔ Die erzwungene Dezentralisierung von Tarifverhandlungen muss aufhören und rückgängig gemacht werden.
  - Die Aushöhlung und die Schwächung der Tarifverhandlungsstrukturen durch länderspezifische Empfehlungen und andere unerwünschte Einmischungen in den Tarifverhandlungsprozess müssen ein Ende haben. Sektorale Verhandlungen müssen in allen europäischen Ländern ein Recht sein.
- ➔ Das Drehen an der Lohnschraube als interner Anpassungsmechanismus ist abzulehnen.
- ➔ Die Tarifbindung muss erhöht werden.
  - Die Gewerkschaften müssen neue Mitglieder gewinnen und den Abschluss von Tarifverträgen in Sektoren und Unternehmen mit niedrigem Erfassungsgrad vorantreiben.
  - Die Unternehmen müssen ermutigt werden, den Arbeitgeberverbänden beizutreten, um dann an Tarifverträge gebunden zu sein.
  - Die Gewerkschaften müssen sich gegenüber den relevanten Akteuren (z. B. Regierungen und Unternehmen mit globalen Rahmenvereinbarungen) auf die IAO-Kernkonventionen über das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Vereinigungsfreiheit berufen. Das Streikrecht ist ein untrennbarer Bestandteil freier Tarifverhandlungen.

- ➔ Die Lohnkoordinierungsregel muss erfüllt und in osteuropäischen Ländern noch höhere Forderungen gestellt werden, um den Rückgang der Lohnquote umzukehren.
- ➔ Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen die Transformation von Niedriglohnländern in innovationsgetriebene Wachstumsländer durch massive Investitionen in Qualifikation, Bildung und Forschung vorantreiben. Sowohl Binnenkonjunktur als auch ausländische Direktinvestitionen sind notwendig, um ein höheres Lohnniveau zu erreichen.
- ➔ Der gesetzliche Mindestlohn, wo es ihn denn gibt, muss steigen, um die Beschäftigten vor Erwerbsarmut zu schützen.