

DIE LOHNKOORDINIERUNGSREGEL VON INDUSTRIALL EUROPE

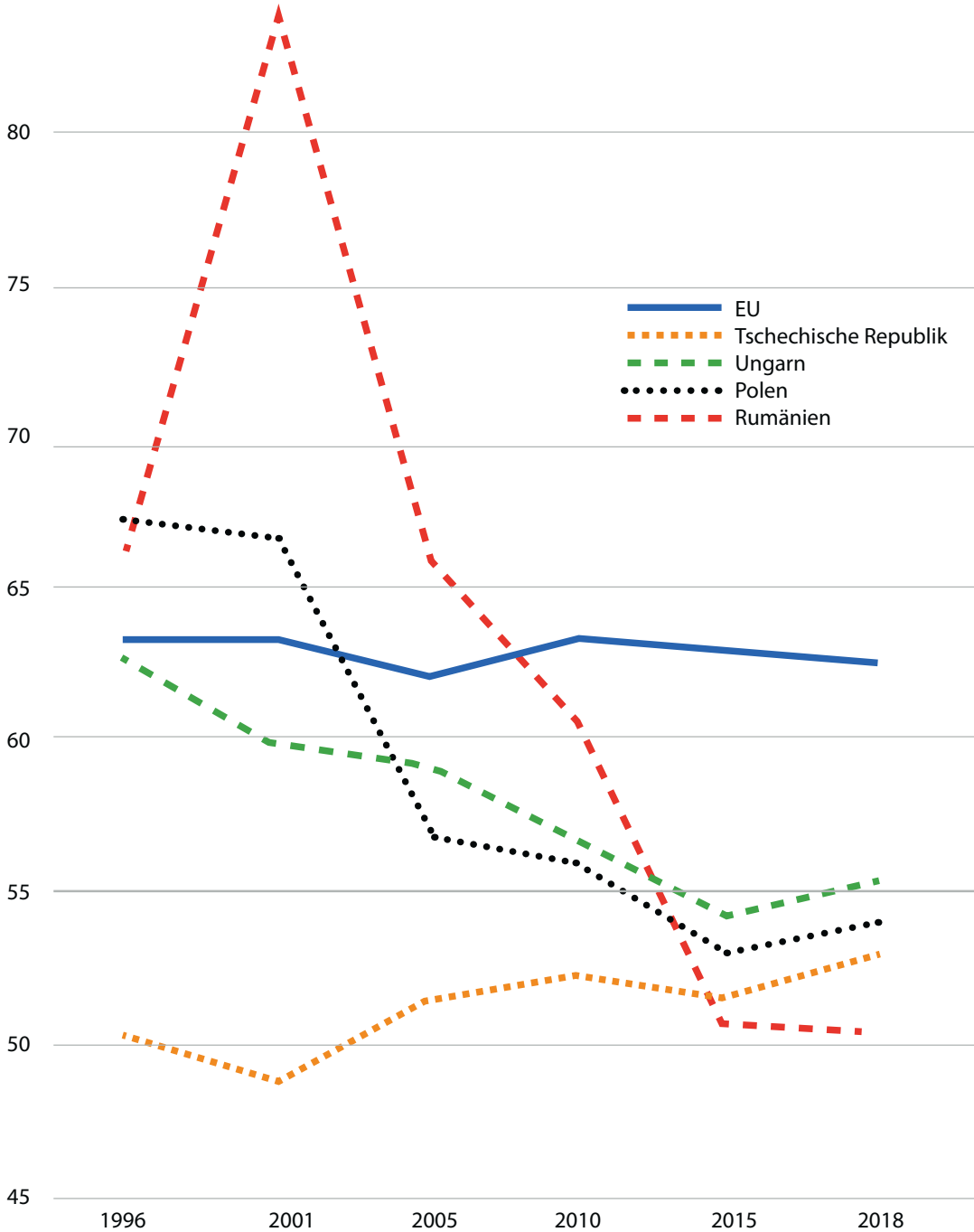
1. Der ursprüngliche Beschluss für eine solche Regel wurde vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund im Dezember 1998 in Frankfurt getroffen. Er war eine Reaktion der Gewerkschaften auf die Gründung der Wirtschafts- und Währungsunion der EU. Die Euro-Länder waren nicht mehr in der Lage, sich durch die Abwertung ihrer Währung Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Lohnentwicklungen mussten daher koordiniert werden, um die Beschäftigten vor interner Abwertung und ruinösem Wettbewerb zu schützen. Die Lohnkoordinierungsregel gilt für alle Mitgliedsorganisationen in allen Ländern.
2. Der Beschluss wurde geringfügig geändert und im Dezember 2012 von industriAll Europe bestätigt. Die aktuelle Formulierung lautet wie folgt: **„Wichtigster Ausgangspunkt und Kriterium für die gewerkschaftliche Lohnpolitik in allen Ländern muss es sein, die Inflationsrate auszugleichen sowie sicherzustellen, dass sich die Beteiligung der Beschäftigten an der Produktivitätssteigerung in ihrem Einkommen ausdrückt.“** Dies bedeutet im Wesentlichen, dass Gewerkschaften empfohlen wird, einen Ausgleich sowohl für die Inflation als auch den Zuwachs der realen Arbeitsproduktivität anzustreben.
3. Die Summe aus Inflation und Produktivitätszuwachs wird als der verteilungsneutrale Spielraum bezeichnet und entspricht einer Lohnerhöhung, bei der reale Lohnstückkosten und der Lohnanteil am BIP unverändert bleiben. Die Lohnkoordinierungsregel sieht vor, dass die Gewerkschaften diesen Spielraum erreichen. Bei Übererfüllung der Lohnkoordinierungsregel steigt der Lohnanteil am BIP, der Kapitalanteil geht hingegen zurück.
4. Die Lohnkoordinierungsregel wird vor allem von den Metallgewerkschaften gefördert, da sie bei den Tarifverhandlungen traditionell eine Vorreiterrolle innehaben. Sie ist zu einem Bezugspunkt für Lohnverhandlungen auf EU-Ebene geworden und wird als „goldene Regel“ bezeichnet.
5. In den meisten Ländern erfolgt die Lohnkoordinierung zwischen Gewerkschaftsverbänden ohne jede Beteiligung der Dachverbände. Allerdings spielen im Norden Europas Gewerkschaftsdachverbände für Arbeiter bei der Planung von Tarifverhandlungen immer noch eine wichtige Rolle und manchmal verhandeln sie im Namen der Gewerkschaften. Wo zweistufige Modelle vorherrschen, dürfen die Löhne und Gehälter auf Unternehmensebene nicht unter dem in nationalen Vereinbarungen festgelegten Niveau liegen.
6. IndustriAll Europe bewertet die Erfüllung der Lohnkoordinierungsregel im Rahmen der jährlichen Eucob@n-Umfrage. Eine hohe Rücklaufquote und akkurate Berichterstattung sind Voraussetzungen für diese Evaluierung. Ausgangspunkt ist dabei der sogenannte Gesamtwert des Vertrags (VOWA), der sowohl die Höhe der Löhne und Gehälter als auch qualitative Verbesserungen in Tarifverträgen einschließt, die beziffert werden können (Arbeitszeitverkürzung, Rechte auf Weiterbildung, betriebliche Altersversorgung usw.). Davon werden der harmonisierte Verbraucherpreisindex (HVPI) gemäß Eurostat ebenso wie das prozentuale Produktivitätswachstum in Abzug gebracht².
7. Für ihre Berechnungen greift industriAll Europe auf das Produktivitätswachstum der Gesamtwirtschaft zurück. Diese Statistiken sind immer auf dem neuesten Stand und können direkt von der Eurostat-Website heruntergeladen werden. Es kann in Europa unterschiedliche Praktiken geben, auch abhängig von der Verfügbarkeit nationaler Daten. Das Produktivitätswachstum je Sektor könnte grundsätzlich auf Grundlage von Eurostat-Daten berechnet werden. Gleich welche Option gewählt wird, Produktivität pro Stunde ist besser als pro Person. Was die Inflation angeht, so kann der HVPI leicht von der nationalen Inflationsrate abweichen, die in den meisten Ländern als Grundlage für Lohnerhöhungsforderungen dient. Außerdem präferieren manche Gewerkschaften die bereinigte Kerninflation statt des Verbraucherpreisindex.
8. In den ersten Jahren nach Ausbruch der Krise im Jahr 2008 fielen die Lohnerhöhungen allgemein niedrig aus. In einer Reihe von Ländern gingen BIP und Produktivität wie auch die Preise zurück. Unter diesen außergewöhnlichen Umständen funktionierte die Lohnkoordinierungsregel nicht wie vorgesehen. Ein Rückgang der Produktivität und Deflation dürfen in der Praxis nicht zu niedrigeren Nominallohnen führen. Dies wäre unmöglich umzusetzen.

² VOWA minus HVPI ergibt die Inflationsausgleichsrate (IAR) und diese IAR minus Produktivitätszuwachs ergibt dann die ausgewogene Beteiligung am Produktivitätszuwachs (ABPZ).

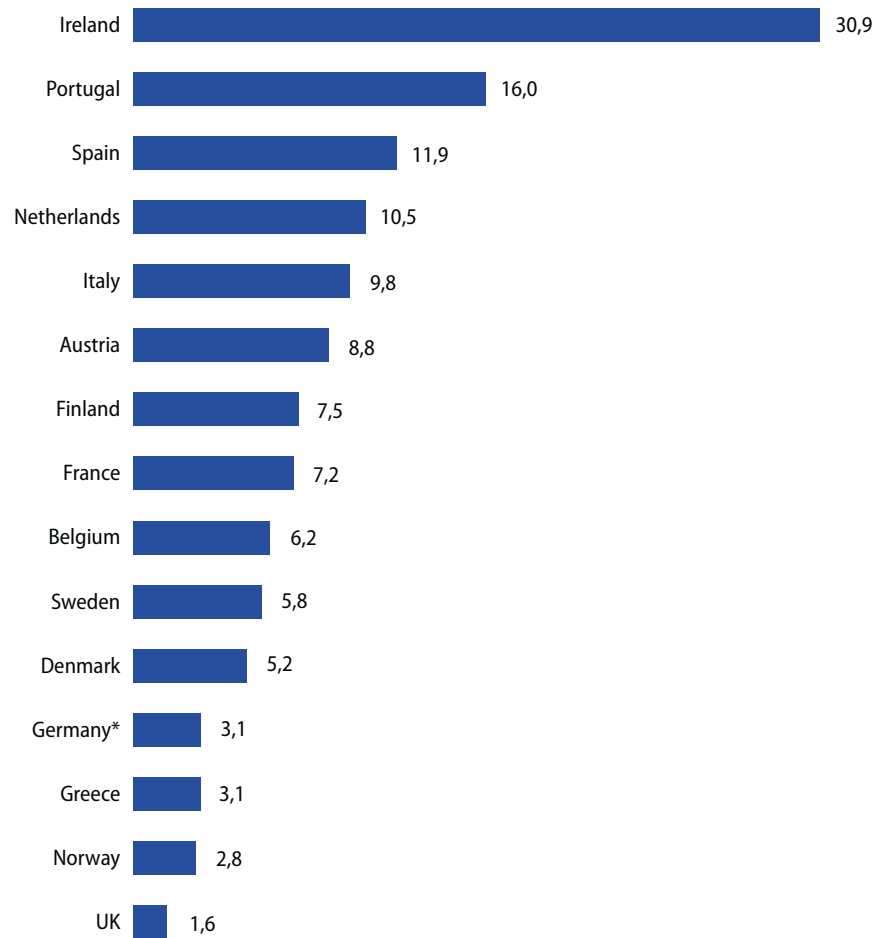
9. Die Lohnanteile am BIP sind in den osteuropäischen Ländern systematisch niedriger als in den westlichen Ländern. Wie aus Grafik 1 ersichtlich, liegen die Anteile in Polen, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn um 10-15 Prozentpunkte niedriger als der EU-Durchschnitt³. Wenn wir auf das Jahr 1980 zurückblicken, stellen wir fest, dass auch die Lohnanteile in Westeuropa stark gefallen sind - siehe Grafik 2.
10. Die Lohnkoordinierungsregel hat nicht zu den bei ihrer Verabschiedung erwarteten Ergebnissen geführt. In Europa bestehen große Lohndisparitäten (Grafik 3), insbesondere zwischen Ost und West. Darüber hinaus liegen die Reallohnzuwächse in der EU insgesamt nahe null oder sind sogar negativ (Grafik 4).
11. Die beiden makroökonomischen Indikatoren Inflation und Produktivität sind für osteuropäische Länder nicht ausreichend. Ein Problem besteht darin, dass die Produktivität in diesen Ländern oft durch multinationale Unternehmen verzerrt wird, die Preise auf einem Niveau festlegen, das nur die Produktionskosten in den osteuropäischen Werken deckt und damit unter dem Marktpreis liegt. Diese Preise sind nicht fair und lassen die Produktivität in Osteuropa niedriger erscheinen als sie in Wirklichkeit ist. Darüber hinaus sind die Verdienste in Kaufkraftstandard (KKS) und der Lohnanteil am BIP in den osteuropäischen Ländern wesentlich niedriger als in den westeuropäischen. Es bedarf zusätzlicher Indikatoren, um die osteuropäischen Entgelte nach oben zu treiben sowie Lohnniveau und Lohnanteile im Osten und Westen anzugleichen. Eine Anpassung nach oben in Osteuropa würde zudem zu einer Verringerung des Sozialdumpings im Westen beitragen.
12. Die anhaltende Dezentralisierung und der Abbau von Lohnfindungsmechanismen schlagen sich in einer geringeren Zahl von Branchentarifverträgen nieder. In einigen Ländern gibt es zwar Branchenvereinbarungen, die jedoch nicht alle Mitgliedsunternehmen des entsprechenden Arbeitgeberverbandes erfassen. In Ländern, in denen keine Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene durchgeführt werden, kann die Bewertung der Lohnkoordinierungsregel anhand des Durchschnitts der Betriebsvereinbarungen oder anhand spezifischer Unternehmen erfolgen, die in ihrem Sektor als repräsentativ herausstechen.
13. Die Lohnkoordinierungsregel deckt nicht alles ab, sie hat gewisse Unzulänglichkeiten. Beispielsweise werden die Gesamtlebenshaltungskosten, einschließlich Immobilienpreise, nicht berücksichtigt. Außerdem geben Beschäftigte mit geringem Einkommen ihr Geld für typische, grundlegende Güter und Dienstleistungen aus, wohingegen der Verbraucherpreisindex auch die Preisentwicklung für Luxusgüter berücksichtigt. Darüber hinaus können die Berechnungen aufgrund von positiver oder negativer Lohndrift, unzureichender Datenerhebung, etc. nie 100 % genau sein. Die Dezentralisierung birgt Herausforderungen, obwohl die Regel auch auf Verhandlungen auf lokaler Ebene angewendet werden kann. Die Regel gilt jedoch nicht für die individuelle Lohnfindung.
14. Die Gewerkschaften haben grundsätzlich begrenzte Einsicht in Gewinne und Dividenden. Der Kapitalanteil am BIP sollte idealerweise aufgespalten werden, um zu verdeutlichen, wie viel die Eigentümer tatsächlich verdienen.
15. Schlussfolgerungen:
 - Die Lohnkoordinierungsregel muss eine Neuauflage erfahren und effizient umgesetzt werden.
 - Der konkrete Wortlaut der Regel sollte nicht geändert werden.
 - Die Bewertung der Erfüllung der Regel muss durch genauere VOWA-Berechnungen verbessert werden.
 - Wenn VOWA-Berechnungen nicht möglich sind, sollten auch Reallohnentwicklungen, der KKS und AMECO-Statistiken zu Entgelt- und Lohnanteilen in die Bewertung der Lohnkoordinierungsregel einfließen.
 - Wo es nur Betriebsvereinbarungen gibt, sollten VOWA-Werte für die Unternehmen berechnet werden, die als repräsentativ für den Sektor angesehen werden. Gewerkschaften müssen gegebenenfalls Daten zu einer Reihe von Betriebsvereinbarungen sammeln und Durchschnittswerte für den Sektor angeben.
 - Die Analyse dieser Daten sollte die Lohnkonvergenz in Ost- und Westeuropa als zentrales Ziel der Lohnkoordinierung in Europa unterstützen.
 - Die Entwicklung von Gewinnen und Dividenden sollte ebenfalls überwacht werden.

³ Daten für die osteuropäischen Länder liegen erst ab 1995 vor.

Grafik 1: Lohnanteile am BIP

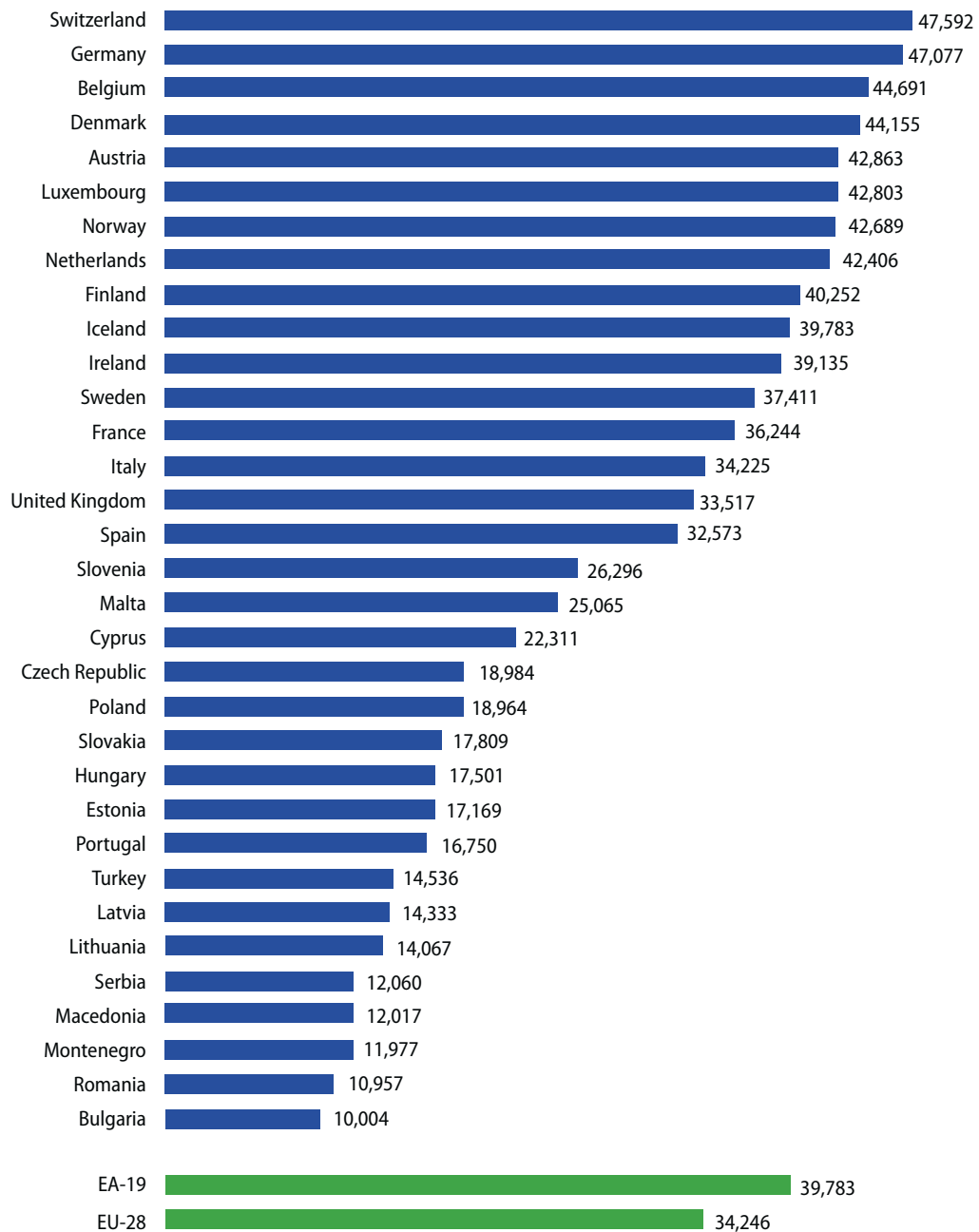


Grafik 2: Lohnanteile am BIP - Rückgang seit 1980 in Kaufkraftstandard (KKS)



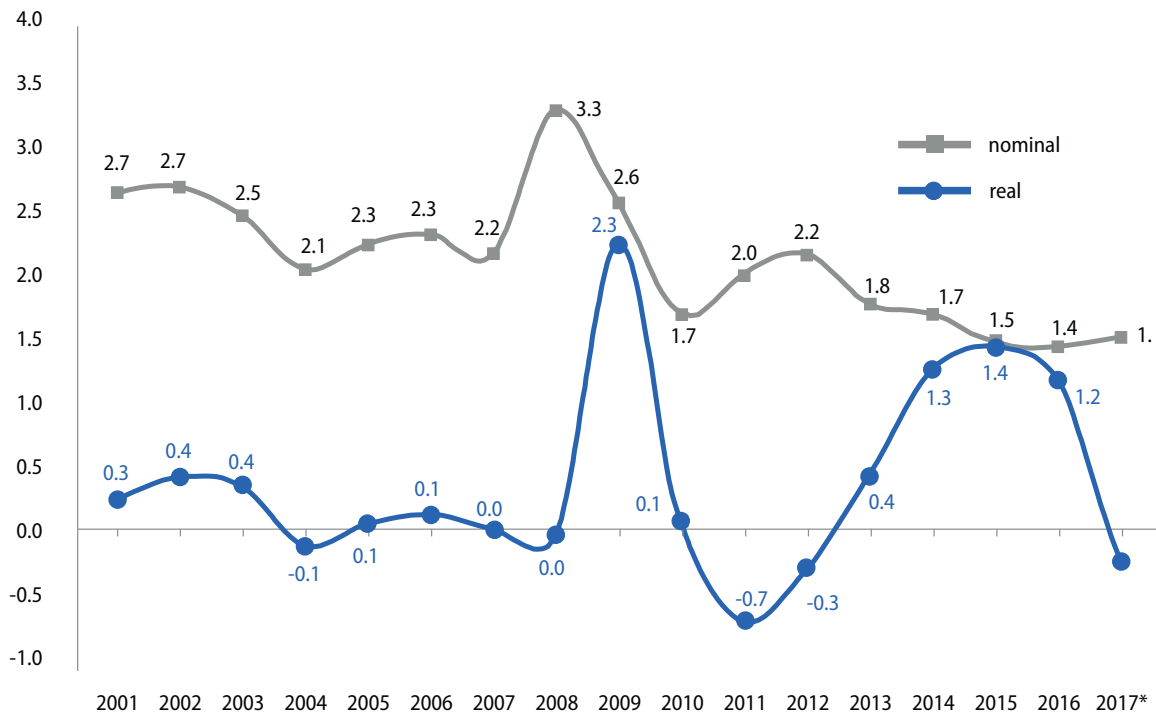
Quelle AMECO
*= Rückgang seit 1991

**Grafik 3: Jahreseinkommen in der Produktion 2014
in Kaufkraftstandard (KKS)**



Quelle: Eurostat, structure of earnings survey 2010 - IndustriAll Europe

Grafik 4: Entwicklung der ausgehandelten Löhne im Euroraum, 2001 - 2017*
Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr



Real growth by the Harmonised Index of Consumer Prices (HICP); data for 2017 refer to the first quarter.
 Quelle: European Central Bank (negotiated wages) and Eurostat (HICP), calculations by the authors.