

Kern des wirtschaftlichen Erfolgs

Österreichs kollektivvertragliche Lohnpolitik sichert Wirtschaftsstandort und Lebensqualität. Sie ist in Europa mittlerweile fast einzigartig.

Markus Marterbauer

Leiter Abteilung Wirtschaftswissenschaft
und Statistik der AK Wien

Um 2,3 Prozent: So stark stiegen 2014 im Durchschnitt die kollektivvertraglich ausgehandelten Löhne und Gehälter. Angesichts der matten Wirtschaftslage und einer Inflationsrate von 1,7 Prozent kann sich diese Lohnerhöhung sehen lassen. Vor allem wurde sie in bewährter Weise in Hunderten Kollektivvertragsverhandlungen erzielt, die den Kern der österreichischen Sozialpartnerschaft ausmachen.

Spitzenwert

Das System der Kollektivvertragsverhandlungen ist in den Grundprinzipien seit Jahrzehnten unverändert. 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten unterliegen einem Kollektivvertrag. Das ist ein Spitzenwert in Europa. In Deutschland, das noch in den 1990er-Jahren ein ähnliches System wie Österreich hatte, unterliegen heute nur noch 60 Prozent aller Löhne Kollektivverträgen. Das hat dazu geführt, dass in manchen Branchen und Gegenden die Stundenlöhne auf drei bis vier Euro gesunken sind. Erst durch massiven Druck der SPD konnte mit 1. Jänner 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt werden. Österreichs ArbeitnehmerInnen haben diesen Stundenlohn schon erreicht: In fast allen Kollektivverträgen liegen die monatlichen Mindestlöhne über 1.300 Euro, was einem Stundenlohn von 8,70 Euro entspricht. Das nächste Ziel heißt 1.500 Euro Mindestlohn für

alle. Viele Industriebranchen, aber auch der Handel haben diese Marke bereits überschritten.

Gesamtwirtschaftlich bewährt

Seit Jahrzehnten lautet die gewerkschaftliche Lohnleitlinie: Inflationsrate (Prognose 2015: 1,3 Prozent) plus Arbeitsproduktivität, also das mittelfristige Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion je Beschäftigten (etwas unter ein Prozent pro Jahr). Wird diese Lohnleitlinie in solidarischer Weise in allen Branchen ähnlich eingehalten, dann erfüllt die Lohnpolitik in idealer Weise ihre gesamtwirtschaftlichen Aufgaben, weil damit die Löhne ihrer wirtschaftlichen Doppelrolle gerecht werden:

- » Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen und damit ist Rücksicht auf deren Wettbewerbsfähigkeit zu nehmen,
- » andererseits sind sie Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit die Konsumnachfrage.
- » Bei einem Anstieg der Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft in genanntem Ausmaß würden sich die realen Lohnstückkosten nicht erhöhen. Die Lohnkosten je Beschäftigten steigen genau gleich rasch wie die Produktion je Beschäftigten. Arbeit wird also gesamtwirtschaftlich nicht teurer.
- » Weil in der Exportindustrie das Wachstum der Arbeitsproduktivität im langfristigen Durchschnitt viel höher als in der

BUCHTIPP

Michael Mesch,
Markus Marterbauer,
Sepp Zuckerstätter (Hrsg.):
**Lohnpolitik in der EU
2004–2014**
ÖGB-Verlag, 350 Seiten,
2015, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-139-6



Bestellung:
www.arbeit-recht-soziales.at

Gesamtwirtschaft, nämlich bei etwa drei Prozent pro Jahr, liegt, sinken dort die Lohnkosten pro erzeugter Einheit und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit steigt.

» Gleichzeitig steigen in der Gesamtwirtschaft die Realeinkommen pro Kopf. Damit ist die Basis für einen Anstieg der Konsumnachfrage gelegt.

Die Leitlinie der österreichischen Lohnpolitik ist also in idealer Rücksichtnahme auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse darauf ausgerichtet, sowohl die Exportnachfrage als auch die Konsumnachfrage zu beleben, die zusammen 85 Prozent der Gesamtnachfrage ausmachen. Sie ist damit auch in besonderem Ausmaß auf möglichst starke Beschäftigungsförderung orientiert.

Europäische Dimension

Diese Lohnleitlinie sollte auch Vorbild für die Europäische Union sein. Sie wäre die Voraussetzung für ein gleichgewichtiges Wachstum von Export- und Bin-

Das System der Kollektivvertragsverhandlungen ist in den Grundprinzipien seit Jahrzehnten unverändert. 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten unterliegen einem Kollektivvertrag. Das ist ein Spitzenwert in Europa.



nennachfrage und könnte so jene hohen Außenhandelsungleichgewichte vermeiden, die die Währungsunion vor eine Zerreißprobe stellen: Wenn in Deutschland die Löhne in Relation zur Arbeitsproduktivität dauerhaft langsamer steigen als in Spanien, dann baut Deutschland einen Exportüberschuss und Spanien einen Importüberschuss auf. Dies hält eine Währungsunion nicht aus. Kollektivvertragliche Lohnverhandlungen, die sich an einer gesamtwirtschaftlich vernünftigen Lohnleitlinie orientieren, wären auch ein wirkungsvolles Instrument gegen das Problem der Deflation, das Europa derzeit plagt.

Während in Österreich das kollektivvertragliche Lohnverhandlungsmodell weitgehend hält, sind in anderen europäischen Ländern massive Rückschritte erkennbar. Vor allem in Südeuropa hat die EU im Rahmen ihrer Politik der Sozialkürzungen und Einschränkung von Rechten der ArbeitnehmerInnen auch eine Zerschlagung von Kollektivvertragsverhandlungen und die Verlagerung der Lohnverhandlungen auf Betriebs-ebene durchgesetzt. Dort stehen die ArbeitnehmerInnen oft machtlos den UnternehmerInnen gegenüber, gerade wenn die Zahl der Arbeitsuchenden so hoch ist wie heute.

Exportindustrie profitiert besonders

In Österreich profitiert die Exportindustrie von der gesamtwirtschaftlichen Ausrichtung der Lohnpolitik in besonderem Ausmaß. Die Löhne steigen dort langsamer als die Produktivität. Arbeit wird für die Exportindustrie deshalb, gemessen an

den Lohnstückkosten, immer billiger, die preisliche Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Handelspartnern stieg in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich. Umso verständlicher ist es also, dass gerade von den exportorientierten Branchen im Metallbereich der Versuch unternommen wird, das bewährte System der Branchenverhandlungen zu zerlegen.

Einheitliche Lohnstandards

Dies ist vor allem deshalb erstaunlich, weil es für die Unternehmen selbst erhebliche Zusatzkosten mit sich bringen würde. Denn je stärker dezentral verhandelt wird, desto weniger werden die Gewerkschaften auf gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen Rücksicht nehmen können. Tendenziell würden die Abschlüsse in den Betrieben mit hohen Produktivitätszuwächsen, die auf den Export ausgerichtet und meist gewerkschaftlich gut organisiert sind, höher ausfallen als in der Vergangenheit. Zudem haben dezentralisierte Verhandlungen für die Unternehmen den Nachteil, dass sie sich bezüglich der Löhne erst kundig machen müssen, was die Konkurrenz zahlt. Sie müssten Billigkonkurrenz ebenso fürchten wie einen Lohnwettlauf um Facharbeitskräfte – in jeder Richtung ein erhebliches Risiko.

Sowohl die Verzerrung des Wettbewerbs als auch diese Informationskosten entfallen beim Abschluss eines Kollektivvertrages: Es gibt einheitliche Lohnstandards, somit können sich die Unternehmen auf volkswirtschaftlich vernünftige Aktivitäten konzentrieren,

nämlich die Entwicklung, Erzeugung und den Verkauf hochwertiger und innovativer Güter und Dienstleistungen.

In jüngster Zeit sind im traditionellen System der Kollektivvertragsverhandlungen auch erfreuliche Innovationen feststellbar. Sie betreffen die Aufteilung des Verteilungsspielraumes auf Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung. In den Kollektivverträgen der Elektro- und Elektronikindustrie, in den Branchen Bergbau und Stahl sowie in der Fahrzeugindustrie ist es gelungen, eine „Freizeitoption“ kollektivvertraglich zu verankern. Sie ermöglicht den ArbeitnehmerInnen, Lohnerhöhungen in Form kürzerer Arbeitszeiten in Anspruch zu nehmen. Das ermöglicht höhere Lebensqualität und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Bildung. Gleichzeitig sind neue Formen der Arbeitszeitverkürzung auch das griffigste Instrument, um Beschäftigung zu sichern und die Arbeitslosigkeit zu verringern. So kann die bewährte kollektivvertragliche Lohnpolitik, innovativ interpretiert, auch in Zukunft dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort und die Lebensqualität Österreichs an Europas Spitze zu halten.

Nachlese:

Zum Thema Freizeitoption siehe auch „Mehr Zeit statt Geld“, A&W 2/2015, S. 34–35

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
markus.marterbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at