

Tarifpolitik unter schwierigen Bedingungen

Gute Arbeit geht nur mit guten Einkommen

Die Einkommen der saarländischen Beschäftigten geraten durch steigende Lebenshaltungskosten spürbar unter Druck. Gleichzeitig leiden auch Unternehmen insbesondere unter den hohen Energiepreisen. Tarifverhandlungen finden daher aktuell unter historisch schwierigen Rahmenbedingungen statt. Nur über die Stärkung von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kompromissen in Form von Tarifverträgen können die gesellschaftlichen Herausforderungen bewältigt werden. Das Saarland weist in Westdeutschland einen der höchsten Anteile an Niedriglohnbeschäftigten auf und droht bei den Einkommen langsam von den neuen Bundesländern eingeholt zu werden.

1. Die Kaufkraft der Arbeitnehmer*innen sinkt spürbar: Im ersten Quartal 2022 sanken die Realeinkommen der Beschäftigten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bundesweit um -1,8 % und im zweiten Quartal um -4,4 %. Angesichts anhaltend hoher Inflationsraten sind für das zweite Halbjahr weitere Reallohnverluste zu befürchten.
2. Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote im Saarland lag 2020 bei 77,8 %. Sie ist an der Saar aufgrund der höheren Beschäftigten- bei gleichzeitig niedrigerer Unternehmensdichte hierzulande traditionell höher als im Bundesdurchschnitt. Trotz steigender Arbeitnehmereinkommen blieb die Lohnquote an der Saar seit 2012 nahezu unverändert, bzw. verlief vor Ausbruch der Corona-Krise sogar leicht negativ. Die Arbeitnehmer*innen haben von der wirtschaftlichen Entwicklung nicht so stark profitieren können wie die Unternehmensseite.
3. Unter Berücksichtigung der im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossenen und der in den Vorjahren für 2022 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen stiegen die Tariflöhne im ersten Halbjahr 2022 um durchschnittlich 2,9 %. Angesichts der Inflationsrate des ersten Halbjahres ergibt sich daraus ein realer Rückgang von 3,6 %. Vielen Beschäftigten drohen weitere Reallohnverluste, die sich angesichts der Laufzeiten der ausgehandelten Vereinbarungen und der anhaltenden Inflation perspektivisch noch vergrößern dürften.
4. Die Reichweite von Tarifverträgen sinkt: Nur noch 27 % aller saarländischen Unternehmen sind direkt tarifgebunden. Damit profitierten nur noch weniger als die Hälfte aller saarländischen Beschäftigten (48 %) unmittelbar von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten tarifvertraglichen Regelungen.
5. Mehr und mehr Unternehmen entziehen sich ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung, indem sie zwar Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, tarifvertragliche Regelungen aber nicht anwenden (sog. OT-Mitgliedschaften). Dieser Praxis ist aus Beschäftigtenperspektive unverzüglich Einhalt zu gebieten.
6. Der Verdienstabstand des Saarlandes zum westdeutschen Durchschnitt ist auf zuletzt 12 % angestiegen. Gute Arbeit verlangt aber auch nach guten Löhnen – ein Punkt, der gerade in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe nicht vernachlässigt werden darf.
7. Mit 19,8 % weist das Saarland zusammen mit Rheinland-Pfalz den dritthöchsten Anteil an Niedriglohnbeschäftigten in Westdeutschland auf. Rund 80.000 Beschäftigte profitieren seit dem 1. Oktober 2022 von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. Dessen Einhaltung muss überwacht werden, um Umgehungen zu verhindern.

AK-Fakten Einkommen 2022: Tarifpolitik unter schwierigen Bedingungen

Stand: 09.11.22

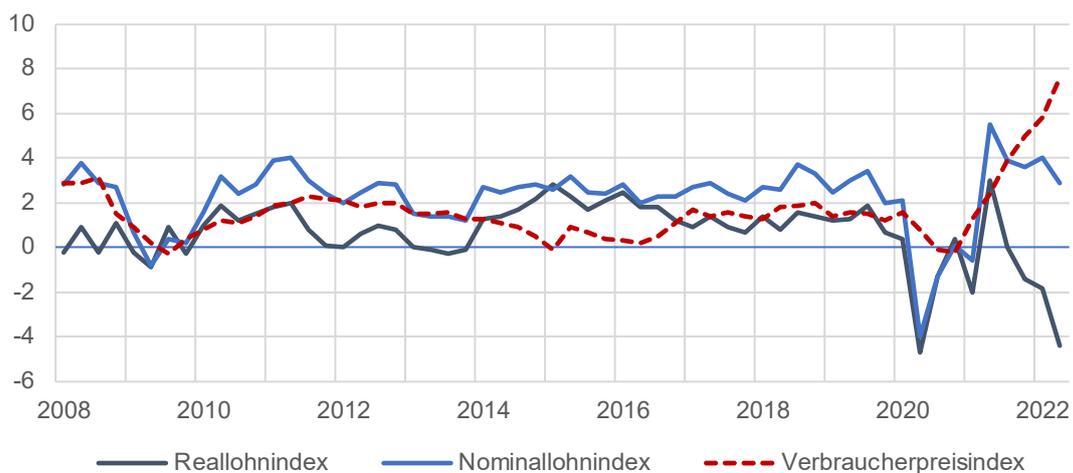
1) Reale Kaufkraft- und Wohlstandsverluste durch Inflation

Durch steigende Verbraucherpreise, insbesondere in Folge der rasanten Verteuerung der Energiekosten, verlieren die Beschäftigten rapide an Kaufkraft. Im ersten Quartal 2022 sanken die Realeinkommen der Beschäftigten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bundesweit um -1,8 % und im zweiten Quartal schon um -4,4 %. Angesichts der ungebrochen hohen Inflationsraten von zuletzt 9,1 % (Stand Oktober 2022) steht zu befürchten, dass die Beschäftigten im zweiten Halbjahr noch stärkere Einbußen bei ihren Realeinkommen verkraften müssen.

Besonders betroffen sind Beschäftigte in Niedriglohnbranchen, deren ohnehin geringes Entgelt von steigenden Preisen noch zusätzlich verringert wird. Neben gezielten Entlastungspaketen, die gerade die Bedarfe der am stärksten Not leidenden Arbeitnehmer*innen und Bevölkerungsgruppen adressieren müssen, ist auch eine deutliche Anhebung der Tarifverdienste erforderlich.¹

Angesichts der anhaltenden Unsicherheit über den Fortgang des Ukrainekriegs und der dadurch steigenden Energiepreise ist von einer weiter zunehmenden Diskrepanz zwischen der Nominal- und Reallohnentwicklung auszugehen. Mit den Kaufkraftverlusten einher geht auch ein Wohlstandsverlust für das Saarland und Deutschland insgesamt, denn die finanziellen Ressourcen zur Deckung der enormen Energierechnungen fließen ins Ausland an die Energielieferanten ab und stehen damit für den Binnenkonsum nicht mehr zur Verfügung. Das Kieler Institut für Weltwirtschaft schätzt den Wohlstandsverlust in Folge der Verteuerung der deutschen Energieimporte für 2022 auf 123 Milliarden Euro und für 2024 auf 136 Milliarden Euro. Zudem sind auch die Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung im nächsten Jahr getrübt.

Verdienst- und Verbraucherpreisentwicklung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitskammer

¹ Vgl. Ries, K.: Die Inflation birgt einen enormen sozialen Sprengstoff. Soziale Schere öffnet sich immer weiter (AK Konkret 4/22, S. 18).

2) Arbeitnehmer*innen dürfen nicht abgehängt werden

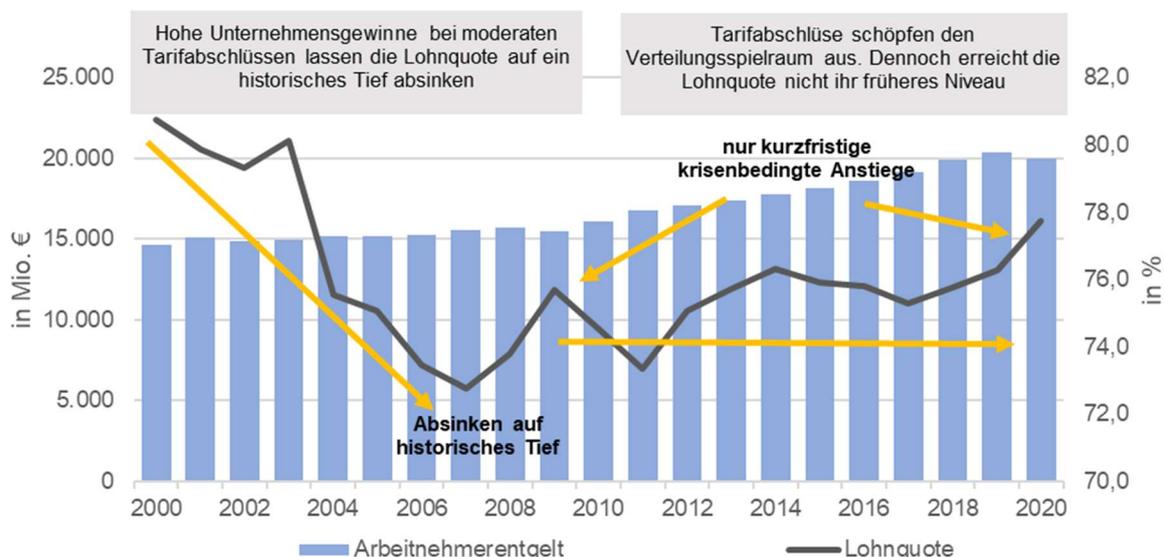
Die gesamtwirtschaftliche Lohnquote ist eine grobe Verteilungskennziffer, die den prozentualen Anteil des Arbeitnehmerentgeltes am Volkseinkommen widerspiegelt. Die saarländische Lohnquote ist aufgrund der Betriebsgrößenstruktur (höhere Beschäftigtendichte bei gleichzeitig niedrigerer Unternehmensdichte an der Saar) traditionell höher als im Bundesdurchschnitt (2020: 77,8% vs. 73,1%).

Zu Beginn der 2000er-Jahre stiegen die Arbeitnehmerentgelte im Saarland insgesamt nur in vergleichsweise geringem Umfang. Tarifabschlüsse schöpften in dieser Phase den möglichen Verteilungsspielraum nicht aus (Lohnmoderation). Dies schlug sich in einer sinkenden Lohnquote nieder, die 2007 mit 72,8% ihren niedrigsten Stand erreichte (negativer Lohndrift). In den beiden folgenden Jahren war der deutliche Anstieg der Lohnquote in erster Linie auf die Sondersituation im Rahmen der Banken- und Finanzkrise zurückzuführen, die zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung und damit auch der Unternehmensgewinne geführt hat.

In der daran anschließenden Phase der wirtschaftlichen Erholung und dem über das Jahrzehnt anhaltenden Wirtschaftswachstum stiegen die Arbeitnehmerentgelte in Folge höherer Tarifabschlüsse im Sinne einer nachholenden Entwicklung nochmals stärker an. Die Gewerkschaften konnten in den Tarifrunden deutlich höhere Einkommenssteigerungen aushandeln, die den Verteilungsspielraum weitgehend ausschöpften. Gleichzeitig war das Jahrzehnt von einer ausgeprägten positiven wirtschaftlichen Entwicklung geprägt, wovon die Unternehmensgewinne stärker profitieren konnten als die Arbeitnehmerentgelte. Die Lohnquote an der Saar konnte daher nicht wesentlich gesteigert werden, trotz steigender Arbeitnehmerentgelte, bzw. verlief zeitweise sogar leicht negativ. Die Arbeitnehmer*innen haben von der wirtschaftlichen Entwicklung damit nur in geringerem Maße profitieren können als die Unternehmensseite.

Der deutliche Anstieg im Jahr 2020 ist der Corona-Krise geschuldet, obwohl Arbeitnehmer*innen während der Pandemie in der Breite spürbare Einkommensverluste verkraften mussten. Wesentlich geschuldet ist dieser Anstieg den betrieblichen Remanenzkosten, die den Unternehmen durch Kurzarbeit und/oder während der Lockdowns entstanden sind und die ihre Gewinne geschmälert haben.

Trotz gestiegener Arbeitnehmerentgelte blieb die Lohnquote* unverändert



*Als funktionale Einkommensverteilung bildet die Lohnquote den Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen ab. Wegen fehlender Unternehmenszentralen ist die Lohnquote im Saarland höher.

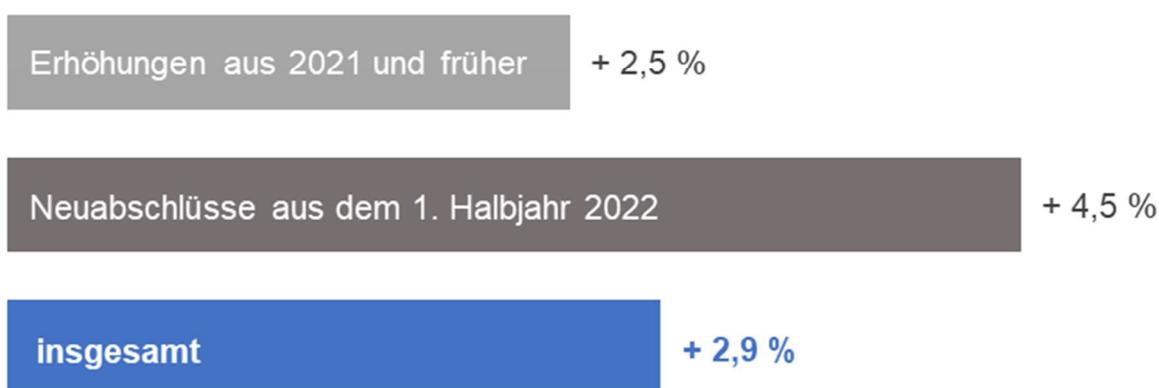
Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder

3) Maßhalteappelle bei Tarifverhandlungen fehl am Platz

Erst durch Corona und jetzt im Zuge der anhaltenden Inflation geraten die Einkommen der Beschäftigten erheblich unter Druck. Nach den Auswertungen des WSI-Tarifarchivs stiegen die Tariflöhne unter Berücksichtigung der im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossenen und der in den Vorjahren für 2022 bereits vereinbarten Tarifierhöhungen um durchschnittlich 2,9 %. Angesichts der Inflationsrate des ersten Halbjahres ergibt sich daraus ein realer Rückgang von 3,6 %. Die Abschlussraten 2022 liegen mit 4,5 % über den bereits früher vereinbarten Tarifsteigerungen (+2,5 %), sie bleiben aber hinter der aktuellen Preisentwicklung zurück. Auch wenn die Zahl der bislang von den tarifvertraglichen Neuabschlüssen betroffenen Beschäftigten mit bundesweit knapp 3 Millionen relativ niedrig ist, drohen 2022 vielen Beschäftigten das zweite Jahr in Folge Reallohnverluste, die sich angesichts der Laufzeiten der ausgehandelten Vereinbarungen perspektivisch noch vergrößern dürften.

Die im zweiten Halbjahr 2022 anstehenden Tarifrunden etwa in der Metall- und Elektroindustrie oder die Ende des Jahres startenden Verhandlungen im Öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden werden daher entsprechend höhere Lohnforderungen aufrufen. Die Verhandlungen finden angesichts der Unsicherheiten in Folge des Ukrainekriegs allerdings unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen statt. Für Torsten Schulten, den Leiter des WSI-Tarifarchivs, sind hohe Lohnforderungen aber gerechtfertigt und er kritisiert Maßhalteappelle, die an Gewerkschaften gerichtet werden, scharf: „Ein nüchterner Blick auf die Tarifdaten zeigt: Die vielbeschworene Lohn-Preis-Spirale ist eine Fata Morgana. Es besteht im Gegenteil die Gefahr, dass Reallohnverluste die private Nachfrage weiter schwächen und damit die wirtschaftliche Entwicklung zusätzlich beschädigen.“² Unter den aktuellen Rahmenbedingungen sei ein Inflationsausgleich allerdings durch Tarifpolitik allein nicht zu erreichen, sondern nur in Kombination mit zusätzlichen staatlichen Entlastungsmaßnahmen.

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne 2022 im Vergleich zum Vorjahr; vorläufiges Ergebnis*



* auf Grundlage aller bis 30.06.2022 vereinbarten Tarifierhöhungen 2022

Quelle: WSI Tarifarchiv

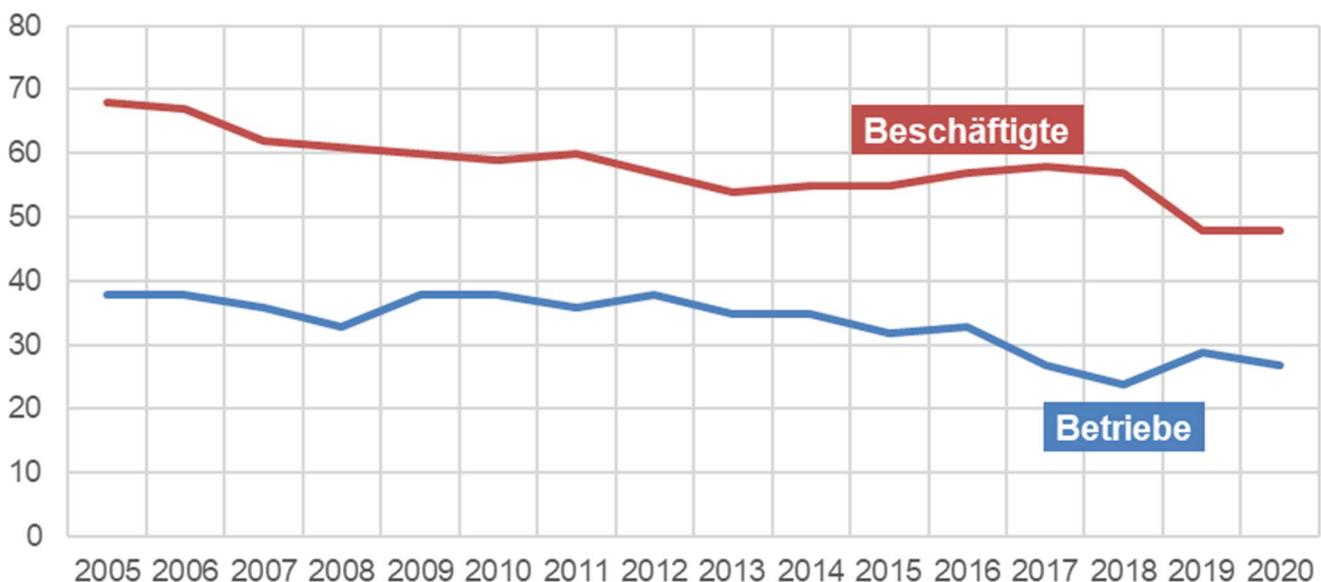
² Schulten, Torsten: Zwischenbilanz des WSI-Tarifarchivs (Pressedienst vom 23.08.2022), Düsseldorf, online verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2022_08_23.pdf

4) Weniger als die Hälfte der Beschäftigten profitiert noch von Tarifverträgen

Ungeachtet der Tarifforderungen darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Tarifbindung seit Jahren kontinuierlich abnimmt. Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels waren 2020 nur noch 27 % aller saarländischen Unternehmen direkt tarifgebunden. Damit profitierten nur noch weniger als die Hälfte aller saarländischen Beschäftigten (48 %) unmittelbar von sozialpartnerschaftlich ausgehandelten tarifvertraglichen Regelungen. Die andere Hälfte der Beschäftigten muss stattdessen darauf vertrauen, dass ihre Arbeitgeber es sich nicht leisten werden, ihnen ähnlich Einkommenszuwächse zu verweigern. Einen Anspruch auf Übertragung haben sie indes nicht.

Zwar orientiert sich nach eigenen Angaben rund ein Fünftel der nicht tarifgebundenen Betriebe (22,7 %) an der Saar am Branchentarifvertrag,³ so dass die Beschäftigtenreichweite tarifvertraglicher Regelungen zwar prinzipiell höher liegen dürfte. Was eine Orientierung am Tarifvertrag am Ende allerdings tatsächlich beinhaltet, ist unklar. Neben dem Entgeltrahmen regeln Tarifverträge zahlreiche für Beschäftigte bedeutsame betriebliche Rahmenbedingungen etwa zu Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeit und legen so in Kombination mit betrieblicher Mitbestimmung die Grundlage für die Ausgestaltung „Guter Arbeit“. Ohne echte Tarifbindung liegt es im alleinigen Ermessen der Unternehmen, inwiefern sie ihren Beschäftigten vergleichbare Bedingungen ermöglichen.

Entwicklung der Tarifbindung im Saarland seit 2005
Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in %



Quelle: Lübker/Schulten (2022): Tarifbindung in den Bundesländern. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 90.

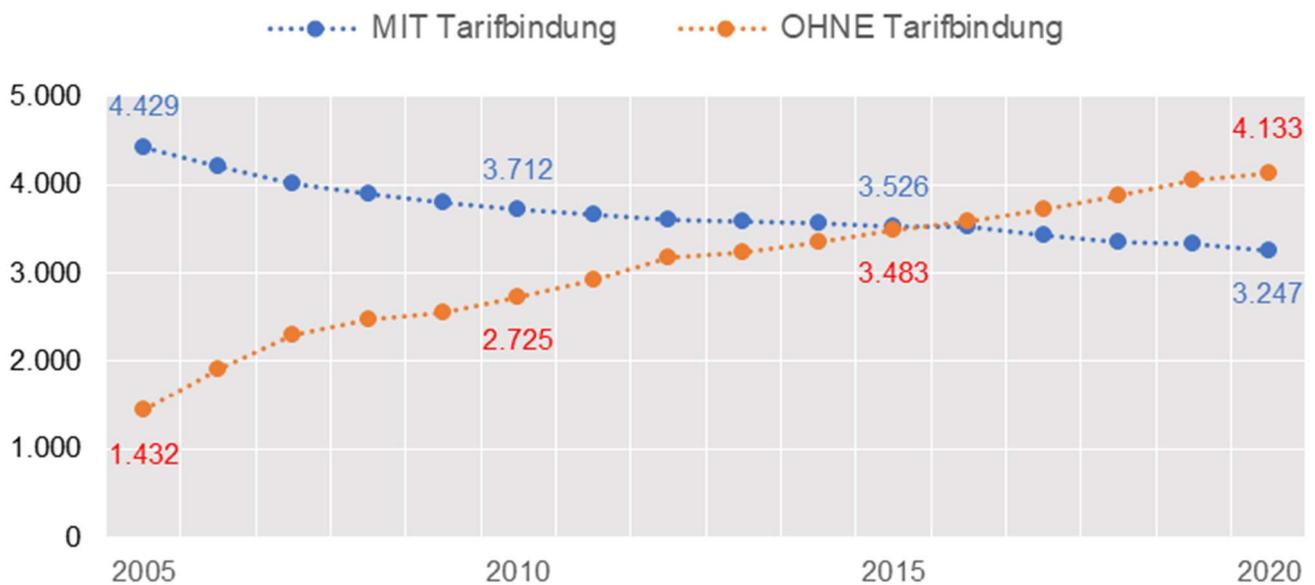
³ Vgl. WifoS (2021): IAB-Betriebspanel 2021. Beschäftigungstrends im Saarland von 2006 bis 2020. Saarbrücken.

OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden abschaffen

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall veröffentlicht regelmäßig Angaben zur Zahl seiner Mitgliedsunternehmen und differenziert nach Tarifträgern und Betrieben ohne Tarifbindung. Bis 2015 hat sich das Verhältnis beider Gruppen immer weiter angenähert. Seit 2015 weist der Verband kontinuierlich mehr Mitglieder aus, die nicht der Tarifvertragsbindung unterliegen. Ihre Zahl steigt, während die Zahl der tarifträger kontinuierlich abnimmt.

Der Rückgang der Tarifbindung in den letzten Jahren ist damit wesentlich auf die Entwicklung sogenannter OT-Mitgliedschaften („ohne Tarifvertrag“) in Arbeitgeberverbänden zurückzuführen. Nicht tarifgebundene Mitglieder dürfen zwar keinen Einfluss auf die Ausgestaltung der Tarifpolitik nehmen, sind aber auch nicht zur Einhaltung tarifvertraglicher Regelungen verpflichtet. Damit erhalten Unternehmen zwar die Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft, entziehen sich so aber ihrer sozialpartnerschaftlichen Verantwortung. Dieser Praxis ist aus Beschäftigtenperspektive unverzüglich Einhalt zu gebieten – Tarifbindung muss in der Breite nochmals stärker zur Geltung kommen.

OT-Mitgliedschaften (ohne Tarifbindung) in den Betrieben von Gesamtmetall



Quelle: Gesamtmetall

Arbeitskammer

5) Gute Arbeit nur mit guten Einkommen

Die Bruttomonatseinkommen an der Saar sind von 2007 bis 2021 jährlich um durchschnittlich 1,8 Prozent angestiegen, in Westdeutschland mit durchschnittlich 2,2 % deutlich stärker. Vor allem in den letzten Jahren hat sich der Einkommensabstand zum westdeutschen Durchschnittseinkommen deutlich auf zuletzt 12 % in 2021⁴ erhöht.

Sowohl im Produzierenden Gewerbe wie auch im Dienstleistungsbereich verzeichnet das Saarland in den letzten Jahren die niedrigsten Durchschnittseinkommen der westdeutschen Bundesländer. Die Verdienstabstände zum westdeutschen Durchschnittseinkommen sind dabei im Dienstleistungsbereich mit 12,9 % noch ausgeprägter als im Produzierenden Gewerbe mit 10,7 %.

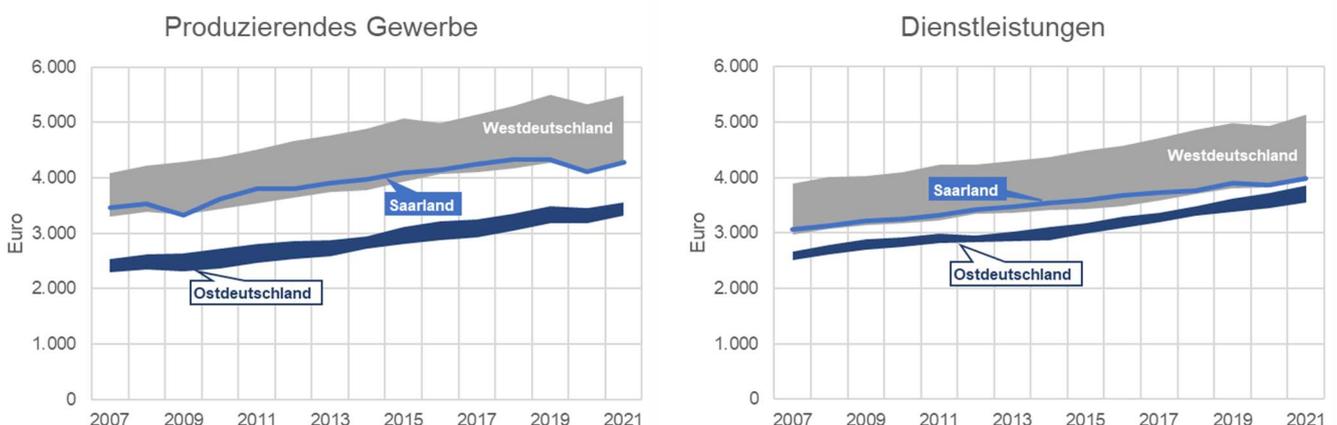
Im Hinblick auf die gesamtdeutsche Einkommensverteilung ist nach wie vor eine deutliche Einkommenslücke zwischen West- und Ostdeutschland vorhanden. Aus diesem Grund zieht die Arbeitskammer bei der Analyse der Einkommen Westdeutschland als Vergleichsgröße heran.

Während das West-Ost-Gefälle bei den Einkommen im Dienstleistungsbereich abgenommen hat und sich die Einkommen in beiden Landesteilen langsam annähern, klafft im Produzierenden Gewerbe unverändert eine erhebliche Lücke. Jüngere Ansiedlungserfolge wie etwa von Tesla in Brandenburg zeigen, dass die neuen Bundesländer im Zuge der Transformation möglicherweise Standortvorteile (größere Industrieflächen sowie Flächen zur Erzeugung erneuerbarer Energien) haben, die sie zunehmend zu nutzen wissen.

Die Ausgestaltung Guter Arbeit in diesem Standortwettbewerb ist für die saarländischen Unternehmen wie auch für das Saarland insgesamt ein entscheidender Stellhebel, unter anderem bei der Fachkräftesicherung. Dazu zählen nicht zuletzt auch gute Verdienstmöglichkeiten.

Im Saarland werden in Westdeutschland die niedrigsten Löhne gezahlt

Entwicklung der Bruttomonatseinkommen 2007 bis 2021



Quelle: Statistisches Amt Saarland, eigene Berechnung

Arbeitskammer

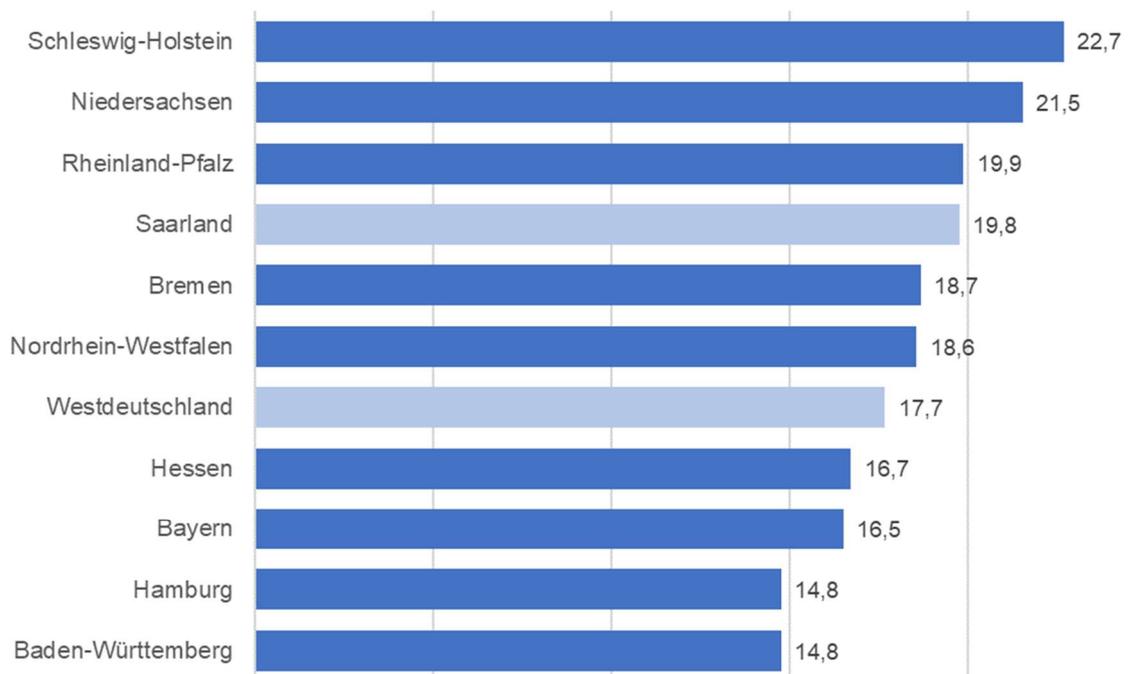
⁴ Neuere Angaben auf Basis der neuen Verdiensterhebung werden voraussichtlich frühestens 2023 vorliegen.

6) Saarland vorn bei Niedrigeinkommen

Bezogen auf die Vollzeitbeschäftigten lag am 31.12.2021 jede fünfte im Saarland sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person (19,8 %) unterhalb der westdeutschen Grenze des unteren Entgeltbereichs und bezog damit einen Niedriglohn. In Westdeutschland ist dieser Anteil nur in Schleswig-Holstein (22,7 %) und Niedersachsen (21,5 %) noch höher. Rheinland-Pfalz liegt mit 19,9 % in etwa gleich auf mit dem Saarland.

Der Anteil der Niedriglohnbeziehenden bleibt damit bereits seit mehreren Jahren auf unverändert hohem Niveau. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zum 1.10.2022 wurde eine langjährige Forderung der Arbeitskammer und zahlreicher Sozialverbände endlich umgesetzt. Damit nähert sich das Niveau des deutschen Mindestlohns der von der EU angestrebten Grenze von 60 % des Medianeinkommens an. Beschäftigte im Niedriglohnbereich erhalten damit eine spürbare Verbesserung ihres Einkommens. Nach Berechnungen des WSI⁵ werden an der Saar ca. 18,1 % aller Beschäftigten, das sind rund 80.000 Personen, von der Erhöhung profitieren. Damit der neue Mindestlohn seine Wirkung voll entfalten kann, sind eine stärkere Überwachung der Einhaltung der Mindestlohnzahlung über mehr Kontrollen entscheidend.

Umfang des Niedriglohnbereichs* in Westdeutschland am 31.12.2021
Angaben in %



* sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe im unteren Entgeltbereich (westdeutsche Schwelle)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitskammer

⁵ Pusch, T./Seils, E.: Mindestlohn 12 Euro. Auswirkungen in den Kreisen, Düsseldorf (WSI Policy Brief 9/2022).