

Wie werden sich die Löhne in Deutschland in den kommenden Jahren entwickeln?

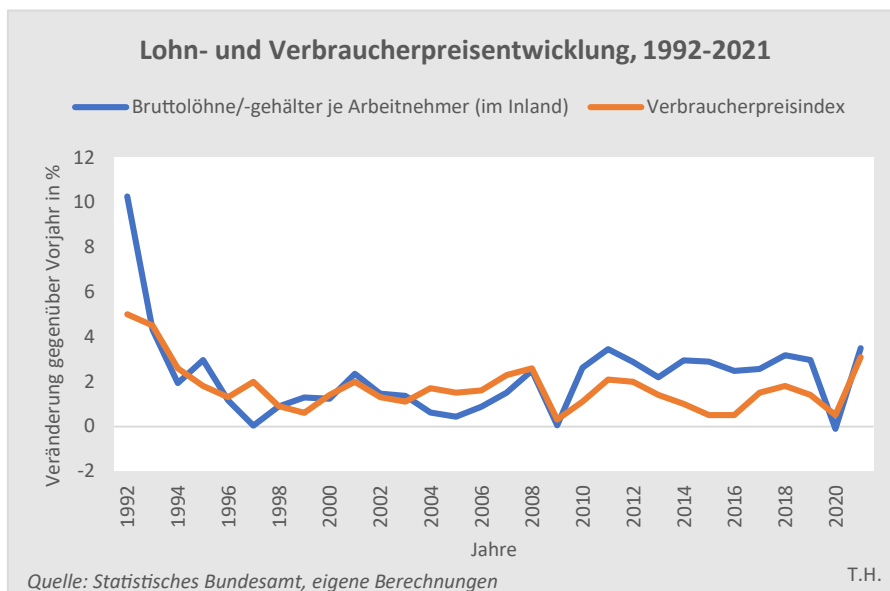
Einleitung

Um Aussagen über die Lohnentwicklung in den kommenden Jahren zu treffen, wird sich in einem ersten Schritt der Faktoren versichert, die die Lohnentwicklung beeinflussen können. In einem zweiten Schritt wird untersucht, welchen Einfluss diese Faktoren auf die Lohnentwicklung nehmen. Daraus lassen sich in einem dritten Schritt Schlussfolgerungen für die zukünftige Lohnentwicklung ziehen und Prognosen erstellen.

Als Einflussfaktoren werden untersucht: Preisentwicklung, Arbeitsmarkt, Konjunktur, Arbeitsproduktivität, Verteilungsspielraum, Stärke und Strategie der Gewerkschaften, gesetzlicher Mindestlohn.

Preisentwicklung

Die langfristige Entwicklung (1992-2021) zeigt, dass Löhne (hier und im Folgenden, wenn nicht anders benannt, die Bruttolöhne/-gehälter je Arbeitnehmer im Inland) und Verbraucherpreise (hier und im Folgenden basierend auf dem Verbraucherpreisindex) einen gleichgerichteten Verlauf aufweisen. Es fällt darüber hinaus auf, dass die Löhne nach 2009 bis 2019 durchgehend stärker steigen, als die Preise.



Beide Größen können sich wechselseitig beeinflussen: So können die Gewerkschaften oder auch die Beschäftigten individuell ihre Forderungen an der Preisentwicklung ausrichten. Umgekehrt können die vereinbarten Löhne die Preisentwicklung beeinflussen, sowohl angebotsseitig als Kostenfaktor¹, als auch nachfrageseitig. Die Löhne sind mit das wichtigste Nachfrageaggregat der Volkswirtschaft.

| Bedeutung der Löhne als Nachfrageaggregat, 2019 und 2021 | | |
|--|-------------|-------------|
| | 2019 | 2021 |
| Bruttolöhne/-gehälter im Inland* | 43,8 | 43,9 |
| Konsumausgaben der privaten Haushalte* | 50,5 | 47,9 |
| Elastizitätskoeffizient Zuwachsrate Konsumausgaben/Zuwachsrate Löhne | 0,7 | 0,9 |
| Bruttoinvestitionen* | 22,1 | 22,7 |
| Staatsausgaben (ohne Arbeitnehmerentgelte)* | 37,1 | 43,2 |
| Außenbeitrag* | 5,6 | 5,5 |

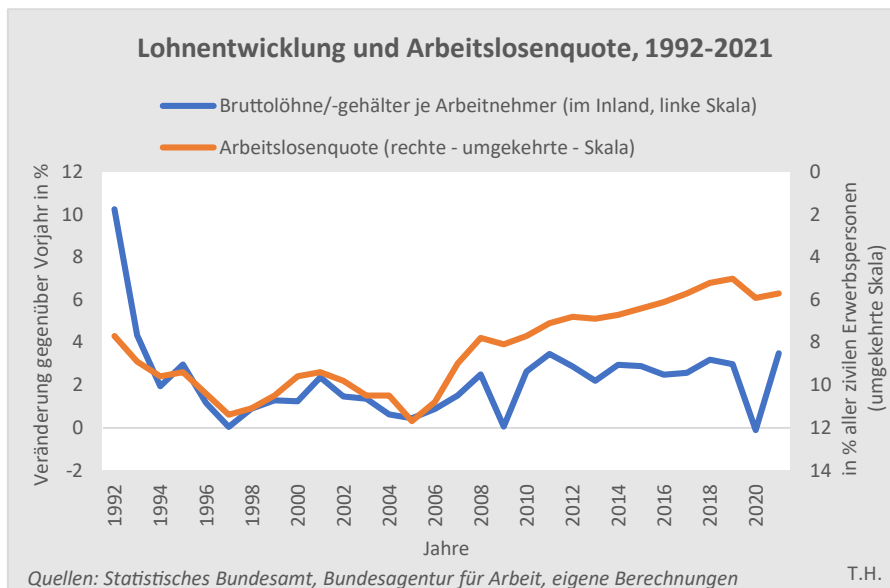
Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; *in % des nominalen BIP

Die Elastizität der Lohnentwicklung mit Bezug auf die Verbraucherpreisentwicklung (Zuwachsrate Löhne/Zuwachsrate Preise) beträgt im Beobachtungszeitraum durchschnittlich 1,5. Der Elastizitätskoeffizient schwankt dabei zwischen 5,8 (2015) und -0,2 (2020). Der Elastizitätskoeffizient wird für die abschließende quantitative Prognose der Lohnentwicklung eine Rolle spielen.

Der Arbeitsmarkt

Es liegt nahe, zu vermuten, dass eine niedrige Arbeitslosigkeit oder gar Vollbeschäftigung mit höheren Lohnsteigerungen einhergeht, als eine hohe Arbeitslosigkeit, geht man davon aus, dass eine niedrige Arbeitslosigkeit die Verhandlungsposition der Beschäftigten stärkt, und eine hohe Arbeitslosigkeit die Verhandlungsposition der Beschäftigten schwächt.

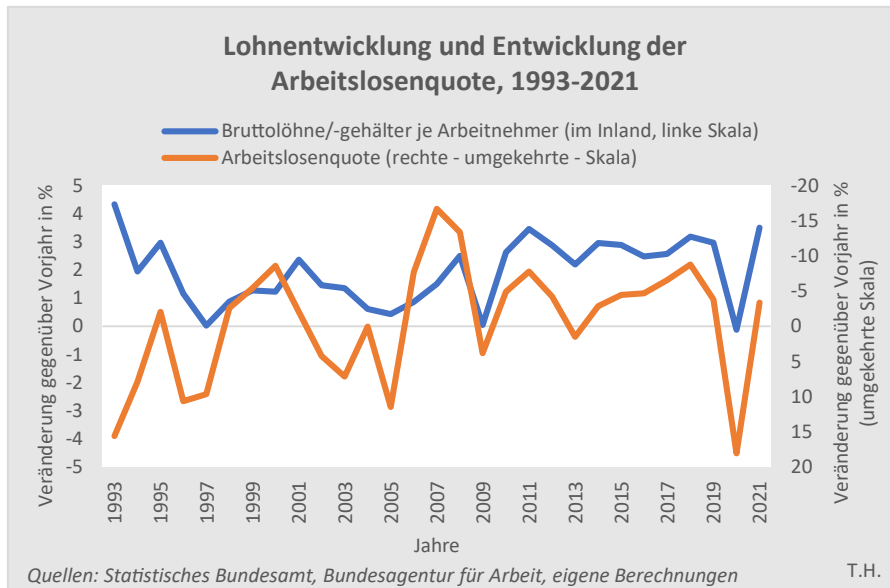
Tatsächlich zeigt die langfristige Entwicklung, dass die Lohnsteigerungen im Zeitraum 1992 bis 2008 mit steigender Arbeitslosigkeit sinken und mit sinkender Arbeitslosigkeit steigen (die Arbeitslosenquote ist in der Grafik auf umgekehrter Skala abgebildet, um den untersuchten Zusammenhang zu verdeutlichen).



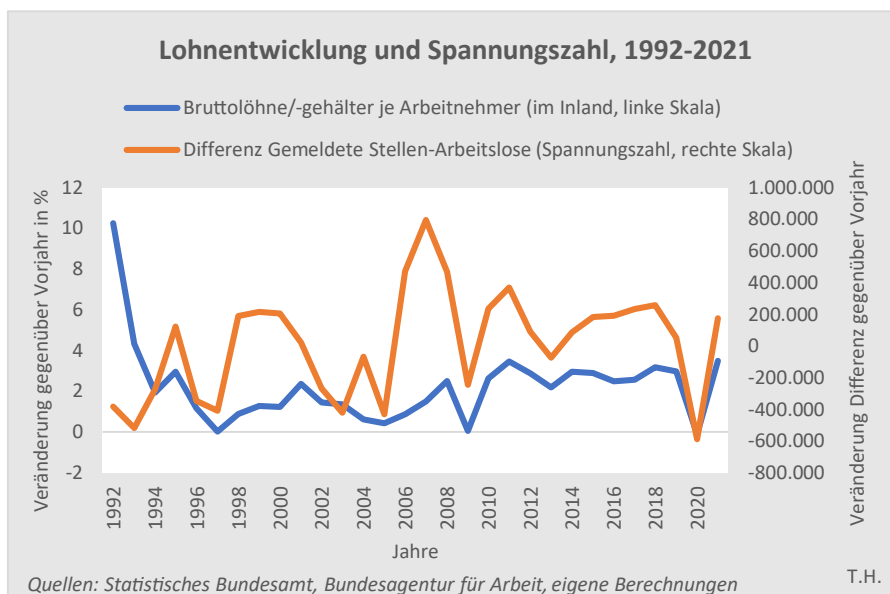
Nach 2008 ist ein Zusammenhang zwischen Löhnen und Arbeitslosenquote nur noch schwach, nach 2011 nicht mehr erkennbar. Während die Arbeitslosigkeit nahezu stetig sinkt, bleibt die Lohnentwicklung – von den Einbrüchen in den schweren Krisen 2009 und 2020 abgesehen – recht konstant.²

Legt man die Veränderungsrate der Arbeitslosenquote zugrunde, um festzustellen, ob eine sinkende (steigende) Zuwachsrate der Arbeitslosenquote mit einer steigenden (sinkenden) Zuwachsrate der Löhne einhergeht, wird ein Zusammenhang erkennbar. Allerdings zeigt sich auch hier, dass im Zeitraum 2011 bis 2019 die Arbeitslosenquote insbesondere in den Jahren 2014 bis 2018 sinkt, während die Lohnentwicklung vergleichsweise konstant bleibt (in der Grafik ist die Entwicklung der Arbeitslosenquote erneut auf umgekehrter Skala abgebildet, um den Zusammenhang besser abzubilden).

Die Elastizität der Lohnentwicklung mit Bezug auf die Entwicklung der Arbeitslosenquote (Zuwachsrate Löhne/Zuwachsrate Arbeitslosenquote) beträgt im Beobachtungszeitraum durchschnittlich -0,3. Der Elastizitätskoeffizient schwankt dabei zwischen -1,4 (1995) und +1,5 (2013; der Parameter ist im Beobachtungszeitraum nur in neun Jahren positiv und dann zumeist nur marginal). Das negative Vorzeichen des Parameters verweist auf den unterstellten Zusammenhang: steigt die Zuwachsrate der Arbeitslosenquote schwächt sich die Lohnentwicklung ab und umgekehrt.



Eine gewisse Abhängigkeit der Lohnentwicklung von der Entwicklung des Arbeitsmarkts lässt sich auch aus der Spannungszahl ablesen. Sie berücksichtigt neben der Zahl der Arbeitslosen (Arbeitsangebot) die Zahl der gemeldeten Stellen (Arbeitsnachfrage). Auf Basis von Monatswerten dient die Spannungszahl als Frühindikator für die Konjunktur.³ Sie ist die Differenz zwischen der Zahl der gemeldeten Stellen und der Zahl der Arbeitslosen minus derselben Differenz in der Vorperiode.

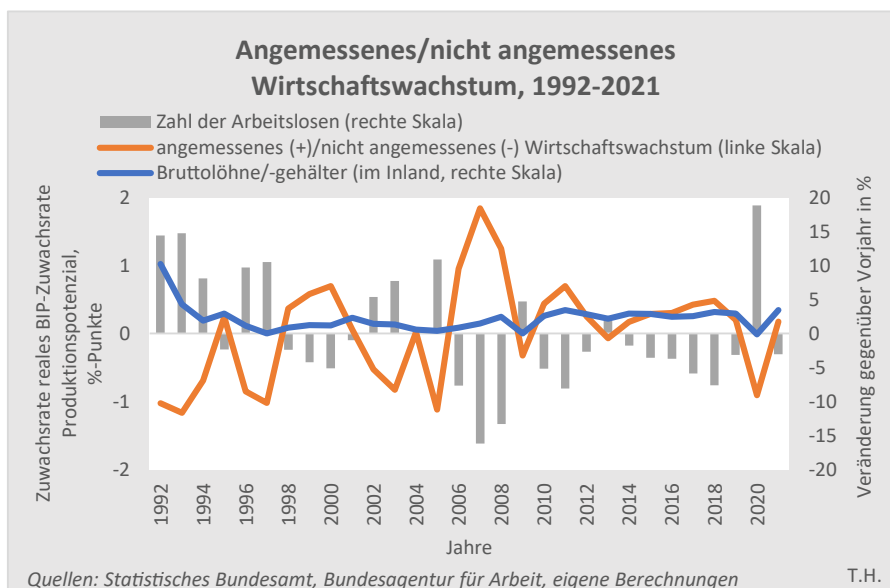
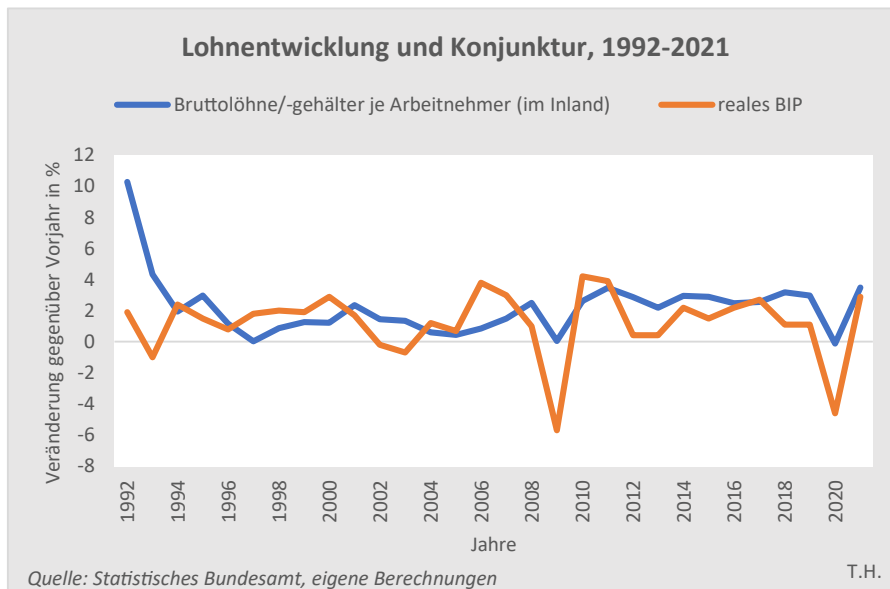


Konjunktur

Tatsächlich zeigt die Entwicklung der Konjunktur einen engen parallelen Verlauf mit der Lohnentwicklung.

Die Konjunktur bestimmt wiederum ganz wesentlich die Entwicklung am Arbeitsmarkt. Das erklärt sich durch die Entstehung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP). Es ist das Produkt aus der Zahl der Erwerbstätigen mal der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen oder auch der Zahl der Erwerbstätigen mal der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigenstunde. Die Arbeitslosigkeit sinkt (steigt), wenn die Zuwachsrates des realen BIP über (unter) der des Produktionspotenzials liegt. Letzteres ist das Produkt aus der Zahl der Erwerbstätigen plus der Zahl der Arbeitslosen (Arbeitskräftepotenzial) mal der

Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen.⁴ Solange der Arbeitsmarkt nicht vollbeschäftigt ist, ist das Wirtschaftswachstum angemessen, wenn es die Zuwachsrate des Produktionspotenzials übersteigt.



In dem hier diskutierten Zusammenhang dürfte ein weiterer Aspekt eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen: Ist die Konjunktur schwach, verweisen die Arbeitgeber gern darauf, dass dies den Spielraum für Lohnerhöhung begrenze. Ist die Konjunktur stark, verweisen die Gewerkschaften gern darauf, dass sich damit auch der Spielraum für Lohnersteigerungen erhöhe. Die Konjunktur dient also in Lohnverhandlungen zur Rechtfertigung von Lohnzugeständnissen und -forderungen.

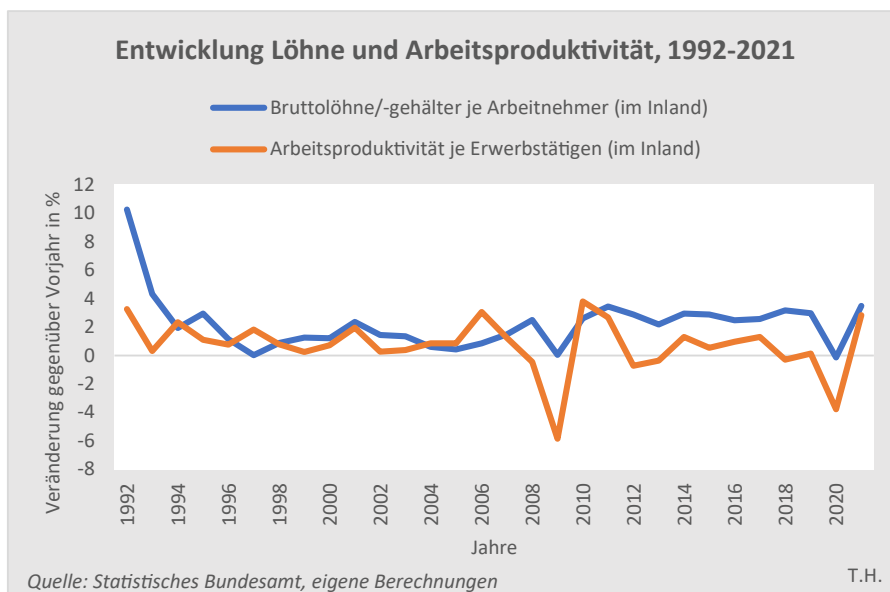
Der Elastizitätskoeffizient mit Bezug zur Konjunktur (Lohnentwicklung/Konjunktur) beträgt im Beobachtungszeitraum durchschnittlich 1. Der Parameter schwankt dabei zwischen 7,2 (2012) und -7,3 (2002). Die aufgezeigte Entwicklung von realem BIP, Arbeitsmarkt und Löhnen lässt es gerechtfertigt erscheinen, davon auszugehen, dass Konjunktur und Entwicklung des Arbeitsmarkts die Lohnentwicklung zumindest mitbestimmen.

Arbeitsproduktivität

Die Entwicklung des realen BIP je Erwerbstätigen oder auch des realen BIP je Erwerbstätigenstunde, die Arbeitsproduktivität (im Folgenden gemessen auf Basis der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen

im Inland), entscheidet mit darüber, wie stark die Lohnentwicklung als Kostenfaktor ins Gewicht fällt. Entwickeln sich die Löhne entsprechend der Arbeitsproduktivität, kann man von einer kostenneutralen Lohnentwicklung sprechen. Die Lohnentwicklung wird durch eine ihr entsprechende Entwicklung der Arbeitsproduktivität neutralisiert. Unter dieser Voraussetzung wird die Wettbewerbsfähigkeit nicht durch die Lohnentwicklung beeinflusst. Die Entwicklung der Löhne und der Arbeitsproduktivität zeigen einen engen parallelen Verlauf.

In schweren Wirtschaftskrisen, wie in den Jahren 2009 und 2020, bricht die Arbeitsproduktivität stärker ein, als die Löhne. Das liegt daran, dass ein Konjunkturunbruch vorübergehender Natur ist; die Löhne würden bei einer anhaltenden Konjunkturschwäche sicherlich angepasst, nicht aber sofort; Instrumente wie Kurzarbeit sorgen zudem dafür, dass Entlassungen begrenzt werden und damit auch der Druck auf die Lohnentwicklung gedämpft wird. Während im Zeitraum 1994 bis 2007 die Entwicklung der Löhne nahezu der Entwicklung der Arbeitsproduktivität entspricht, haben sich die Löhne im Zeitraum 2012 bis 2019 stärker entwickelt. Wenn die Entwicklung der Löhne der der Arbeitsproduktivität entspricht, wird sie zwar als Kostenfaktor neutralisiert, die Verteilung aber geht in dem Ausmaß zulasten der Beschäftigten, in dem die Lohnsteigerungen nicht zusätzlich der Verbraucherpreisentwicklung entsprechen. Steigen die Löhne entsprechend der Entwicklung der Arbeitsproduktivität plus der Verbraucherpreisentwicklung, kann man daher von einer kosten- und preisneutralen Lohnentwicklung sprechen. Der Elastizitätskoeffizient mit Bezug zur Arbeitsproduktivität (Lohnentwicklung/Entwicklung der Arbeitsproduktivität) beträgt im Beobachtungszeitraum 1,7. Er schwankt zwischen 21,6 (2019) und -11,2 (2018).

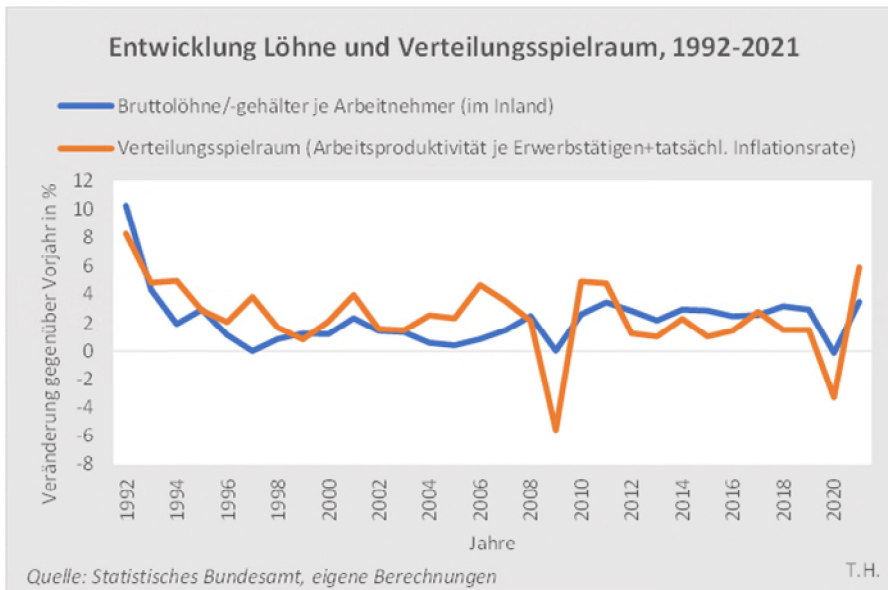


Verteilungsspielraum

Der Verteilungsspielraum kann vor dem zuletzt aufgezeigten Hintergrund als die Summe aus der Zuwachsrate der Arbeitsproduktivität plus der Zuwachsrate des Verbraucherpreisindex definiert werden.⁵ So unternimmt es auch der DGB in seinem jährlichen Verteilungsbericht: „Die Summe aus Preis- und Produktivitätssteigerung ergibt den neutralen Verteilungsspielraum.“⁶

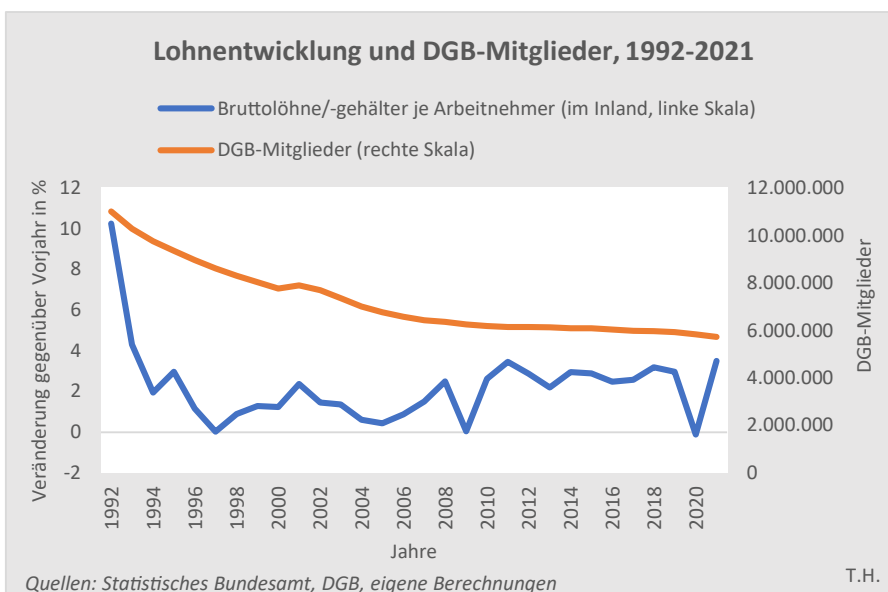
Die Entwicklung der Löhne und des Verteilungsspielraums zeigen einen engen parallelen Verlauf.

Die Definition des Verteilungsspielraums seitens des DGB spricht dafür, dass die Gewerkschaften diesen als Orientierungsgröße für ihre Lohnverhandlungen heranziehen. Der Elastizitätskoeffizient mit Bezug zum Verteilungsspielraum (Lohnentwicklung/Verteilungsspielraum) beträgt im Beobachtungszeitraum durchschnittlich 0,9. Er schwankt zwischen 2,7 (2015) und -0,01 (2009).



Stärke der Gewerkschaften

Ob die Gewerkschaften – und auch die Beschäftigten individuell – ihre Lohnvorstellungen durchsetzen können, hängt mit von ihrer Verhandlungsstärke bzw. ihrer Durchsetzungskraft ab. Ein Anhaltspunkt dafür seitens der Gewerkschaften ist deren Mitgliederzahl.⁷



Im Beobachtungszeitraum hat sich die Zahl der DGB-Mitglieder halbiert. Das könnte die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften und mit ihnen der Beschäftigten geschwächt haben und damit auch die Lohnentwicklung.⁸

Strategie der Gewerkschaften

Die Strategie der Gewerkschaften ist es, den Verteilungsspielraum aus Produktivitätsentwicklung plus tatsächlicher Inflationsrate auszuschöpfen. Das ist aber nur eine Orientierungsgröße. Weitere Ziele, wie die Sicherung von Arbeitsplätzen, werden genannt.⁹

Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn soll gewährleisten, dass eine bestimmte Lohnuntergrenze nicht unterschritten wird. Er soll noch im laufenden Jahr auf 12 Euro steigen. Das würde gegenüber Vorjahr, in dem der Mindestlohn zunächst 9,50 Euro und dann 9,60 Euro betrug, einer Steigerung von rund 26 Prozent entsprechen.

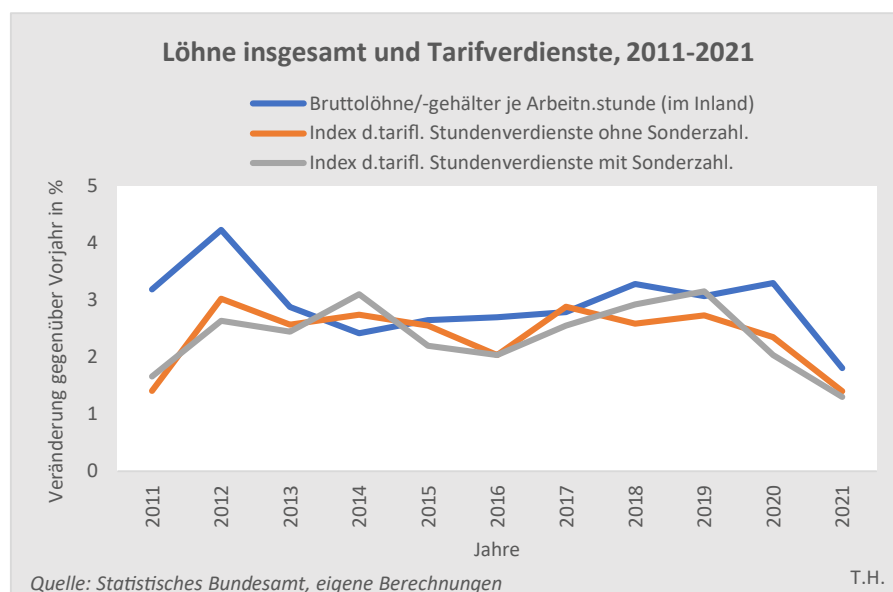
Wie werden sich die Löhne in Deutschland in den kommenden Jahren entwickeln?

Es konnte oben festgestellt werden, dass die Lohnentwicklung vielen Einflussfaktoren unterworfen sein kann.¹⁰ Besondere Bedeutung fällt laut obigem Befund der Verbraucherpreisentwicklung, der Konjunktur und der Entwicklung der Arbeitsproduktivität zu. Zu berücksichtigen sind darüber hinaus Stärke und Strategie der Gewerkschaften und die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns.

Die Verbraucherpreisentwicklung fällt gemessen am Inflationsziel der EZB und der Inflation in den Vorjahren zurzeit sehr hoch aus. Es ist schwer bis unmöglich vorherzusagen, wie sie sich in den kommenden zwei Jahren entwickeln wird. Das gilt umso mehr, weil, erstens, die eine große Krise, die Coronapandemie, noch nachwirkt, noch nicht überwunden ist und auch weiterhin einen großen Unsicherheitsfaktor hinsichtlich ihrer weiteren Entwicklung darstellt, und weil, zweitens, bereits die nächste große Krise eingetreten ist – der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine und die im Gegenzug verhängten Sanktionen –, die wiederum die nationale und internationale Entwicklung erheblich belastet und einen weiteren großen Unsicherheitsfaktor darstellt.

Aufgrund der Auswirkungen jener Krisen, genannt seien hier nur weiter drohende Unterbrechungen von Lieferketten und zunächst weiter steigende Energie- und Nahrungsmittelpreise, ist es sinnvoll, zunächst von einer anhaltend hohen Inflation auszugehen.

Gleichzeitig droht sich die Konjunktur zu verlangsamen, was in der Regel zulasten der Entwicklung der Arbeitsproduktivität und des Arbeitsmarkts geht. Das wiederum droht, die Gewerkschaften und die Beschäftigten insgesamt in ihrer Verhandlungsposition zu schwächen. Die Entwicklung der tariflichen Stundenverdienste (Gesamtwirtschaft) zeigt im Beobachtungszeitraum (zugrunde liegende Daten liegen erst ab dem Jahr 2010 vor) einen ähnlichen Verlauf wie die Entwicklung der Bruttolöhne/-gehälter je Arbeitnehmerstunde.



Die besonders kräftige, einmalige Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in diesem Jahr wirkt sich unmittelbar auch auf die Zuwachsraten der Löhne insgesamt aus. Dass sie mittelfristig dazu beitragen

kann, auch die Arbeitsproduktivität zu steigern, dürfte für den hier gewählten Prognosezeitraum noch nicht ins Gewicht fallen. Die mittel- bis langfristigen Auswirkungen der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns auf die allgemeine Lohnentwicklung, auf die Entwicklung der Tarifverdienste wie auch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung ist ein eigenes Thema, das nur erwähnt werden soll, aber für die Fragestellung hier vernachlässigt werden kann.

Während also Inflation und Strategie der Gewerkschaften für steigende Lohnabschlüsse sprechen, sprechen die hohe Unsicherheit, die wahrscheinliche Abschwächung der Konjunktur und die davon negativ betroffene, in den zurückliegenden Jahren ohnehin an Kraft eingebüßte Verhandlungsstärke der Gewerkschaften dagegen. Letztere werden sich unter den erwarteten konjunkturellen Voraussetzungen eher wieder auf die Beschäftigungssicherung konzentrieren. Dabei sind meiner Wahrnehmung nach seit vielen Jahren die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von schwachen Lohnabschlüssen auf Nachfrage, Konjunktur, Beschäftigung und Preise in der strategischen Ausrichtung der Gewerkschaften vernachlässigt worden, bzw. hat dies im Rahmen von Tarifverhandlungen keine Rolle gespielt; das gilt auch für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Auch das ist ein eigenes Thema, das hier nur Erwähnung finden soll. Es spielt für die Fragestellung hier insoweit eine Rolle, weil vor diesem Hintergrund davon ausgegangen werden darf, dass jene gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen auch bei den anstehenden Tarifverhandlungen keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Die allgemeine Prognose für die Lohnentwicklung in den kommenden zwei Jahren lautet daher: die Gewerkschaften werden ihre Lohnforderungen in Höhe der Inflation oder mehr noch des Verteilungsspielraums nicht durchsetzen können. Die um die Inflationsrate bereinigten Löhne (Reallöhne) würden demnach sinken.

Unter Zugrundelegung der bereits oben genannten Elastizitäten kann auch eine quantitative Einschätzung vorgenommen werden. Es sei jedoch angemerkt, dass diese Quantifizierung – nicht nur mit Blick auf diese Prognose – nicht zwingend zielführender ist, als die oben erläuterte allgemeine Prognose und die ihr zugrunde liegenden Zusammenhänge. Letztere helfen, potenzielle Fehlentwicklungen zu erkennen. Die Wirtschaftspolitik und die Tarifparteien sollten versuchen, diese möglichst klein zu halten. Eine darüberhinausgehende Quantifizierung kann diese Orientierung zusätzlich erleichtern.

Die Lohnelastizität mit Bezug auf die Preisentwicklung (Zuwachsrates Löhne/Zuwachsrates Preise) schwankt zwischen 5,8 (2015) und -0,2 (2020). Grundsätzlich sollte man davon ausgehen, dass mit den Preisen auch die Löhne steigen, der Elastizitätskoeffizient also positiv ist. In Krisen, wie in 2009 und 2020, fällt die Elastizität geringer aus, als im Aufschwung. Ich unterstelle für 2022 eine schwache Elastizität von 0,5. Das hieße, einer Inflationsrate von 6,1 Prozent, wie sie der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) für das laufende Jahr zuletzt prognostiziert hat¹¹, würde eine Lohnsteigerung von 3,1 Prozent entsprechen. Für das Jahr 2023 rechnet der SVR mit einer Inflationsrate von 3,4 Prozent. Entsprechend würden die Löhne in 2023 um 1,7 Prozent zulegen. Da das Wirtschaftswachstum im laufenden Jahr nur 1,8 Prozent betragen soll, im folgenden Jahr aber 3,6 Prozent, soll für 2023 auch eine höhere Elastizität unterstellt werden. Ich unterstelle eine Elastizität von 1. Die Löhne würden also im folgenden Jahr um 3,4% zulegen. Der SVR prognostiziert folgende Lohnentwicklung: „Für das Jahr 2022 erwartet der Sachverständigenrat ein Wachstum der von den Unternehmen tatsächlich gezahlten Löhne (Effektivlöhne) von 2,5 %. Im kommenden Jahr dürften die Löhne um 4,4 % steigen.“¹² Die unterschiedliche Abgrenzung und große Unsicherheit berücksichtigend, auf die auch der SVR verweist, sowie bedenkend, dass bis hierher in die Berechnung nur ein Einflussfaktor – die Preisentwicklung – einbezogen wurde, liegen die prognostizierten Lohnentwicklungen nicht so weit auseinander: hier 2022: 3,1 Prozent; SVR 2022: 2,5 Prozent; hier 2023: 3,4 Prozent; SVR 2023: 4,4 Prozent.

Entsprechend lassen sich auch Prognosen auf Basis eigener oder von anderen Instituten vorgenommener Prognosen für die oben besprochenen Einflussfaktoren erstellen. Legt man bspw. die jüngsten Prognosen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) zugrunde, erhält man aufgrund anders anzusetzender Elastizitäten abweichende Ergebnisse.¹³

Berücksichtigt werden sollen auch die Bedeutung der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und die Stärke der Gewerkschaften. Laut Statistischem Bundesamt wurden im April 2019 deutschlandweit 1,4 Millionen Menschen mit dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt. 3,5 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland.¹⁴ Das berücksichtigend, fällt die allgemeine Lohnsteigerung im laufenden Jahr wegen des einmalig starken Anstiegs des gesetzlichen Mindestlohns um etwa 0,9 Prozentpunkte höher aus.

Die Stärke bzw. Schwäche der Gewerkschaften wird insoweit berücksichtigt, als dass hier davon ausgegangen wird, dass sie Lohnforderungen entsprechend der aktuell hohen Inflationsrate aufgrund der aufgezeigten Rahmenbedingungen nicht werden durchsetzen können. Würden sie es, würde der Druck auf die Europäische Zentralbank (EZB) steigen, ihre Geldpolitik stärker zu straffen, was wiederum Konjunktur, Arbeitsmarkt und Lohnverhandlungsmacht der Gewerkschaften einschränken würde. Lohnsteigerungen um die 3 Prozent, wie hier prognostiziert, würden der EZB – auch nach Aussagen ihres Chefvolkswirts – demgegenüber keine Sorgen bereiten.¹⁵

Einen Mittelwert aus meinen Berechnungen für die einzelnen Einflussfaktoren zugrunde gelegt, prognostiziere ich abschließend für das Jahr 2022 eine Zuwachsrate der Bruttolöhne/-gehälter je Arbeitnehmer von 3,9 Prozent und für das Jahr 2023 von 3,3 Prozent. Die eigene Prognose unterscheidet sich stärker von der des SVR, als von der des BMWK. Es sei allerdings noch einmal betont, dass diese Unterschiede, erstens, unterschiedlichen Abgrenzungen der Indikatoren und unterschiedlichen Berechnungsmethoden geschuldet sein können, und, zweitens, dass sie dennoch Orientierung geben, in welcher Spannbreite sich die allgemeine Lohnentwicklung entwickeln könnte. Für die Orientierung der Wirtschaftspolitik ist m.E. die Berücksichtigung der oben aufgezeigten Zusammenhänge ausschlaggebend, auf deren Basis schließlich auch, wie hier beispielhaft aufgezeigt, nachvollziehbare, quantitative Einschätzungen vorgenommen werden können.¹⁶

| Prognosen Lohnentwicklung, 2022 und 2023 | | |
|--|------------|------------|
| | 2022 | 2023 |
| Eigene Prognose | 3,9 | 3,3 |
| SVR | 2,5 | 4,4 |
| BMWK | 4,0 | 3,7 |

Quellen: eigene Berechnungen; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), Aktualisierte Konjunkturprognose 2022 und 2023, 30. März 2022 (Tabelle 10, Effektivlöhne); Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Eckwerte der Frühjahrsprojektion 2022, in: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht, Mai 2022, 27. April 2022 (Tabelle 2, Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer)

¹ Siehe hierzu weiter unten ausführlich unter Arbeitsproduktivität.

² Eine Ursache dafür könnte sein, dass 2005 Hartz IV in Kraft trat. Mit dieser veränderten Arbeitsmarktgesetzgebung wird in Verbindung gebracht, dass sie den Druck auf Arbeitslose erhöht habe, Beschäftigung auch dann anzunehmen, wenn diese nicht Qualifikation und zuvor erhaltenem Lohn entspricht, und dass sie Beschäftigte, aus Angst, nach einem Jahr Arbeitslosigkeit in Hartz IV zu fallen, dazu bewege, bei Lohnverhandlungen zurückhaltender zu sein, was auch zur Schwächung der Gewerkschaften beigetragen habe. Die seit 2005 deutlich gesunkene Arbeitslosigkeit und der viel thematisierte Fachkräftemangel spiegeln sich in der allgemeinen Lohnentwicklung zumindest nicht wider – nicht einmal in der Tarifentwicklung von Wirtschaftszweigen, die besonders von Fachkräftemangel betroffen sein sollen (vgl. zuletzt hier: <https://twitter.com/ThorstenHild/status/1525410496068964352>). Dieser Befund ist insoweit von grundsätzlicher Bedeutung, als dass er verdeutlicht,

dass nicht automatisch davon ausgegangen werden kann, dass eine niedrigere Arbeitslosenquote oder eine daran gemessene Anspannung des Arbeitsmarkts („tightening labour market“) die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften stärkt und damit ein stärkeres Wachstum der Löhne unterstützt; so jüngst erst Isabel Schnabel in einem lesenswerten Thread, allerdings zum Wirtschaftsraum der Europäischen Währungsunion, hier: https://twitter.com/Isabel_Schnabel/status/1525128485752164353. Isabel Schnabel: „The euro area unemployment rate is at a historical low and firms are reporting scarcity of labour. The tightening labour market strengthens the bargaining power of workers, supporting a pick-up in wage growth.“ Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass die Arbeitslosenquote, wie Isabel Schnabel schreibt, zwar „historisch niedrig“ sein mag; sie liegt aber mit 6,8% im März 2022 (letztes Veröffentlichungsdatum bei Erstellung dieses Beitrags) immer noch hoch. Dabei zählt nach der von Eurostat aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit von Arbeitsmärkten verwendeten Methode der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO, schon nicht länger als arbeitslos, wer 1 Stunde die Woche arbeitet (Hintergrund zur ILO-Arbeitsmarktstatistik: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html>). Das weiter gefasste, unausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial liegt mit 14,5% im 4. Quartal 2021 (letztes Veröffentlichungsdatum bei Erstellung dieses Beitrags) mehr als doppelt so hoch (Hintergrund zum Indikator Unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial bzw. Labour market slack: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics&olid=554119). Aktuellste Daten können hier abgerufen werden: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/main/data/database>. Auf Basis dieser Daten lassen sich anhand der in diesem Beitrag für Deutschland angewandten Systematik auch für die Europäische Währungsunion und einzelne Länder innerhalb und außerhalb des Währungsraums verlässlichere Aussagen über den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Lohnentwicklung treffen. Das gilt auch für die anderen hier für Deutschland untersuchten quantitativen Einflussfaktoren auf die Lohnentwicklung. – Interessant erscheint in dem hier diskutierten Zusammenhang auch eine neuere Analyse der Ökonomen David Ratner und Jae Sim, in der es u.a. heißt: „From our theoretical point of view, the lack of inflation pressure in the current situation reflects the lack of bargaining power of workers despite the extremely low rate of unemployment. In stark contrast to the standard New Keynesian result, we find that non-monetary factors are an important determinant of inflation dynamics. Instead, we show that the process that governs inflation dynamics is intimately related to the distribution of bargaining power between workers and firms.“ (David Ratner, Jae Sim, Who Killed the Phillips Curve? A Murder Mystery, Finance and Economics Discussion Series, Federal Reserve Board, Washington, D.C, September 2021, <https://www.federalreserve.gov/econres/feds/files/2022028pap.pdf>) Die Ökonomen nehmen Bezug auf die Arbeiten Michal Kaleckis. Eine Auswahl seiner Arbeiten in deutscher Sprache findet sich in diesem Band, der auch die Essays enthält, die die Zusammenhänge thematisieren, auf die sich Ratner und Sim in ihrer Untersuchung beziehen: Michal Kalecki, Krise und Prosperität im Kapitalismus, Ausgewählte Essays 1933-1971, Hrsg. von Kazimierz Laski und Josef Pöschl, Marburg 1987, <https://www.metropolis-verlag.de/Krise-und-Prosperitaet-im-Kapitalismus/01/book.do>.

³ Vgl. Claus Köhler, Die Spannungszahl, Ein Indikator der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Arbeitspapiere des Instituts für Empirische Wirtschaftsforschung, Volume 10, Berlin 1993

⁴ Vgl. Claus Köhler, zuletzt in: Wirtschaftspolitisches Umdenken in der globalen Welt, Volkswirtschaftliche Schriften, Band 570, Berlin 2019

⁵ Hier wird nicht weiter thematisiert, dass die Orientierung an der Entwicklung der Arbeitsproduktivität plus der tatsächlichen Inflationsrate problematisch ist. Für einen preisstabilitätsorientierten Verteilungsspielraum würde statt der tatsächlichen Inflationsrate das Inflationsziel der EZB von 2% zugrunde gelegt.

⁶ Vgl. DGB, Verteilungsbericht 2021, 23.01.2021, <https://www.dgb.de/themen/++co++37dffeb0-5bc3-11eb-ac48-001a4a160123>

⁷ Ein anderer Indikator ist die Tarifbindung. Hierzu stellt das Statistische Bundesamt u.a. fest: „Für 47 % der Beschäftigten im Westen und 55 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Osten gab es keinen Tarifvertrag...Die Entwicklung der Tarifverträge zeigt einen Rückgang der Tarifbindung sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern. Im früheren Bundesgebiet galt 1998 für 76 % der Beschäftigten ein Tarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit im Westen zwischen 1998 und 2019 (53 %) um 23 Prozentpunkte gesunken. In Ostdeutschland galten 1998 für 63 % der Angestellten Branchen- oder Firmentarifverträge. Bis 2019 (45 %) ist dieser Anteil um 18 Prozentpunkte gesunken.“ (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>)

⁸ „Wir haben schon deutlich bessere Zeiten gesehen. Und wir müssen dringend auch noch mehr Menschen für uns begeistern. Denn ohne Mitglieder sind wir nichts.“ So die neue DGB-Vorsitzende, Yasmin Fahimi, am Tag ihrer Wahl am 9. Mai 2022 (<https://www.deutschlandfunk.de/wirtschaft-und-gesellschaft-komplette-sendung-09-05-dlf-df822ab4-100.html>).

⁹ Siehe dazu erst am 17. April 2022 der ehemalige, aber zum Zeitpunkt des Interviews noch amtierende DGB-Vorsitzende, Reiner Hoffmann, im Interview mit dem "Redaktionsnetzwerk Deutschland", Meldung, hier:

<https://www.deutschlandfunk.de/dgb-chef-hoffmann-inflationsausgleich-als-wichtiges-ziel-106.html>: „Aufgrund der aktuellen Krise werde bei den anstehenden Tarifrunden neben fairen Löhnen aber auch die Beschäftigungssicherung im Zentrum stehen, erklärte Hoffmann.“

¹⁰ Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass der Präsident der Deutschen Bundesbank, Joachim Nagel, erst jüngst auf einem hochkarätig besetzten Panel zur folgenden Einschätzung gelangte: „Regarding wage bargaining: I am not sure if the people are listening to Philip Lane (Anmerkung, T.H., siehe zur Einschätzung des Chefvolkswirts der EZB, Philip Lane, Endnote 15 unten). I guess there is a much simpler explanation. When the people going to the super market and they see how the prices went up over the last 12 month, and taking the German numbers, above 7%, I think that was cristal clear from the beginning, when I was part of the discussion, I say that is not a surprise, when the unions coming up in such a situation and asking for higher nominal wages, so definitely I will not say that it is ending up in a wage price spiral, but it seems to be clear, that the wage moderation we saw over ten years in Germany, this time is over now, and I think it is more a natural process that is coming out of these high prices, so it seems to be the case we shouldn't be too reluctant here, that relieve might come from the wage negotiations. I believe that in the second half when all these wage negotiations – normally they starting in the second half of this year in Germany – we will see high numbers coming from the wage negotiations...“ (Österreichische Nationalbank, SUERF, The European Money and Finance Forum, The return of inflation, 49th OeNB Economics Conference and 35th SUERF Colloquium, May 23and 24, 2022, Policy panel, Monetary policy, policy interaction and inflation in a post-pandemic world with severe geopolitical tensions, <https://www.youtube.com/watch?v=MOKJBRwP8>, ab Minute 1:12)

¹¹ Vgl. SVR, Pressemitteilung vom 30. März 2022, <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/presse/details/russischer-angriffskrieg-und-energiepreise-verschlechtern-wirtschaftliche-aussichten-dramatisch.html>

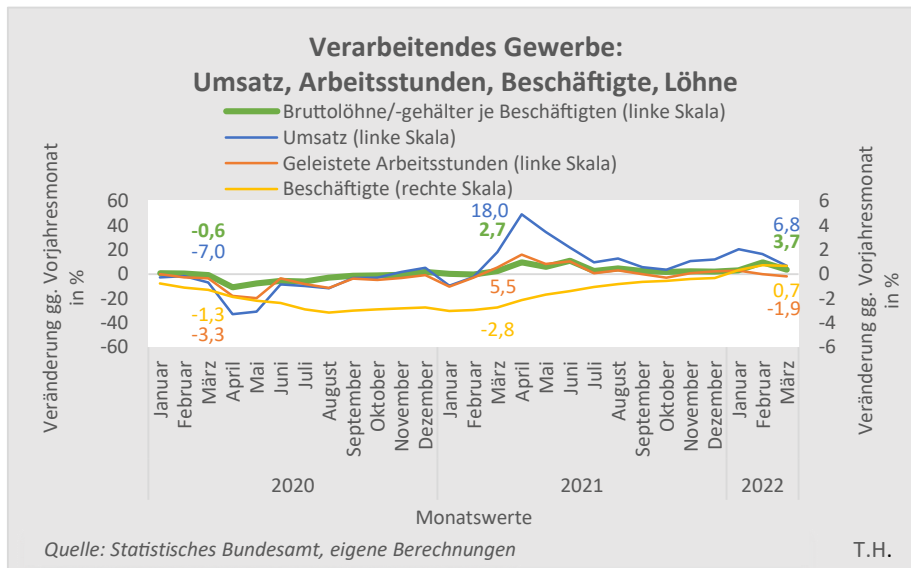
¹² Vgl. zur vom SVR prognostizierten Entwicklung der Effektivlöhne auch das Gesamtgutachten, Ziffer 70, und Tabelle 10, aus der hervorgeht, dass der SVR die „Bruttolöhne und -gehälter (Inlandskonzept) je Arbeitnehmerstunde“ zugrunde legt (https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Konjunkturprognosen/2022/KJ2022_Gesamtausgabe.pdf). In diesem Beitrag werden die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer zugrunde gelegt.

¹³ Vgl. Eckwerte der Frühjahrsprojektion, in: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/schlaglichter-der-wirtschaftspolitik-05-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=16; das BMWK legt – wie in diesem Beitrag – Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer zugrunde.

¹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt, Knapp zwei Millionen Jobs profitieren von Mindestloohnerhöhung 2019, Pressemitteilung Nr. 238 vom 29. Juni 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_238_623.html;jsessionid=D982A913799C8665B53752A13AD8FFBA.live?11; in dieser Zahl liegt eine Unsicherheit; sie ist dadurch begründet, dass mit Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro die Zahl derer, die vom Mindestlohn profitieren, steigt (vgl. Statistisches Bundesamts, 7,8 Millionen Niedriglohnjobs im April 2021, Pressemitteilung Nr. 586 vom 20. Dezember 2021 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/12/PD21_586_62.html)); darin heißt es: „Bezogen auf die nun vorliegenden Zahlen von April 2021 bedeutet dies, dass knapp 7,2 Millionen Beschäftigte beziehungsweise 92 % der Beschäftigten im Niedriglohnsektor von dieser geplanten Mindestloohnerhöhung profitieren würden. Zu den übrigen 8 % gehören mit Praktikantinnen und Praktikanten sowie Minderjährigen auch Personengruppen, die zwar zum Niedriglohnsektor zählen, bei denen eine Mindestloohnerhöhung aber nicht unmittelbar zu einer Verdienststeigerung führen würde.“ Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, wie hoch genau die Lohnsteigerungen dieser Gruppe dadurch ausfallen; vgl. hierzu auch meinen Austausch mit dem Statistischen Bundesamt auf Twitter hier: <https://twitter.com/destatis/status/1521093391286775808>; zur Verdeutlichung: angenommen, alle oben erwähnten 7,2 Millionen Menschen – und nicht nur die 1,4 Millionen – würden durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro eine Lohnsteigerung von 26 Prozent erhalten, würde die allgemeine Lohnsteigerung 2022 nicht 3,9 Prozent, sondern rund 7 Prozent betragen).

¹⁵ Vgl. Interview mit Philip R. Lane vom 25. Januar 2022, <https://www.ecb.europa.eu/press/inter/date/2022/html/ecb.in220125~bcca1469e6.en.html>, derselbe erneut in einer Rede am 5. Mai 2022, <https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2022/html/ecb.sp220505~dcbd30ecb6.en.html>: „In assessing wage developments, it is also relevant that, under typical conditions and allowing for labour productivity growth at about one per cent, nominal wage growth at three per cent is consistent with the two per cent inflation target.“ – Ohne den einmaligen, kräftigen Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns 2022 würde die Lohnsteigerung 2022 um etwa 0,9 Prozentpunkte niedriger ausfallen, also bei 3 Prozent liegen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags berichtet der Deutschlandfunk über einen Tarifabschluss der ÄrztInnen von 3,35 Prozent rückwirkend zum 1. Oktober 2021 bis Ende 2022 (<https://www.deutschlandfunk.de/einigung-fuer-aerztinnen-und-aerzte-an-kommunalen-kliniken-erzielt-102.html>). Weiter heißt es: „Angesichts der Preisentwicklung soll demnach bereits zum 1. Januar erneut über die Gehälter verhandelt werden...Die Gewerkschaft war mit der Forderung von 5,5 Prozent mehr Geld in die Verhandlungen gegangen.“ – Der in der Nacht zum 19. Mai erzielte

Tarifabschluss für kommunale Kitabeschäftigte und SozialpädagogInnen erhöht laut Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) die Personalkosten um jährlich 3,7% (vgl. Frank Specht, Mehr Geld und freie Tage für Kita-Erzieher, in: Handelsblatt vom 19.05.2022, https://www.handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/einigung-im-tarifstreit-mehr-geld-und-freie-tage-fuer-kita-erzieher/28357334.html?utm_term=organisch&utm_campaign=standard&utm_content=ne&utm_medium=social&utm_source=Twitter#Echo-box=1652914893). Verdi und der Beamtenbund wollten eine Höhergruppierung aller 330.000 Beschäftigten erreichen, das erzielte Ergebnis ist eine Zulage. Eine Höhergruppierung hätte Gehaltssteigerungen von bis zu 330 Euro im Monat bedeutet. Die Zulagen fallen mit monatlich 130 bis 180 Euro wesentlich geringer aus. – Die Bruttolöhne und -gehälter der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe lagen im März (letztes Veröffentlichungsdatum bei Erstellung dieses Beitrags) um 3,7% über dem Niveau des Vorjahresmonats.



¹⁶ Diese Vorgehensweise lässt sich auch für die Europäische Währungsunion und einzelne Länder innerhalb und außerhalb des Währungsraums anwenden. Daten und Informationen zu den untersuchten Einflussfaktoren liegen in der Regel vor, wenn auch die Zeitreihen nicht immer so weit zurückreichen (siehe auch Endnote 2 oben).

Dezernat Zukunft

Institut für Makrofinanzen

Das Dezernat Zukunft ist eine überparteiliche Vereinigung, die Geld-, Finanz- und Wirtschaftspolitik verständlich, kohärent und relevant erklären und neu denken will. Dabei leiten uns unsere Kernwerte:

Demokratie, Menschenwürde und breit verteilter Wohlstand.

 www.dezernatzukunft.org

 [@DezernatZ](https://twitter.com/DezernatZ)

Diese Arbeit wurde unterstützt von der European Climate Foundation, Franziska-und-Otto-Bennemann Stiftung, Institute for New Economic Thinking, New Economics Foundation und Open Philanthropy.

Impressum

Veröffentlicht durch:

Dezernat Zukunft e.V.,
Tieckstraße 37, 10115 Berlin
www.dezernatzukunft.org

Vertretungsberechtigter Vorstand:

Dr. Maximilian Krahé

Vorstand:

Dr. Maximilian Krahé, Maximilian Paleschke, Nicolas Gassen

Vereinsregister des Amtsgerichts Charlottenburg

Vereinsregisternummer 36980 B

Inhaltlich Verantwortlicher nach §18 MstV: Dr. Maximilian Krahé

Herausgeber:

Dr. Maximilian Krahé, Köln
E-Mail: max.krahe@dezernatzukunft.org

Design:

Burak Korkmaz

Diese Arbeit von Dezernat Zukunft ist lizenziert unter der CC BY-NC 4.0



Die Inhalte können mit klarer Kennzeichnung der Quelle und, sofern angegeben, unter Angabe des Autors bzw. der Autorin verwendet werden.