

## Lohnunterschiede nach Betrieben und Branchen

Im ersten Teil dieser Arbeit wird den Ursachen für die großen Lohnunterschiede zwischen Industriebetrieben nachgegangen, im zweiten Teil werden die Lohnunterschiede zwischen Industriebranchen untersucht<sup>1)</sup>

### Spitzenbetriebe zahlen weit höhere Löhne

Die durchschnittlichen Lohnkosten je Beschäftigten schwanken von Betrieb zu Betrieb sehr stark. Eine Berechnung der Lohnkosten für 188 Aktiengesellschaften<sup>2)</sup> hat gezeigt, daß die Lohnkosten je Beschäftigten in den Spitzenbetrieben (mit hoher Produktivität) bis zu viermal so hoch sind wie in den am wenigsten zahlenden Aktiengesellschaften.

Diese großen Unterschiede in den Lohnkosten, die auch innerhalb einer Branche beachtlich sind (2 : 1 in der Metallbranche), haben weitreichende Implikationen. Besonders eine Lohnforderung in Form von Sockelbeträgen bedeutet — prozentuell gesehen — eine sehr hohe Belastung für die schwachen Betriebe und eine geringe Belastung für die Spitzenbetriebe.

Die Lohn- und Gehaltsunterschiede nach Betrieben haben — abgesehen von Leistungsanreiz und sozialen Aspekten — eine wichtige Funktion, die nicht immer hinreichend betont wird. Durch hohe Löhne können vor allem qualifizierte Arbeitskräfte angelockt werden. Der hohe Qualifikationsgrad der Arbeitskraft schlägt sich dann wieder in den Gewinnen des Betriebes nieder (man denke z. B. an einen Erfinder oder an einen Spitzenkoch in einem Restaurant).

Sehr vereinfacht kann man vielleicht sagen: in Frankreich und der Sowjetunion gelingt es vor allem der Waffenindustrie, die Spitzenkräfte des Arbeitsmarktes anzuziehen; in England können sich besonders die Finanzinstitutionen die besten Leute holen. Wer kann in Österreich durch hohe Löhne und Gehälter Spitzenarbeitskräfte anlocken?

### Ergebnisse der Regressionsanalyse

Diese Untersuchung will ergründen, worauf die Unterschiede in den Lohnkosten der Aktiengesellschaften zurückzuführen sind. Als statistische Quelle wurde die bereits angeführte Untersuchung verwendet, die

<sup>1)</sup> Diese Arbeit ist die gekürzte und aktualisierte Version eines Teiles der "Verteilungsstudie", die das WIFO im Auftrag des Bundesministeriums für Finanzen erstellte.

<sup>2)</sup> Siehe Walterskirchen, E., Hess, W., Lohnkostenvergleich der österreichischen Aktiengesellschaften, im Auftrag der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie Wien 1983.

auf den Geschäftsberichten von 188 Aktiengesellschaften beruht. Mit Hilfe einer Regressionsanalyse (Querschnittsregression) wurde der Einfluß der nachstehenden Faktoren auf das Lohnniveau überprüft:

- Ertragslage (Bruttogewinne je Beschäftigten),
- Betriebsgröße,
- Eigentumsverhältnisse,
- Standort der Betriebe

Die Querschnittsregressionen führten zu den im Kasten zusammengefaßten Ergebnissen.

Die Lohnunterschiede zwischen den Betrieben lassen sich etwa zur Hälfte mit Hilfe dreier Faktoren erklären: Gewinnlage der Betriebe, regionaler Standort und Eigentumsverhältnisse der Betriebe. Ein Determinationseffizient  $R^2$  von 0,5 ist nur verglichen mit Zeitreihenregressionen niedrig, für Querschnittsre-

### Querschnittsregressionen

$$\frac{P}{B} = 245.011 + 0,33 G$$

(3)      (12)

$$R^2 = 0,34$$

$$\frac{P}{B} = 273.543 + 0,32 G - 0,08 RE$$

(4)      (13)      (28)

$$R^2 = 0,40$$

$$\frac{P}{B} = 249.718 + 0,31 G - 0,07 RE +$$

(5)      (12)      (32)

$$+ 0,39 M + 0,34 S + 0,22 K$$

(32)      (36)      (56)

$$R^2 = 0,47$$

$$\frac{P}{B} = \text{Personalaufwand je Beschäftigten}$$

$$G = \text{Bruttogewinne (Nicht-Lohnkosten) je Beschäftigten,}$$

$$RE = \text{Agrarquote des Bezirks, in dem die Hauptproduktionsstätte liegt}$$

$$M = \text{multinationale Betriebe (in Dummy-Form: 100 000 und 0)}$$

$$S = \text{verstaatlichte Betriebe (in Dummy-Form: 100 000 und 0)}$$

$$K = \text{Konzernbetriebe der Banken (in Dummy-Form: 100 000 und 0)}$$

Zahlen in Klammern  $t$ -Statistik

Für 127 Industrie-Aktiengesellschaften (ohne Sonstige und Banken)

gressionen (ohne Zeittrend) mit mehr als 100 Betrieben erscheint ein solcher relativ hoch<sup>3</sup>)

Die wichtigste Einflußgröße ist die Gewinnlage der Betriebe. Firmen, die gut verdienen, zahlen auch gut. Die Lohnunterschiede zwischen den Aktiengesellschaften gehen zu etwa einem Drittel auf die unterschiedliche Gewinnlage zurück.

Weiters beeinflusst der Standort das Lohn- und Gehaltsniveau. In der Stadt werden höhere Löhne gezahlt als auf dem Land. Gewinnlage und Standort können zusammen 40% der Lohnunterschiede erklären. Darüber hinaus spielen die Eigentumsverhältnisse eine Rolle. Multinationale Konzerne und die verstaatlichte Industrie zahlen in Österreich besonders gut. Die Betriebsgröße hat dagegen keinen signifikanten Einfluß auf die Lohnkosten der Aktiengesellschaften.

Die verbleibenden Unterschiede dürften überwiegend auf Qualifikationsanforderungen, die Schwere der Arbeit und auf den Anteil der Frauenarbeit zurückgehen, für die keine betriebspezifischen Daten verfügbar sind.

#### **Ertragslage entscheidend für betriebliche Lohnunterschiede**

Als Indikator der Ertragslage wurde die Brutto-Gewinnspanne, die Differenz zwischen Wertschöpfung und Personalaufwand, berechnet<sup>4</sup>). Die Höhe der Bruttogewinne eines Betriebes wird durch die Kapitalintensität, die sich in den Abschreibungen und Aufwandszinsen niederschlägt, und die Gewinnlage (Marktposition) entscheidend bestimmt.

Die Ertragslage hat einen maßgebenden Einfluß auf die Lohnunterschiede zwischen den Betrieben. Je höher die Bruttogewinne je Beschäftigten sind, umso höher ist auch der Personalaufwand je Beschäftigten. Dieser Zusammenhang hat vor allem zwei Ursachen:

- Wenn die Kapitalintensität eines Betriebes hoch ist, dann machen die Lohnkosten verglichen mit den Kapitalkosten relativ wenig aus. Viele kapitalintensive Betriebe verfolgen deshalb eine Hochlohnstrategie, um sehr gute Arbeitskräfte zu bekommen. Die hohen Stillstandskosten teurer Maschinen legen eine solche Strategie nahe.
- Hohe (bzw. steigende) Gewinne verstärken in den Betrieben den Druck der Gewerkschaften auf

<sup>3</sup>) Wenn man die Wertschöpfung je Beschäftigten (Produktivität) statt der Gewinnlage als erklärende Variable heranzieht, können sogar drei Viertel der Varianz der Lohnkosten erklärt werden. Dieses Verfahren ist freilich problematisch, weil der Personalaufwand den größten Teil der Wertschöpfung darstellt.

<sup>4</sup>) Die Wertschöpfung ist definiert als Personalaufwand + Abschreibungen + Aufwandszinsen + Steuern + Jahresergebnis + Netto-Rücklagenzuweisung.

Lohnerhöhungen. Auch die Arbeitnehmer wollen an den Gewinnen partizipieren.

Die Regressionsanalyse brachte unter anderem folgende Ergebnisse: Wenn die Bruttogewinne je Beschäftigten in einem Betrieb um 10.000 S pro Jahr über dem Durchschnitt liegen, dann ist der Personalaufwand je Beschäftigten in diesem Betrieb um 3.300 S höher als im Durchschnitt. Diese Relation bleibt auch in hohem Maß konstant, wenn zusätzliche Erklärungsgrößen herangezogen werden.

Dieser Zusammenhang zwischen Ertragslage und Lohnniveau wird durch die Grundhaltung der österreichischen Lohnpolitik gestärkt: Auf Branchenebene werden die Abschlüsse mit einer gewissen Rücksicht auf schwächere Betriebe festgelegt, auf Betriebsebene kommen dann noch mehr oder weniger hohe Forderungen dazu, die sich an der Ertragslage orientieren.

#### **Standort des Unternehmens beeinflusst das Lohnniveau**

Die Unternehmen wurden sechs verschiedenen Gebietstypen zugeordnet, die wegen ihrer unterschiedlichen Agrarquote regionsspezifische Lohnunterschiede erwarten lassen<sup>5</sup>).

Diese Standortvariable hat einen signifikanten Einfluß auf die Lohnkosten. In den städtischen Zentren müssen beträchtlich höhere Löhne gezahlt werden als in den ländlichen Gebieten. Aufgrund der Standortvorteile, die die Betriebe in Industriezentren haben (Infrastruktur u. a.), können sie sich einerseits höhere Lohnkosten leisten, andererseits benötigen sie auch höhere Löhne, um Arbeitskräfte (Pendler) aus ländlichen Gebieten anzulocken. So sind die Industriedienste je Beschäftigten in Wien um 55% höher als im Burgenland. Freilich spielen dabei neben Standortfaktoren branchen- und qualifikationsspezifische Merkmale eine wichtige Rolle.

#### **Multinationale Konzerne und verstaatlichte Unternehmen zahlen höhere Löhne**

Es wurden vier Arten von Eigentumsverhältnissen unterschieden:

- verstaatlichte Unternehmungen,
- Banken-Konzernbereich,
- multinationale Konzerne,
- inländische private Eigentümer

Berücksichtigt man, daß die Lohnkostenunterschiede zwischen verstaatlichten, multinationalen und priva-

<sup>5</sup>) Vgl. Geldner, N., "Entwicklung der Arbeitsplätze in der Industrie 1980 bis 1983. Regionale Aspekte der Rezession" WIFO-Monatsberichte 7/1984

ten Betrieben nicht nur von den Eigentumsverhältnissen, sondern auch von Ertragslage und Standort geprägt sind, dann ergibt sich folgendes Bild: Die Lohnkosten je Beschäftigten sind in den multinationalen Konzernen am höchsten, dann folgen die verstaatlichten Betriebe und — mit Abstand — der Banken-Konzernbereich. Am unteren Ende der Hierarchie liegen die Aktiengesellschaften mit inländischem Eigentümer. Die "Multis" und die verstaatlichten Unternehmungen zahlen, um andere Einflußfaktoren bereinigt, um rund 15% höhere Löhne als der Durchschnitt der untersuchten Betriebe. Die Eigentumsverhältnisse spiegeln dabei den Zugang zu größeren Kapitaleinheiten und zum Teil auch unterschiedliche branchenspezifische Qualifikationsanforderungen wider. Multinationale Konzerne verfügen gewöhnlich über hohes technisches Know-how und eine effiziente Organisation, die es ihnen ermöglichen, ein überdurchschnittliches Lohnniveau anzubieten. Die verstaatlichte Industrie ist auf die Stahlindustrie konzentriert. Hier sind die Löhne vor allem aus historischen Gründen (und wegen der Schwere der Arbeit an den Hochöfen) hoch: Die gute Gewinnlage in diesem Bereich hat vor Jahrzehnten die Löhne in die Höhe getrieben. Bei nachfolgenden langjährigen Verlusten ist es dann ein langwieriger Prozeß, eine Hochlohn-Branche wieder dem durchschnittlichen Lohnniveau (durch Kürzung von Sozialleistungen u. a.) anzunähern. Im Zeitverlauf ist also der Einfluß der Ertragslage auf das Lohnniveau eines Betriebes asymmetrisch: Gewinne in der Hochkonjunktur haben einen großen Einfluß, Verluste in der Krise einen geringen

**Große Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen**

Die Rangordnung der einzelnen Industriebranchen nach der Höhe der Lohnkosten hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten kaum geändert. Sie unterscheidet sich in Österreich nur wenig von der Bundesrepublik Deutschland und anderen westeuropäischen Ländern. An der Spitze stehen Erdöl- und eisenerzeugende Industrie, Bergwerke und Papierindustrie, am unteren Ende der Lohnskala liegen Textil-, Bekleidungs-, Lederindustrie, Holz- und papierverarbeitende Industrie.

Die Unterschiede sind groß: Die Lohnkosten je geleistete Arbeiterstunde sind in der Eisen- und Papierherzeugung doppelt so hoch wie in der Bekleidungs- und Lederindustrie, in der Erdölindustrie sogar dreimal so hoch.

Die Lohnkosten setzen sich aus Direktlohn (bzw. -gehalt) und Lohnnebenkosten zusammen. Die Lohnnebenkosten weisen eine ähnliche Rangordnung auf wie der Direktlohn, obwohl die gesetzlichen Arbeitgeberbeiträge durch die Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung in die Gegenrichtung wirken. Der Anteil der Lohnnebenkosten am Direktlohn beträgt in der Erdölindustrie, der eisenerzeugenden Industrie und den Bergwerken rund 110%, im Sektor Textil-Bekleidung-Leder weniger als 85%.

Ausschlaggebend für diese Unterschiede sind die freiwilligen Sozialleistungen (insbesondere Betriebspensionen). Der Anteil der freiwilligen Sozialleistungen (ohne rein bilanzmäßige Rückstellungen) am Di-

**Lohn- und Lohnnebenkosten in der österreichischen Industrie 1984**

Übersicht 1

	Rang	Lohnkosten je Arbeiter je geleistete Arbeitsstunde		Direktlohn je Arbeiter je bezahlte Arbeitsstunde		Lohnnebenkosten	Freiwillige Sozialleistungen
		in S	1960 = 100	in S	1960 = 100	in % des Direktlohns	
Erdölindustrie	1	275,30	1.315	158,13	1.133	109,2	15,9
Eisenerzeugende Industrie	2	185,91	855	105,41	695	108,8	14,1
Bergwerke	3	184,81	—	104,78	—	113,5	14,2
Papierindustrie	4	178,69	927	108,11	830	94,0	7,5
Glasindustrie	5	166,29	900	101,20	814	99,2	9,2
Metallindustrie	6	165,54	861	98,44	679	95,5	10,1
Stein- und keramische Industrie	7	159,37	940	99,17	828	90,8	5,5
Maschinen- und Stahlbauindustrie	8	159,20	831	98,42	746	92,6	6,6
Chemische Industrie	9	158,26	771	98,60	712	92,9	5,7
Fahrzeugindustrie	10	157,50	830	96,20	732	93,4	5,9
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	11	157,24	912	96,49	809	94,5	9,8
Gießereiindustrie	12	153,66	780	93,54	688	93,1	8,6
Elektroindustrie	13	140,79	871	87,63	750	87,8	4,6
Eisen- und Metallwarenindustrie	14	136,55	850	85,24	752	88,6	5,0
Papierverarbeitende Industrie	15	129,61	849	82,21	772	85,4	4,0
Holzverarbeitende Industrie	16	129,50	811	83,06	728	80,0	3,1
Textilindustrie	17	109,34	800	68,56	732	83,3	4,3
Lederverarbeitende Industrie	18	96,68	737	51,02	660	81,7	2,9
Ledererzeugende Industrie	19	89,82	633	56,15	592	79,6	3,2
Bekleidungsindustrie	20	87,40	652	54,91	579	84,2	3,3
Industrie insgesamt		147,53	837	90,53	744	92,3	6,9

Q: Arbeitskostenerhebung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

## Übersicht 2

## Freiwillige Sozialleistungen für Industriearbeiter in Österreich 1984

	Insgesamt	Barzuwendungen an aktive Dienstnehmer	Barzuwendungen an ehemalige Dienstnehmer	Zuweisungen an Fonds	Sachleistun- gen	Dienstnehmer- wohnungen	Belegschafts- einrichtungen	Sonstige frei- willige Sozial- leistungen
	In % der Leistungsöhne							
Erdölindustrie	15,9	1,6	5,6	0,1	1,4	0,1	6,2	0,9
Eisenerzeugende Industrie	14,1	1,1	5,2	0,7	2,8	1,6	2,4	0,3
Bergwerke	14,2	1,0	1,9	1,3	3,0	3,1	3,0	0,9
Papierherzeugende Industrie	7,5	1,5	1,1	0,8	1,3	1,4	1,1	0,3
Glasindustrie	9,2	1,2	2,7	0,5	1,3	0,8	1,9	0,8
Metallindustrie	10,1	1,0	2,2	0,2	0,2	1,6	4,7	0,2
Stein- und keramische Industrie	5,5	0,4	1,0	0,3	0,5	0,6	1,9	0,8
Maschinen- und Stahlbauindustrie	6,6	0,5	1,5	0,7	0,7	0,6	2,2	0,4
Chemische Industrie	5,7	0,3	0,7	0,6	0,3	0,6	2,6	0,5
Fahrzeugindustrie	5,9	0,5	1,6	0,4	0,1	0,1	2,9	0,3
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	9,8	0,3	4,4	1,1	0,6	0,6	1,8	0,8
Gießereiindustrie	8,6	0,4	2,4	0,4	1,3	1,0	2,6	0,4
Elektroindustrie	4,6	0,2	0,8	0,7	0,1	0,2	2,0	0,5
Eisen- und Metallwarenindustrie	5,0	0,4	1,0	0,3	0,5	0,6	1,8	0,5
Papierverarbeitende Industrie	4,0	0,5	0,5	0,6	0,1	0,4	1,2	0,7
Holzverarbeitende Industrie	3,1	0,1	0,1	0,6	0,2	0,2	1,5	0,4
Textilindustrie	4,3	0,4	0,3	0,1	0,2	1,2	1,6	0,5
Lederherzeugende Industrie	2,9	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	1,7	0,7
Ledererzeugende Industrie	3,2	0,0	0,2	0,4	0,1	0,1	1,8	0,7
Bekleidungsindustrie	3,3	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	2,4	0,6
Industrie insgesamt	6,9	0,5	1,7	0,6	0,7	0,7	2,2	0,5

Q: Arbeitskostenerhebung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft

rektlohn schwankt zwischen 16% und 3% (siehe Übersicht 1). Die freiwilligen Sozialleistungen machen für alle Industriearbeiter 6,9% des Direktlohns aus. Sie setzen sich zu mehr als der Hälfte aus Belegschaftseinrichtungen (Werksküche u. a.) und Barzuwendungen an ehemalige Dienstnehmer (Betriebspensionen) zusammen. Der Rest verteilt sich auf Dienstnehmerwohnungen, Naturalleistungen, Barzuwendungen an aktive Dienstnehmer und sonstige freiwillige Sozialleistungen.

Die Unterschiede in den Lohnkosten je Beschäftigten hängen in erster Linie damit zusammen,

- wie ertragreich die Branche ist bzw. wie leicht die Lohnkosten überwältigt werden können,
- welcher Qualifikationsgrad der Arbeitskräfte erforderlich ist,
- und wie hoch der Anteil der Frauenarbeit ist.

Der Anteil der "Qualifizierten"<sup>6)</sup> korreliert mit der Lohnhierarchie der Branchen; er beträgt in den Spitzenbranchen 80% und sinkt dann bis auf 30%. Freilich lassen sich Lohnniveau und Qualifikation nicht lupenrein voneinander trennen, sie sind eng miteinander verbunden: In den ertragreicheren Branchen liegen nicht nur die Lohn- und Gehaltsschemen höher, sondern die Mitarbeiter werden auch günstiger in diese Schemen eingestuft. Die Lohnunterschiede hängen allerdings nicht ausschließlich von der Qualifikation ab, denn auch die Stundenlöhne für männliche und

weibliche Hilfsarbeiter schwanken deutlich von Branche zu Branche.

Die gut zahlenden Branchen bzw. Betriebe können jedenfalls die besten, stabilsten und zuverlässigsten Arbeitskräfte auswählen. Das sind wieder Fähigkeiten, die in der formalen Qualifikation bzw. Lohn- und Gehaltseinstufung nicht hinreichend zum Ausdruck kommen.

#### Lohnunterschiede zwischen Industriebranchen langfristig größer geworden

In den letzten beiden Jahrzehnten sind die Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen eindeutig größer geworden. Die relative Spanne zwischen der Erdölindustrie und der Bekleidungsindustrie ist von 1,6 (1960) auf 3,1 (1984) gestiegen. Die Lohnkosten sind in nomineller Rechnung in der Erdölindustrie 13mal so hoch wie 1960, im Industriedurchschnitt achtmal, in der Bekleidungs- und Lederindustrie nicht einmal siebenmal so hoch.

Von Extremfällen am oberen und unteren Ende der Lohnhierarchie abgesehen, wuchsen allerdings die Lohnkosten langfristig ziemlich einheitlich (nur in der papiererzeugenden, Nahrungs- und Genußmittel- sowie in der Stein- und Glasindustrie deutlich überdurchschnittlich, in der chemischen und Gießereiindustrie unterproportional).

Eine Erklärung für die langfristig relativ stabile Rangordnung der Branchen mag darin liegen, daß die Ge-

<sup>6)</sup> Die "Qualifizierten" sind definiert als Facharbeiter, qualifizierte Anlernkräfte, höhere und mittlere Angestellte (Gehaltsstufe IV bis VI) sowie Meister.

*Übersicht 3*

**Qualifikation nach Branchen in der  
österreichischen Industrie**

	Qualifizierte Angestellte <sup>1)</sup>	Qualifizierte Arbeiter <sup>2)</sup>	Qualifizierte Beschäftigte insgesamt
	Anteile in %		
Erdölindustrie . . .	75,2	—	—
Bergwerke und eisenerzeugende Industrie	70,2	84,3	80,0
Papierherzeugende Industrie	66,7	82,3	78,7
Glasindustrie	66,3	68,9	68,4
Metallindustrie	61,3	88,3	81,0
Stein- und keramische Industrie	54,9	76,4	69,5
Maschinen- und Stahlbauindustrie	59,1	87,5	78,4
Chemische Industrie	60,1	54,4	56,4
Fahrzeugindustrie	60,5	88,8	80,3
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	46,6	63,3	59,0
Gießereindustrie	71,2	73,4	73,1
Elektroindustrie	63,9	59,2	61,0
Eisen- und Metallwarenindustrie	52,5	60,3	58,5
Papierverarbeitende Industrie	52,7	52,4	52,5
Holzverarbeitende Industrie	50,3	47,7	48,2
Textilindustrie	55,7	25,5	29,9
Lederherzeugende Industrie	48,3	34,1	36,0
Bekleidungsindustrie	52,2	38,7	39,5
Industrie insgesamt	60,2	66,5	64,8

Q: Eigene Berechnungen aus der halbjährlichen Lohnerhebung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (nicht hochgerechnet) — <sup>1)</sup> Gehaltsstufen IV bis VI und Meister (Jänner 1987) — <sup>2)</sup> Facharbeiter und qualifizierte Anlernkräfte (September 1986)

werkschaften in Österreich die bestehende Lohnstruktur aufrechterhalten wollen. Sie stehen damit im Gegensatz zu den schwedischen Gewerkschaften, die eine "solidarische" Lohnpolitik im Sinne einer Nivellierung verfolgen. In Österreich erleichtert das Vorhandensein der Paritätischen Kommission die Geschlossenheit der einzelnen Gewerkschaften (etwa im Gegensatz zu Großbritannien). Die Einheitlichkeit ist besonders dann leicht zu erklären, wenn einzelne Gewerkschaften die Lohnführerschaft haben und die übrigen sich an ihren Abschlüssen orientieren. Eine solche Rolle spielt in Österreich die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie. So folgten die Abschlüsse der Industrieangestellten und öffentlich Bediensteten oft bis auf Zehntelprozentpunkte den Abschlüssen der Metallarbeiter.

Die Lohnführerschaft der Metallgewerkschaft in Österreich führte in den letzten Jahren zu einem Ergebnis, das umgekehrt zu dem ist, das nach der skandinavischen Inflationstheorie zu erwarten wäre. Diese Theorie geht davon aus, daß die Industrien des exponierten Sektors mit dem größten Produktivitätswachstum für die Lohnsteigerungen maßgebend sind. Sie sind dann auch für die übrigen Branchen bestimmend und damit preistreibend.

In Österreich dagegen wurde die Lohnführerschaft der Metallbranche gerade durch die niedrigen Produktivitätssteigerungen und die ungünstige Ertragsla-

ge der Stahlindustrie geprägt, und die relativ mäßigen globalen Forderungen in diesem Bereich haben sich (zumindest seit 1977) auf die anderen Branchen ausgewirkt. Die Lohnführerschaft muß also die Löhne nicht hinauftreiben, sondern sie kann sie auch dämpfen (wie es seit der Stahlkrise der Fall ist).

Eine Tendenz zur Entnivellierung entsteht dadurch, daß sich — bei ziemlich einheitlichen kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen — die Gewerkschaften in jenen Betrieben noch etwas holen können, wo die Gewinnlage günstig ist. Da diese ertragreicheren Branchen und Betriebe gewöhnlich überdurchschnittliche Löhne zahlen, führt diese Lohndrift zu größeren Unterschieden in den Branchenlöhnen. Wenn man die Verdienste im Konjunkturverlauf betrachtet, dann ist die Entwicklung der "starken", gewerkschaftlich gut organisierten Branchen mit großbetrieblicher Struktur relativ stabil. Die Verdienste in den schwächeren, weniger organisierten Branchen mit vorwiegend klein- und mittelbetrieblicher Struktur schwanken viel stärker im Konjunkturverlauf. Sie steigen in der Hochkonjunktur stärker und fallen in der Rezession zurück<sup>7)</sup>.

**Nur Löhne in verstaatlichten und monopolistischen Bereichen kommen nahe an deutsches Niveau heran**

Die Österreicher haben zwar den "Europa-Lohn" (gemessen am EG-Durchschnitt einschließlich Südeuropa) erreicht, es besteht aber noch eine beträchtliche Kluft gegenüber dem Lohn- und Produktivitätsniveau in den höher entwickelten westeuropäischen Staaten, insbesondere der Bundesrepublik Deutschland. Die Arbeitskosten je Arbeiterstunde (einschließlich Lohnnebenkosten) waren in der BRD 1984 im Industriedurchschnitt um 34% höher als in Österreich<sup>8)</sup>, gleichzeitig übertraf aber auch die Produktivität in der BRD jene in Österreich bei weitem<sup>9)</sup>. Die vielbeklagten höheren Lohnnebenkosten in Österreich ändern nichts daran, daß die gesamten Arbeitskosten in Österreich weit hinter der BRD zurückbleiben.

Einige interessante Aspekte bietet der Vergleich nach Branchen. Die Rangordnung der Branchen ist ziemlich ähnlich. Der Abstand zwischen den gut und weniger gut zahlenden Branchen ist jedoch in Österreich größer als in der BRD. Die relative Spanne zwischen der Erdöl- und der Bekleidungsindustrie beträgt in Österreich 3,2, in der BRD 2,5. Diese großen

<sup>7)</sup> Vgl. Pollan, W., "Der Einfluß des Konjunkturverlaufes und der Fremdarbeiterbeschäftigung auf die interindustrielle Lohnstruktur", WIFO-Monatsberichte, 2/1977

<sup>8)</sup> Siehe Guger, A., "Arbeitskosten und Produktivität als Determinanten der kostenbestimmten Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Industrie" Österreichische Strukturberichterstattung Kernbericht 1986, Band II, WIFO, Wien, 1987.

<sup>9)</sup> Siehe Kramer, H., Österreichs Industrie im internationalen Wettbewerb Wien 1985.

## Übersicht 4

## Vergleich der Lohnkosten zwischen der BRD und Österreich 1984

	Rang	Arbeitskosten je Stunde Österreich = 100
Fahrzeugindustrie	1	151
Bekleidungsindustrie	2	149
Bergwerke	3	148
Ledererzeugende und -verarbeitende Industrie	4	137
Holzverarbeitende Industrie	5	135
Textilindustrie	6	134
Eisen- und Metallwarenindustrie	7	132
Elektroindustrie	8	131
Gießereindustrie	9	129
Chemische Industrie	10	128
Papiererzeugende und -verarbeitende Industrie	11	127
Maschinen- und Stahlbauindustrie	12	127
Metallindustrie	13	125
Eisenerzeugende Industrie	14	119
Stein- und keramische Industrie Glasindustrie	15	113
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	16	106
Industrie insgesamt ohne Bergwerke		134

Q: Guger (1987) Einschließlich Lohnnebenkosten

Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen haben dazu geführt, daß — im Hinblick auf die Europäische Sozialcharta über ein angemessenes Arbeitsentgelt — wiederholt eine Aufklärung dieser Situation von Österreich gefordert wurde.

Wenn man die einzelnen Branchen betrachtet, dann hinken die Lohnkosten der österreichischen Fahrzeug- und Bekleidungsindustrie weit hinter der deut-

schen nach: Der Abstand beträgt 50%. In der Fahrzeugindustrie wirkt sich das Fehlen einer Autoproduktion in Österreich aus, die weltweit ein Hochlohnbereich ist

Nur in wenigen Branchen kommen die österreichischen Lohnkosten nahe an die deutschen heran. Vor allem in der Nahrungsmittelindustrie ist der Lohnabstand gegenüber der BRD sehr gering. Das hängt in erster Linie mit der mangelnden Konkurrenz in weiten Bereichen der österreichischen Nahrungsmittelindustrie zusammen. Der teilweise Schutz vor in- und ausländischer Konkurrenz (Kartellierung) erlaubt es, höhere Löhne über die Preise auf die Konsumenten weiterzuwälzen.

Im Zusammenhang mit der Umverteilung durch die öffentliche Hand sind jene Branchen besonders interessant, die weitgehend unter öffentlichem Einfluß stehen: Erdölindustrie, Stahlindustrie und Elektrizitätswirtschaft. In der Erdölindustrie beträgt der Lohnabstand gegenüber der BRD nur 11%, ähnlich niedrig ist er auch in der Elektrizitätswirtschaft. In der eisenerzeugenden Industrie, die in Österreich ein weit größeres Gewicht als in der BRD hat, liegen die Lohnkosten in der BRD um 19% höher als in Österreich. Der Lohnabstand in dieser Branche ist also ebenfalls geringer als im Industriedurchschnitt (34%). In jenen Industriezweigen, die weitgehend unter öffentlichem Einfluß stehen, kommen die Löhne also deutlich näher an die deutschen heran als in der Privatindustrie. Diese Tendenz wird nicht durch eine relativ günstigere Produktivität ausgeglichen, sondern belastet voll die Stückkosten.

*Ewald Walterskirchen*