

Thomas Leoni, Wolfgang Pollan

## Lohnentwicklung und Lohnunterschiede in der Industrie seit 2000

**In allen Fachverbänden der Industrie liegen die Effektivlöhne bzw. Effektivgehälter über den Kollektivvertragslöhnen bzw. -gehältern. Während die Überzahlungssätze für Industrieangestellte im vergangenen Jahrzehnt wieder stiegen, sinken jene für Arbeiter und Arbeiterinnen bereits seit den 1980er-Jahren. Obwohl die branchenspezifischen Unterschiede in der Entlohnung nach wie vor ausgeprägt sind, dürfte der Trend einer wachsenden Ungleichheit zwischen den Fachverbänden gebrochen worden sein. In der Periode 2000/2010 betrug das Reallohnwachstum der Industriebeschäftigten rund 0,7% pro Jahr und fiel damit so wie in den früheren Jahrzehnten etwas stärker aus als im Durchschnitt der anderen Sektoren.**

Begutachtung: Werner Hölzl • Wissenschaftliche Assistenz: Doris Gabriel • E-Mail-Adressen: [Thomas.Leoni@wifo.ac.at](mailto:Thomas.Leoni@wifo.ac.at), [Wolfgang.Pollan@wifo.ac.at](mailto:Wolfgang.Pollan@wifo.ac.at)

Die Einkommen aus unselbständiger Arbeit unterlagen in der Mehrheit der OECD-Länder in den letzten Jahrzehnten zwei allgemeinen Trends: Einerseits wurde die Verteilung der Arbeitseinkommen tendenziell ungleicher; andererseits verlief der Anstieg der realen Einkommen mäßig und blieb hinter dem allgemeinen Wirtschaftswachstum zurück. Der vorliegende Beitrag untersucht die Lohnentwicklung in der österreichischen Industrie vor dem Hintergrund dieser internationalen Trends. Dabei liegt besonderes Augenmerk auf den Unterschieden zwischen den kollektivvertraglich vereinbarten Löhnen und Gehältern einerseits und den tatsächlichen Entgelten andererseits.

Die Löhne und Gehälter nahezu aller Beschäftigten werden in der österreichischen Privatwirtschaft durch Kollektivverträge geregelt; der Abdeckungsgrad ist mit rund 95% sehr hoch (Bönisch, 2008). In der Industrie dürften (in der Abgrenzung laut Wirtschaftskammer) fast 100% der unselbständig Beschäftigten einem Kollektivvertrag unterliegen. Allerdings sind die in Kollektivverträgen vereinbarten Lohn- und Gehaltsätze (Tariflöhne und -gehälter) nur Mindestsätze, die in vielen Branchen überschritten werden. Kollektivverträge, die für weite Bereiche der Wirtschaft gelten, werden im Allgemeinen nicht der großen Vielfalt an wirtschaftlichen Situationen gerecht, auf die sie angewendet werden sollen. Der Umsetzung der auf Branchenebene oder höherer Ebene vereinbarten Lohnvereinbarungen dienen Verhandlungen auf Betriebsebene, in deren Verlauf auch überbetriebliche Lohnzuschläge festgelegt werden (Moene – Wallerstein – Hoel, 1993, S. 101, Mesch, 1993, S. 457).

Die Überzahlungssätze – der relative Abstand zwischen tatsächlich gezahlten Lohn- und Gehaltsätzen (Effektivlöhne und Gehälter) und den Mindestlohn- und -gehaltsätzen – verändern sich im Laufe der Zeit. Wenn die Steigerungsrate der Effektivzahlungen größer ist als jene der Tariflöhne bzw. -gehälter, spricht man von positiver Lohndrift, von negativer Lohndrift im gegenteiligen Fall. Mit dem Tariflohnindex liegt ein präzises und laufend aktualisiertes Maß für die Mindestlohnentwicklung in den einzelnen Teilbereichen der österreichischen Wirtschaft vor<sup>1)</sup>. Informationen über die

<sup>1)</sup> Da der Tariflohnindex die Besetzung nach Qualifikationsstufen unverändert hält, werden Struktureffekte anhand dieses Erhebungsinstruments nicht erfasst. Von einem Erhebungszeitpunkt zum anderen kann sich die tatsächliche Besetzung nach Qualifikationsstufen ändern. Daher können sich die Überzahlungssätze insgesamt ändern, selbst wenn die Überzahlungssätze der einzelnen Qualifikationsstufen unverändert bleiben.

tatsächliche, um Änderungen der Arbeitszeit bereinigte Lohnentwicklung liegen dagegen nicht in umfassender Form vor. Das erschwert die Beobachtung der Lohndrift und hat zur Folge, dass der Zusammenhang zwischen den kollektivvertraglichen Lohnabschlüssen (den Ergebnissen der Lohnverhandlungen) und der Entwicklung der Reallöhne in Österreich nicht einfach darzustellen ist. Die Industrie ist der einzige Wirtschaftsbereich, für den die Entwicklung der Tariflöhne und der Überzahlungssätze im vergangenen Jahrzehnt eingehend beleuchtet werden kann<sup>2)</sup>. Die umfangreichen statistischen Grundlagen<sup>3)</sup> bieten gleichzeitig die Basis für eine Darstellung des Verlaufes der Lohnunterschiede in diesem nach wie vor wichtigen Bereich der österreichischen Wirtschaft.

#### *Einheitliches Entgeltsystem für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte*

Im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen für die Metallindustrie und den Bergbau im November 2004 vereinbarte die Gewerkschaft Metall-Textil (nun Teil der Produktionsgewerkschaft PRO-GE) gemeinsam mit der Gewerkschaft der Privatangestellten ein einheitliches Entgeltsystem für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2005*). Für die Arbeiterinnen und Arbeiter treten an die Stelle der Lohngruppen LG 1 bis LG 7 und LG T die Beschäftigungsgruppen A bis G, die als Berechnungsgrundlage Monatslöhne und Vorrückungsstufen (Biennien bzw. Triennien) vorsehen. Das einheitliche Entgeltsystem trat mit 1. November 2005 in Kraft (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2005*). Die Einstufung in Beschäftigungsgruppen erfolgte unter Mitwirkung des Betriebsrates bzw. der Kollektivvertragsparteien (in Betrieben ohne Betriebsrat), wobei die Übergangsregelungen einen gewissen zeitlichen Spielraum erlauben.

Der Übergang von Lohngruppen zu Beschäftigungsgruppen verändert das Verhältnis der tatsächlich gezahlten Löhne (nun tatsächlich gezahlten Gehälter) zu den Mindestlöhnen (bzw. Mindestgehältern) laut Kollektivvertrag: Arbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. November 2005 begonnen hat, werden nach dem tatsächlichen Monatslohn in die jeweilige Vorrückungsstufe eingereiht (unabhängig von der Beschäftigungsdauer). Damit verringert sich für die meisten Beschäftigten das Ausmaß der Überzahlung. Der seit Ende 2005 ausgewiesene Rückgang der Überzahlungssätze ist somit Folge einer vertraglichen Neuordnung der Entgeltsysteme und nicht wie in der Vergangenheit Ausdruck von Veränderungen des wirtschaftlichen Umfeldes.

Für die Elektro- und Elektronikindustrie gilt eine ähnliche Regelung. Das einheitliche Entlohnungssystem wurde in diesem Fachverband am 1. Mai 2004 eingeführt (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2005*).

Die Änderungen im Entgeltsystem gelten für die angeführten Fachverbände der Industrie, nicht jedoch für die entsprechenden Innungen des Gewerbes.

### **Entwicklung der Überzahlungssätze von Löhnen und Gehältern**

In den 1960er-Jahren und bis in die 1970er-Jahre war die Lohndrift in der Industrie positiv (*Pollan, 2001*). 1974 erreichten die Überzahlungssätze im Durchschnitt der Industrielöhne mit nahezu 35% einen Höchstwert. Nach dem Einbruch aufgrund der Rezession 1974/75 folgte eine neuerliche Spitze im Jahr 1981 (Abbildung 1). Mit dem kräftigen Anstieg der Arbeitslosenquote in den 1980er- und 1990er-Jahren nahmen die Überzahlungssätze stetig ab und fielen 1999 auf 20% zurück. Die negative Lohndrift

<sup>2)</sup> Die Fokussierung auf die Industrie bietet den Vorteil, detailliertes und nur für diesen Wirtschaftszweig verfügbares Datenmaterial zur Lohn- und Gehaltsentwicklung nutzen zu können. Die Industrie in dieser Abgrenzung schließt jenen Teil der Bauwirtschaft ein, der der Sektion Industrie der Wirtschaftskammer Österreich angehört. Die Industrie nach Wirtschaftskammerstatistik ist Teil der Sachgüterproduktion in der ÖNACE-Nomenklatur. Der Sachgüterbereich umfasst allerdings sowohl Industrie als auch Gewerbe; wegen der fehlenden Unterscheidung zwischen den beiden Bereichen sind statistische Untersuchungsergebnisse häufig sehr schwierig zu interpretieren (*Pollan, 2009*).

<sup>3)</sup> Die Berechnung von Überzahlungssätzen und die langfristigen Vergleiche basieren auf den Daten der Lohnstatistik bzw. der Gehaltsstatistik für die Industrie (Wirtschaftskammer Österreich). Beide Erhebungen sind Stichproben, sie erfassen nach Qualifikationsstufen gegliedert die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter (Effektivlöhne und -gehälter) sowie die entsprechenden Kollektivvertragslöhne und -gehälter. Aus diesen Daten können Überzahlungssätze nach Fachverbänden berechnet werden. Die Erhebungsdaten beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte; Teilzeitbeschäftigte sind sowohl aus der Lohn- als auch aus der Gehaltserhebung ausgenommen.

hielt auch im folgenden Jahrzehnt an. Die Überzahlungssätze erreichten mit 12,7% im Jahr 2010 das bisher niedrigste Niveau. Die Lohndrift entwickelte sich für die Industrieangestellten etwas anders als für die Arbeiterinnen und Arbeiter: Die Überzahlungssätze der Gehälter erreichten schon 1972 einen Höchstwert und waren wie jene der Löhne zwischen den 1970er-Jahren und dem Anfang der 1990er-Jahre rückläufig. Dieser Trend war aber nicht so stark ausgeprägt wie bei den Löhnen, zudem stabilisierten sich die Überzahlungssätze ab Mitte der 1990er-Jahre zunächst und zogen dann von 20,5% 1994 auf 26,2% 2010 an. Seit etwa 15 Jahren ist somit der relative Abstand zwischen Kollektivvertrag und tatsächlichem Entgelt für die Angestellten größer als für die Arbeiterinnen und Arbeiter.

Der sprunghafte Rückgang der Überzahlungen zwischen 2005 und 2006 ist allerdings in erster Linie einem statistischen Effekt zuzuschreiben: Im Zuge der Vereinheitlichung der Entgeltschemen von Arbeitern und Angestellten in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie im Laufe des Jahres 2005 wurden die Tariflöhne der Arbeiter und Arbeiterinnen in den entsprechenden Fachverbänden stark angehoben<sup>4)</sup>. Aufgrund der Überleitungssystematik verringerten sich die Überzahlungen für die Arbeiter in diesen Bereichen erheblich (siehe Kasten "Einheitliches Entgeltsystem für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte"). Laut Lohnerhebung der Wirtschaftskammer stiegen die Kollektivvertragsstundenlöhne in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie (ohne Elektroindustrie) 2006 gegenüber dem Vorjahr insgesamt um mehr als 10% (von 9,19 € auf 10,17 €). Zugleich erhöhten sich die Überzahlungssätze der Angestellten spürbar.

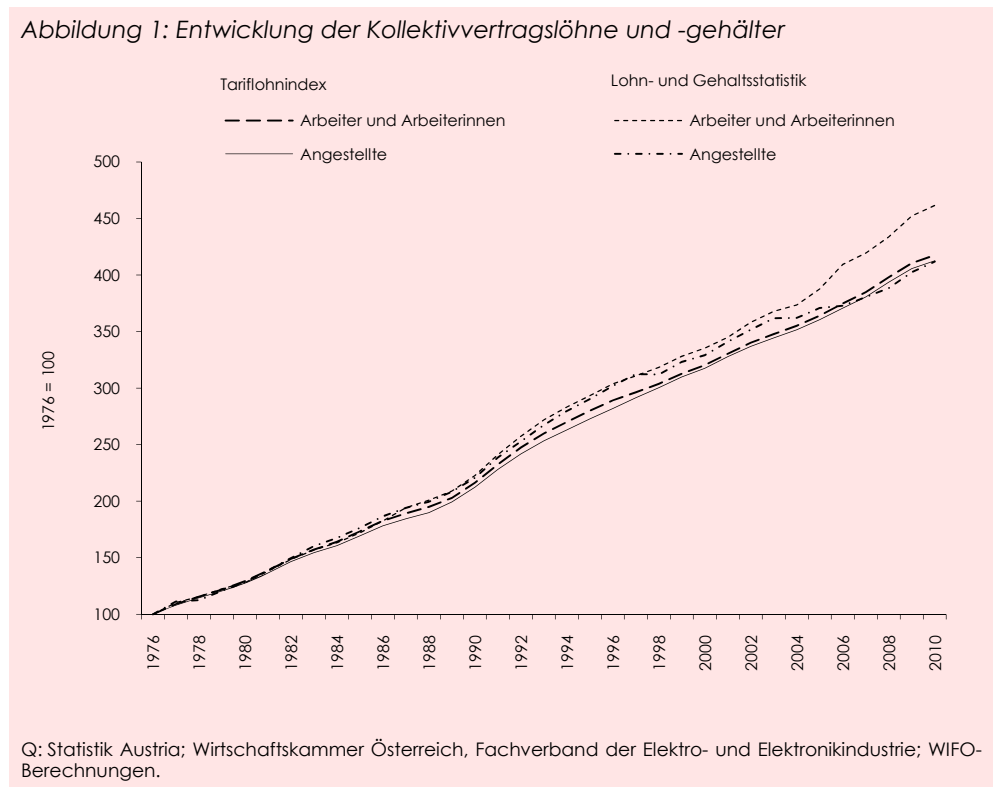
Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass sich die Differenz zwischen den Überzahlungssätzen von Arbeitern und Angestellten im vergangenen Jahrzehnt erheblich vergrößerte. Waren die Überzahlungen der Gehälter im Jahr 2000 (21,8%) nur geringfügig höher gewesen als für die Löhne (19,4%), so betrug die Differenz 2010 mehr als das Doppelte (26,4% gegenüber 12,8%). Ein Teil dieser Entwicklung ist den beschriebenen "statistischen" Effekten zuzuschreiben. Doch auch für die Industrie ohne die eisen- und metallverarbeitende Industrie (sowie die Elektro- und Elektronikindustrie) ergibt sich ein differenziertes Muster nach Beschäftigungsgruppen: Der Überzahlungssatz der Löhne sank von 19,2% im Jahr 2000 auf 12,6% 2010, während jener der Gehälter von 22,8% auf 24,6% leicht zunahm. Die Angestellten konnten demnach in höherem Maße als die Beschäftigten in Arbeiterberufen bestehende Überzahlungssätze durchsetzen, während Arbeiterinnen und Arbeiter eine negative Lohndrift hinnehmen mussten (zumindest gemessen am Kollektivvertragsniveau laut Daten der Wirtschaftskammer).

Es stellt sich die Frage, weshalb die Lohndrift für Beschäftigte in Angestelltenberufen – auch ohne den statistischen Bruch durch die Einführung des einheitlichen Entgeltsystems in der Metallindustrie – anders verlief als für Arbeiter und Arbeiterinnen. Die divergierende Entwicklung der Überzahlungssätze von Löhnen und Gehältern geht sowohl auf einen rascheren Anstieg der Effektivgehälter gegenüber den Effektivlöhnen als auch auf ein stärkeres Wachstum der durchschnittlichen Kollektivvertragslöhne gegenüber den Kollektivvertragsgehältern zurück<sup>5)</sup>. Dieses Wachstumsdifferential kann seinerseits nicht durch Unterschiede zwischen den Lohnrunden für Arbeiter und Angestellte erklärt werden: Wie der Verlauf des Tariflohnindex zeigt, vereinbarten Gewerkschaften und Arbeitgebervertreter in den letzten Jahrzehnten für Arbeiter und Angestellte weitgehend identische Anhebungen der kollektivvertraglichen Mindestentgelte (Abbildung 1).

<sup>4)</sup> Die eisen- und metallverarbeitende Industrie umfasst neben der Metallindustrie auch die Elektro- und Elektronikindustrie, die Fahrzeugindustrie, die Maschinen- und Stahlbauindustrie, die Eisen- und Metallwarenindustrie, die Eisenhüttenwerke und die Gießereien. Auf diese Bereiche entfällt etwa die Hälfte der gesamten österreichischen Industriebeschäftigung.

<sup>5)</sup> Zwischen 2000 und 2010 betrug die durchschnittliche Wachstumsrate der Kollektivvertragslöhne und -gehälter laut der Wirtschaftskammererhebung 3,3% bzw. 2,3% pro Jahr. Die Effektivlöhne und Effektivgehälter wuchsen dagegen fast im Gleichschritt (+2,7% bzw. 2,6% p. a.).

Abbildung 1: Entwicklung der Kollektivvertragslöhne und -gehälter



Allerdings stiegen die Kollektivvertragsgehälter in der Industrie im Durchschnitt etwas langsamer, als auf Basis der Lohnrundenabschlüsse zu erwarten gewesen wäre. Gemäß einem Vergleich der Beschäftigungsstruktur nach Verwendungsgruppen in den Jahren 2000 und 2010 nahm unter den Angestellten der Anteil von mittleren Qualifikationsgruppen deutlich zu, während sowohl jener der niedrigeren und als auch jener der höheren Verwendungsgruppen leicht schrumpfte. Diese Beschäftigten konnten ihre Überzahlungssätze weitgehend beibehalten und zum Teil auch ausbauen. Dagegen stiegen die Kollektivvertragslöhne laut Lohn- und Gehaltsstatistik der Wirtschaftskammer im Durchschnitt schneller als vom Tariflohnindex angezeigt; ein Teil dieser Abweichungen geht auf die Einführung des einheitlichen Entgeltsystems zurück, die nicht vom Tariflohnindex erfasst werden konnte. Doch auch in der Industrie ohne Metallindustrie (sowie ohne Elektro- und Elektronikindustrie) stiegen die Kollektivvertragslöhne laut Wirtschaftskammer mit +3% pro Jahr schneller als die Kollektivvertragsgehälter (+2,7% pro Jahr). Das lässt auf die Wirkung von Struktureffekten schließen: Das durchschnittliche Kollektivvertragslohniveau erhöhte sich, weil der Anteil der Hilfs- und angelernten Arbeitskräfte rückläufig war und jener der besser ausgebildeten Fachkräfte zunahm. In der Industrie ohne Eisen- und Metallverarbeitung stiegen die Effektivgehälter um 2,9% pro Jahr, die Effektivlöhne um nur 2,4%. Obwohl die Beschäftigung in den Arbeiterberufen in höheren Lohngruppen überproportional zunahm, konnten die Arbeiter also nicht im gleichen Maße wie die Angestellten Überzahlungen ihres Stundenlohns über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn durchsetzen.

Eine Reihe von Faktoren entscheiden über Richtung und Ausmaß der Lohndrift (Kienzl, 1971, S. 41); es bleibt aber unklar, welche Faktoren im Einzelnen die Überzahlungssätze der Industriearbeiter senkten. Auch wenn sich aus den verfügbaren Daten kein vollständiges Bild der Verteilung der Überzahlungssätze ableiten lässt, liegt die Vermutung nahe, dass der Anteil der Beschäftigten, die nach dem kollektivvertraglichen Mindestlohn entlohnt werden, gestiegen ist und dass in den letzten Jahren die Kollektivvertragsabschlüsse für die Entwicklung der Effektivlöhne eine größere Rolle spielen als in der Vergangenheit.

### Tariflohnabschlüsse und Ist-Lohnabschlüsse

Es ist eine Besonderheit des österreichischen Lohnverhandlungssystems, dass in einigen Wirtschaftsbereichen, darunter der Industrie, in den Kollektivvertragsabschlüssen nicht nur die Mindestlohnsätze, sondern auch die Effektivlöhne um bestimmte Prozentsätze angehoben werden. Wenn die Effektivlöhne im Durchschnitt einer Branche bedeutend höher sind als die Mindestlöhne, würde eine Steigerung der Mindestlöhne für die Mehrheit der Beschäftigten keine Lohnerhöhung bedeuten. Um die Lohnentwicklung der Beschäftigten nicht gänzlich den Lohnverhandlungen auf Betriebsebene – etwa zwischen dem Betriebsrat und dem Management – zu überlassen, begannen einzelne Gewerkschaften bereits in den 1950er-Jahren, eine Erhöhung der Effektivlöhne in den Kollektivvertragsverhandlungen anzustreben und durchzusetzen (Ist-Lohn-Klausel).

Als Beispiel mögen die Lohnabschlüsse in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie dienen: Bis Ende der 1990er-Jahre wurden die Ist-Löhne deutlich schwächer angehoben als die Tariflöhne. Zwischen Oktober 1981 und dem Lohnabschluss im November 1999 stiegen die Ist-Löhne mit 19 Lohnerhöhungen um 97,8%, die Tariflöhne dagegen um 141,6%. Im September 1981 betrug der Überzahlungssatz im Metallsektor 37,1%. Wertet man Tariflöhne und Verdienste mit diesen Erhöhungen als Richtsätze auf, dann ergibt sich ein Überzahlungssatz von 12,1% nach der Lohnerhöhung vom November 1999. Dies bedeutet einen Rückgang um 25 Prozentpunkte innerhalb von 17 Jahren. Diese Berechnung unterstellt freilich, dass die Effektivverdienste zwischen den Lohnabschlüssen auf betrieblicher Ebene *nicht* angehoben wurden. Tatsächlich betrug der Rückgang des Überzahlungssatzes in der Eisen- und Metallindustrie nur rund 12,1 Prozentpunkte (Lohnstatistik IX/1999, S. 63, Überzahlungssatz 25%). Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass selbst in Jahren schlechter Konjunktur ein gewisser Spielraum auf der betrieblichen Ebene verblieb und genutzt wurde.

Im vergangenen Jahrzehnt änderte sich allerdings das Verhältnis zwischen Tarif- und Ist-Lohnabschlüssen. Die Ist-Lohnabschlüsse erreichten den Wert der Tariflohnerhöhungen oder lagen nur geringfügig darunter: Zwischen Oktober 2000 und November 2010 stiegen die Kollektivvertragslöhne um 35,4%, die Ist-Lohnabschlüsse sahen mit +34,3% nur geringfügig schwächere Steigerungen vor.

### Übersicht 1: Lohnabschlüsse in der Eisen- und Metallindustrie

	Kollektivvertragslohn		Ist-Lohn	
	In %	Index	In %	Index
<i>Arbeiter und Arbeiterinnen</i>				
Oktober 2000		100,0		100,0
November 2000	+3,7	103,7	+3,4	103,4
November 2001	+3,0	106,8	+2,9	106,4
November 2002	+2,3	109,3	+2,2	108,7
November 2003	+2,1	111,6	+2,1	111,0
November 2004	+2,5	114,4	+2,5	113,8
November 2005	+3,1	117,9	+3,1	117,3
November 2006	+2,6	121,0	+2,6	120,4
November 2007	+3,6	125,3	+3,5	124,6
November 2008	+3,9	130,1	+3,9	129,4
November 2009	+1,5	132,1	+1,45	131,3
November 2010	+2,5	135,4	+2,3	134,3

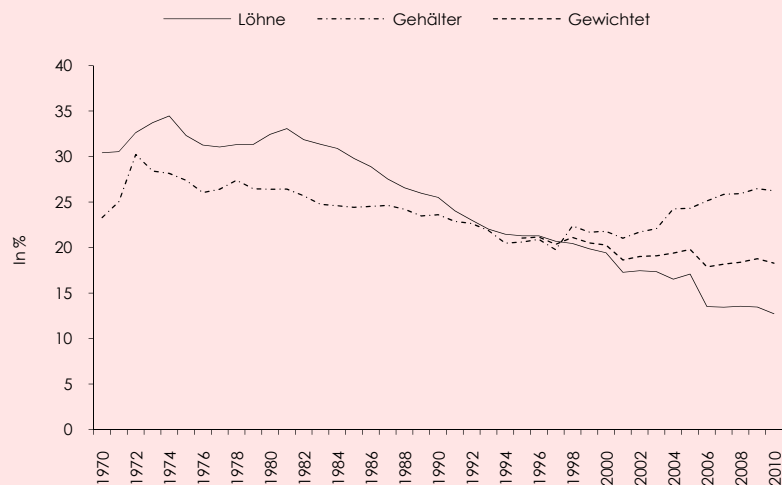
Q: WIFO-Berechnungen.

Da sich im Zeitraum 2000/2010 auch der Beschäftigungsanteil der Arbeiter und Arbeiterinnen gegenüber den Angestellten stark verschob, ist eine gemeinsame Darstellung der beiden Beschäftigtengruppen von Interesse. Zwischen 2000 und 2010 sank der Anteil der Arbeiter und Arbeiterinnen am Eigenpersonal der Industrieunternehmen von 64,5% auf 58,8%. Die Beschäftigung in Arbeiterberufen verringerte sich auch in absoluten Zahlen deutlich, während die Zahl der Angestellten (ohne eisen- und metallverarbeitende Industrie) konstant blieb<sup>6)</sup>. Für diese Verschiebung dürfte

<sup>6)</sup> Einschließlich der eisen- und metallverarbeitenden Industrie nahm die Zahl der Angestellten zu.

eine allgemeine Strukturveränderung der österreichischen Industrielandschaft in Richtung höherqualifizierter Tätigkeiten und verstärkter Dienstleistungsorientierung maßgebend sein. Der rückläufige Arbeiteranteil an der Stammebelegschaft der Industrieunternehmen kann zudem durch den steigenden Bedarf an Flexibilisierung in den Produktionsprozessen und den vermehrten Einsatz von Leiharbeitskräften erklärt werden. Diese Trends dürften ein Grund sein, weshalb sich die Lohndrift für Arbeiter und Angestellte im vergangenen Jahrzehnt so unterschiedlich entwickelte. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, kompensierte der Zuwachs der Gehaltsüberzahlungen zum Teil den Rückgang der Lohnüberzahlungen: In einer gewichteten Betrachtung aller Industriebeschäftigten sanken die Überzahlungssätze seit Mitte der 1990er-Jahre nur geringfügig.

Abbildung 2: Entwicklung der durchschnittlichen Überzahlungssätze in der Industrie  
Differenz zwischen Kollektivvertragslöhnen bzw. -gehältern und Ist-Löhnen bzw. -Gehältern



Q: Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; WIFO-Berechnungen. Daten einschließlich der Elektro- und Elektronikindustrie. Gewichtung des Überzahlungssatzes der Löhne bzw. Gehälter mit dem Beschäftigungsanteil der Arbeiter und Arbeiterinnen bzw. Angestellten.

## Branchenspezifische Unterschiede

Die Überzahlungssätze für die gesamte Industrie spiegeln nicht nur die Entwicklung in den einzelnen Branchen, sondern auch die Veränderung der Branchenstruktur der Gesamtbeschäftigung wider (Struktureffekt). Ein Rückgang des Industriedurchschnittes könnte etwa dadurch zustande kommen, dass der Anteil der Branchen mit hohen Überzahlungen kleiner wird, der Anteil der Branchen mit niedrigen Überzahlungen dagegen größer. Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Beschäftigungsanteile der Branchen aus dem Jahr 2000 gleichgehalten und Durchschnitte für Stundenlöhne und Kollektivvertragslöhne bzw. Effektivgehälter und Kollektivvertragsgehälter berechnet. Daraus ergibt sich für das Jahr 2010 ein Überzahlungssatz von 13,5% für die Löhne und 26,8% für die Gehälter (tatsächlich 12,8% und 26,4%). Somit resultiert – wie in früheren Jahren – nur ein geringer Teil des Rückganges des durchschnittlichen Überzahlungssatzes aus einem Struktureffekt (Untersuchungen zu früheren Perioden siehe Pollan, 2001).

Zwischen den Branchen der österreichischen Industrie unterscheiden sich sowohl die durchschnittlichen Überzahlungssätze als auch die effektiven Löhne und Gehälter erheblich (Übersicht 2): Die Überzahlungssätze der Löhne liegen zwischen 5,8% und 34,8%, jene der Gehälter zwischen 5,2% und 51,1%. Während zwischen den effektiven Löhnen und Gehältern in einer Branche ein enger Zusammenhang besteht und man somit von Hoch- und Niedriglohnbranchen sprechen kann, sind branchenspezifische Überzahlungen und Lohndriftentwicklung nur schwer zu interpretieren. Die Korrelation zwischen den Überzahlungssätzen der Löhne und Gehälter in den einzelnen Branchen ist erwartungsgemäß positiv (Abbildung 3), allerdings ist der Zusammenhang nicht stark ausgeprägt. Demnach weisen Branchen tendenziell sowohl für Ar-

beiterinnen und Arbeiter als auch für Angestellte hohe Überzahlungssätze auf (wie z. B. in der Textilindustrie und Lederverarbeitung) oder eben für beide Beschäftigtengruppen geringe Überzahlungssätze (wie in der Bauindustrie). In einzelnen Fachverbänden ist dieser Zusammenhang aber nicht gegeben, wie in der Papierindustrie, deren Angestellte geringere Überzahlungssätze als die Arbeiter haben, oder in der Nahrungsmittelindustrie, in welcher der Überzahlungssatz der Löhne unterdurchschnittlich, jener der Gehälter aber überdurchschnittlich ist.

Übersicht 2: Effektiventgelte und Überzahlungssätze nach Fachverband

	Löhne				Gehälter			
	Stundenlöhne		Überzahlungen		Monatsgehälter		Überzahlungen	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010	2000	2010
	In €		In % des Kollektivvertragslohnes		In €		In % des Kollektivvertragsgehaltes	
Bauindustrie	9,4	12,3	6,9	5,8	2.783	3.245	15,1	5,2
Bekleidungsindustrie	6,2	7,4	21,4	16,7	1.832	2.373	26,7	25,2
Textilindustrie	7,6	10,0	30,2	34,3	2.255	2.952	30,7	32,2
Chemische Industrie	11,1	12,4	32,4	14,7	2.744	3.575	23,8	23,8
Elektro- und Elektronikindustrie	9,3	12,4	20,0	12,6	2.950	3.716	21,7	26,0
Eisen- und Metallwarenindustrie	8,9	12,0	15,7	10,4	2.539	3.421	19,0	29,1
Gießereindustrie	9,1	12,1	18,1	9,2	2.709	3.752	15,2	30,2
Glasindustrie	9,1	11,9	12,3	13,5	2.540	3.307	18,8	21,4
Holzverarbeitende Industrie	8,5	10,6	14,6	12,7	2.220	3.021	35,0	37,5
Ledererzeugende Industrie	5,9	7,0	11,0	13,3	1.949	2.502	40,9	39,9
Lederverarbeitende Industrie	7,1	9,1	33,3	34,8	2.121	2.988	33,7	51,4
Metallindustrie	10,0	13,2	27,7	19,2	2.773	3.738	18,8	28,7
Maschinen- und Stahlbauindustrie	9,9	13,3	19,3	12,9	2.724	3.560	22,5	30,6
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	8,7	11,3	10,9	10,3	2.504	3.241	29,3	28,6
Papierindustrie	10,6	13,7	17,5	18,4	2.928	3.677	16,1	15,6
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	8,7	10,5	11,6	8,5	2.407	3.189	30,2	34,5
Stein- und keramische Industrie	9,6	12,0	18,3	16,5	2.652	3.491	21,6	22,4
Fahrzeugindustrie	10,1	13,6	24,6	16,2	2.870	3.790	17,4	27,0
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen	11,5	15,4	27,3	8,1	2.811	3.746	14,9	17,3
Bergbau und Eisenerzeugung insgesamt	11,4	13,7	36,1	13,1	3.101	3.837	11,3	17,3
Gewichteter Durchschnitt	9,4	12,2	19,7	12,8	2.685	3.494	22,7	26,4
Gewichteter Variationskoeffizient	0,114	0,105			0,094	0,075		
Gewichte von 2000		0,112				0,080		

Q: Statistik Austria; Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; WIFO-Berechnungen. Ohne Erdölindustrie und Audiovisions- und Filmindustrie (Durchschnitt weicht deshalb geringfügig vom ersten Abschnitt des Berichts ab).

Auch in der Entwicklung der Lohndrift für Löhne und Gehälter über die Zeit ist kein branchenspezifisches Muster zu erkennen: Entgegen den Erwartungen entwickelten sich die Überzahlungssätze in den einzelnen Branchen für Arbeiter und Angestellte nicht im Gleichschritt. Für die Summe aller Fachverbände ist der Korrelationskoeffizient zwischen den Veränderungsraten der Überzahlungen von Löhnen und Gehältern sogar leicht negativ. Das geht allerdings auf die Situation in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie zurück, in der sich die Überzahlungssätze der Löhne und Gehälter infolge der Einführung des einheitlichen Entgeltsystems in entgegengesetzten Richtungen entwickelten. Doch auch in einer Betrachtung ohne diese Fachverbände besteht nur eine sehr schwache Korrelation zwischen der Entwicklung der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter einerseits und der entsprechenden Effektivlöhne und Effektivgehälter andererseits. Für die Effektivverdienste ergibt sich ebenfalls nur eine sehr schwache Korrelation zwischen den Zuwachsraten der Effektivgehälter und der Effektivlöhne im Zeitraum 2000/2010<sup>7)</sup>.

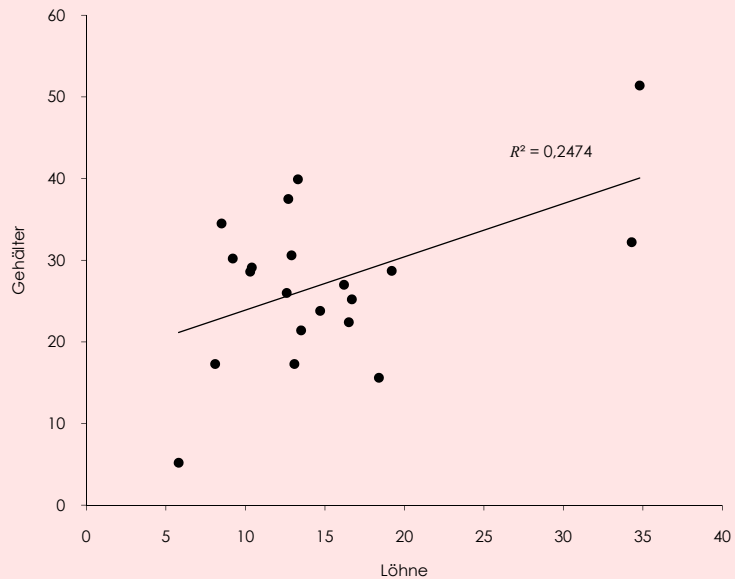
Das Fehlen von einheitlichen branchenspezifischen Mustern lässt darauf schließen, dass die Branchendurchschnittswerte durch sehr heterogene unternehmensspezifische Entwicklungen geprägt sind. In Abhängigkeit von der betrieblichen Situation können Unternehmen durch eine Vielzahl von Maßnahmen das Lohn- und Überzahlungsniveau ihrer Beschäftigten beeinflussen. Zudem ergibt sich bei der Einstufung

<sup>7)</sup> Das Ergebnis ändert sich weder bei Ausschluss der eisen- und metallverarbeitenden Industrie noch bei einer Einschränkung auf die Periode 2000/2004.

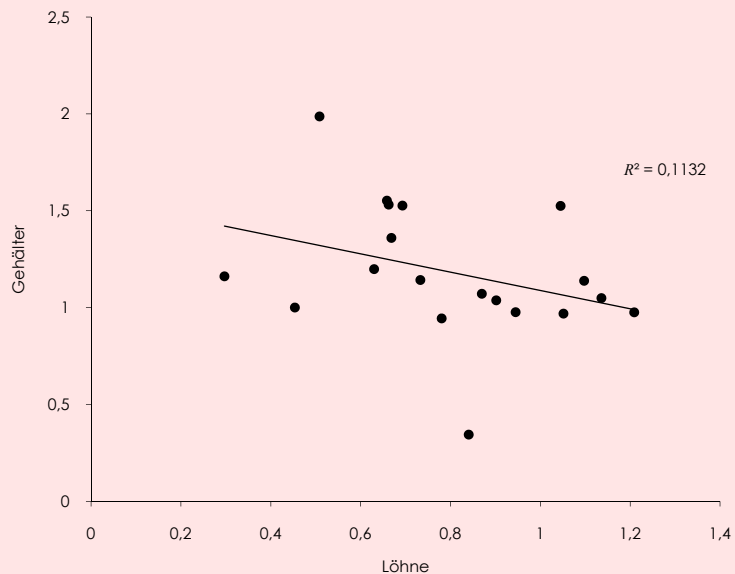
von neuen Arbeitskräften ein Spielraum für die Lohnfestsetzung, andererseits kann Beschäftigungsfluktuation die betriebliche Zusammensetzung nach Lohn- und Überzahlungsniveau verändern. Sowohl die Unterschiede zwischen den Überzahlungssätzen der Angestellten und Arbeiter als auch die Entwicklung der Lohndrift in den einzelnen Branchen müssen vor dem Hintergrund der Beschäftigungsentwicklung in der Industrie betrachtet werden. Große Veränderungen des Beschäftigtenstandes können entsprechende Verschiebungen der Zusammensetzung der Beschäftigung und somit des Entlohnungs- und Überzahlungsniveaus nach sich gezogen haben, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht im Detail beleuchtet werden können.

Abbildung 3: Branchenspezifische Überzahlungssätze

Überzahlungssätze je Branche in %, 2010



Veränderung der Überzahlungssätze je Branche 2000/2010 in %



Q: Statistik Austria; Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; WIFO-Berechnungen.

Im vergangenen Jahrzehnt sank die Industriebeschäftigung deutlich, zum Großteil im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise in 2008/09. Anhand der Wirtschaftskammerdaten ergibt sich für die Fachverbände der Industrie (einschließlich Bauindustrie) zwischen 2000 und 2008 ein Beschäftigungsrückgang von 2%. 2009 brach die Produktion krisenbedingt ein, die Beschäftigtenzahl sank neuerlich um rund 5%. 2010 erholte



sich die österreichische Industrie zwar von der Krise, allerdings waren die Unternehmen nach wie vor zurückhaltend in der Aufnahme zusätzlicher Arbeitskräfte. Während der Stand der Beschäftigten der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit), die in der Industrie tätig sind, fast das Vorkrisenniveau erreichte, sank das Eigenpersonal der Industrieunternehmen das zweite Jahr in Folge stark. Insgesamt ergab sich somit in der Periode 2000/2010 ein Beschäftigungsrückgang um rund 10%. Am stärksten war er in der Bergwerkindustrie, in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in der Lederindustrie (Ledererzeugung und -verarbeitung), hier gingen jeweils ein Drittel bis fast die Hälfte der Arbeitsplätze verloren. In der Elektro- und Elektronikindustrie, in der Papierindustrie sowie in der Stein- und keramischen Industrie sank die Beschäftigung um ein Fünftel. Einzig in der Maschinen- und Stahlbauindustrie (+8%) und in der Bauindustrie (+4%) waren merkliche Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen.

Wie frühere Untersuchungen zeigen, nahmen zwischen Anfang der 1980er- und Ende der 1990er-Jahre sowohl für die Arbeiter- als auch für die Angestelltenverdienste die Lohndifferenziale nach Branchen zu (Pollan, 2001). Dieser Trend setzte sich in den 2000er-Jahren nicht fort. Die Effektivlöhne wiesen im Jahr 2000 einen gewichteten Variationskoeffizienten von 0,114 auf; dieses Streuungsmaß war in den folgenden Jahren rückläufig und betrug 2010 0,105. Noch stärker verringerte sich die Streuung der Effektivgehälter nach Branchen (2000: 0,094, 2010: 0,075). Da sich zugleich die Beschäftigungsstruktur der Industrie veränderte, weil einige Branchen stärker wuchsen bzw. schrumpften als andere, stellt sich die Frage, wie groß die branchenspezifischen Unterschiede ohne diesen Struktureffekt heute wären. Wenn man die Branchenstruktur gleich hält, also die Beschäftigungszahlen des Jahres 2000 auch für die Berechnung des Industriedurchschnitts 2010 verwendet, ergibt sich für die Löhne bzw. Gehälter ein Variationskoeffizient von 0,112 bzw. 0,080. Bereinigt um den Struktureffekt blieb somit die Streuung der Löhne weitgehend konstant, während jene der Gehälter schwächer abnahm als in den tatsächlichen Zahlen.

Abschließend stellt sich die Frage, wieweit die beschriebene Entwicklung der Entlohnung in der Industrie nicht nur ein nominelles Phänomen war, sondern auch eine reale Steigerung der Kaufkraft der Beschäftigten mit sich brachte. Gemessen am Verbraucherpreisindex ergaben sich im vergangenen Jahrzehnt mäßige Reallohnsteigerungen: Zwischen 2000 und 2010 erhöhte sich das Preisniveau in Österreich laut VPI um 21,1%, die Effektivlöhne bzw. Effektivgehälter stiegen um 29,9% bzw. 29,3%. Das entspricht einer jährlichen Steigerung der realen Bruttoverdienste um 0,7%. Damit stiegen die Reallöhne in diesem Zeitraum deutlich langsamer als in den vorangegangenen Jahrzehnten (1980/1990 Gehälter +1,8% p. a., Löhne +1,6% p. a., 1990/2000 +1,6% bzw. +1,3% p. a.). Obwohl keine vergleichbaren Zahlen für die Effektivlöhne- und -gehälter in den anderen privatwirtschaftlichen Branchen verfügbar sind, liegt die Vermutung nahe, dass wie in der Vergangenheit auch im vergangenen Jahrzehnt die Kaufkraft der Industriebeschäftigten stärker stieg als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Entsprechende Hinweise liefert einerseits der Tariflohnindex für die Gesamtwirtschaft, der sich wie in den vorangegangenen Jahrzehnten etwas langsamer erhöhte als jener für die Industrie, andererseits die VGR, nach der die Bruttolöhne und -gehälter je Vollzeitäquivalent zwischen 2000 und 2010 jährlich um nur 0,4% zunahmen.

## Reallohnentwicklung

### Übersicht 3: Reallohnentwicklung

	Lohn- und Gehaltsstatistik der Industrie				Tariflohnindex Industrie		Tariflohnindex Gesamtwirtschaft	
	Effektivlöhne	Effektivgehälter	Kollektivvertragslöhne	Kollektivvertragsgehälter	Arbeiter und Arbeiterinnen	Angestellte	Arbeiter und Arbeiterinnen	Angestellte
	Durchschnittliche jährliche Veränderung in %							
1980/1990	+1,6	+1,8	+2,1	+2,0	+1,7	+1,7	+1,6	+1,4
1990/2000	+1,3	+1,6	+1,8	+1,7	+1,7	+1,7	+1,5	+1,3
2000/2010	+0,7	+0,7	+1,3	+0,3	+0,7	+0,7	+0,6	+0,5

Q: Statistik Austria; Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; WIFO-Berechnungen.

## Zusammenfassung

Anfang der 1980er-Jahre lagen die Effektivlöhne in Österreichs Industrie um fast 34% über den Tariflöhnen, die Überzahlungssätze reichten in den einzelnen Industriezweigen von 11% bis über 50%. Die Effektivgehälter der Angestellten übertrafen die Kollektivvertragsgehälter im Durchschnitt um 27%. Seither gingen die Überzahlungen für die Löhne stetig (und deutlich stärker als für die Gehälter) zurück. Dagegen war die Lohndrift (die Differenz zwischen der Steigerungsrate der Effektivgehälter und jener der Kollektivvertragsgehälter) für die Angestellten nur bis Mitte der 1990er-Jahre negativ, dann unverändert und schließlich positiv. Damit sind seit etwa 15 Jahren die Überzahlungssätze der Beschäftigten in Angestelltenberufen höher als jene der Arbeiterinnen und Arbeiter. Diese Entwicklung wurde zwar durch die Einführung des einheitlichen Entgeltsystems in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie um 2005 gefördert, aber selbst ohne die davon betroffenen Fachverbände bleibt das Gesamtbild erhalten: Der Anteil der Beschäftigten in Arbeiterberufen, die nach dem Kollektivvertrag entlohnt werden, dürfte im vergangenen Jahrzehnt gestiegen sein, und damit dürften die Kollektivvertragsabschlüsse für die Entwicklung der Effektivlöhne an Bedeutung gewonnen haben.

Im Zeitraum 2000/2010 verschob sich die Struktur des Eigenpersonals in der Industrie stark zugunsten der Angestellten: Während die Zahl der Industriearbeiter deutlich schrumpfte, blieb jene der Angestellten etwa konstant. Der Zuwachs der Gehaltsüberzahlungen kompensierte zum Teil den Rückgang der Lohnüberzahlungen. Für den Durchschnitt der Industriebeschäftigten gingen die Überzahlungssätze seit Mitte der 1990er-Jahre somit nur geringfügig zurück. Weiterführende Untersuchungen sind erforderlich, um die Ursachen der Auseinanderentwicklung der Überzahlungssätze von Löhnen und Gehältern mit Genauigkeit zu bestimmen. Rationalisierungs- und Substitutionsprozesse im Zuge des technologischen Wandels und der Internationalisierung der Wirtschaft dürften die Beschäftigungssituation von Industriearbeitern und somit auch ihre Verhandlungsposition in Lohnfragen geschwächt haben. Der verstärkte Einsatz von Leiharbeitskräften ist symptomatisch für diese Entwicklung, die Arbeiter und Arbeiterinnen mit einfachem Tätigkeitsprofil besonders betraf. Doch auch Arbeitskräfte in höheren Lohngruppen, deren Anteil an den Stammbeschäftigten über die Zeit zugenommen hat, konnten nicht im selben Ausmaß wie in der Vergangenheit Überzahlungssätze ihres Stundenlohns über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn durchsetzen.

Zwischen den Branchen unterscheidet sich das Niveau der Überzahlungen beträchtlich. Branchenspezifische Muster in der Entwicklung von Überzahlungen der Löhne und Gehälter sind allerdings kaum zu erkennen. Dies könnte mit den empfindlichen Beschäftigungseinbußen in den meisten Branchen zusammenhängen, die erhebliche Verschiebungen der betrieblichen Entlohnungsstruktur erleichtert haben könnten. Nach wie vor sind eindeutig Hoch- und Niedriglohnbranchen zu unterscheiden. Gemäß den jüngsten Daten scheint allerdings der Trend zu steigender Lohnungleichheit nach Industriebranchen, der in den vorangegangenen Jahrzehnten beobachtet werden konnte, gebrochen zu sein: Zwischen 2000 und 2010 stabilisierte sich die Streuung der Effektivlöhne nach Branchen, während die Ungleichheit der Gehälter sogar deutlich zurückging.

Im vergangenen Jahrzehnt schwächte sich das Reallohnwachstum der Industriebeschäftigten ab. Waren die Bruttoverdienste, bereinigt um die Inflationsrate, in den zwei Jahrzehnten zuvor um gut 1,5% p. a. gestiegen, so betrug die Reallohnsteigerung nunmehr nur noch durchschnittlich 0,7% pro Jahr. Dennoch dürfte die Kaufkraft der Industriebeschäftigten – wie schon in der Vergangenheit – etwas stärker zugenommen haben als jene in den anderen privatwirtschaftlichen Branchen.

## Literaturhinweise

- Bönisch, M., "Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich", *Statistische Nachrichten*, 2008, (3), S. 207-211.
- Kienzl, H., "Wirtschaftspartnerschaft, Stabilität und Wachstum", in Schmitz, W. (Hrsg.), *Geldwertstabilität und Wirtschaftswachstum. Festschrift für Andreas Korp*, Springer Verlag, Wien, 1971.
- Mesch, M., "Zentralisierung der Lohnsetzung, Reallöhne und Beschäftigung. Kommentar zu K. O. Moene und M. Wallerstein", *Wirtschaft und Gesellschaft*, 1993, 19(4), S. 452-459.
- Moene, K. O., Wallerstein, M., Hoel, M., "Bargaining Structure and Economic Performance", in Flanagan, R. J., Moene, K. O., Wallerstein, M. (Hrsg.), *Trade Union Behaviour, Pay-Bargaining, and Economic Performance*, Clarendon Press, Oxford, 1993.

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil, Kollektivvertrag für die eisen- und metall-erzeugende und -verarbeitende Industrie. Ergänzung: Gemeinsames Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Dauerrecht und Übergangsrecht), Wien, 2005.

Pollan, W., "Lohndrift und Lohnunterschiede in der Industrie seit 1981", WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(3), S. 179-187, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/19697>.

Pollan, W., "How Large are Wage Differentials in Austria?", *Empirica*, 2009, 36(4), S. 389-406.

### *Wage Trends and Wage Differentials in Manufacturing since 2000 – Summary*

In the course of technological change and the globalisation of the labour market, the share of blue-collar workers employed by Austria's manufacturing industry has fallen sharply in the period from 2000 to 2010. While the number of white-collar workers remained roughly unchanged, the number of blue-collar workers dropped significantly. The shift in demand for more highly skilled labour may have weakened the bargaining position of blue-collar workers in manufacturing.

In all branches of manufacturing, the level of wages and salaries actually paid is higher than pay levels as negotiated by unions in collective bargaining. The relative gap between these two pay levels has fallen since the recession of 1974-75 (negative wage drift). The data for the 2000-2010 period show, however, that the relative gap for white-collar workers has widened again, while the corresponding gap for blue-collar workers has continued to narrow in the long-term trend; as a result, the proportion of blue-collar workers who are paid according to or just above the minimum wage scales has increased in recent years.

Just as in previous years, it is easy to identify high-wage and low-wage industries: branches where blue-collar workers earn below-average wages are also those where white-collar workers earn below-average salaries. But the most recent data reveal a new trend: while pay disparity for blue-collar workers has stabilised at a high level, pay disparity for white-collar workers has decreased significantly.

With the slowdown of economic growth, real income gains have levelled off in manufacturing during the last decade, from about 1.5 percent p.a. in the previous two decades to 0.7 percent p.a. As in the past, this rate was somewhat higher than in other sectors of the private economy.