

Thomas Leoni

Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Industrie seit der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise

Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Industrie seit der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise

Die kollektivvertraglichen und die effektiven Bezüge entwickelten sich in der Industrie seit der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise (2010/2018) weitgehend im Gleichschritt, sodass sich die Überzahlungssätze im Durchschnitt kaum veränderten. Die Löhne stiegen etwas kräftiger als die Gehälter, zu einem guten Teil aufgrund der Veränderung der Beschäftigungsstruktur nach Branchen. Dieser Struktureffekt begünstigte auch einen leichten Rückgang der Streuung der branchenspezifischen Löhne und Gehälter. Die Löhne und Gehälter nahmen sowohl nominell als auch real langsamer zu als vor der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise. Im Lichte des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschrittes wurde der lohnpolitische Spielraum aber weitgehend ausgeschöpft.

Development of Wages and Salaries in Industry Since the Financial Market and Economic Crisis

Since the financial market and economic crisis (2010-2018), collective bargaining and effective remuneration in manufacturing have developed largely in step, with the result that overpayment rates have hardly changed on average. Wages rose somewhat more strongly than salaries, largely due to changes in the employment structure by industrial sector. This structural effect also favoured a slight decline in the dispersion of industry-specific wages and salaries. Wages and salaries increased both nominally and in real terms more slowly than before the financial market and economic crisis. However, in light of the progress in productivity in the economy as a whole, the scope for wage policy was largely used.

Kontakt:

Dr. Thomas Leoni, MA: WIFO, 1030 Wien, Arsenal, Objekt 20, thomas.leoni@wifo.ac.at

JEL-Codes: J30, J31, J50 • **Keywords:** Industrie, Löhne und Gehälter, Kollektivvertrag, Überzahlungen

Begutachtung: Werner Hölzl • **Wissenschaftliche Assistenz:** Anna Albert (anna.albert@wifo.ac.at)

1. Einleitung

Die Industrie spielt in der österreichischen Wirtschaft eine bedeutende Rolle: Die Unternehmen tragen im Vergleich mit ihrem Beschäftigungsanteil einen überproportionalen Teil zur gesamtwirtschaftlichen Bruttowertschöpfung bei und weiteten in den vergangenen Jahren – nach dem Einbruch im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise – ihre Belegschaft kräftig aus¹⁾.

Die Industrie ist der einzige Wirtschaftsbereich, zu dem laufend auf Ebene der Fachverbände, also dort, wo Löhne und Gehälter ausverhandelt werden, umfassende Daten über die kollektivvertragliche und die tatsächliche, um Änderungen der Arbeitszeit bereinigte Lohn- und Gehaltsentwicklung vorliegen. Das ermöglicht eine Beobachtung des Zusammenhanges zwischen den kollektivvertraglichen Lohnabschlüssen (d. h. den Ergebnissen der Lohnverhandlungen) und der Entwicklung der effektiven Löhne und Gehälter.

Anknüpfend an frühere Beiträge in den WIFO-Monatsberichten (*Pollan, 2001, Leoni – Pollan, 2011*) stützt sich der vorliegende Bericht auf langfristige Datenreihen aus der Lohn- und Gehaltsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (siehe Kasten "Abgrenzung und Datengrundlage"), um die Entwicklung in der Industrie insgesamt, aber auch Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen (Fachverbänden) und Beschäftigten-

¹⁾ Die Industrie (einschließlich Bauindustrie) beschäftigte 2018 im Jahresdurchschnitt 423.400 Personen (einschließlich Lehrlinge; 8,9% der Gesamtbeschäftigung, +7% gegenüber 2010). Die wertschöpfenden Unternehmen, die allerdings in der ÖNACE-Nomenklatur auch das Gewerbe umfassen und nicht deckungsgleich mit der hier im Vordergrund stehenden Industrie nach Wirtschaftskammerstatistik sind, trugen 2018 (bei einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 16,3%) fast 21% zur realen Bruttowertschöpfung der Gesamtwirtschaft bei.

gruppen (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte) zu beleuchten. Der Fokus liegt auf den Jahren 2010 bis 2018.

Abgrenzung und Datengrundlage

Die Fokussierung auf die Industrie bietet den Vorteil, detailliertes und nur für diesen Wirtschaftszweig verfügbares Datenmaterial zur Lohn- und Gehaltsentwicklung nutzen zu können. Die vorliegenden Berechnungen und langfristigen Vergleiche basieren auf den Daten der Lohnstatistiken und der Gehaltsstatistiken für die Industrie, die laufend von der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) erhoben und veröffentlicht werden. Die Industrie schließt in dieser Abgrenzung jenen Teil der Bauwirtschaft ein, der der Sektion Industrie der WKO angehört. Einzig die Daten für die Elektro- und Elektronikindustrie, die in dieser Datenquelle nicht enthalten sind, stammen aus einer alle zwei Jahre erscheinenden Publikation des Fachverbandes.

Diese Erhebungen sind Stichproben der Betriebe in den jeweiligen Fachverbänden, sie erfassen nach Qualifikationsstufen gegliedert die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter (Effektivlöhne und -gehälter) sowie die entsprechenden Kollektivvertragslöhne und -gehälter. Das ermöglicht die Berechnung von Überzahlungssätzen nach Fachverbänden. Die Erhebungsdaten beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte; Teilzeitbeschäftigte sind sowohl aus der Lohn- als auch aus der Gehaltserhebung ausgenommen.

Die Interpretation längerfristiger Entwicklungen wird durch Veränderungen der Erhebungsmasse erschwert, durch die sich tendenziell eine Verkleinerung der Stichprobe und möglicherweise auch Strukturbrüche ergaben. So sank zwischen 1998 und 2018 in der chemischen Industrie die Zahl der in der Stichprobe erfassten Betriebe von 227 auf 81 (für Arbeiterinnen und Arbeiter; für Angestellte von 277 auf 90) und jene der Beschäftigten von 29.700 auf 20.400 (die Beschäftigung blieb in diesem Zeitraum in der Branche weitgehend konstant). In kleineren Fachverbänden wie der lederverarbeitenden Industrie basieren die Auswertungen auf Daten aus einer geringen Zahl an Betrieben (z. B. 2018: 9 Betriebe für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. 16 Betriebe für Angestellte, 750 Beschäftigte).

2. Die Verhandlung der Ist- und der Soll-Löhne bzw. -Gehälter

Das österreichische System der Lohnfindung hebt sich vom internationalen Umfeld ab, das einen Trend zur Dezentralisierung der Verhandlungsebene aufweist (Rocha-Akis – Mayrhuber – Leoni, 2018). Die Löhne und Gehälter fast aller Beschäftigten werden in der österreichischen Privatwirtschaft durch Kollektivverträge geregelt (Bönisch, 2008, Visser, 2015). In der Industrie dürften (in der Abgrenzung laut Wirtschaftskammer) nahezu 100% der unselbständig Beschäftigten einem Kollektivvertrag unterliegen. Als weitere Besonderheit heben die Fachverbände der Industrie in ihren Lohnverhandlungen neben den in den Kollektivverträgen festgelegten Mindestbezügen (Tariflöhne und -gehälter oder Soll-Löhne und -Gehälter) auch die effektiven Bezüge (Ist-Löhne und -Gehälter) um bestimmte Prozentsätze an.

Die in Kollektivverträgen vereinbarten Lohn- und Gehaltssätze sind Mindestsätze, die in vielen Betrieben überschritten werden. Wenn die Effektivlöhne in einer Branche höher sind als die Mindestlöhne, würde eine Steigerung der Mindestlöhne für viele Beschäftigten keine Lohnerhöhung im selben Ausmaß bedeuten. Um die Lohnentwicklung der Beschäftigten nicht gänzlich den Lohnverhandlungen auf Betriebs-ebene – etwa zwischen dem Betriebsrat und dem Management – zu überlassen, begannen einzelne Gewerkschaften bereits in den 1950er-Jahren, in den Kollektivvertragsverhandlungen eine Erhöhung der Effektivlöhne anzustreben und durchzusetzen (Ist-Lohn-Klausel). Die Möglichkeit, die Ist- und die Soll-Löhne unterschiedlich stark anzuheben, eröffnet ein bestimmtes Ausmaß an (realer) Lohnflexibilität auf betrieblicher Ebene.

Als Beispiel mögen die Lohnabschlüsse in der eisen- und metallverarbeitenden Industrie²⁾ dienen: In den 1980er- und 1990er-Jahren wurden die Ist-Löhne deutlich schwächer angehoben als die Tariflöhne (Pollan, 2001). Zwischen 1981 und 1999 stiegen die kollektiv vereinbarten Ist-Löhne um 97,8%, die Tariflöhne dagegen um 141,6%. Diese Differenz bedeutete eine negative Lohndrift, die Steigerungsrate der Effektivzahlungen war geringer als jene der Tariflöhne³⁾. Die negative Lohndrift ist gleichbedeutend mit einem Rückgang des Überzahlungssatzes, d. h. des relativen Abstandes zwischen den tatsächlich gezahlten Löhnen und den kollektivvertraglich festgelegten Mindestbezügen⁴⁾.

Übersicht 1: Lohnabschlüsse in der Eisen- und Metallindustrie

	Kollektivvertragslohn		Ist-Lohn	
	In %	2010 = 100	In %	2010 = 100
<i>Arbeiterinnen und Arbeiter</i>				
November 2010	+ 2,5	100,0	+ 2,3	100,0
November 2011	+ 4,2	104,2	+ 4,2	104,2
November 2012	+3,3 bis +3,4	107,7	+3,0 bis +3,3	107,5
November 2013	+ 2,9	110,8	+ 2,9	110,5
November 2014	+ 2,1	113,1	+ 2,1	112,9
November 2015	+ 1,5	114,8	+ 1,5	114,6
November 2016	+ 1,7	116,7	+ 1,7	116,5
November 2017	+ 3,0	120,2	+ 3,0	120,0
November 2018	+ 3,46	124,4	+ 3,46	124,1

Q: Gewerkschaften, WIFO-Berechnungen. 2011, 2013, 2016, 2018: durchschnittlich laut Gewerkschaften. Indexberechnung 2012 auf Basis des ungewichteten Durchschnittwertes der Erhöhungen.

In den 2000er-Jahren änderte sich 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. Auch im Untersuchungszeitraum des vorliegenden Beitrages (2010/2018) wurden die Mindest- und die Ist-Bezüge fast im Gleichschritt angehoben (Übersicht 1): Zwischen 2010 und 2018 erhöhten sich die Mindestlöhne durchschnittlich kumuliert um 24,4%, die Ist-Löhne um 24,1%. Die genannten Zahlen gelten auch für die Mindestgehälter und die Ist-Gehälter, da seit 1993 in der Metallindustrie für Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte gemeinsame Abschlüsse vereinbart werden.

3. Die Entwicklung der Überzahlungssätze

Vor diesem Hintergrund wäre für die Zeit seit 2010 eine weitgehend konstante Entwicklung der Überzahlungssätze zu erwarten. Das durchschnittliche Verhältnis zwischen den effektiven und den kollektivvertraglichen Bezügen in einer Branche bzw. in der Industrie insgesamt wird jedoch auch durch Verschiebungen der Beschäftigungsstruktur, durch Veränderungen der Einstufung der Arbeitskräfte und durch andere Maßnahmen, wie die Einführung neuer Entgeltschemen, mitbestimmt (Pollan, 2001). Die Entwicklung und etwaige Veränderungen der Überzahlungssätze müssen deshalb auf ihre Ursachen geprüft werden.

Die bisherigen Auswertungen zeigen sehr unterschiedliche Trends bzw. Muster. Anfang der 1980er-Jahre lagen die Überzahlungssätze im Durchschnitt der Gehälter bei

²⁾ Die eisen- und metallverarbeitende Industrie umfasst neben der metalltechnischen Industrie auch die Fahrzeugindustrie, die Maschinen- und Stahlbauindustrie, die Eisen- und Metallwarenindustrie, die Eisenhüttenwerke und die Gießereien. Bis 2004 war auch die Elektro- und Elektronikindustrie Teil dieses Bereiches, auf den (einschließlich Elektro- und Elektronikindustrie) etwa die Hälfte der gesamten österreichischen Industriebeschäftigung entfällt.

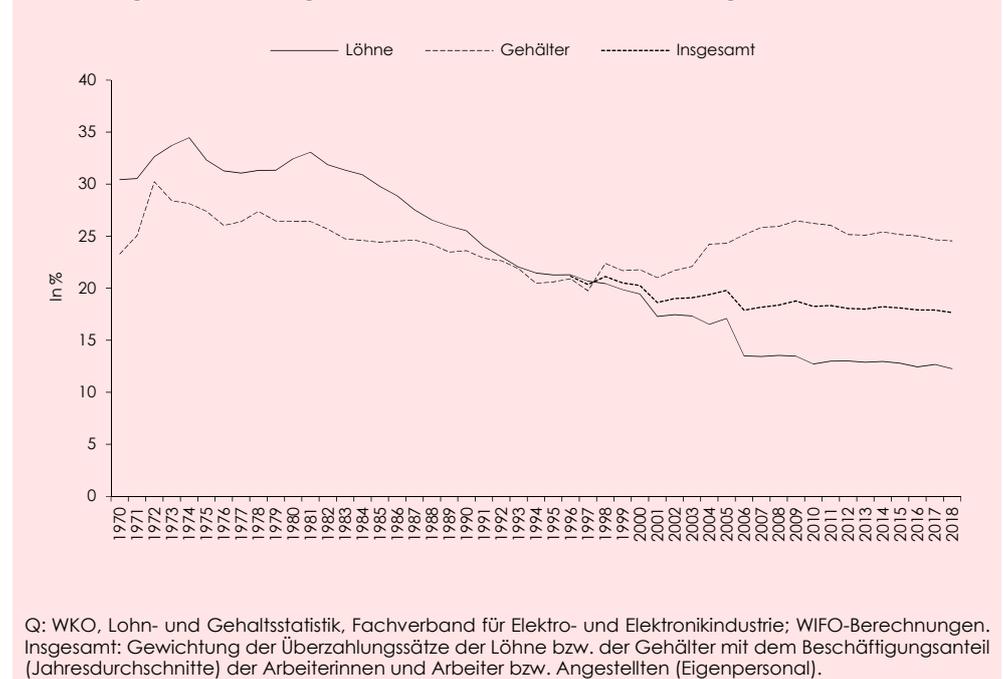
³⁾ Wenn umgekehrt die effektiven Zahlungen stärker steigen als die Tariflöhne und Tarifgehälter, spricht man von positiver Lohndrift.

⁴⁾ Der Überzahlungssatz sank in der Eisen- und Metallindustrie in diesem Zeitraum allerdings um nur 12 Prozentpunkte, während der Unterschied zwischen den kollektiv verhandelten Soll- und Ist-Lohnerhöhungen einen Rückgang um bis zu 25 Prozentpunkte ermöglicht hätte. Selbst in Jahren schlechter Konjunktur verblieb also ein gewisser Spielraum auf der betrieblichen Ebene und wurde genutzt (Leoni – Pollan, 2011).

26%, jene der Löhne über 30% (Abbildung 1). Mit dem kräftigen Anstieg der Arbeitslosenquote in den 1980er- und 1990er-Jahren nahmen die Überzahlungssätze stetig ab, wobei der Rückgang für die Löhne besonders markant ausfiel. Ende der 1990er-Jahre waren die Überzahlungen für Löhne und Gehälter annähernd gleich hoch, sie betragen etwa 20% des Kollektivvertragsniveaus. In den Folgejahren koppelte sich die Entwicklung zwischen Löhnen und Gehältern ab. Die Überzahlungssätze der Gehälter stabilisierten sich ab Mitte der 1990er-Jahre und zogen dann von 20,5% 1994 auf 26,2% 2010 an. Zwischen 2010 und 2018 veränderten sie sich nur wenig, mit einem leichten Rückgang auf 24,5%. Die Überzahlungssätze der Industrielöhne gingen dagegen bis zur Mitte der 2000er-Jahre deutlich zurück und waren 2006 nur mehr halb so hoch wie jene der Gehälter. Seither verlief die Entwicklung für die beiden Beschäftigtengruppen weitgehend parallel. In einer gewichteten Durchschnittsbetrachtung war der Überzahlungssatz in der Industrie im letzten Jahrzehnt annähernd stabil, gegenüber den frühen 2000er-Jahren ist ein geringfügiger Rückgang festzustellen.

Die starke negative Lohndrift der 1980er- und 1990er-Jahre kann in erster Linie dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld für die österreichische Industrie und dem großen Anpassungsdruck zugeschrieben werden, der sich deutlich stärker auf die Arbeiterinnen und Arbeiter auswirkte. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ging mit einem kontinuierlichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen einher: Die Zahl der Industriearbeiterinnen und -arbeiter sank zwischen 1981 und 2000 um 44% (von 483.700 auf 271.600). Im selben Zeitraum verringerte sich die Zahl der Angestellten um nur 24%. Verschiebungen der Beschäftigungsanteile der einzelnen Branchen an der Gesamtindustrie hatten einen eher geringen Einfluss auf die Überzahlungssätze (Pollan, 2001).

Abbildung 1: Entwicklung der durchschnittlichen Überzahlungssätze in der Industrie



Die Entwicklung der 2000er-Jahre muss dagegen auch vor dem Hintergrund der Vereinheitlichung der Entgeltschemen von Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten interpretiert werden, die 2004 bzw. 2005 in der Eisen- und Metallindustrie sowie in der Elektro- und Elektronikindustrie vorgenommen wurde (siehe Kasten "Gemeinsames Entgeltsystem für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte"). Diese Anpassung – die mit einer Neueinstufung der Arbeitskräfte in einheitlichen Schemen bei Beibehaltung der bisherigen Bezüge einherging – wirkte sich mit einem gegenteiligen Effekt auf die Überzahlungssätze der beiden Beschäftigtengruppen aus. Die Überführung in ein Schema mit höheren Vorrückungen dämpfte die Überzahlungssätze der Arbeiterinnen und Arbeiter, während die Überzahlungen der Angestellten wegen der Einordnung in ein Schema mit verringerten Vorrückungen stiegen. Dieser Effekt lässt sich gut am Beispiel des sprunghaften Rückganges der Lohn-Überzahlungen zwischen 2005

und 2006 zeigen, der zumindest teilweise der Entgeltschemaver einheitlichung in der Eisen- und metallverarbeitenden Industrie zuzuschreiben ist. Die Überleitung zwischen altem und neuem Schema vollzog sich über eine längere Periode, weshalb ihre Auswirkung auf die Entwicklung der Überzahlungssätze nicht einfach zu isolieren ist⁵⁾.

Die Lohn-Überzahlungssätze gingen in der Industrie allerdings auch ohne die Eisen- und Metallindustrie sowie die Elektro- und Elektronikindustrie zurück, die zusammen rund die Hälfte der Industriebeschäftigten umfassen, wenn auch in geringerem Ausmaß: Zwischen 2003 und 2010, als die Schemaver einheitlichungen vorwiegend schlagend wurden, sank der Überzahlungssatz der Löhne in der Industrie insgesamt um 4,6 Prozentpunkte, ohne die von der Vereinheitlichung betroffenen Branchen um 2,6 Prozentpunkte⁶⁾. Nur ein Teil des Rückganges der Lohn-Überzahlungssätze in den 2000er-Jahren kann somit der vertraglichen Neuordnung der Entgeltsysteme zugeschrieben werden.

Gemeinsames Entgeltsystem für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte

Nach mehrjährigen Verhandlungen vereinbarten die Tarifparteien der Eisen- und Metallindustrie sowie der Elektro- und Elektronikindustrie 2003 bzw. 2004 ein einheitliches Lohn- und Gehaltsschema für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte. Das einheitliche Entgeltschema trat in der Elektro- und Elektronikindustrie mit 1. Mai 2004 und in den Fachverbänden der Metallindustrie 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 Spielraum erlaubten (z. B. für die Anrechnung von bestehenden oder auch in einem Übergangsjahr neu gewährten Überzahlungen auf Vorrückungen). Mit Ausnahme der Mineralölindustrie gibt es in keinem der anderen Industriefachverbände ein einheitliches Entgeltsystem.

4. Die Entwicklung der kollektivvertraglichen und der effektiven Bezüge

Die Entwicklung der Überzahlungssätze lässt nicht unmittelbar erkennen, wie stark die Kollektivvertragslöhne und -gehälter bzw. die effektiven Löhne und Gehälter tatsächlich gestiegen sind oder wie weit zwischen den Beschäftigtengruppen diesbezüglich Unterschiede bestehen. Übersicht 2 gibt einen Überblick über die durchschnittlichen Veränderungsraten der Tarif-Löhne und -Gehälter und der effektiven Bezüge aus der WKO-Erhebung. Waren in den 1970er-Jahren die Löhne etwas stärker gewachsen als die Gehälter, so entwickelten sich die Bezüge der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten in den 1980er- und 1990er-Jahren, sowohl bei Betrachtung der kollektivvertraglichen als auch der effektiven Löhne und Gehälter, weitgehend im Gleichschritt. In den 2000er-Jahren klappte zwar die Entwicklung der Kollektivvertragslöhne und Kollektivvertragsgehälter auseinander, was zum Teil auf die angesprochenen Entgeltschemareformen zurückzuführen ist. Wie die Veränderungsraten der effektiven Löhne und Gehälter zeigen, erhöhten sich jedoch die tatsächlichen Bezüge der beiden Beschäftigtengruppen auch in dieser Phase annähernd gleich stark.

In der jüngsten Periode, d. h. seit 2010, stiegen die effektiven Bezüge der Arbeiterinnen und Arbeiter dagegen im Durchschnitt etwas stärker als jene der Angestellten. Während die Gehälter eine leicht negative Drift aufwiesen und pro Jahr um 2,2% wuchsen, wuchsen die effektiven Löhne (ebenso wie die Kollektivvertragslöhne) in der Periode 2010/2018 um 2,6% pro Jahr. Die Differenz verringert sich, wenn man nur die Jahre 2013 bis 2018 betrachtet (also nach dem Abschluss der Entgeltschemaver einheitlichung in den großen Branchen der Metall-, Elektro- und Elektronikindustrie). Die Lohn-

⁵⁾ In den Kollektivverträgen der Fachverbände der Metallindustrie wirkten die Überleitungsregeln der Vereinheitlichung bis 2013 nach, mit Jänner 2014 kann die Vereinheitlichung als abgeschlossen betrachtet werden.

⁶⁾ Nicht in dieser Berechnung berücksichtigt wurden aufgrund von Geheimhaltungspflichten die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, deren Anteil an allen Arbeiterinnen und Arbeitern in der Industrie im betrachteten Zeitraum durchschnittlich 0,6% betrug.

rundenabschlüsse selbst erklären nur einen kleinen Teil dieser Differenz, weil die Tarifparteien nicht nur in den Fachverbänden der Metallindustrie, sondern auch in vielen anderen Industriebereichen (z. B. chemische, Papier-, Holz-, Glasindustrie) für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte identische Abschlüsse erzielten⁷⁾. Eine weitere mögliche Erklärung der Abweichung zwischen den Wachstumsraten der Löhne und Gehälter, nämlich eine Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Branchen, wird in Kapitel 5 untersucht.

Übersicht 2: Entwicklung der Kollektivvertragslöhne und -gehälter

	Arbeiterinnen und Arbeiter		Angestellte	
	Kollektivvertragslöhne	Effektivlöhne	Kollektivvertragsgehälter	Effektivgehälter
Durchschnittliche jährliche Veränderung in %				
1970/1980	+ 10,4	+ 10,6	+ 9,9	+ 10,1
1980/1990	+ 5,7	+ 5,1	+ 5,6	+ 5,3
1990/2000	+ 4,2	+ 3,7	+ 4,1	+ 3,9
2000/2010	+ 3,3	+ 2,7	+ 2,3	+ 2,6
2010/2018	+ 2,6	+ 2,6	+ 2,4	+ 2,2
2013/2018	+ 2,3	+ 2,2	+ 2,1	+ 2,0

Q: WKO, Lohn- und Gehaltsstatistiken der Industrie; WIFO-Berechnungen. Arbeiterinnen und Arbeiter und Angestellte des Eigenpersonals, Jahresdurchschnittswerte.

5. Branchenspezifische Unterschiede

Zwischen den Branchen der österreichischen Industrie unterscheiden sich sowohl die durchschnittlichen Überzahlungssätze als auch die effektiven Löhne und Gehälter erheblich (Übersicht 3). Die Stundenlöhne sind in der Bergbau- und Eisenerzeugung, in der Papierindustrie und in der Maschinen- und Stahlbauindustrie im Durchschnitt fast doppelt so hoch wie in der ledererzeugenden Industrie und der Bekleidungsindustrie sowie um ein Drittel höher als in der Nahrungsmittelindustrie und der Textilindustrie. Die Gehälter streuen weniger stark als die Löhne, wie auch die niedrigeren Variationskoeffizienten zeigen: Die höchsten Durchschnittsgehälter betragen etwa das Eineinhalbfache der niedrigsten.

Während zwischen der Entwicklung der effektiven Löhne und Gehälter in einer Branche ein enger Zusammenhang besteht (Korrelation > 0,9) und man somit eindeutig von Hoch- und Niedriglohnbranchen sprechen kann, sind branchenspezifische Überzahlungen und Lohndriftentwicklung schwierig zu interpretieren. Die Korrelation zwischen den Überzahlungssätzen der Löhne und Gehälter in den einzelnen Branchen ist zwar positiv, weist aber einen nur sehr schwachen Zusammenhang auf. Wie in den vergangenen Perioden (Leoni – Pollan, 2011) entwickelten sich die Überzahlungssätze der Löhne und der Gehälter innerhalb der einzelnen Branchen auch im Zeitraum 2010/2018 sehr unterschiedlich, die Korrelation ist sogar leicht negativ.

Die Löhne und Gehälter für die gesamte Industrie spiegeln nicht nur die Entwicklung in den einzelnen Branchen, sondern auch die Veränderung der Branchenstruktur der Gesamtbeschäftigung wider (d. h. einen Struktureffekt). Eine Veränderung des Industriedurchschnittes kann etwa dadurch zustande kommen, dass der Anteil der Branchen mit niedrigen Löhnen oder Überzahlungen geringer wird, der Anteil der Branchen mit hohen Löhnen bzw. Überzahlungen dagegen steigt. Solche Struktureffekte könnten auch zur Erklärung der angesprochenen Unterschiede zwischen den Veränderungsraten der Industrielöhne und -gehälter beitragen.

Um diese Fragen zu analysieren, wurden die Beschäftigungsanteile der Branchen aus dem Jahr 2010 gleichgehalten und Durchschnitte für Stundenlöhne und Kollektivvertragslöhne bzw. Effektivgehälter und Kollektivvertragsgehälter berechnet. Daraus ergibt sich für das Jahr 2018 ein Niveau der kollektivvertraglichen Stundenlöhne von

⁷⁾ Der Tariflohnindex der Industrie zeigt für beide Beschäftigtengruppen bereits seit Jahrzehnten einen nahezu identischen Verlauf. In der Periode 2010/2018 erhöhte er sich im Durchschnitt für die Kollektivvertragslöhne um 2,58% p. a., für die Kollektivvertragsgehälter um 2,52% p. a.

14,80 € (tatsächlich 15 €) und der Monatsgehälter von 4.191,20 € (4.204,50 €). Das durchschnittliche Wachstum der effektiven Löhne und Gehälter fällt in dieser strukturbereinigten Sicht weniger unterschiedlich aus als anhand der tatsächlichen Werte (Löhne +2,5% pro Jahr, Gehälter +2,3%, bei Einschränkung auf die Periode 2013/2018 in beiden Fällen +1,8% pro Jahr). Die Veränderung der Beschäftigungsstruktur erhöhte daher einerseits das durchschnittliche Lohnniveau der Arbeiterinnen und Arbeiter stärker als das Gehaltsniveau der Angestellten und beschleunigte andererseits für beide Beschäftigtengruppen – vor allem in den letzten Jahren – das Wachstum der durchschnittlichen Verdienste. Die strukturbereinigten Überzahlungssätze von 12,4% für die Löhne und 25,3% für die Gehälter unterscheiden sich dagegen kaum von den tatsächlichen (12,4% und 25,4%).

Übersicht 3: Effektiventgelte und Überzahlungssätze nach Fachverbänden

	Löhne				Gehälter			
	Ist-Stundenlöhne 2010 In €	2018	Überzahlungen 2010 In % des Kollektiv- vertragslohnes	2018	Effektivmonatsgehälter 2010 In €	2018	Überzahlungen 2010 In % der Kollektiv- vertragsgehälter	2018
Bauindustrie	12,32	14,89	5,8	4,3	3.245	4.141	5,2	10,5
Bekleidungsindustrie	7,42	8,44	16,7	8,8	2.373	3.084	25,2	30,2
Textilindustrie	10,03	12,47	34,3	31,1	2.952	3.679	32,2	31,4
Chemische Industrie	12,42	15,26	14,7	11,9	3.575	4.447	23,8	22,6
Elektro- und Elektronikindustrie ¹⁾	12,45	15,61	12,6	13,6	3.716	4.406	26,0	23,4
Metallwarenindustrie	11,96	14,76	10,4	11,1	3.421	3.941	29,1	26,6
Gießereindustrie	12,09	14,72	9,2	10,0	3.752	4.295	30,2	25,7
Glasindustrie	11,85	14,63	13,5	13,3	3.307	4.203	21,4	24,3
Holzverarbeitende Industrie	10,57	13,21	12,7	12,5	3.021	3.794	37,5	38,6
Ledererzeugende Industrie	7,05	.	13,3	.	2.502	.	39,9	.
Lederverarbeitende Industrie	9,08	11,11	34,8	28,9	2.988	3.968	51,4	52,1
Metallindustrie	13,19	15,85	19,2	17,0	3.738	4.270	28,7	24,5
Maschinen- und Stahlbauindustrie	13,29	16,30	12,9	13,3	3.560	4.228	30,6	29,1
Produkte aus Papier und Karton ²⁾	11,30	13,57	10,3	10,1	3.241	3.922	28,6	28,8
Papierindustrie	13,71	16,59	18,4	16,1	3.677	4.327	15,6	14,9
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	10,52	12,64	8,5	9,7	3.189	3.753	34,5	33,8
Stein- und keramische Industrie	12,01	14,06	16,5	17,4	3.491	4.257	22,4	23,6
Fahrzeugindustrie	13,56	16,12	16,2	15,1	3.790	4.401	27,0	24,3
Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen	15,42	.	8,1	.	3.746	4.482	17,3	12,3
Bergbau und Eisenerzeugung insgesamt	13,67	16,62	13,0	12,8	3.837	4.502	17,3	13,4
Gewichteter Durchschnitt	12,14	14,96	12,8	12,4	3.492	4.204	26,5	25,4
Gewichteter Variationskoeffizient	0,104	0,096			0,075	0,061		
Gewichte von 2010		0,105				0,066		

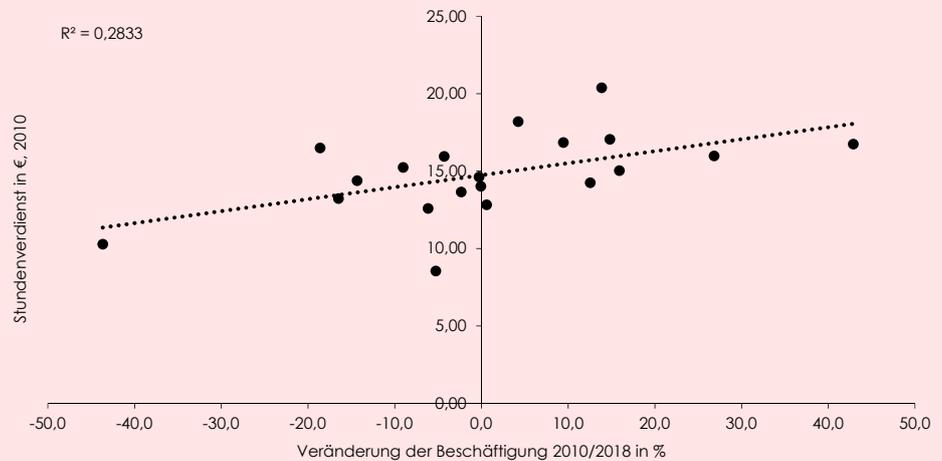
Q: WKO, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Ohne Erdölindustrie, Audiovisions- und Filmindustrie. Die Angaben zu den Löhnen beziehen sich auf Stundenlohnarbeiterinnen und -arbeiter. Gewichteter Durchschnitt auf Basis von Jahresdurchschnitten der Beschäftigtenzahlen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. Angestellte (Eigenpersonal). Löhne: einschließlich aller fortlaufend als Bestandteil des Monatslohns bezahlten Lohnzulagen. Gehälter: Bruttomonatsgehalt einschließlich aller fixen Gehaltszulagen und fixen Prämien. – ¹⁾ 2010, 2018: fortgeschrieben mit der Veränderungsrate der eisen- und metallverarbeitenden Industrie insgesamt. – ²⁾ Vormals: papier- und pappeverarbeitende Industrie.

Wie frühere Untersuchungen zeigen, nahmen die durchschnittlichen Einkommensdifferenziale nach Branchen sowohl für die Arbeiter- als auch für die Angestelltenverdienste in den 1980er- und 1990er-Jahren zu, während sie in den 2000er-Jahren wieder leicht sanken (Pollan, 2001, Leoni – Pollan, 2011). Zwischen 2010 und 2018 ging der gewichtete Variationskoeffizient der Löhne und Gehälter weiter zurück, und die branchenspezifischen Unterschiede verringerten sich – zumindest in einer durchschnittlichen Betrachtung. Wenn die Branchenstruktur gleich gehalten wird, also die Beschäftigungszahlen des Jahres 2010 auch für die Berechnung des Industriedurchschnittes 2018 verwendet werden, dann ergeben sich für die Löhne und Gehälter mit 0,105 bzw. 0,066 etwas höhere Variationskoeffizienten als die tatsächlichen Werte (Übersicht 3). Somit dämpfte der Struktureffekt die Streuung der branchenspezifischen Verdienste. Dieser Effekt war für die Löhne stärker als für die Gehälter.

Die leichte Kompression der durchschnittlichen Löhne und Gehälter in den vergangenen Jahren ging mit einer Ausweitung der Industriebeschäftigung einher, die Zahl der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten erhöhte sich zwischen 2010 und 2018 um rund 7% (Angestellte +14,6%, Arbeiterinnen und Arbeiter +1,6%). Wie Abbildung 2 zeigt, weist diese Beschäftigungsausweitung eine leichte positive Korrelation mit dem

Lohn- und Gehaltsniveau auf: Während die Beschäftigung in einigen Fachverbänden mit unterdurchschnittlichem Lohn- und Gehaltsniveau deutlich zurückging, verzeichneten vor allem Branchen mit überdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern Beschäftigungszuwächse.

Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung und Verdienstentwicklung 2010/2018



Q: WKO, Lohn- und Gehaltsstatistik der Industrie; Statistik Austria, Konjunkturstatistik; WIFO-Berechnungen. Beschäftigung: Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte (Eigenpersonal, Jahresdurchschnittswerte). Stundenverdienste: gewichteter Durchschnitt der Löhne je Arbeiterin bzw. Arbeiter je Stunde und der Gehälter je Angestellte bzw. Angestellten je Stunde bei 167,4 Stunden im Monat.

6. Reallohnentwicklung und lohnpolitischer Spielraum

Abschließend stellt sich die Frage, wie weit 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 zwischen 2010 und 2018 mäßige Reallohnsteigerungen: Das Preisniveau erhöhte sich in Österreich laut Verbraucherpreisindex um 16,3%, die Effektivlöhne und Effektivgehälter in der Industrie im gewichteten Durchschnitt um 22,6%. Das entspricht einer jährlichen Steigerung der realen Bruttoverdienste um 0,7%. In einer längerfristigen Betrachtung ist somit sowohl nominell (Übersicht 2) als auch real eine Abflachung der Lohnentwicklung zu beobachten (Übersicht 4).

Übersicht 4: Entwicklung von Realöhnen und Produktivität

	Kollektivvertragslöhne- und -gehälter, real	Effektivlöhne- und -gehälter, real Durchschnittliche jährliche Veränderung in %	Produktivität Gesamtwirtschaft ¹⁾	Tariflohnindex Industrie, real
1990/2000	+ 1,8	+ 1,5	+ 1,8	+ 1,7
2000/2010	+ 1,1	+ 1,0	+ 1,4	+ 0,7
2010/2018	+ 0,8	+ 0,7	+ 0,8	+ 0,6

Q: WKO, Lohn- und Gehaltsstatistiken in der Industrie, Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie; Statistik Austria; WIFO-Berechnungen. Tariflohnindex bis einschließlich 2018 auf Basis des Tariflohnindex 2006. – ¹⁾ 1990/2000 auf Basis von Erwerbstätigenverhältnissen. 2000/2010 und 2010/2018 auf Basis von geleisteten Stunden. Durchschnittswert der Löhne und Gehälter für 1990/2000 anhand rückgeschriebener Anteilsentwicklung der Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellten in der Industrie.

Das Reallohnwachstum muss jedoch vor dem Hintergrund des lohnpolitischen Spielraumes bewertet werden, der maßgeblich durch die Produktivitätsentwicklung bestimmt wird. Der Kernidee einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik folgend, orientieren sich die Gewerkschaften in ihren Lohnforderungen an der (realen) Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität (Traxler, 2000, Mesch, 2019), weshalb diese Größe einen guten Anhaltspunkt für das Verhältnis zwischen realer Lohnentwicklung und lohnpolitischem Spielraum liefert. Der Produktivitätsfortschritt (je geleistete

Arbeitsstunde) war in der Gesamtwirtschaft zwischen 2010 und 2018 mit +0,8% pro Jahr ebenfalls deutlich niedriger als in früheren Phasen (Übersicht 4)⁸⁾. Die Entwicklung der Verdienste in der Industrie schöpfte den lohnpolitischen Spielraum in den Jahren 2010 bis 2018 stärker aus als in den 2000er-Jahren.

Der deflationierte Tariflohnindex für die Industrie, der die Entwicklung der Kollektivvertragslöhne und -gehälter mit konstanten Gewichten⁹⁾ abbildet, zeigt für 2010/2018 (so wie auch für die Vorperioden) eine langsamere Steigerung der kollektivvertraglichen Bezüge an als die Lohn- und Gehaltsstatistik der Wirtschaftskammer (+0,6% gegenüber +0,8% p. a.). Auch dies weist auf einen Strukturwandel hin, der sowohl zwischen Branchen als auch innerhalb der Branchen auf Qualifikationsebene tendenziell Arbeitsplätze mit einem höheren Lohn- und Qualifikationsprofil begünstigt¹⁰⁾.

7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Aufgrund des hohen Exportanteils ihres Absatzes und des internationalen Wettbewerbsdrucks, dem die Industriebetriebe auch in Bezug auf die Arbeitskosten ausgesetzt sind, ist die Lohnentwicklung in der Industrie von hoher wirtschaftspolitischer Bedeutung. Die Industrielöhne sind auch deshalb von Interesse, weil die Kollektivvertragsverhandlungen in der Industrie, die jeweils im Herbst von der metalltechnischen Industrie eröffnet werden, im österreichischen Lohnfindungsprozess eine Sonderstellung einnehmen. In den Jahren seit der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise schwächte sich das Reallohnwachstum der Industriebeschäftigten gegenüber den Vorperioden ab. Nach Bereinigung um die Inflation wuchsen die effektiven Verdienste (die gemeinsam gewichteten Löhne und Gehälter) in der Industrie zwischen 2010 und 2018 um 0,7% pro Jahr. Das mäßige reale Lohnwachstum ist in erster Linie auf die schwache Produktivitätsentwicklung und den damit eingeeengten lohnpolitischen Spielraum zurückzuführen. Gemessen am Produktivitätsfortschritt in der Gesamtwirtschaft wurde dieser lohnpolitische Spielraum in hohem Maß ausgeschöpft.

Die von der Wirtschaftskammer Österreich erhobenen Daten zur Entwicklung der Löhne und Gehälter in der Industrie zeigen für die Jahre 2010 bis 2018 einen engen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der kollektivvertraglich fixierten und der effektiven Bezüge. Im Gegensatz zu früheren Perioden entwickelten sich die Überzahlungssätze der Löhne und Gehälter in der Industrie zwischen 2010 und 2018 demnach weitgehend stabil: Das Verhältnis zwischen den kollektivvertraglichen und den tatsächlichen Löhnen blieb fast unverändert, für die Gehälter ist ein geringfügiger Rückgang der Überzahlungssätze zu beobachten. Diese Entwicklung spiegelt auch den Verlauf der von den Sozialpartnern zusätzlich zu den Mindestbezügen verhandelten Ist-Löhne und Ist-Gehälter wider. Wie das Beispiel der eisen- und metallverarbeitenden Industrie nahelegt, wurden in der Untersuchungsperiode nahezu identische Anhebungen der Soll- und Ist-Bezüge vereinbart.

In einer längerfristigen Betrachtung wird dagegen einerseits ein starker Rückgang der Überzahlungssätze der Arbeiterinnen und Arbeiter deutlich, andererseits eine für Löhne und Gehälter divergierende Entwicklung. Eine Reihe von Faktoren, die im Lichte der vorliegenden Daten nur sehr beschränkt voneinander abzugrenzen sind, entscheiden über Richtung und Ausmaß der Lohn drift. Für die zweite Hälfte der 2000er-Jahre und vor allem für die spiegelbildliche Entwicklung der Überzahlungssätze von Löhnen und Gehältern ist die Vereinheitlichung der Entgeltschemen in den großen Fachverbänden der Metall- sowie der Elektro- und Elektronikindustrie ein nicht unwesentlicher Erklärungsfaktor. Die Neueinstufung der Arbeitskräfte in einheitlichen

⁸⁾ Das gilt auch bei einer gesonderten Betrachtung der Warenherstellung: Die Produktivität erhöhte sich je Arbeitsstunde mit +2,4% pro Jahr zwar viel stärker als in der Gesamtwirtschaft, aber dennoch schwächer als in den vorangegangenen Jahrzehnten: In der Periode 2000/2010 hatte das durchschnittliche jährliche Produktivitätswachstum (einschließlich der schweren Rezession 2008/09) 2,8% pro Jahr betragen, 1990/2000 war die Produktivität (auf Basis von Erwerbstätigenverhältnissen) jährlich um 3,9% gestiegen.

⁹⁾ Der Tariflohnindex basiert auf einem Mengengerüst zur Gewichtung der einzelnen Kollektivvertragspositionen, das nur in größeren Abständen im Zuge einer Revision des Index (zuletzt 2008) angepasst wird.

¹⁰⁾ Wie Analysen der Tätigkeitsprofile zeigen, verringerte sich in der Warenherstellung der Anteil der Berufe mit Schwerpunkt auf manuellen Tätigkeiten, während jener der Arbeitsplätze mit Schwerpunkt auf analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten stark stieg (Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Leoni, 2017).

Schemen unter Beibehaltung der bisherigen Bezüge schlug sich in einer merklichen Senkung der Überzahlungssätze der Arbeiterinnen und Arbeiter nieder, während umgekehrt die Überzahlungen der Angestellten wegen der Einordnung in einem Schema mit verringerten Vorrückungen erheblich stiegen. Dennoch erhöhten sich die effektiven Löhne und Gehälter in dieser Phase weitgehend im Gleichschritt.

Die Entwicklung der 1980er- und 1990er-Jahre wurde hingegen maßgeblich durch Rationalisierungs- und Substitutionsprozesse im Zuge des technologischen Wandels und der Internationalisierung der Wirtschaft geprägt, die einen empfindlichen Beschäftigungsabbau zur Folge hatten und vor allem die Beschäftigungssituation der Industrie-arbeiterinnen bzw. Industriearbeiter und somit auch ihre Verhandlungsposition in Lohnfragen schwächten. In diesen Jahrzehnten stiegen die effektiven Löhne merklich schwächer als die effektiven Gehälter.

Für die Periode 2010/2018 zeigt die Lohn- und Gehaltsstatistik der Industrie eine etwas stärkere Dynamik der kollektivvertraglichen und der effektiven Löhne als der Gehälter. Ein Teil dieser Veränderung der Lohn- und Gehaltsniveaus geht auf Verschiebungen der Beschäftigtenanteile zwischen Branchen zurück. Ohne diesen Struktureffekt wäre das Wachstum der Löhne jenem der Gehälter im Durchschnitt näher gewesen. Der Struktureffekt erhöhte aber sowohl die durchschnittlichen Löhne als auch die Gehälter stärker, als das bei konstantem Gewicht der einzelnen Fachverbände innerhalb der Industriebeschäftigung der Fall gewesen wäre. Das zeigt sich auch am Tariflohnindex für die Industriebeschäftigten, der eine fixe Gewichtung der einzelnen Kollektivvertragspositionen vorsieht und schwächer stieg als das Kollektivvertragsniveau in der Lohn- und Gehaltsstatistik der Industrie. Auch Verschiebungen der Qualifikationsstruktur innerhalb der einzelnen Fachverbände, die allerdings mit den vorliegenden Daten nicht untersucht werden konnten, dürften diese Entwicklung mitgeprägt haben.

8. Literaturhinweise

- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Leoni, Th., Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung, WIFO, Wien, 2017, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/60909>.
- 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.
- Leoni, Th., Pollan, W., "Lohnentwicklung und Lohnunterschiede in der Industrie seit 2000", WIFO-Monatsberichte, 2011, 84(10), S. 663-673, <https://monatsberichte.wifo.ac.at/42734>.
- Mesch, M., "Lohnpolitik", VÖGB-Skriptenreihe Wirtschaft, 2019, (6).
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall – Textil, Kollektivvertrag für die eisen- und metallergzeugende und -verarbeitende Industrie. Ergänzung: Gemeinsames Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte (Dauerrecht und Übergangsrecht), Wien, 2005.
- Pollan, W., "Lohnentwicklung und Lohnunterschiede in der Industrie seit 1981", WIFO-Monatsberichte, 2001, 74(3), S. 179-187, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/19697>.
- Rocha-Akis, S., Mayrhofer, Ch., Leoni, Th., Sozialpartnerschaft, Institutionen und Wirtschaft. Entwicklungen seit der Krise, WIFO, Wien, 2018, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61868>.
- Traxler, F., European Employment and Industrial Relations Glossary, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, London, 2000.
- Visser, J., ICTWSS Data base, version 5.1, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam, 2015.