

■ GROSSE LOHNUNTERSCHIEDE NACH BRANCHEN IN DER INDUSTRIE

Die Berechnung von Lohnunterschieden nach Branchen wird in Österreich durch das Fehlen von Angaben über die Arbeitszeit erschwert. Die Industrie ist einer der wenigen Sektoren, auf die diese Einschränkung nicht zutrifft. Die vorliegende Studie, die erstmals auch einen Vergleich der Tariflöhne und -gehälter einschließt, belegt anhand von mehreren Lohnstatistiken das Bestehen von großen Kosten- und Einkommensunterschieden nach Branchen.

Die Entwicklung der Lohnkosten steht seit langem im Mittelpunkt des wirtschaftspolitischen Interesses, gibt sie doch einerseits (gemeinsam mit der Entwicklung der Verbraucherpreise) einen wichtigen Hinweis auf die Entwicklung der Einkommen, andererseits (gemeinsam mit der Entwicklung der Produktivität) einen Hinweis auf die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft. Über die Lohnkostenposition Österreichs berichtet das Institut laufend in den Monatsberichten: Laut der jüngsten Analyse (Guger, 1996) waren die Arbeitskosten in Österreich nach der BRD, der Schweiz und Belgien die höchsten im OECD-Raum. Die Kosten der Arbeitsstunde betragen 1995 in der verarbeitenden Industrie Österreichs 261 S. Sie überstiegen damit den EU-Durchschnitt um fast 20%. Das Gegenstück zu den hohen Lohnkosten ist ein Einkommensniveau, das laut EU-Statistiken zu den höchsten in der EU zählt. Diese Statistiken beziehen sich auf Mittelwerte und verbergen eine große Streuung sowohl auf der Einkommen- als auch auf der Kostenseite.

Grundlage der Schätzungen der Lohnkosten in der Industrie Österreichs sind Erhebungen der Wirtschaftskammer Österreich, die im Abstand von drei Jahren durchgeführt werden. Die letzte Erhebung bezieht sich auf das Jahr 1993. Sie enthält Angaben über Stunden- und Monatsgehälter von Arbeitern und von Angestellten¹⁾ nach Fachverbänden. Die Erhebung enthält darüber hinaus eine detaillierte Aufgliederung der Lohnnebenkosten, deren Höhe in den vergangenen Jahren zunehmender Kritik ausgesetzt war.

¹⁾ Internationale Vergleiche von Lohnkosten und der Entwicklung der Lohnstückkosten beziehen sich in der Regel nur auf Arbeiter

Der Autor dankt Alois Guger für wertvolle Anregungen und Hinweise. Aufbereitung und Analyse der Daten erfolgten mit Unterstützung von Eva Latschka und Annamaria Rammel

Übersicht 1: Struktur der Löhne der Industriearbeiter nach Branchen

	Tariflohn für die unterste Qualifikationsstufe ¹⁾	Tariflohn ²⁾ Durchschnitt von April 1993 und September 1993		Überzahlung ³⁾	Gesamt	Arbeitskosten ⁴⁾		
		In S	In %			In S	Grundlohn	Direkt Zuschläge In %
Bergwerke	72,50	89,74	119,79	33,5	368,70	36,8	5,7	156,70
Erdölindustrie	90,56	.	.	.	522,31	31,6	8,1	207,36
Bauindustrie	80,40	95,41	109,86	15,2
Stein- und keramische Industrie	83,15 ⁶⁾	89,16	106,58	19,5	250,21	43,1	7,0	125,36
Glasindustrie	76,30 ⁷⁾	91,28	102,90	12,7	259,31	40,0	8,5	125,77
Chemische Industrie	75,15	91,37	122,80	34,4	261,53	42,2	6,6	127,63
Papierindustrie	86,10	100,74	120,83	19,9	291,32	40,5	10,2	147,70
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	65,10 ⁸⁾	85,62	97,11	13,4	219,71	46,2	5,9	114,47
Holzverarbeitende Industrie	71,30	80,43	93,31	16,0	206,16	48,4	5,1	110,30
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	103,22 ⁹⁾	92,33	102,33	10,8	250,35	42,0	7,1	122,92
Ledererzeugende Industrie	54,40	58,79	69,66	18,5	135,18	53,4	1,3	73,94
Lederverarbeitende Industrie	52,90 ¹⁰⁾	61,63	80,90	31,3	154,92	51,9	0,9	81,80
Bekleidungsindustrie	57,80 ¹¹⁾	61,16	72,50	18,6	138,39	51,0	0,5	71,27
Textilindustrie	60,00 ¹¹⁾	65,01	85,04	30,8	183,60	48,3	3,7	95,47
Eisen- und Metallindustrie insgesamt	72,50	86,72	105,32	21,5	244,92	45,1	5,0	122,70
Gießereien	72,50	85,12	102,12	20,0	245,84	44,5	7,0	126,61
Metallindustrie	72,50	88,60	110,47	24,7	270,18	41,9	5,5	128,07
Maschinen- und Stahlbauindustrie	72,50	91,04	111,34	22,3	255,63	45,3	5,1	128,84
Fahrzeugindustrie	72,50	90,69	118,18	30,3	265,65	46,3	3,3	131,76
Eisen- und Metallwarenindustrie	72,50	84,61	99,66	17,8	222,95	46,5	4,7	114,15
Elektroindustrie	72,50	86,96	107,03	23,1	237,64	43,6	5,7	117,16
Eisenhüttenwerke	72,50	90,80	126,89	39,7	323,41	39,0	8,2	152,65

¹⁾ ÖSTAT, Ausgewählte Kollektivvertragslöhne, Stand 31. Dezember 1992 – ²⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Lohnstatistik der Industrie, April 1993 und September 1993 – ³⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Die Arbeitskosten in der Industrie Österreichs 1993 – ⁴⁾ Grundlohn mit Zuschlägen – ⁵⁾ Kollektivvertragslohn für die Zementindustrie – ⁶⁾ Kollektivvertragslohn für die Hohlglasindustrie – ⁷⁾ Kollektivvertragslohn für die Papierkonfektionsindustrie – ⁸⁾ Kollektivvertragslohn für Brauereien mit einem Output über 12.000 hl – ⁹⁾ Kollektivvertragslohn für die Schuhindustrie – ¹⁰⁾ Kollektivvertragslohn für die Erzeuger von Wäsche, Berufs- und Sportbekleidung – ¹¹⁾ Kollektivvertragslohn für Österreich ohne Tirol und Vorarlberg

VERGLEICH DER KOLLEKTIV-VERTRAGSLÖHNE

Für jeden Industriezweig, der in die Erhebung einbezogen wurde, bestehen Kollektivverträge, die Kollektivvertragslöhne (Tariflöhne) festsetzen. Sie unterscheiden Qualifikationsstufen (für Arbeiter etwa 6 bis 8 Stufen, für Angestellte häufig eine viel größere Zahl), für welche Tarifsätze festgelegt werden. Die Tariflöhne sollen als Mindestlöhne nicht unterschritten werden. Für die gesamte Eisen- und Metallindustrie (Gießereien, Metallindustrie, Maschinen- und Stahlbauindustrie, Fahrzeugindustrie, Eisen- und Metallwarenindustrie, Elektroindustrie) gelten dieselben Tarifsätze, und zwar jeweils dieselben Tariflöhne für die Arbeiter und dieselben Tarifgehälter für die Angestellten.

Der Durchschnitt der Tariflöhne in einer Branche richtet sich nicht nur nach der Höhe der Tariflöhne in den einzelnen Qualifikationsstufen, sondern auch nach deren Besetzung: Ein Industriezweig, der mehr hochbezahlte Facharbeiter und weniger niedrigbezahlte Hilfsarbeiter beschäftigt als ein anderer Industriezweig, wird einen höheren durchschnittlichen Kollektivvertragslohn aufweisen als der Vergleichszweig. Somit sind die durchschnittlichen Tariflöhne der Industriebranchen der Höhe nach nur beschränkt miteinander vergleichbar (siehe Kasten). Diese Probleme der Vergleichbarkeit, die sich aus der unterschiedlichen Zusammensetzung der Beschäftigung nach Qualifikationsstufen ergeben, lassen sich jedoch vermeiden, wenn die Tariflöhne der unter-

sten Lohnstufe – jene der (leichten) Hilfsarbeitertätigkeit – bzw. der untersten Angestelltenstufe²⁾ herangezogen werden. Es besteht nämlich kein Anlaß zur Vermutung, daß Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten je nach Branche unterschiedliche Qualifikationen erfordern würden oder daß die Ausführenden dieser Tätigkeit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen unterworfen wären. Vergleicht man diese Tariflöhne, die für jeden Industriezweig absolute Mindestlöhne sind, nach Branchen, so sind erhebliche Unterschiede zu erkennen: Die niedrigsten Mindestlöhne (Schuhindustrie) betragen nur wenig mehr als 50% der höchsten Mindestlöhne (Brauereien mit einem Output über 12.000 hl³⁾) und 73% der Mindestlöhne in der Eisen- und Metallindustrie.

Im folgenden werden die Lohnunterschiede als relative Lohnspannen dargestellt, und zwar als Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohnsatz sowie als Verhältnis zwischen dem Lohnsatz in der Eisen- und Metallindustrie und dem niedrigsten Lohnsatz: Die relative Lohnspanne zwischen Brauereien (Output über 12.000 hl) und der Schuhindustrie beträgt 1,95 (103,22 S bzw. 52,90 S), zwischen der Eisen- und Metallindustrie und der Schuhindustrie 1,37

²⁾ Die in den Veröffentlichungen des ÖSTAT angegebenen untersten Lohnstufen der Angestellten beziehen sich auf Angestellte nach zwei Verwendungsgruppenjahren

³⁾ Dieser Vergleich bezieht sich auf die in Übersicht 1 angeführten Gruppen; dies schließt nicht aus, daß es in anderen Wirtschaftsbereichen höhere oder niedrigere Tarifsätze gibt

Übersicht 2: Arbeitskosten

	Arbeiter In % der Arbeitskosten insgesamt	Angestellte
Direkte Lohnkosten		
Leistungslohn	49,8	51,8
Grundlohn für geleistete Arbeitszeit	44,1	49,0
Zuschläge	5,7	2,8
Lohnnebenkosten		
Bezahlte Ausfallzeit	9,2	9,1
Sonderzahlungen	11,2	12,0
Abfertigungen	3,7	4,3
Krankengeld	1,0	1,8
Gesetzliche Sozialleistungen	20,6	15,4
Freiwillige Sozialleistungen	2,7	3,5
Berufsausbildung	0,5	0,7
Lohnsummensteuer	1,4	1,5

Übersicht 1 weist in der zweiten Spalte die durchschnittlichen Tarifröhne nach Industriezweigen aus. Sie betragen in der Eisen- und Metallindustrie das 1,48fache der niedrigsten Tarifröhne (Ledererzeugende Industrie). Größer ist der Abstand zur Papierindustrie (1,71).

VERGLEICH DER EFFEKTIVVERDIENSTE

Tarifröhne sind, wie schon angemerkt, Mindestlöhne. Die tatsächlich gezahlten Löhne (Effektivlöhne⁴⁾ übersteigen die Tarifröhne je nach Branche und Qualifikationsstufe (Übersicht 1). Aus der Gegenüberstellung dieser Daten ergeben sich Überzahlungssätze. So beträgt etwa der Überzahlungssatz in der gesamten Eisen- und Metallindustrie im Durchschnitt des Jahres 1993 21%.

Zwischen der Branche mit den niedrigsten Effektivlöhnen (Ledererzeugende Industrie) und der Eisen- und Metallindustrie erreicht die relative Lohnspanne 1,52. Die größte Lohnspanne ergibt sich zwischen den Eisenhüttenwerken und der Ledererzeugenden Industrie mit 1,82.

DIREKTLÖHNE UND LOHNNEBENKOSTEN DER ARBEITER

Die in der dritten Spalte von Übersicht 1 angeführten Effektivlöhne sind als direkte Lohnkosten nur ein Teil der gesamten Arbeitskosten. Die Erhebung der Wirtschaftskammer (Arbeitskosten in der Industrie Österreichs), die im Abstand von drei Jahren durchgeführt wird, enthält neben den direkten Arbeitskosten auch Angaben über Lohnnebenkosten⁵⁾. Übersicht 2 gibt einen Überblick

⁴⁾ Zulagen sind in den Effektivverdiensten je nach Branche unterschiedlich erfaßt.

⁵⁾ Die Unterschiede zwischen den direkten Lohnkosten laut halbjährlicher Erhebung und laut dreijähriger Erhebung gehen auf Unterschiede in der Erfassung von Lohnbestandteilen zurück. Die Lohnkosten laut halbjährlicher Erhebung enthalten keine Überstundenentgelte und keine Akkord- und Prämienlöhne. Zulagen sind je nach Branche unterschiedlich erfaßt. Die dreijährige Erhebung gibt neben den Zulagen auch Akkordverdienste wieder.

über die Bedeutung der einzelnen Komponenten der Lohnnebenkosten für die gesamte Industrie.

Laut dieser Erhebung betragen die direkten Arbeitskosten in der Branche mit den niedrigsten Kosten (Bekleidungsindustrie) 71,27 S, in der Eisen- und Metallindustrie jedoch 122,70 S und in der Branche mit den höchsten Kosten (Erdölindustrie) 207,36 S; das entspricht einer relativen Spanne von 1,72 bzw. 2,91. Gemessen an den gesamten Arbeitskosten ergeben sich viel höhere Lohnunterschiede: 135,18 S in der Ledererzeugenden Industrie, 244,92 S in der Eisen- und Metallindustrie und 522,31 S in der Erdölindustrie. Die Kosten in der Eisen- und Metallindustrie bzw. der Erdölindustrie betragen also das 1,81fache bzw. 3,86fache der Kosten in der Ledererzeugenden Industrie. Die Einbeziehung der Lohnnebenkosten in den Vergleich erhöht demnach die Lohnunterschiede deutlich. Damit ergibt sich ein kontinuierlicher Anstieg der Lohnunterschiede von der Ebene der Tarifröhne für die untersten Qualifikationsstufen bis zur Ebene der gesamten Arbeitskosten.

GEHALTSUNTERSCHIEDE NACH INDUSTRIEBRANCHEN

Die Relationen zwischen Hoch- und Niedriglohnbranchen ähneln für die Angestellten jenen für Arbeiter, wenngleich die Unterschiede etwas schwächer ausgeprägt sind. Die relative Lohnspanne beträgt im Vergleich mit der Eisen- und Metallindustrie 1,28 (Erdölindustrie 1,41) für Anfangsgehälter laut Kollektivvertrag, sie erhöht sich auf 1,55 (Erdölindustrie 2,04) für durchschnittliche Kollektivvertragsgehälter. Gemessen an den durchschnittlichen Effektivgehältern ergeben sich ähnliche Lohnunterschiede; dies trifft auch auf den Vergleich der direkten Arbeitskosten laut der dreijährigen Erhebung zu. Wenn man die Lohnnebenkosten einbezieht, steigt die relative Lohnspanne auf 1,55 (2,77).

DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN DIREKTEN LOHNKOSTEN UND LOHNNEBENKOSTEN

Die gesamten Lohnkosten bestehen aus vielen Einzelkomponenten, die auch als Einkommen betrachtet werden können. Wichtig ist hier die Unterscheidung zwischen direkten Kosten, die als laufende Einkommen direkt an die Arbeitnehmer fließen, und den Lohnnebenkosten, die als Einkommen den Arbeitnehmern erst in Zukunft oder in der Form von Sozialleistungen und Sachleistungen zugute kommen⁶⁾. Die Zusammensetzung

⁶⁾ Urlaubszuschüsse und Weihnachtsremuneration (13 und 14 Gehalt), die in Übersicht 2 unter Zulagen als Lohnnebenkosten verbucht werden, sind allerdings auch laufende Einkommen.

Übersicht 3: Struktur der Gehälter der Industrieangestellten nach Branchen

	Tarifgehalt für die unterste Qualifikationsstufe ¹⁾	Tarifgehälter ²⁾	Effektivgehälter ²⁾	Überzahlung ³⁾	Gesamt	Arbeitskosten ³⁾		
		In S	In %	In %		Grundlohn	Direkt Zuschläge	Leistungslohn ⁴⁾
						In S	In %	In S
Bergwerke und eisenzeugende Industrie	13 372	29 720	33 015	11,1	66 268	42,3	4,3	30 881
Erdölindustrie	14 135	33 414	43 276	29,5	99 866	36,0	2,8	38 748
Bauindustrie	10 585	27 867	30 779	10,4
Stein- und keramische Industrie	12 683	24 612	29 862	21,3	58 236	47,6	3,0	29 467
Glasindustrie	12 559	25 578	29 095	13,8	52 727	46,0	2,1	25 362
Chemische Industrie	12 784	25 136	31 939	27,1	55 855	48,4	2,4	28 374
Papierindustrie	12 977	28 154	32 737	16,3	61 892	47,4	5,3	32 617
Papier- und pappeverarbeitende Industrie	12 129	22 148	28 443	28,4	52 394	49,9	3,6	28 031
Holzverarbeitende Industrie	10 638	18 858	25 348	34,4	44 415	53,1	2,6	24 739
Nahrungs- und Genußmittelindustrie insgesamt	.	21 576	28 246	30,9	54 316	47,4	3,0	27 375
Brauindustrie	13 326	24 203	27 778	14,8
Lederzeugende Industrie	.	16 393	23 219	41,6	37 438	54,5	0,7	20 666
Lederverarbeitende Industrie	.	17 513	23 290	33,0	39 631	52,6	1,3	21 361
Schuhindustrie	10 185	17 955	23 683	31,9
Bekleidungsindustrie ⁵⁾	10 000	17 096	21 085	23,3	36 006	52,8	1,3	19 479
Textilindustrie ⁶⁾	10 800	19 833	24 726	24,7	46 255	50,9	2,4	24 654
Eisen- und Metallindustrie insgesamt	12 854	25 338	30 906	22,0	55 751	50,5	2,6	29 604
Gießereien	12 854	26 695	30 878	15,7	53 725	50,9	2,6	28 743
Metallindustrie	12 854	27 015	31 790	17,7	57 273	47,3	1,7	28 064
Maschinen- und Stahlbauindustrie	12 854	24 861	30 818	24,0	56 945	50,6	2,4	30 181
Fahrzeugindustrie	12 854	25 438	29 335	15,3	55 941	50,0	2,4	29 313
Eisen- und Metallwarenindustrie	12 854	23 807	28 871	21,3	50 468	51,5	2,2	27 101
Elektroindustrie	12 854	26 001	32 078	23,4	56 072	50,3	3,1	29 942

¹⁾ ÖSTAT, Ausgewählte Kollektivvertragslöhne, Stand 31. Dezember 1992 – ²⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Monatsbezüge der Angestellten in der Industrie Österreichs Jänner 1993 – ³⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Die Arbeitskosten in der Industrie Österreichs 1993 – ⁴⁾ Grundlohn mit Zuschlägen – ⁵⁾ Kollektivvertragsgehälter Österreich ohne Vorarlberg

Abbildung 1: Zusammensetzung der Arbeitskosten insgesamt für Arbeiter

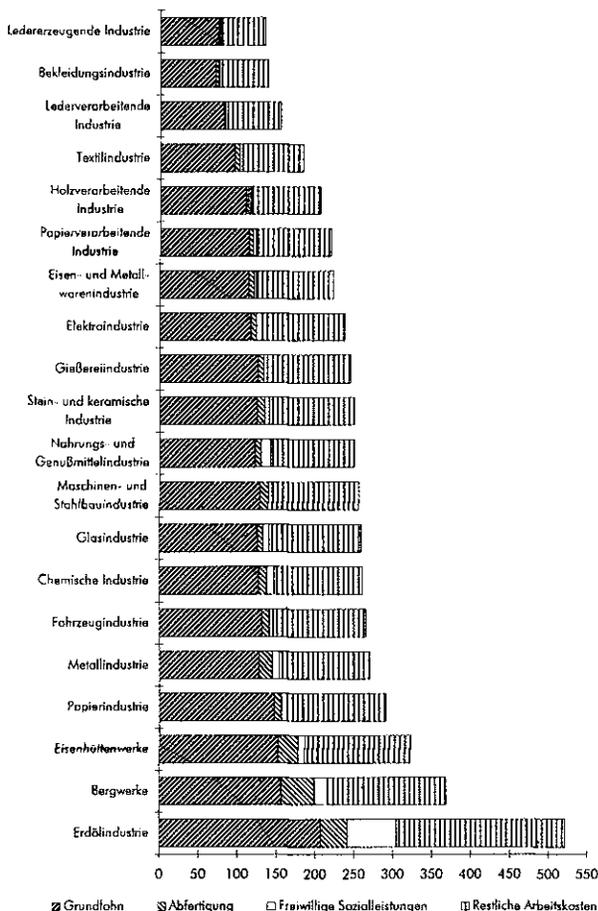


Abbildung 2: Zusammensetzung der Arbeitskosten insgesamt für Angestellte

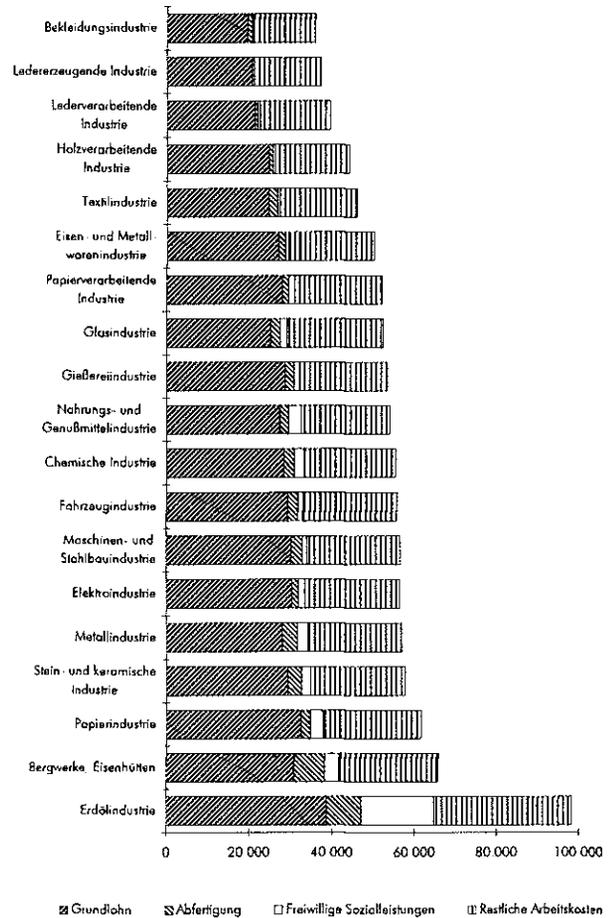


Abbildung 3: Beziehung zwischen Leistungslohn und freiwilligen Sozialleistungen für Arbeiter

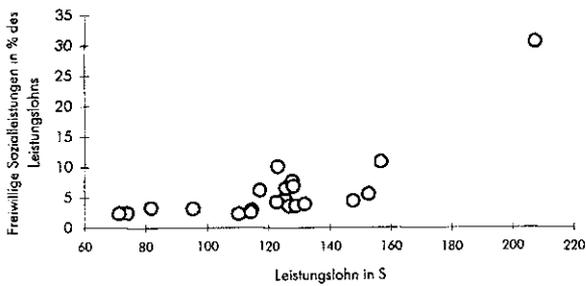
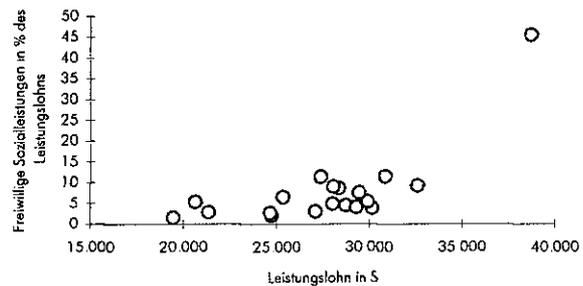


Abbildung 4: Beziehung zwischen Leistungslohn und freiwilligen Sozialleistungen für Angestellte



zung der gesamten Arbeitskosten aus den verschiedenen Bestandteilen direkter und indirekter Kosten liegt mit gewissen Einschränkungen im Spielraum, der den Unternehmern offen ist oder in Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. den Gewerkschaften und Betriebsräten festgelegt werden kann⁷⁾. Diese Arbeitskostenstruktur könnte von den Produktionsbedingungen der Branchen und möglicherweise auch von der Lage auf dem Arbeitsmarkt abhängen. So wäre es etwa denkbar, relativ niedrige direkte Einkommen durch relativ hohe indirekte Einkommen, die erst in Zukunft ausgezahlt werden, zu kompensieren⁸⁾. Dies ist jedoch in Österreichs Industrie nicht der Fall

Eher trifft das Gegenteil zu: Hohe direkte Lohnkosten (Einkommen) sind von überproportional hohen indirekten

Lohnkosten (Einkommen) begleitet. Mit der Höhe des Leistungslohnes (direkte Lohnkosten) steigt die Höhe der Lohnnebenkosten als Prozentsatz des Leistungslohnes, obwohl wichtige Elemente der Lohnnebenkosten proportional mit dem Leistungslohn steigen bzw. der Anteil der Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Arbeitslosen-, Pensions- und Unfallversicherung) an den Lohnkosten über der Höchstbemessungsgrundlage abnimmt. Diese Beziehung gilt für die gesamten Lohnnebenkosten, aber auch für die freiwilligen Sozialleistungen und Abfertigungen. Damit vergrößern sich die Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen.

Ähnliches gilt für die Angestellten. Zwischen den direkten Lohnkosten und der Relation der Lohnnebenkosten zu ihnen besteht ein positiver Zusammenhang: Je höher die direkten Lohnkosten, desto höher sind die Lohnnebenkosten als Prozentsatz der direkten Kosten. Höhere direkte Lohnkosten werden also nicht zum Teil durch niedrigere Lohnnebenkosten ausgeglichen, sondern verstärken im Gegenteil die Divergenz. Allerdings ist diese Beziehung für die Angestellten etwas schwächer ausgeprägt als für die Arbeiter.

⁷⁾ Ein Gutteil der Lohnnebenkosten, wie die gesetzlichen Sozialleistungen und die Lohnsummensteuer sind (bis zu einer gewissen Obergrenze) proportional zum Direktlohn festgesetzt. Andere Leistungen, wie das 13. und 14. Monatsgehalt, ergeben sich nahezu zwingend in Ausnutzung von Steuervorteilen.

⁸⁾ Dies könnte etwa zweckmäßig sein, um Arbeitnehmer, die auf Kosten des Unternehmens ausgebildet wurden, langfristig an das Unternehmen zu binden.

Abbildung 5: Direktlohn von Angestellten und Arbeitern

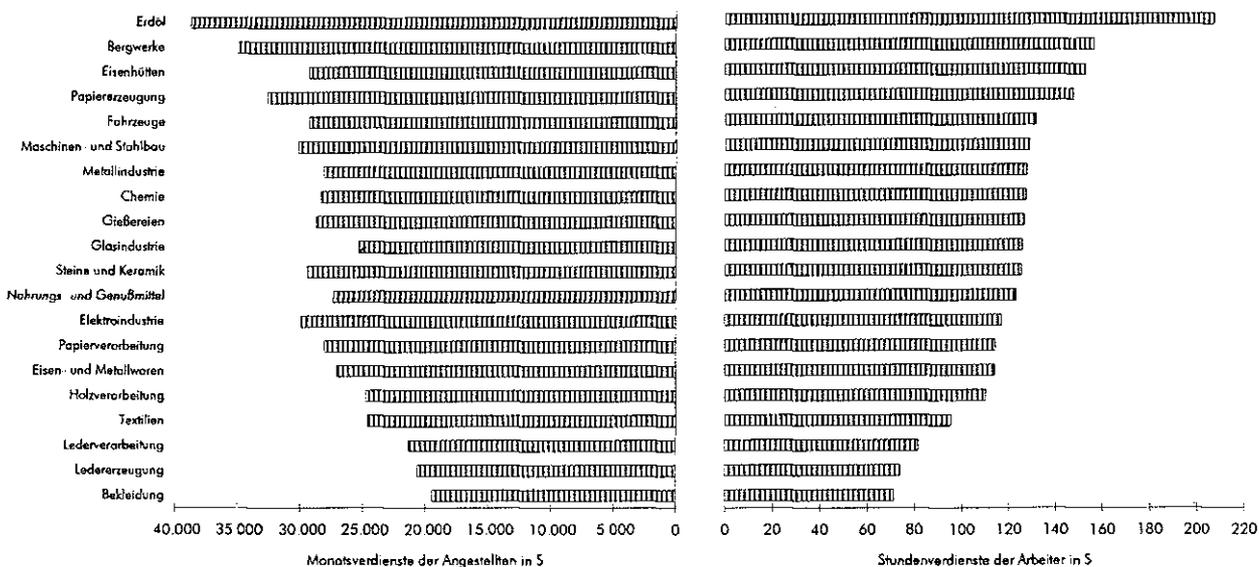
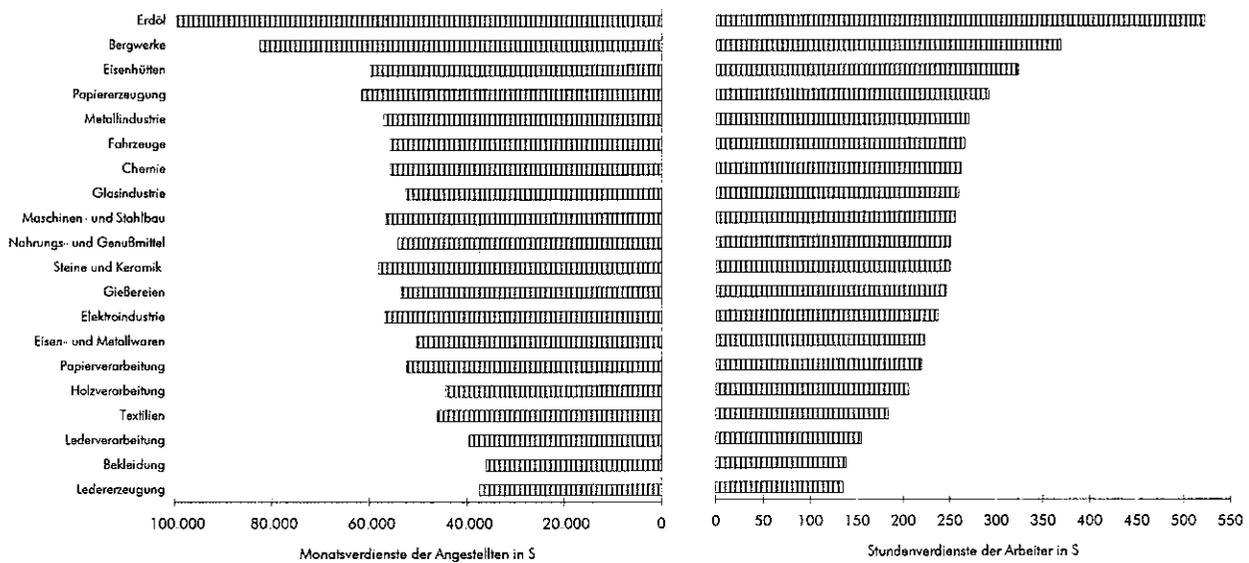


Abbildung 6: Vergleich der Arbeitskosten insgesamt für Angestellte und Arbeiter



VERGLEICH DER HÖHE VON LÖHNEN UND GEHÄLTERN

Zwischen der Verteilung der Lohnkosten der Arbeiter nach Branchen und jener der Angestellten ergibt sich eine systematische Beziehung. Sie gilt für alle untersuchten Ausprägungen, für die Mindestkollektivvertragslöhne bzw. -gehälter, für die direkten Lohnkosten und für die gesamten Lohnkosten. Jene Industriezweige, die relativ niedrige Mindestlöhne (Tariflöhne für Hilfsarbeitertätigkeit) zahlen, weisen auch relativ niedrige kollektivvertragliche Einstiegsgehälter für Angestellte auf. Ähnliches gilt für die direkten und gesamten Lohnkosten. Diese Parallelität der Lohnkosten für Arbeiter und Angestellte, besonders der Mindestlöhne und Mindestgehälter, kann als ein weiterer Hinweis darauf gewertet werden, daß die großen Lohnunterschiede zwischen den Branchen nur zu einem geringen Teil durch die unterschiedliche Besetzung der Qualifikationsstufen und durch unterschiedliche Arbeitsbedingungen begründet sind und daher in hohem Ausmaß reine Lohnunterschiede wiedergeben.

EIN INTERNATIONALER VERGLEICH DER LOHNKOSTEN NACH INDUSTRIEZWEIGEN

Österreichs Industrie weist im internationalen Vergleich sehr hohe Lohnunterschiede zwischen den Industriezweigen auf. Dieser Befund, der sich aus mehreren Untersuchungen der interindustriellen Lohnstruktur in der Vergangenheit ergab (Walterskirchen, 1987, Pollan, 1990, Guger, 1991), gilt auch für das Jahr 1993. Von den typischen Hochlohnbranchen ergibt sich besonders

für die Eisenhütten sowie für den Bergbau und die Magnesitindustrie ein großer Abstand zum Industriedurchschnitt. Wie in den achtziger Jahren blieben dagegen die Löhne in den Niedriglohnbranchen (Textilindustrie, Ledererzeugung und -verarbeitung, Bekleidungsindustrie) stärker als in den meisten anderen Industrieländern unter dem Industriedurchschnitt (Guger, 1991).

Mißt man die Streuung der Arbeitskosten je Stunde nach Branchen durch einen Variationskoeffizienten, so sind die Lohndifferentiale in Österreich im internationalen Vergleich hoch. In Österreich streuen die Lohnkosten in einer Spannweite von 23% um den Mittelwert (einschließlich der Erdölindustrie 33%), in Westdeutschland etwas weniger; lediglich in Japan, den USA und Belgien ist die Streuung geringfügig höher als in Österreich. Am schwächsten streuen die Lohnkosten nach Branchen in den skandinavischen Ländern.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Lohnkosten in Österreichs Industrie gehören zu den höchsten im OECD-Raum. Sie übersteigen den EU-Durchschnitt um fast 20%. Dieser Wert verdeckt jedoch eine erhebliche Differenzierung zwischen den Industriebranchen. Selbst auf der Ebene der Kollektivvertragslöhne (Tariflöhne) sind diese Lohnunterschiede bereits stark ausgeprägt; dies gilt auch für den Vergleich der untersten Lohn- und Gehaltsstufe, auf der Unterschiede der Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen noch keine Rolle spielen. Für Industriearbeiter beträgt die Spanne zwischen den höchsten und den niedrigsten Tarifsätzen für Hilfsarbeitertätigkeit 2 : 1, für Angestellte 1,4 : 1. Auf der Ebene der Effektivverdienste sind noch größere Lohndifferentiale festzustellen. Die Spanne zwischen Hochlohn- und Niedriglohnbranchen

Übersicht 4: Tariflöhne und -gehälter und Qualifikationsstruktur

	Hypothetische Tariflöhne ¹⁾	Industriearbeiter Tatsächliche Tariflöhne ²⁾	Verhältnis zwischen tatsächlichen und hypothetischen Tariflöhnen ³⁾	Hypothetische Tarifgehälter ¹⁾	Industrieangestellte Tatsächliche Tarifgehälter ²⁾	Verhältnis zwischen tatsächlichen und hypothetischen Tarifgehältern ³⁾
	Dezember 1992	Durchschnitt 1993		Dezember 1992	Jänner 1993	
	In S			In S		
Eisen- und Metallindustrie insgesamt	86,4	86,7	1,00	25,077	25,338	1,01
Gießereien	86,4	85,1	0,99	25,077	26,695	1,06
Metallindustrie	86,4	88,6	1,03	25,077	27,015	1,08
Maschinen- und Stahlbauindustrie	86,4	91,0	1,05	25,077	24,861	0,99
Fahrzeugindustrie	86,4	90,7	1,05	25,077	25,438	1,01
Eisen- und Metallwarenindustrie	86,4	84,6	0,98	25,077	23,807	0,95
Elektroindustrie	86,4	87,0	1,01	25,077	26,001	1,04
Eisenhüttenwerke	86,4	90,8	1,05			

¹⁾ ÖSTAT, Ausgewählte Kollektivvertragslöhne. Stand 31. Dezember 1992 – ²⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Lohnstatistik der Industrie. April 1993 und September 1993 – ³⁾ Wirtschaftskammer Österreich, Monatsbezüge der Angestellten in der Industrie Österreichs. Jänner 1993

Lohnunterschiede und Qualifikationsstruktur

Eine Deutung der Lohnunterschiede zwischen Wirtschaftszweigen wird häufig dadurch erschwert, daß nur der Durchschnitt der Löhne oder Gehälter über eine Reihe von Qualifikationsstufen zur Verfügung steht. Häufig fehlt es an statistischen Unterlagen, um Differenzen, die auf eine unterschiedliche Besetzung der einzelnen Qualifikationsstufen zurückgehen, auszuschalten.

Für die Eisen- und Metallindustrie läßt sich dieses Problem jedoch lösen. Der Kollektivvertrag dieses Sektors sieht für alle Zweige dieselben Kollektivvertragslöhne (Gehälter) vor. Unter der Annahme, daß die Qualifikationsstufen in allen Branchen gleich stark besetzt sind, sind daher die (hypothetischen) durchschnittlichen Kollektivvertragslöhne (-gehälter) in allen Zweigen gleich hoch. Aus der halbjährlichen Erhebung der Arbeiterlöhne und aus der jährlichen Erhebung der Angestelltengehälter (Wirtschaftskammer Österreich) stehen jedoch auch durchschnittliche Kollektivvertragslöhne und -gehälter zur Verfügung, die auf branchenspezifischen Besetzungszahlen nach Qualifikationsstufen basieren. Der Unterschied zwischen dem hypothetischen Durchschnitt und dem tatsächlichen Durchschnitt kann als Maß für Unterschiede in der Besetzung nach Qualifikationsstufen gedeutet werden. Jene Branchen, in denen höherqualifizierte Arbeitskräfte (für die ein höherer Kollektivvertragslohn gilt) stärker vertreten sind als im hypothetischen Durchschnitt, werden einen höheren durchschnittlichen Kollektivvertragslohn aufweisen als Branchen mit schwächerer Besetzung in den höheren Lohnstufen.

Die branchenspezifischen Durchschnittswerte werden mit einem (ungewichteten) Durchschnitt von sieben Kollektivvertragssätzen verglichen (für Arbeiter ohne Zweckausbildung bis zu Spitzenfacharbeitern). Die Berechnung dieses Standards unterstellt, daß die Beschäftigten gleich über alle Qualifikationsstufen verteilt sind. Ein Vergleich der hypothetischen durchschnittlichen Kollektivvertragslöhne mit jenen, die tatsächlich für einen Industriezweig gelten, zeigt für die gesamte Eisen- und Metallindustrie nur geringe Unterschiede – der durchschnittliche Kollektivvertragslohn liegt um nur 2% über dem hypothetischen Durchschnitt. Die größten Unterschiede ergeben sich in der Maschinen- und Stahlbauindustrie sowie in der Fahrzeugindustrie, der Abstand beträgt jedoch nicht mehr als 5%¹⁾. Abweichungen nach unten weisen

die Gießereien sowie die Eisen- und Metallwarenindustrie auf. In der Eisen- und Metallindustrie sind also die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen, die mit Unterschieden in der Qualifikationsstruktur begründet werden können, recht klein.

Die in Übersicht 4 angeführten Verhältniszahlen können auf die Effektivdienste angewandt werden, um grob die qualifikationsbedingten Lohnunterschiede zwischen zwei Branchen zu schätzen. So besteht zwischen der Eisen- und Metallwarenindustrie und der Maschinen- und Stahlbauindustrie ein Lohnunterschied (bezogen auf die Stundenlöhne) von 12%; davon sind 7 Prozentpunkte den Unterschieden in der Qualifikationsstruktur zuzurechnen.

Diese Art der Berechnung dürfte allerdings Divergenzen in der Qualifikationsstruktur eine etwas zu große Rolle zuweisen. Die Einstufung der Arbeitnehmer nach Qualifikationsstufen ist zu einem gewissen Grad willkürlich und ein wichtiges Element der betrieblichen Lohnfestsetzung. Mitarbeiter mit demselben Anforderungsprofil mögen in Branchen, die aus verschiedenen Gründen (gute wirtschaftliche Lage, Stärke des Betriebsrates usw.) hohe Löhne zahlen, in eine höhere Lohnstufe eingereiht werden als in Niedriglohnbranchen. Das Ausmaß der durch Qualifikationsunterschiede bedingten Lohnunterschiede wird dadurch etwas überschätzt.

Dieselbe Rechnung zur Einschätzung von Lohnunterschieden ist auch für die Angestellten in der Eisen- und Metallindustrie möglich. Dabei wird der hypothetische Durchschnitt aus 20 Gehaltsstufen gebildet. Das tatsächliche Durchschnittsgehalt für die gesamte Eisen- und Metallindustrie übersteigt den hypothetischen Wert um nur 1%. Größere Abweichungen nach oben ergeben sich für die Metallindustrie und die Gießereien, nach unten für die Eisen- und Metallwarenindustrie. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Kollektivvertragsgehältern, die auf eine unterschiedliche Besetzung der Qualifikationsstufen zurückgeführt werden können, etwas größer als für die Industriearbeiter. Der so gemessene qualifikationsbedingte Gehaltsunterschied beträgt allerdings zwischen der Branche mit dem niedrigsten (tatsächlichen) Kollektivvertragsgehalt (Eisen- und Metallwarenindustrie) und der Branche mit dem höchsten (Metallindustrie) nicht mehr als 13%.

¹⁾ Die Eisenhüttenwerke sind zwar nicht Teil der Eisen- und Metallindustrie, unterliegen jedoch, was die Arbeiter betrifft, demselben Kollektivvertrag. Hier beträgt der Aufschlag 5%.

Übersicht 5: Arbeitskosten je Stunde in der Industrie nach Branchen

1993, auf Schillingbasis

	Österreich	BRD
	Industrie insgesamt = 100	
Erdölindustrie	219,3	-
Eisenhütten	135,8	119,2
Bergbau und Magnesit	154,9	128,1
Papierherzeugung und -verarbeitung	109,3	91,0
Chemie	109,8	102,5
Metallhütten	113,5	108,3
Maschinen- und Stahlbau	107,4	103,7
Steine, Keramik, Glas	106,2	92,5
Nahrungsmittel	105,1	82,3
Gießerei	103,3	97,1
Fahrzeuge	111,6	127,7
Industrie insgesamt ¹⁾	100,0	100,0
Elektroindustrie	99,8	95,5
Eisen- und Metallwaren	93,6	88,6
Holzverarbeitung	86,6	96,3
Textilindustrie	77,1	74,5
Lederherzeugung und -verarbeitung	63,8	64,4
Bekleidungsindustrie	58,1	61,7

¹⁾ Ohne Erdölindustrie

wird zusätzlich dadurch erhöht, daß Hochlohnbranchen überproportional hohe freiwillige Sozialleistungen und andere Lohnkosten tragen.

Nur ein geringer Teil der Lohnunterschiede zwischen den Industriebranchen kann durch die unterschiedliche Besetzung der Qualifikationsstufen erklärt werden. Ein Großteil der Divergenzen geht vielmehr auf institutionelle Faktoren zurück. Die Frage der Eigentümerschaft (privat oder staatlich) und ob ein Bereich dem geschützten oder offenen Sektor der Volkswirtschaft zuzurechnen ist, spielt eine wichtige Rolle (Guger, 1991, Walterskirchen, 1987). Diese Deutung wird auch durch einen internationalen Vergleich, der sehr große Lohnunterschiede für Österreich ausweist, gestützt (Übersichten 5 und 6).

Large Wage Differentials in Austria's Manufacturing Sector – Summary

Labor costs in Austria's manufacturing industry are among the highest in the OECD area, exceeding the EU average by almost 20 percent. The average figure for labor costs masks, however, substantial variation between manufacturing branches

The remuneration for blue-collar workers and for white-collar workers varies greatly across the branches of Austria's manufacturing sector. Even at the collective bargaining level, where wages and salaries are set in negotiations between unions and employers (negotiated wage and salary rates) wage differentials are substantial. If only the rate for the lowest skill categories where differences in working conditions play no role is considered, some high-wage industries pay twice as much as low-wage in-

Übersicht 6: Streuung der Arbeitskosten je Stunde in der Industrie nach Branchen

1993

	Variationskoeffizient ¹⁾
Österreich	0,227
BRD	0,198
Italien	0,132
Großbritannien	0,175
Frankreich	0,170
Niederlande	0,154
Belgien	0,245
Dänemark	0,106
Schweden	0,096
USA	0,259
Japan	0,277

¹⁾ Ohne Erdölindustrie

LITERATURHINWEISE

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, „Lohnnebenkosten“, 1994, (69)

Guger, A., „Arbeitskostensituation nach Branchen deutlich differenziert“, WIFO-Monatsberichte, 1991, 64(10), S. 571-576

Guger, A., „Internationale Lohnstückkostenposition 1995 deutlich verschlechtert“, WIFO-Monatsberichte, 1996, 69(8), S. 511-517.

Österreichisches Statistisches Zentralamt, Ausgewählte Kollektivvertragslöhne Stand 31. Dezember 1992/31. Dezember 1991, Wien, o. J.

Pollan, W., „Lohnunterschiede in der Industrie“, WIFO-Monatsberichte, 1990, 63(11), S. 616-622.

Walterskirchen, E., „Lohnunterschiede nach Betrieben und Branchen“, WIFO-Monatsberichte, 1987, 60(8), S. 492-497.

Wirtschaftskammer Österreich, Monatsbezüge der Angestellten in der Industrie Österreichs Jänner 1993, Wien, 1993

Wirtschaftskammer Österreich, Lohnstatistik der Industrie April 1993 und September 1993, Wien, 1993 bzw. 1994.

Wirtschaftskammer Österreich, Die Arbeitskosten in der Industrie Österreichs 1993, Wien, o. J.

dustries. At the level of earnings, even larger wage differentials emerge, both for wage earners and salaried workers. Inclusion of fringe benefits in the comparison further increases wage differentials across industries.

Only a small portion of wage differentials can be explained by differences in the composition of the work force by skill category. A large portion of the wage differentials is due to institutional factors: what matters is the question of ownership, private or government ownership, and whether a branch belongs to the sheltered or open sector of the economy. This interpretation is supported by an international comparison which puts Austria into the group of countries with very high wage dispersion.