

Lohnpolitische Koordinierung in Europa - zwischen Notwendigkeit und Skepsis

(Jörg Wiedemuth, Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di)

Die Beschreibung der Notwendigkeit einer europäischen Lohnkoordinierung aus gewerkschaftlicher Sicht ist eine Beschreibung von Handlungs- und Durchsetzungsdefiziten.

1.

Ein Teil der wirtschaftspolitischen Grundphilosophie der EU und der deutschen Bundesregierungen zielt auf eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik. Das hat zur Folge, dass es in allen Ländern zu längerfristig sinkenden Lohnquoten gekommen ist und zwar unabhängig von der jeweiligen ökonomischen Leistungsfähigkeit der jeweiligen Staaten, wenngleich in unterschiedlichen Ausmaß. Die Senkung der Lohnkosten ist nach dieser Philosophie das zentrale Wettbewerbsparameter für die nationalen Volkswirtschaften und den Euroraum insgesamt.

2.

Besonders fatal ist diese Grundausrichtung dann, wenn in den ökonomisch stärksten Staaten der EU über einen längeren Zeitraum eine Lohnentwicklung stattfindet, die die vorhandenen Gestaltungsräume aus Produktivitätsentwicklung und Ausgleich der Inflationsrate nicht ausschöpft, wie dies in Deutschland seit 2000 der Fall ist. Dadurch findet eine auf Kosten der Löhne laufende zusätzliche Erhöhung der Unternehmensgewinne statt und eine entsprechende Steigerung der Wettbewerbsposition der davon profitierenden Branchen und Unternehmen.

Die deutsche Lohnentwicklung hat daher einen negativen Anteil an der Entwicklung eines ökonomischen Ungleichgewichtes in der Eurozone, das zu einer Verschlechterung der Wettbewerbsposition in den anderen europäischen Staaten geführt hat, die eine derartige Lohnmoderation nicht verfolgt haben. Anteil heißt, die einseitige deutsche Lohnentwicklung ist zwar nicht die alleinige Ursache für diese Fehlentwicklung, sie ist aber Teil der europäischen Krise.

3.

Es stellt sich in der Tat nicht die Frage, ob wir eine europäische Lohnkoordination wollen. Eine europäische Lohnkoordinierung findet längst statt - allerdings nur im Sinne einer einseitigen Interventionspolitik der Troika aus EU-Kommission, europäischer Zentralbank und IWF mit der direkten Zielrichtung auf die sog. Defizitländer, d. h. auf die südeuropäischen Länder (im Rahmen der Formulierung von zu erfüllenden Auflagen, die bis zu konkreten Eingriffen in die Tarifautonomie, Erzwingung

einer lohnpolitischen Differenzierung und zu direkten Lohnabsenkungen im öffentlichen Dienst und bei Mindestlöhnen, führen).

Derartige sog. Strukturreformen kennen wir in moderaterer Form als „freiwillige“ kontrollierte Differenzierung der Tarifstrukturen, Deregulierung des Arbeitsmarktes, Ausweitung des Niedriglohnssektors, zurückgehende Tarifbindung etc. in Deutschland bereits.

Umgekehrt gibt es keine konkreten Auflagen für die Länder, die sich durch moderate Lohnsteigerungen Wettbewerbsvorteile verschafft haben, in der Gestalt, dass ihnen stärkere Lohnsteigerungen abverlangt werden. Immerhin gibt es die ein oder anderen wohlmeinenden Appelle, die Löhne müßten in Deutschland stärker steigen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Diese „Ratschläge“ an die Tarifparteien sind fast schon peinlich.

Insgesamt wird hier die relative Ohnmacht der europäischen Gewerkschaften deutlich, die bislang kein gemeinsames wirkungsmächtiges Konzept gegen die Krise gefunden haben, trotz aller Versuche makroökonomische Gegenkonzepte gegen die europäische Austeritätspolitik zu formulieren.

Dabei hatte eine kleinere Gruppe europäischer Gewerkschaftsbünde bereits vor der europäischen Währungsunion in den 90er Jahren eine Strategie gegen den drohenden europäischen Lohnkostenwettbewerb aufgestellt.

Die Löhne sollten danach mindestens im Umfang der nationalen Produktivitätsentwicklung unter Berücksichtigung der nationalen Preissteigerungen steigen. Die „Doorn-Formel“, benannt nach dem ersten Tagungsort der Initiative der Gewerkschaftsbünde der Beneluxländer und Deutschlands, hat Eingang in entsprechende Beschlüsse und Verabredungen des EGB und der sektoralen Gewerkschaftszusammenschlüsse gefunden.

4.

Um die Ungleichgewichte der Preisentwicklung in den europäischen Mitgliedsstaaten auszugleichen, müsste die Formel heute lauten:

Steigerungen der Löhne in Höhe der nationalen Produktivitätsentwicklung plus der Zielinflationsrate der EZB von zurzeit 2 % im Jahr. Dabei stellt die Berücksichtigung der Zielinflationsrate die Mindestgröße dar. Sofern die tatsächliche nationale Preissteigerungsrate höher ist, müsste zur Reallohnsicherung sicherlich die tatsächlich höhere Inflationsrate berücksichtigt werden.

5.

Eine Wiederbelebung einer lohnpolitischen Koordinierung als autonomes gewerkschaftspolitisches Projekt ist m. E. ohne ernsthafte Alternative, weil ein „**Weiter so**“ uns immer weiter von unserem Zielbild eines sozialen Europa entfernt. Allerdings ist eine gehörige Portion Skepsis angebracht, die aus den Erfahrungen der Vergangenheit gespeist wird.

Dazu sind insbesondere in Deutschland auf nationaler Ebene Voraussetzungen zu schaffen:

Eine Voraussetzung für eine europäische Lohnkoordinierung besteht allerdings darin, dass zunächst insbesondere die stärkeren europäischen Volkswirtschaften, allen voran Deutschland, ihre tarifpolitischen Hausaufgaben machen müssen. Um die Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre zu einem Teil zu kompensieren, wären in Deutschland über einen längeren Zeitraum hinweg Lohnsteigerungen zwischen 3,5 % und 4 % notwendig und zwar bezogen auf jeweils 12 Monate. Die Realisierung dieses Zieles erfordert die Wiederbelebung der Tarifkoordinierung in Deutschland.

6.

In Deutschland selbst findet jedoch schon seit einigen Jahren keine tarifpolitische Koordinierung zwischen den DGB-Gewerkschaften mehr statt. Die Konsultationen einmal im Jahr im tarifpolitischen Ausschuss des DGB beziehen sich auf die Sichtung makroökonomischer Daten und auf die Unterrichtung darüber, was jeder so plant. Kritik untereinander an der Tarifpolitik des Anderen ist -selbst wenn sie nicht öffentlich geäußert wird - tabu.

Die überwiegend im industriellen Bereich verankerten Gewerkschaften orientieren sich im Zuge der einseitigen wirtschaftlichen Ausrichtung der Bundesregierung auf die Stärkung des Exportsektors daran, die europäische und globale Wettbewerbsfähigkeit ihrer Sektoren durch ihre Lohnpolitik nicht zu gefährden.

Sie orientieren sich an der Entwicklung der durchschnittlichen gesamtgesellschaftlichen Produktivität und der Inflationsrate, ohne zusätzliche Komponenten wie Umverteilungsgesichtspunkte ernsthaft auf die Tagesordnung zu setzen. Der tarifpolitische Geleitzug der Vergangenheit, nach dem diejenigen mit den besseren Durchsetzungsbedingungen die tarifpolitischen Orientierungsgrößen formuliert und durchgesetzt haben, funktioniert nicht mehr.

Die stärker auf Binnenkonjunkturentwicklung angewiesenen Gewerkschaften und die Gewerkschaften des öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereiches versuchen Anschluss an die allgemeine Tarifentwicklung zu halten. Ihr Durchsetzungsspielraum ist jedoch durch die chronische Schwäche der Binnenkonjunkturentwicklung und durch die Austeritätspolitik der öffentlichen Hand eingeengt.

Manchmal gelingt es dann allerdings trotzdem, deutliche Tarifsteigerungen auch im Vergleich zu den Tarifabschlüssen des Industriellen Bereiches zu erreichen wie in der letzten Tarifrunde im ÖD 2014).

7.

Auch innerhalb des tarifpolitischen Vielbranchengebildes ver.di findet eine fachbereichsübergreifende lohnpolitische Koordinierung nicht statt. Jede TK entscheidet eigenständig über die Höhe und Struktur ihrer Forderungen.

Also beides keine ermutigende Vorbilder für ein neues Projekt der lohnpolitischen Koordinierung auf europäischer Ebene. Langsam reift jedoch die Einsicht, dass ver.di damit Durchsetzungsressourcen nicht ausnutzt. Für den Herbst 2014 ist eine Tarif-

koordinationstagung angedacht, um für die Tarifrunde 2015 Zusammenarbeitspotentiale zu erschließen.

8.

Noch eine Erfahrung von den zarten Ansätzen lohnpolitischer Koordinierung auf der europäischen Ebene aus der Vergangenheit.

Auf europäischer Ebene haben auch die deutschen Gewerkschaften dazu beigetragen, dass selbst ein regelmäßiger und verbindlicherer über die Lohnentwicklung oder gar eine Analyse der Defizite Austausch im Rahmen der Doorn-Initiative nicht mehr stattfindet. Die Daten werden zwar gesammelt, eine kritische Reflektion bleibt jedoch kleinen Expertinnengruppen überlassen. Und vor allen Dingen werden daraus keine praktischen Konsequenzen gezogen.

9.

Bei aller Skepsis bleibt jedoch die Frage: Welche Alternative gibt es zu einer autonomen Lohnkoordination der Gewerkschaften?

Der Vorschlag über eine koordinierte europäische Mindestlohnpolitik, die sich an der Norm 60 % des nationalen Medianlohnes orientiert, mindestens einen unteren europäischen Lohnstandard zu etablieren ist absolut unterstützenswert.

Darauf zunächst einen Focus zu legen macht auch deshalb Sinn, weil die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland ein positives Beispiel ist, dass es doch gelingen kann, gemeinsame tarifpolitische Projekte zu einem Erfolg zu führen. Der gesetzliche Mindestlohn wird branchenübergreifend zu einer Stabilisierung des Tarifsystems beitragen und für Millionen von Menschen in Niedriglohnbereich zu höheren Löhnen führen.

Eine breite politische Kampagne, für die in der Öffentlichkeit mobilisiert würde, könnte ein gemeinsames Projekt der europäischen Gewerkschaften werden, ohne dass jemand der Akteure befürchten müsste, seine tarifpolitische Identität aufgeben zu müssen.

Die sich in Deutschland mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 € abzeichnenden Perspektive führt allerdings gleich wieder zu einer ernüchternden Einschätzung.

Mit einem Mindestlohn von 8,50 € der bis Anfang 2018 eingefroren bleiben wird und der voraussichtlich nur im Umfang der durchschnittlichen Tariflohnentwicklung steigen sollen, bleibt Deutschland auf absehbare Zeit hinter den vergleichbaren europäischen Nachbarländern zurück. Die hier zu erwartenden Impulse bleiben also ein Stück hinter den Erwartungen zurück. Aber wir haben nun endlich nach über 10 Jahren Anschluss an die europäischen Nachbarländer gefunden – was ein eindeutiger Fortschritt ist. Eine gemeinsame europäische Initiative für einen europäischen Mindestlohn muss jedoch als eine breite, die Menschen in Europa mobilisierende politische Kampagne angelegt werden und darf nicht zu einer formelhaften ExpertInnenveranstaltung werden.

10.

Wir müssen uns aber auch über die begrenzte Reichweite des Instrumentes Tarifpolitik bewusst sein. Ohne einen prinzipiellen wirtschaftspolitischen Kurswechsel sind weder die nationalen Tarifpolitiken noch eine europäische Lohnkoordinierung in der Lage, die Mechanismen einer wettbewerbsorientierten Lohnpolitik zu durchbrechen und eine nachhaltige lohnpolitische Entwicklung einzuleiten, die zu einer Egalisierung der lohnpolitischen Unterschiede in Europa führen könnten.

Gleichwohl müssen insbesondere die Deutschen Gewerkschaften alles tun, um wieder den verteilungsneutralen Spielraum nachhaltig auszuschöpfen.

Die Lohnabschlüsse der letzten beiden Jahre zeigen eine leicht ansteigende Tendenz, die zumindest dazu geführt hat, dass die Reallöhne der Tarifbeschäftigten wieder moderat steigen. Diese Entwicklung fortzusetzen ist der Beitrag, den wir mindestens einbringen können - aber auch einbringen müssen.