

01.02.2022 - Dem Phantom der "Lohn-Preis-Spirale" entgegentreten!

Die anstehenden Tarifverhandlungen müssen die Teuerungsrate berücksichtigen *von Jakob Schäfer*

Ende 2021 wurde deutlich, dass die hohe Teuerungsrate so schnell nicht wieder sinken wird.¹ Die gewerkschaftsoffiziellen Reaktionen auf diese Entwicklung sind extrem leise und haben mit dem Abschluss des Tarifvertrags im Öffentlichen Dienst (Länder) vom November einen traurigen Tiefpunkt erreicht.

Für diesen Tarifbereich ist allein für das Jahr 2022 mit einem Reallohnverlust von mindestens 2 Prozent, wahrscheinlich sogar von über 3 Prozent zu rechnen.

Dabei sind 2020 mit ganz wenigen Ausnahmen die Entgelte der abhängig Beschäftigten gefallen. Im Jahr 2021 hat sich diese Tendenz verstärkt. Schon im III. Quartal lag laut Statistischem Bundesamt der Preisanstieg bei 3,9 Prozent und zum Jahresende dann bei über 5 Prozent. Im Schnitt hat damit das Gros der abhängig Beschäftigten für das abgelaufenen Jahr einen Reallohnverlust von um die 2 Prozent hinnehmen müssen.

2022 stehen Tarifverhandlungen für rund 10 Mio. Beschäftigte an, doch bislang ist nicht zu erkennen, dass die Gewerkschaftsvorstände darauf orientieren, die Verluste der beiden vergangenen Jahre auszugleichen und einem Reallohnverlust im Jahr 2022 tatsächlich vorzubeugen.

Die Gegenseite ist da viel besser aufgestellt und aktiviert seit Wochen über diverse Kanäle ihre Propaganda, dass höhere Lohnabschlüsse für die Gesamtbevölkerung sehr schädlich seien, weil damit die Lohn-Preis-Spirale in Gang gesetzt werde (so z. B. der Vorsitzende des Bundesverbands Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen, BGA, Dirk Jandura im Interview mit dem Wiesbadener Kurier v. 27. Dez. 2021). Da diese Propaganda sogar bis in Gewerkschaftskreise hinein ihre Wirkung entfaltet, ist es angebracht, an ein paar Grunderkenntnisse konsequenter Tarifpolitik zu erinnern. Denn mindestens für die Gewerkschaftsvorstände gilt, dass sie sich nur halbherzig dieser Propaganda entgegenstellen. Der Grund: Sie sind nicht nur konfliktscheu, sondern nehmen auch Rücksicht auf die Profitinteressen des Kapitals, das konkurrenzfähig bleiben soll.

Zum Lohnkostenanteil der Preise

Der Lohnkostenanteil von Waren und Dienstleistungen ist von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Aus den Berechnungen der Bundesbank ? basierend auf der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) des Statistischen Bundesamts ? ergibt sich heute eine Spanne für wichtige Wirtschaftsbereiche von wenig über 10 % (in bestimmten Bereichen des Großhandels; im Einzelhandel von Wohnmöbeln sind es gerade mal 15%) bis zu 28 % bei der Nahrungsproduktion und deutlich über 30% in der Gastronomie.² In der Bauwirtschaft sind es heute knapp 30 Prozent.³

Wie kommt es zu Preisveränderungen bei Waren und Dienstleistungen? Grundsätzlich müssen ? unabhängig von Preisänderungen von Vorprodukten, Energie usw. ? zwei Faktoren gegeneinander gerechnet werden, nämlich die Änderungen bei den Lohnkosten einerseits und die Produktivitätsentwicklung andererseits. Um Ursache und Wirkung nicht zu verwechseln, sei zunächst daran erinnert, dass in der Gesamtwirtschaft ein ständiger Rationalisierungsprozess läuft, auch wenn die Rate seit etwa 20 Jahren nicht mehr so hoch ist wie etwa in den 1970er oder 1980er Jahren (gesamtwirtschaftlich liegt die Rate heute zwischen einem und zwei Prozent).

Nehmen wir zur Verdeutlichung der Auswirkung von Lohnerhöhungen und Produktivitätsfortschritt beispielhaft Zahlen, mit denen sich leichter rechnen lässt. Ein Unternehmen habe folgende Struktur der Preisbildung: Einsatz von konstantem Kapital: 60 (aufgeteilt in 40 für Rohstoffe und 20 für die Abschreibung von Maschinen etc.); Lohnkosten: 20; Gewinn: 20; Verkaufspreis: 100.

Bei einer Steigerung der Löhne um 5% würde sich der Verkaufspreis (bei *gleichbleibendem* absolutem Gewinn) auf gerade mal 101 erhöhen. Dem kann man als Gegenbeispiel folgende Rechnung gegenüberstellen: Bleiben die Löhne unverändert und erhöht sich die Produktivität um sagen wir 5 Prozent, dann haben wir folgende Preisstruktur: Konstantes Kapital (bei gleichbleibenden Rohstoffpreisen): 55; Lohnkosten 20; "Gewinnmarge": 21. In diesem Fall bleibt der Verkaufspreis gleich, aber der Profit (kapitalistisch ausgedrückt die "Marge") erhöht sich um 5 Prozent (und auch das Größenverhältnis zu den Löhnen ändert sich).

Mit anderen Worten: Steigen in einem *bestimmten Bereich* die Entgelte (die Löhne und Gehälter), dann hat das nur zu einem Bruchteil eine Auswirkung auf die Kostenstruktur der Unternehmen. Gleichzeitig müssen einer solchen Entwicklung die Einsparungen der Unternehmen aufgrund von Produktivitätssteigerungen gegengerechnet werden. Diese

Einsparungen werden der Öffentlichkeit (und den Beschäftigten) regelmäßig verschwiegen.

Bei steigenden Entgelten und null Produktivitätsfortschritt steigen die Preise nur dann, wenn die Realverteilung zwischen Gewinnen und Löhnen (also die Mehrwertrate, m ?) gleichbleibt.

Die Bundesbank drückt das so aus: "Denn Unternehmen besitzen üblicherweise eine gewisse Preissetzungsmacht und können ihre Preise etwas höher als die Kosten ansetzen. Daher besteht für sie grundsätzlich die Möglichkeit, Änderungen der Lohnstückkosten abzupuffern, indem sie ihre Margen anpassen." (a. a. O.)

Lohnkostenanteil Gesamtwirtschaft

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jedes Jahr die Angaben zur Kostenstruktur in 70 Wirtschaftsbereichen. Daraus geht klar hervor, dass der jeweilige Lohnanteil sich schon in den Vorprodukten nachweisen lässt. In der Industrie (ohne Energie) liegt der Lohnkostenanteil im Schnitt bei 35 Prozent, wobei 13 Prozent den Lohnkosten der Vorprodukte zuzurechnen sind. In der Automobilindustrie liegt der Lohnkostenanteil bei den Abnehmerpreisen heute unter 18 Prozent. Wenn wir die Betrachtung der Lohnkosten bei den Vorprodukten zu Ende führen, dann stellen wir fest, dass nach wie vor das gilt, was wir bei Marx gelernt haben und wovon keine Maus einen Faden abbeißt: In letzter Konsequenz teilen sich alle Warenpreise auf in einerseits Arbeitskosten (einschließlich der Kosten für die vergegenständlichte Arbeit, also die Vorprodukte, wobei wir hier nicht nach Inland und Ausland unterscheiden) und andererseits Gewinne (bzw. "Margen").

Diese Erkenntnis hat folgende Konsequenzen:

Erstens sind Lohnerhöhungen in einem bestimmten Bereich nur zu einem Bruchteil kostenrelevant (s. o.) und wirken sich nicht automatisch auf alle anderen Bereiche aus. Erst wenn sich diese Entwicklung verallgemeinert hat, steigt das Gesamtlohniveau und wird dann seine Auswirkung auf die Kostenstruktur haben können.

Zweitens hat eine Lohnerhöhung nur dann eine Auswirkung auf die Kostenstruktur des Unternehmens, wenn die Höhe der Gewinne

als gegeben und unveränderbar hingenommen wird. *Letztlich ist dies der springende*

Punkt bei der "Lohn-Preis-Spirale". Sie stimmt dann, wenn wir es als gerechtfertigt ansehen, dass die Eigner der Produktionsmittel weiterhin ungeschmälert ihre Gewinne machen. Bei laufenden Tarifverträgen ? erst recht, wenn sie über 24 und noch mehr Monate laufen ? kommen die Produktivitätsfortschritte uneingeschränkt der Kapitalseite zugute (in der Chemieindustrie läuft der aktuell noch gültige Tarifvertrag über 29 Monate). Und wenn die Teuerungsrate so groß ist wie zurzeit, dann liegt es an den abhängig Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, dieser Entwicklung nicht länger tatenlos zuzuschauen und stattdessen Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Dafür bieten sich vorrangig zwei Instrumente an:

A. Kampf um ausreichende Lohnerhöhungen

Bei den anstehenden Lohnrunden darf man nicht wieder einknicken und ? ohne dass man überhaupt die eigene Kraft in die Waagschale geworfen hat ? Tarifabschlüsse unterhalb der zu erwartenden Teuerungsrate abschließen. Auch ein Ausgleich der Reallohnverluste der vergangenen zwei Jahre müsste in das Forderungspaket gepackt werden. Beides dürfte der IG BCE aufgrund der wirtschaftlichen Lage überhaupt nicht schwerfallen, denn in diesem Bereich ist die "Ertragslage" besonders gut und in der Pharmabranche ausgesprochen blendend. Die IG BCE verhandelt demnächst für die 580 000 Beschäftigten der Chemie- und Pharmaindustrie; der Tarifvertrag läuft Ende März aus. Hier könnte diese Gewerkschaft endlich mal eine Vorreiterrolle spielen und für alle abhängig Beschäftigten im Land eine Pionierrolle im Kampf gegen die hohe Teuerungsrate übernehmen. Bis Ende Januar soll in den Vertrauensleutegremien über die Forderungshöhe und -struktur beraten werden. Bislang visiert der Hauptvorstand der IG BCE eine Laufzeit von 12 Monaten an, aber das tut er ja immer und macht nachher doch das mit, was das Kapital haben will. Es wäre also Zeit, von unten her in Sachen Laufzeit und Forderungshöhe klare Signale zu setzen.

Die NGG hat Forderungen für sehr unterschiedliche Bereiche in der Höhe von 5 bis 6,5 Prozent aufgestellt, wird es aber unvergleichlich schwerer haben, dies aus eigener Kraft einigermaßen ungeschmälert durchzusetzen. Sie vertritt mindestens im Bereich der Gastronomie und Hotellerie Beschäftigte einer tatsächlichen Krisenbranche (bei der Lebensmittelverarbeitung sieht es nicht ganz so schlecht aus). Mehr als alle anderen könnten diese Bereiche die Solidarität aus anderen Branchen gut gebrauchen. Aber das will organisiert sein und wird nicht von selbst geschehen.

In der IGM muss in Vorbereitung der für den Herbst anstehenden Tarifrunde auch

intensiv über den Nachholbedarf diskutiert werden. Seit 2019 gab es keine Erhöhung der Tabellen mehr!

B: Die Diskussion für einen Nachschlag in Gang setzen

Wenn nicht die Gewinne der Maßstab sind, sondern die Interessen der abhängig Beschäftigten, dann muss angesichts der laufenden (zum Teil bis 2023 geltenden) Tarifverträge intensiv über einen Nachschlag während der laufenden Tarifverträge diskutiert werden. Das muss in den Betrieben laufen, aber auch auf der überbetrieblichen Ebene. Angesichts der Untätigkeit der Gewerkschaftsvorstände kommt damit einer Koordinierung solcher Diskussionen eine besondere Bedeutung bei. Klinken wir uns also ein und machen wir Mut für eine Bewegung von unten.

Jakob Schäfer

29.12.2021

1 Zu den Gründen siehe:

<https://intersoz.org/energiepreisentwicklung-und-allgemeine-teuerung/>

2

<https://www.bundesbank.de/resource/blob/807702/77dd62a0ec3290719e5acd6e3f032838/mL/2019-09-lohnaenderungen-data.pdf>;

3

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Bauen/Tabellen/gesamtumsatz-kosten.html>