

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Home > Themen > Arbeitsrecht und Tarifpolitik > Tariflohnentwicklung

Tarif- und Bruttostundenlohnentwicklung in Deutschland

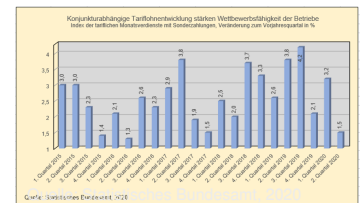


Seit einigen Jahren prägt vor allem eine branchendifferenzierte, produktivitätsorientierte und flexible Tariflohnpolitik die Lohnentwicklung in Deutschland.

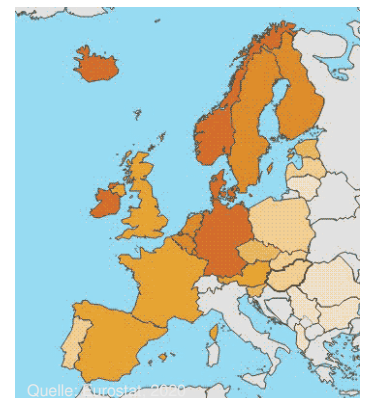
Dieses Erfolgsmodell der Tarifpartnerschaft muss auch in Zukunft fortgesetzt werden. In wirtschaftlichen Aufschwungphasen, wie in den zurückliegenden Jahren, profitieren die Beschäftigten vom Erfolg der Unternehmen. In konjunkturell schwachen und arbeitsmarktpolitisch angespannten Zeiten, wie derzeit während der „Corona-Pandemie“ bleibt dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in besonderem Maße erhalten.

Differenzierte und produktivitätsorientierte Tariflohnentwicklung beteiligt Beschäftigte am Erfolg der Unternehmen und sichert Arbeitsplätze

Zahlen und Fakten



Deutschland ist immer noch ein Hochlohnland
Bruttostundenlöhne (Vollzeitbeschäftigte) im verarbeitenden Gewerbe



Legende



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Der Produktivitätsanstieg ist der Maßstab für eine Lohnentwicklung, die die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unterstützt und damit zur Sicherung von Beschäftigung am Standort Deutschland beiträgt. Neben der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sind hierbei vor allem die Konjunkturerwartungen in den einzelnen Branchen sowie die betrieblichen Handlungsspielräume Richtschnur für die Tariflohnabschlüsse. Einer oftmals unterschiedlichen Ausgangslage in den einzelnen Wirtschaftszweigen folgen daher notwendigerweise auch Unterschiede zwischen den branchenspezifischen Tariflohnanstiegen. Die Spannweite der Tarifsteigerungsraten im Jahr 2019 lag mehrheitlich zwischen 2,5 % und 3 %. Im Jahr 2020, das maßgeblich durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie geprägt ist, haben einige Branchen im Rahmen ihrer regulären [Tarifverhandlungen](#) auf die Vereinbarung von Tariflohnsteigerungen verzichtet, wie z.B. Metall- und Elektroindustrie. Andere Branchen, die weniger durch die Pandemie eingeschränkt waren, wie z.B. Bereiche der Bau- bzw. Bergbauindustrie haben dagegen Lohnsteigerungen von bis zu 3,5 % für dieses Jahr vereinbart.

Tarifabschluss Deutsche Bahn

10/2018 - 02/2020 (29 Monate)

10/2018 - 06/2019	9 Mon.	1000 € Einmalzahlung Auszahlung Februar 2019
07/2019	12 Mon.	3,5%
07/2020	8 Mon.	2,6%

ab 2021	Wahloption: 2,6 % oder 6 Tage Urlaub oder Arbeitszeitverkürzung
	bei Urlaub: 700 € Einmalzahlung für die Monate 07-12/2020

Quelle: Bundesarbeitsministerium, 2020

Lange Laufzeiten bieten wichtige Planungssicherheit

Um den Betrieben mehr Planungssicherheit zu bieten, wurden in den vergangenen Jahren häufig Tarifverträge mit langen Laufzeiten von zumeist über 20 Monaten vereinbart. Kombiniert werden diese Tarifabschlüsse oftmals mit anfänglichen Einmal- bzw. Pauschalzahlungen oder Nullmonaten, d. h. Monaten ohne Tarifierhöhung bzw. Zahlungen, die für einen bestimmten Zeitraum an die Stelle von Entgeltanhebungen treten. Dieser differenzierten und produktivitätsorientierten Tariflohnentwicklung war es nach Ansicht zahlreicher Wirtschaftsexperten auch zu verdanken, dass Deutschland die Wirtschaftskrise vor zehn Jahren und ihre Folgen besser als seine europäischen Nachbarn gemeistert hat (Quelle: Sachverständigenrat, 2010/2011; Bundeswirtschaftsministerium, 2010). Auch die aktuellen Tariflohnabschlüsse im „Corona-Jahr 2020“ sind geprägt durch diese tarifpolitischen Instrumente und geben den Betrieben mehr Luft in der konjunkturell äußerst angespannten Zeit.

Flexible Entgeltgestaltung bietet Betrieben den notwendigen Handlungsspielraum

Ein wesentliches Element von Tariflohnabschlüssen ist die Flexibilisierung von Entgeltbestandteilen. Dadurch können während der Laufzeit eines Branchen- bzw. Flächentarifvertrags sowohl möglichen Konjunkturschwankungen als auch der individuellen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Betriebe besser Rechnung getragen werden. Die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln ermöglicht den Betrieben je nach wirtschaftlicher Situation, z. B. vereinbarte Tariflohnanhebungen zeitlich zu verschieben und/oder Einmal- bzw. Sonderzahlungen abzusenken oder auch vollkommen entfallen zu lassen. Diese Flexibilität ist jedoch keine Einbahnstraße: In konjunkturellen Aufschwungphasen werden diese Gestaltungsspielräume dazu genutzt werden, u. a. Tariflohnanhebungen vorzuziehen bzw. auf eine Verschiebung ganz zu verzichten oder Einmalzahlungen zu erhöhen.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Neben den flexiblen Gestaltungsspielräumen im Rahmen der Entgelttarifverträge enthalten auch zahlreiche Manteltarifverträge verschiedene Flexibilisierungselemente im Entgeltbereich wie z. B. Formen der ertrags- und leistungsorientierten Entlohnung. Bei der ertragsabhängigen Entgeltgestaltung handelt es sich in der Regel um die Flexibilisierung von Jahressonderzahlungen, die zumeist in einer bestimmten Bandbreite durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung in Abhängigkeit des Geschäftsverlaufs variiert werden können. Die leistungsorientierte Vergütung bezieht sich im Wesentlichen auf Teile des Tarifentgelts oder auf eine zusätzliche Prämie, die nach individueller und/oder teambezogener Leistung variabel ausgestaltet wird. In jüngster Zeit gibt es zudem teils tarifpolitische Optionen, wie z. B. bei der Deutsche Bahn AG, der Deutsche Post AG, der Metall- und Elektroindustrie sowie in der chemischen Industrie Entgeltbestandteile in mehr Freizeit umzuwandeln.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Binnenkonjunktur profitiert mehr vom Beschäftigungs- als vom Lohnzuwachs

Forderungen nach überdurchschnittlichen Lohnsteigerungen werden oftmals mit der Stärkung der Kaufkraft und der Belebung der Binnenkonjunktur begründet. Doch nach Abzug von Steuern, Sozialausgaben und Ersparnissen sowie dem Kauf ausländischer Waren kommt nur ein kleiner Teil der Lohnerhöhung der Beschäftigten auch bei den inländischen Unternehmen an. So zeigen Modellrechnungen, dass bei einer Lohnerhöhung von 100 € bei einem durchschnittlichen Bruttomonatslohn je nach Steuerbelastung nur ca. ein Drittel in den inländischen Konsum fließt.

Außerdem können die durch Lohnhöhungen gestiegenen Arbeitskosten zu ausbleibenden Investitionen und Arbeitsplatzabbau führen oder zumindest neuen Beschäftigungsaufbau verhindern – dies hemmt dann die Binnenkonjunktur zusätzlich. Empirische Analysen verdeutlichen, dass sich vor allem die Beschäftigungsentwicklung positiv auf den Konsum auswirkt und nicht die Lohnentwicklung: Eine 1-%-ige Tarifloohnerhöhung schiebt den Konsum nur um 0,2 % an, ein 1-%-iger Beschäftigungsanstieg dagegen um rd. 0,4 bis 0,5 % (Quelle: IW, 2012).

Hohe Lohnstückkosten belasten Betriebe

Insgesamt stellen hohe Bruttostundenlöhne und Personalzusatzkosten für die Unternehmen in Deutschland eine erhebliche Belastung dar. Das in diesem Zusammenhang oftmals angeführte Argument, die Arbeitskostenbelastung würde durch die hohe Produktivität kompensiert, ist hierbei zu kurz gedacht: Deutschland gehört zwar weltweit zu den Ländern mit der höchsten Produktivität. Die Lohnstückkosten – also das Verhältnis von Arbeitskosten zu Produktivität – zeigen aber, dass dies nicht ausreicht, um den immensen Arbeitskostennachteil unseres Landes auszugleichen.

Denn trotz der etwas günstigeren Lohnstückkostenentwicklung von 1999 bis 2007 aufgrund der damals notwendigen arbeitsmarktpolitischen Reformen zogen die Lohnstückkosten seit Beginn dieses Jahrzehnts im Vergleich zu den ausländischen Wettbewerbern wieder an. So liegt das Lohnstückkostenniveau wichtiger Vergleichsländer im Durchschnitt 8 % unter dem deutschen Niveau. In den Vereinigten Staaten kann sogar mit 20 % niedrigeren Lohnstückkosten produziert werden. Somit ist der immer wiederkehrende Vorwurf von einer zu starken kostenbezogenen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie in keinster Weise gerechtfertigt (Quelle: IW, 2019).

Deutschland gehört zu den Ländern mit den höchsten Stundenlöhnen

Deutschland gehört trotz moderater Lohnsteigerungen in den 2000er Jahren auch heute noch zu den Ländern mit den höchsten Stundenlöhnen weltweit. Diese Tatsache wird von Kritikern aus den Reihen der Europäischen Union, die die moderate deutsche Lohnentwicklung als Grund für die Exportstärke unseres Landes beklagen, außer Acht gelassen. Im verarbeitenden Gewerbe lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn eines Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im Jahr 2018 bei über 22,30 €. Zum Vergleich: In den Nachbarländern Polen und Tschechien lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn hingegen bei 5,84 € bzw. 7,13 € (Quelle: Eurostat, 2020).