

# Eine bessere Gesellschaft durch Wohlstand für alle!

Angemessene Löhne und Gehälter sowie eine Gesellschaft mit hohem Zusammenhalt als Garant für breiten Wohlstand in Deutschland gegen die "Diktatur" von Renditen

Bearbeitet von  
Matthias Prenzel

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 136 S. Paperback

ISBN 978 3 7345 0059 6

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Gewicht: 206 g

[Weitere Fachgebiete > Medien, Kommunikation, Politik > Politikwissenschaft](#)  
[Allgemein > Sachbuch, Politikerveröffentlichungen und -biographien](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Matthias Prenzel

# **Eine bessere Gesellschaft durch Wohlstand für alle!**

Angemessene Löhne und Gehälter sowie  
eine Gesellschaft mit hohem Zusammenhalt  
als Garant für breiten Wohlstand in  
Deutschland gegen die "Diktatur"  
von Renditen

## **Inhaltsübersicht**

### **Vorwort**

		Seite
1.	Wirtschaftliche Situation in Deutschland	9
1.1	Deutsche Bundesbank und Europäischen Zentralbank (EZB) deutlich höhere Löhne für Tarifbeschäftigte im Juli/ August 2014 in Deutschland	9
1.2	Wohlstand für alle oder besser Gewinne und hohe Renditen für die Unternehmen und die Kapitalseite?	13
1.3	Reallöhne sinken seit Jahren und was nun?	15
1.4	Rendite über alles!	23
1.5	Vorstandsgehälter sind auf dem Vormarsch!	26
1.6	Exportweltmeister versus Inlandsnachfrage wovon profitiert der Wohlstand?	29
2.	Konsumquoten, Sparquoten und Investitionsquoten	31
2.1	Konsumquoten	31
2.2	Sparquoten	32
2.3	Investitionsquoten	34
3.	Wohlstand für alle nur eine Vision oder schon Realität?	35
3.1	Wie weit hat sich Deutschland schon von der Sozialen Marktwirtschaft entfernt?	35
3.2	Was ist Wohlstand?	44
3.3	Was ist Wohlstand für alle in Deutschland?	46
3.4	Fehlende Inlandsnachfrage kompatibel mit Exportweltmeisterschaft?	48
3.5	Arbeitsverdichtung ist eine nette Umschreibung für Arbeitsstress und systematische Ausbeutung der Arbeitnehmer	54
3.6	Psychische und physische Belastungen	57
3.7	Arbeitnehmer verursachen nur Personalkosten	59
3.8	Die Erreichung der angepeilten Rendite als Unternehmensmaxime	61
3.9	Hohe Vorstandsgehälter sollen die besten Führungskräfte anlocken ist dies Realität?	63

4.	„Diktatur der Renditen“	66
4.1	Die 25 %-Rendite der Deutschen Bank und „Geiz ist geil“	66
4.2	Sind Renditen wichtiger als die Existenzgrundlagen für Arbeitnehmer und der Blick auf die Steuerpolitik in diesem Zusammenhang	68
4.3	Ethisch und nachhaltig vertretbare Renditen was ist das?	70
4.4	Angelsächsische Renditen für Deutschland als Maßstab	71
5.	Investoren, Heuschrecken und die Märkte	72
5.1	Braucht Deutschland Investoren aus dem Ausland?	72
5.2	Will Deutschland und seine Unternehmen den Einfluss der Investoren?	74
5.3	Kann die Unternehmensfinanzierung nicht durch Banken und durch Innenfinanzierung erfolgen?	75
5.4	Ausverkauf von deutschen Unternehmen	77
5.5	Der Weg in die Deindustrialisierung?	78
6.	Wachstum über Wettbewerb und/ oder über glückliche Menschen	82
6.1	Wachstum über Wettbewerber	82
6.2	Wachstum aus einer fairen gewaltarmen Gesellschaft, keinem Recht des Stärkeren, aus dem kreativen innovativen Miteinander von glücklichen, leistungsbereiten und leistungsfähigen Menschen mit positiven Visionen	84
6.3	Kulturwandel und Politikschwerpunkte als Basis für eine glückliche Leistungsgesellschaft in Deutschland	89
6.4	Lebens- und Arbeitsvorstellungen der Generation Y	92

7.	Löhne und Gehälter als Garant für breiten Wohlstand	94
7.1	Mindestlohn	94
7.2	Ein Grundeinkommen für jeden?	95
7.3	„Gesundes Maß an Arbeitslosigkeit“ ?	98
7.4	Die Angst vor Hartz IV als „Knüppel aus dem Sack“	99
7.5	Ungesunde Ungleichheit in Deutschland	101
8.	Wettbewerbsfähigkeit, hohe Exportquoten und geringe Inlandsnachfrage	105
8.1	Wettbewerbsfähigkeit im In- und gegenüber dem Ausland erhalten	105
8.2	Beschäftigte profitieren nicht von Produktivitätssteigerungen	107
8.3	Preiswettbewerb auf dem Rücken der Arbeitnehmer und nicht der Gewinne der Unternehmen	110
9.	Konsumquoten versus Gewinne von Unternehmen vorteilhaft für den Wohlstand und damit Vorteile für alle?	111
9.1	Beispielsituationen	111
9.2	Wohlstandssteigerung für Bürger durch die Zielrichtungsänderung der Politik	119
10.	Konzeption zur Veränderung der wirtschaftlichen Entwicklung in Richtung „Wohlstand für alle“	123

## **Vorwort**

In Deutschland setzt sich in vielen Branchen eine Unternehmenskultur nach und nach durch, die Arbeitnehmer nur noch als „Handelsware“ sehen. Diese „Handelsware“ möchten die Arbeitgeber möglichst kostengünstig nutzen. Diese „Handelsware“ sollte loyal, kreativ und vor allem produktiv sein. Am besten 24 Stunden zum vollen Einsatz bereit. Ethische Werte – Mangelware! In vielen Unternehmen zählt nur noch die Rendite, die Rendite-Entwicklung, die Rendite und nochmals die Rendite. Es ist wie ein unendliches Rennen um die höchste Rendite. Wie lässt sich dieses Rennen denn nur gewinnen? Bei Materialeinkäufen werden Lieferanten soweit möglich preislich gedrückt oder es wird nur die zweite Wahl eingekauft, somit nur Rohstoffe und Vorprodukte, die noch gerade den Qualitätsstandards genügen? Schon lange wird nicht mehr das Ziel verfolgt, die langfristige Qualität von Produkten zu steigern. Nein, es wird über „Sollbruchstellen“ in Produkten nachgedacht, um nach dem Ablauf der Garantiezeit den Neukauf zu sichern. Dabei wird unterstellt, dass der Kunde diese „Abzocke“ nicht erkennt und erneut das Produkt dieses Herstellers kauft und nicht zu einem anderen Hersteller wechselt. Weiterhin kann die Rendite über das Personal gesteigert werden. Das Personal in Unternehmen sollte möglichst hervorragend qualifiziert, loyal und hoch flexibel sein. Ein geringer Lohn sollte keine Demotivation erzeugen. Dann sollten Aufgaben und Projekte nur mit möglichst wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich gestemmt werden. Die

Mitarbeiter sollen zusätzlich auch noch immer kreativer, produktiver, mit Leidenschaft die Aufgaben und Projekte in kürzesten Zeitspannen angehen und natürlich erfolgreich umsetzen. Ach so, ideal wäre auch dies in befristeten Arbeitsverhältnissen oder in Zeitarbeit. Geht nicht? Schade! Diese Ironie ist hier erforderlich!

Zusätzlich sollten die Arbeitnehmer nicht krank werden und gegen Stress und erhöhten Arbeitsdruck aus Arbeitsverdichtungen schlicht und einfach „immun“ oder zumindestens „resistant“ sein. Junge Arbeitnehmer könnten diese Vorstellungen vielleicht erfüllen, aber die Alten? Nein, die werden frühzeitig ausgemustert. Ältere Mitarbeiter werden nicht geschätzt, sondern sind nur noch lästig! Die Rente kommt zwar erst mit 65 bis 67 oder gar ab 70. Aber schon ab 50plus können freigesetzte Arbeitnehmer nur sehr schwer wieder eine neue Arbeitsstelle finden. Möglich sicherlich, aber nur zu einem geringeren Lohn, zu einem „Hungerlohn“. Dies passt einfach nicht zusammen. Die Unternehmer argumentieren dagegen. Sie sehen niedrige Löhne darin gut begründet, weil für Arbeitnehmer auch vieles immer billiger wird. Sie argumentieren, dass durch den intensiven Wettbewerb und den Verbraucherschutz, werden garantiert eine Vielzahl der Produkte und Dienstleistungen billiger. Deshalb sehen sie niedrige Löhne als gerechtfertigt an. Dies würde aber aber auch zur Deflation führen. Dies möchte die EZB als oberste Hüterin der Preisstabilität nicht. Deshalb muss die Frage beantwortet werden, kann das auf Dauer gut gehen? Vermutlich nein!

Löhne und Gehälter sind die Existenzgrundlage für Arbeitnehmer.

Und nicht nur für diese, sondern auch für deren Familienmitglieder, wie Partner und Kinder. Zunehmend haben Arbeitnehmer Ängste vor Lohnerhöhungen. Diese „Angst vor Lohnerhöhungen“ bei Arbeitnehmern wird dadurch erhöht, dass viele Arbeitgeber sagen, dass sie bei steigenden Löhnen nicht nur einen Stellenabbau androhen, sondern diesen auch umsetzen. Der Hintergrund ist der, dass die Unternehmen mit möglichst niedrigen Personalkosten weiter auf den Märkten wettbewerbsfähig bleiben und sich für die Zukunft damit gut aufstellen können.

Die Milliardengewinne der Deutschen Bank haben Mitarbeiter erwirtschaftet. Überraschend? Nein! Das scheint für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Josef Ackermann aber nicht nachvollziehbar zu sein. Deshalb war es für ihn nur richtig und wichtig, gemeinsam mit der Gewinnbekanntgabe auch einen Stellenabbau zu verknüpfen und anzukündigen. Ein Unternehmenslenker wie Herr Ackermann hat dies mit „Null“- Ansatz von Sozialkompetenz oder gar Feingefühl geäußert. Das führte zunächst zu Kopfschütteln, aber mittlerweile scheinen leider viele Manager und Unternehmenslenker Rendite und Wettbewerbsfähigkeit so eng zu verknüpfen, dass Arbeitnehmer nur denken können, dass sie zwar durch ein hohes Engagement für ein Unternehmen mithelfen den Gewinn zu erwirtschaften und damit die Rendite erhöhen, aber gleichzeitig müssen sie befürchten, dass sie durch ihr hohes Engagement ihren Job aufgrund der zukünftig zu erhaltenden Wettbewerbsfähigkeit verlieren könnten. Alternativ denken sie: „Durch die Übernahme durch ein anderes Unternehmen

oder durch einen Investor verliere ich gegebenenfalls meinen Job, weil dieser Investor genau durch die hohe erwirtschaftete Rendite angezogen wird.“ Jeder Arbeitnehmer wird hiermit erhebliche Probleme haben!

Dann reden nicht wenige Politiker von dem Wohlstand für alle, der sich aufgrund des steigenden Bruttoinlandsproduktes und der hohen Wettbewerbsfähigkeit ergeben sollte. Nur dies ist nicht viel mehr als eine „Worthülse“. Doch die Realität zeigt, dass der Niedriglohnsektor sukzessive zunimmt, der Druck auf die Löhne steigt, weil die Kapitalseite immer bessere Ergebnisse erwartet. Da die Zinsen zur Zeit unattraktiv für Anlagen sind, steigt das Bestreben „in Aktien anzulegen“ und damit steigt gleichzeitig der Druck auf die zu erwirtschaftende Rendite und wiederum auf die zu erwartende Dividendenausschüttungen. Der über Jahre versuchte Dreiklang, Gewinne sind notwendig zur Stärkung der Eigenkapitalstärkung, zur Ausschüttung an die Kapitalseite und zur Beteiligung der Arbeitnehmer an den Erfolgen, quasi im Sinne eines Sozialpaktes und auch zur Absicherungen eines fairen Miteinanders aller beteiligten Gruppen, diese Verknüpfung existiert in vielen Unternehmen schon länger nicht mehr.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Erfolg und an den Gewinnen ist in vielen Unternehmen nicht mehr gegeben. Das Management wird am Erfolg beteiligt, die Kapitalseite erhält die Beteiligung und das Eigenkapital wird gestärkt oder auch nur noch begrenzt gestärkt. Die Gewinne werden aus den Unternehmen gezogen. Außerdem bedeutet ein hoher Anteil Eigenkapital oder gar „zuviel Eigenkapital“,

dass die Rendite auf das EK sinken würde. Die Arbeitnehmer, die die Gewinne erwirtschaften werden maximal mit der Beteiligung am Zuwachs der Produktivität beteiligt und gegebenenfalls wird lediglich noch ein Inflationsausgleich gezahlt. Aber immer wieder wird trotz der erarbeiteten Gewinne mit dem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit „gedroht“, der Arbeitsplätze kosten kann. In diesem Umfeld sollen sich Arbeitnehmer für ihr Unternehmen voll einsetzen?

Der Fachkräftemangel könnte die Position der Arbeitnehmerseite stärken ebenso wie die Arbeitsvorstellungen der Generation Y (Generation der nach 1980 Geborenen). Diese Vorstellungen sind „menschlicher“ gestaltet und Arbeitnehmer werden nicht einfach als „Humankapital“ und als „Produktionsfaktor“ abgestempelt. Hoch qualifizierte Arbeitnehmer aus der Generation Y stellen Forderungen nach einem guten kollegialen Miteinander im Betrieb, nach Familienfreundlichkeit, nach Flexibilität der Arbeitszeit im Sinne der Arbeitnehmer und vieles mehr. Der Gegendruck hierzu entsteht durch die Freizügigkeit der Arbeitsplatzwahl in der EU den Arbeitskräften, die nach Deutschland kommen und die bereit sind, für geringe Löhne zu arbeiten. Zusätzlich bringt der Missbrauch von Werkverträgen und die Zeitarbeit einen erheblichen Gegendruck auf Forderungen nach Lohnsteigerungen. Dies sind alles Instrumente, um die Forderungen nach Lohn- und Gehaltserhöhungen auf der Arbeitnehmerseite nachhaltig abzubremsen und zu kontrollieren. Die schnelle „Absturzmöglichkeit“ in Hartz IV komplettiert die „Angstfaktoren“ in Deutschland für die Arbeitnehmer. Zusätzlicher Druck entsteht durch die Ablehnung, die Hartz IV und

Langzeitarbeitslosen aus der Mittelschicht mittlerweile entgegen schlägt. Dies ist beängstigend. Wenn Arbeitsplätze aufgrund der Rendite-Vorstellungen der Unternehmensleitung ins Ausland verlagert und deshalb Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit entlassen werden, dann ist das ein Vorgang, der eher zur Anteilnahme führen sollte und eventuell zur Kritik am Management, aber nicht zur gesellschaftlichen Ablehnung von arbeitslosen Menschen.

Weiterhin fehlt eine breite Diskussion über die Steigerung der Binnennachfrage in Deutschland. Durch steigende Löhne könnte die Kaufkraft im Inland steigen. Hierfür ist aber eine Verringerung der Ungleichheit zwischen Arm und Reich erforderlich. Die Einkommens- und Vermögensverteilung muss von „ungleich“ in Richtung „weniger ungleich“ entwickelt werden. Da zur Zeit die Reallöhne (Lohnsteigerungen abzüglich der Inflationsrate) in vielen Berufsfeldern schon seit Jahren sukzessive sinken, ist auch die nachhaltige Inlands- oder Binnennachfrage nur verhalten. Diese geringe Binnennachfrage wird schon seit langem von der OECD deutlich kritisiert und ein deutliches Gegensteuern gefordert. Der aktuelle Konsum wird als nachhaltig und damit falsch interpretiert! Viele Konsumenten konsumieren nicht deshalb, weil die konjunkturelle Stimmung im Land so gut ist, die Arbeitsplätze so sicher sind, nein sie konsumieren, weil sie durch die aktuell niedrigen Zinsen bedingt keine für sie sicher und attraktiv erscheinende Anlagentmöglichkeit finden und ihr Vermögen gegen die wenn auch nur leichte Inflation in Deutschland schützen wollen. Sie befürchten, dass ihr Geld immer weniger wert wird. Deshalb wollen viele

Menschen lieber jetzt noch Produkte für ihr Geld kaufen, bevor sie in Kürze noch weniger für ihr Geld kaufen könnten. Deshalb ist der Konsum als Vermeidung von Wertverlust des Geldes zu werten und eben nicht als Wachstumsimpulse fälschlich zu interpretieren! Ganz „krass“ könnte es sein, wenn nicht nur Firmen, sondern auch Privatkunden für Einlagen „Strafzinsen“ für ihre Einlagen zahlen müssten. Die Anlage für die Altersvorsorge wird ebenfalls zunehmend schwieriger, weil die aktuell niedrige Inflation die historisch niedrigen Zinsen, die die Anleger für ihre Anlage noch erhalten, förmlich „aufgefressen“ werden. Zusätzlich werden Lohnerhöhungen, wenn diese gezahlt werden, in vielen Fällen durch die „kalte Progression“ weg besteuert. Für die Inlandsnachfrage in Deutschland besteht keine nachhaltig tragfähige Zukunftsperspektive, sondern es sind eher düstere Aussichten. Die „Strukturreformen“ in den europäischen Krisenländern, die konsequent als drastische Lohnkürzungen bezeichnet werden, verschlechtern weiter die Lage in der EU dadurch, dass die erforderliche jeweilige Binnennachfrage nach Produkten und Dienstleistungen hierdurch noch weiter sinkt. Außerdem werden die angestrebten Haushaltskonsolidierungen in den Ländern der EU keinen staatlichen Nachfrage-Ausgleich im Sinne von Keynes zulassen, solange neoliberales (möglichst freie Marktentfaltung und möglichst geringe Marktregulierungen) Gedankengut in den Regierungen oberste Priorität genießen. Alle „Strukturreformen“ in den Krisenländern verpuffen aufgrund einer massiven Verunsicherung von Konsumenten und Unternehmen. Sie tragen

vor allem nichts zur Überwindung der Nachfragekrise in der EU bei. Und alle Länder der EU können und sollten nicht wie Deutschland Exportüberschüsse anhäufen. Die Eurokrise ist nicht das Ergebnis angebotsseitiger Hemmnisse (möglichst geringe Marktregulierungen), die durch Strukturreformen beseitigt werden müssen. Im Euroraum waren im August 2014 gut 18 Millionen Menschen arbeitslos und die vorhandenen Unternehmenskapazitäten vor allem in den Krisenländern nur eingeschränkt ausgelastet. Diese nicht genutzten Kapazitäten und Ressourcen lassen sich nur durch Ausgabensteigerungen und dies bedeutet als Konsequenz durch Nachfrageausweitung erneut produktiv nutzen. Es besteht eine Nachfragekrise und keine Angebotskrise! Dies sollten wirtschaftspolitisch Verantwortliche zur Kenntnis nehmen und entsprechend handeln. Solange der Privatsektor in den betroffenen Krisenländern nicht in der Lage ist, eine ausreichende Nachfrage zu generieren, muss der Staat seine Ausgaben erhöhen. Dies ist aber mit den Zielen einer Haushaltskonsolidierung zunächst nicht vereinbar. Durch mutige politische Entscheidungen, Veränderungen der Unternehmenskulturen und der Rendite-Erwartungen insbesondere auf der Kapitalseite, aber dann auch folgerichtig auch auf der Arbeitnehmerseite könnten der Wohlstand für alle, das gesellschaftliche Klima und der Zusammenhalt in der Gesellschaft, das soziale und faire Miteinander aller gesellschaftlichen Gruppen, der Abbau von Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten stärker als Zielsetzungen angegangen und sukzessive umgesetzt werden. Hierdurch könnte die Gesellschaft in Deutschland auf breiter Basis

mutiger, offener, zukunftsorientierter, menschlicher und glücklicher gestaltet werden.

## 1. Wirtschaftliche Situation in Deutschland

### 1.1 Deutsche Bundesbank und Europäischen Zentralbank (EZB) fordern deutlich höhere Löhne für Tarifbeschäftigte im Juli/August 2014 in Deutschland

Die Reallöhne -also die Lohnsteigerungen abzüglich der Inflationsrate- der Tarifbeschäftigten in Deutschland sind seit Jahren je nach Branche nur in geringem Umfang gestiegen oder gar gesunken. Deutschland hat sich durch die jahrelange Lohnzurückhaltung einen hohen Wettbewerbsvorteil auf Kosten der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen europäischen Staaten erarbeitet. Durch die Deregulierung des Arbeitsmarktes (beispielsweise durch die Aufweichung von Tarifverträgen, des Kündigungsschutzes sowie die Absenkung von Löhnen) über die Agenda 2010 von Gerhard Schröder und insbesondere durch die Hartz IV Regelungen konnten über Jahre zwischen den Tarifpartnern im Verhältnis zu den in vielen Unternehmen vorherrschenden hervorragenden Gewinnsituationen niedrige Löhne beibehalten werden. Hartz VI wird in der Bevölkerung als gesellschaftliches Stigma angesehen. Jeder kann dort „landen“. Unternehmen strukturieren um. Trotz guter Gewinnsituationen werden Arbeitsplätze abgebaut. Nicht nur Geringqualifizierte, sondern auch Fach- und Führungskräfte können vom „Absturz“ in die Hartz IV-Situation getroffen werden. Diesen Absturz möchte jeder vermeiden.

Die Ängste, die dieser mögliche Absturz verursacht hat, verhindert und verhinderte gleichzeitig höhere Lohnforderungen. Viele Unternehmen verzeichneten in den vergangenen 10 Jahren hervorragende Gewinne. Eine Teilhabe der Arbeitnehmer an diesen Erfolgen wurde von Arbeitgeberseite erfolgreich abgewehrt. Die Entwicklung der Gehälter der Arbeitnehmer bis hin zu den mittleren Führungskräften ist von der guten Gewinnentwicklung abgekoppelt worden. Vorstandsgehälter sind dagegen eng mit Ertragskomponenten verknüpft. Im Gegensatz dazu profitieren die Arbeitnehmer in den meisten Unternehmen nicht oder nur weit unterproportional von hohen Unternehmensgewinnen.

Betrachten wir das übrige Europa, dann hat diese Entkopplung der Löhne vom Unternehmenserfolg dort so nicht stattgefunden. Hier sind Unternehmensgewinne auch den Arbeitnehmern in Form von Lohn- und Gehaltserhöhungen zu gute gekommen. Diese Abkopplung sollte aber auch sukzessive in anderen europäischen Staaten greifen. Dies steckt hinter den Forderungen der Bundesregierung endlich Strukturreformen umzusetzen. Es geht hier insbesondere um die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und damit um den Abbau von Kündigungsschutz, von Sozialstandards und damit Senkung von Sozialkosten immer im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Viele europäische Staaten wollen deshalb das deutsche Modell nicht übernehmen, weil sie anders ausgerichtet sind und dies auch bleiben wollen.

Mittlerweile könnte sich die Situation langsam umdrehen. Der EU-Sozialkommissar László Andor spricht sich für deutliche höhere

Lohnabschlüsse in Deutschland aufgrund der guten Konjunktur in der „Welt am Sonntag“ in ihrer Ausgabe vom 17.08.2014 aus. Deutschland fordert er auf, mehr für die Wirtschaft in der EU zu tun. Hierzu zählen für ihn „höhere Lohnzuwächse“. Herr Andor bescheinigt Deutschland einen Kurs in der Wirtschafts- und Lohnpolitik, der falsch sei! „Seit nunmehr zehn Jahren bleiben Lohnzuwächse in Deutschland stark hinter der Produktivitätsentwicklung zurück.“ Zusätzlich führte er aus, dass Deutschland seine öffentlichen Investitionen deutlich erhöhen muss und hierdurch zusätzlich die Inlandsnachfrage stärken sollte. Das würde allerdings den Bestrebungen der Haushaltskonsolidierung im Bund, den Ländern und Kommunen entgegenlaufen.

Ein zusätzliches Problem sind in Europa die hohen Exportüberschüsse, die Deutschland erzielt hat. Unsere Exportüberschüsse führen bei vielen anderen Ländern der EU zu Exportdefiziten. Die „exzessiven Exportüberschüsse, die anderen europäischen Ländern schaden“ muss Deutschland in Zukunft nachhaltig reduzieren.

Eine Erhöhung der Lohn- und Gehaltsabschlüsse fordert außerdem der Präsident der Deutschen Bundesbank sowie die Europäische Zentralbank. In den Krisenländern der Eurozone, die eine hohe Arbeitslosigkeit aufweisen, sind niedrige Lohnabschlüsse sinnvoll, damit die Wettbewerbsfähigkeit für die Unternehmen in den Krisenländern zurückgewonnen werden kann, so die Äußerungen der Bundesbank und der EZB. In Deutschland dagegen, so der EZB-Chefvolkswirt Peter Praet, sind deutlich höhere Löhne aufgrund der

niedrigen Inflationsrate und der geringen Arbeitslosigkeit angemessen. Hier ist der Hintergrund für die Äußerungen der Bundesbank im Juli 2014 gegenüber der Nachrichtenagentur AFP sowie die Äußerungen auf Seiten der EZB zu vermuten und bei beiden addiert sich dazu die begründete Angst vor den nicht kalkulierbaren Folgen einer sich entwickelnden Deflation hinzu.

Die wirtschaftspolitische Zielsetzung einer Inflationsrate in Höhe von 2 % in Deutschland bietet einen ausreichenden Puffer vor einer möglichen schwierig zu beherrschenden Deflation. Allerdings ist dieser Puffer aktuell nicht gegeben. Über deutlich steigende Lohnzuwächse könnte die Inflation von ca. 2 % in Deutschland leicht erreicht werden und zusätzlich könnten hierdurch die Löhne der durchschnittlichen Lohnentwicklung im Euroraum stärker angeglichen werden. In vergleichbarer Richtung äußert sich der Chef des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Marcel Fratzscher. Er plädiert für eine kräftige Anhebung der Löhne. Er verweist weiter darauf, dass die Reallöhne von mehr als der Hälfte der deutschen Arbeitnehmer in den vergangenen 15 Jahren nicht gestiegen, sondern gefallen seien. Hierzu haben auch die Hartz IV Regelungen ihren Beitrag geleistet.

Ohne die Hartz IV Regelungen hätte die Abkopplung der Entwicklung der Arbeitnehmer Löhne und Gehälter von den teilweise hohen Gewinnen der Unternehmen nicht so widerstands- und reibungslos erfolgen können. Die Angst vor dem Absturz in Hartz IV macht die

Arbeitnehmerseite so „gefügig“ und hemmt insbesondere die Gewerkschaften dabei, deutliche Lohn- und Gehaltsforderungen zu stellen und gegebenenfalls durch Arbeitskämpfe nachdrücklich einzufordern. Die Deregulierung der Arbeitsmärkte nach deutschem Vorbild soll nach den Vorstellungen der Bundesregierung in die Länder der EU „exportiert“ werden. Genau dies ist mit den Forderungen nach „Strukturreformen in den Euroländern“ und insbesondere in die Krisenländern vorrangig gemeint. Aber schon jetzt haben nicht nur die weiteren Forderungen und die bisherigen Umsetzungen von Gehaltsabsenkungen in den „Krisenstaaten“ und dort die tiefen Einschnitte in die Sozialsysteme die Wirtschaftskrise der Eurozone weiter befeuert. Soll dieser Weg so weitergegangen werden? Soll sich Europa „kaputt sparen“? Oder ist die Haushaltskonsolidierung richtig und die Gründe für die Krisen liegen ganz wo anderes, nämlich bei der immer wachsenden Schere zwischen Arm und Reich und somit an der ungleichen Einkommens- und Vermögensverteilungen in Europa und in Deutschland? Der aktuell umgesetzte Mindestlohn in Deutschland ist ein Meilenstein in der Umkehr der Agenda 2010 mit den Hartz IV-Regelungen und damit eine Stärkung der Arbeitnehmer, um die Lohnabsenkungen der Vergangenheit in Zukunft auf breiter Front zu stoppen.

## 1.2 Wohlstand für alle oder besser Gewinne und hohe Renditen für die Unternehmen und die Kapitalseite?

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung in Berlin (DIW) zeigt deutlich auf, dass es hierzulande mit dem Wohlstand für alle „nicht so weit her“ ist! In der Euro-Zone gibt es

kaum eine andere Nation mit so einem niedrigen Privatvermögen und einer so drastischen Vermögensungleichheit, obwohl in Deutschland die Arbeitslosenquoten im Vergleich zu anderen Ländern gering sind und inzwischen so viele Menschen arbeiten wie seit langem nicht mehr. Die in der Studie genannten Fakten sind ausgesprochen ernüchternd. Deutschland hat zwar relativ hohe Einkommen im Durchschnitt im europäischen Vergleich und eine der höchsten Sparquoten in Europa. Trotzdem haben die Menschen in Deutschland aber auch die geringsten privaten Vermögen. Mehr als ein Viertel der Deutschen besitzt sogar überhaupt kein Vermögen oder lebt auf „Pump“ ist verschuldet oder gar überschuldet. Nur etwa jeder Dritte hat ein Eigenheim und nur jeder Zweite hat eine Lebensversicherung abgeschlossen oder einen Bausparvertrag. Vermögend kann man eigentlich nur das obere Drittel der Bevölkerung nennen. Ist es in Ordnung, dass die oberen 10 % der Bevölkerung mehr als 60 % des Vermögens in Deutschland besitzen? Ist es in Ordnung, dass die oberen Gehälter im Schnitt das 6,6-fache der unteren Gehaltsgruppen beträgt? Die große Mehrheit der Deutschen hat keine nennenswerte private Absicherung. Die Ungleichverteilung der Einkommen und des Vermögens führt direkt zu einem hohen Armutsrisiko und einer hohen Armutsquote in einem der „reichsten Länder“. Aus niedrigen Löhnen und Renten für breite Bevölkerungsschichten können nun mal kurzfristig und auch auf lange Sicht für diese Menschen in Deutschland keine „Reichtümer“ entstehen.

### 1.3 Reallöhne sinken seit Jahren und was nun?

Die Reallöhne bleiben leider nicht nur seit Jahren konstant und steigen nicht mehr, sondern sie sinken für breite Bevölkerungsschichten. Dies ist die Konsequenz aus den Hartz IV-Regelungen, den Regelungen zu Leiharbeit, zu Werkverträgen, dem Niedriglohnsektor und dem ruinösen Wettbewerb aus der Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus EU-Staaten. Zusätzlich können Unternehmen durch die einfache Verlagerung oder nur durch die Androhung von Verlagerungen von Unternehmensteilen und damit der Wegfall von Arbeitsplätzen ein hohes „Drohpotenzial“ aufbauen, das geeignet ist, höhere Lohnforderungen und Lohnabschlüsse zu verhindern. In den letzten Jahren sind seit der Agenda 2010 von Gerhard Schröder Regelungen entstanden, die für eine ausgewogene soziale Marktwirtschaft nicht mehr als konform angesehen werden können. Wie konnte es in der Entwicklung dazu kommen?

Dazu ist ein Blick auf in die Zeit nach der Wiedervereinigung erforderlich. Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen hat zu diesem Thema eine interessante Analyse vorgenommen. Seit der Wiedervereinigung sind die Reallöhne vor allem in Westdeutschland stark gesunken. Im Zeitraum von 1995 bis 2012 sind bei dem „Normalverdiener“ die Reallohnstundenlöhne um ca. 9 % gesunken. Bei Besserverdienenden ist es nur ein Minus von gut 2 %. Bei den Niedriglöhnen sind aber Absenkungen bis zu 20 % zu verzeichnen. In Ostdeutschland betragen die Lohnsenkungen ca. 6 %, weil diese von einem geringeren Lohnniveau abgesenkt worden

sind. Wie konnte dies passieren?

Große deutsche Firmen lassen nicht mehr in Deutschland, sondern in Ungarn, Polen oder Tschechien und im asiatischen Raum Teile ihrer Produkte fertigen. Hierdurch entstehen erhebliche Kostenvorteile. In diesen Ländern gibt es billige Arbeitskräfte in großer Zahl. Durch diese Entwicklung sehen Industrievertreter in diesem Zeitraum bis zu einer Million Arbeitsplätze als gefährdet an. Der Unternehmensberater Roland Berger schätzte die Situation noch deutlich brisanter ein. Er geht Mitte der neunziger Jahre von einem Verlustpotenzial von 60 % der Arbeitsplätze in der deutschen Wirtschaft aus. Um hier gegenzusteuern bestehen aber Möglichkeiten. Sehr deutlich wird in dieser Zeit Arbeitgeberpräsident Klaus Murmann. Er verlangt als „Rezept gegen die Unternehmensverlagerung“ einen „echten“ Niedriglohnsektor und fordert eine klare Absenkung der Lohnzusatzkosten. Ab der Mitte der neunziger Jahre wird in diese Richtung in Deutschland umgesteuert. Ab Mitte der 1990er-Jahre werden die Gehaltszuwächse sukzessive geringer. Real, somit nach Abzug des Inflationsanstiegs, sinken die Bruttostundenlöhne von Millionen Beschäftigten in Deutschland und zwar nachhaltig über viele Jahre. Das belegt die Analyse, die das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen erstellt hat.

Dabei wurden die Bruttostundenlöhne und die Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld einbezogen. Die Zielsetzung dieser Umsteuerung insgesamt war die Erhaltung vor allem der industriellen Arbeitsplätze im Inland. Ein weiterer Faktor