

Indexlohn – ein sinnvolles Modell für Österreich?

Das Modell der automatischen Lohnindexierung in
Zeiten hoher Inflation

White Paper

Wien, 24. November 2023

Autoren:

Mag. Reinhard Friesenbichler

Günther Herndlhofer, MSc, MBA

Daniel Kupfner, MA, CEFA, EFFAS ESG Analyst

Dr. Josef Obergantschnig, MBA, CIIA, EFFAS ESG Analyst

Urheberrechtshinweis

Die Texte dieser Studie sowie die Gestaltung der Seiten sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung sind vorbehalten. Kein Teil dieser Studie darf in irgendeiner Form in welchem Verfahren auch immer ohne schriftliche Genehmigung der Autoren (Obergantschnig Management GmbH, ETHICO) reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, bearbeitet, vervielfältigt, verbreitet oder sonst genutzt werden. Die Verwendung zum persönlichen, privaten und nicht-kommerziellen Gebrauch ist jedoch gestattet.

Haftungsausschluss

Die in dieser Studie bereitgestellten Informationen wurden sorgfältig überprüft. Jedoch kann keine Haftung dafür übernommen werden, dass alle Angaben zu jeder Zeit vollständig, richtig und in letzter Aktualität dargestellt sind.

Gendergerechte Sprache

Die Verfasser sind sich der Bedeutung geschlechtergerechter Sprache bewusst. Auf eine durchgehende geschlechterneutrale Schreibweise wurde zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet. Werden im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
1.1. Relevanz des Themas	4
1.2. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit	4
2. Ausgangssituation in Österreich	5
2.1. Kollektivverträge als Basis.....	5
2.2. Historische Daten und Abschlüsse.....	5
2.3. Internationaler Vergleich	8
3. Inflationsentwicklung und Berechnungsvarianten	10
3.1. Heimische und globale Inflationsentwicklung	10
3.2. Varianten der Inflationsberechnung.....	12
4. Automatische Valorisierung	14
4.1. Das belgische Modell	14
4.2. Potenzielle Auswirkungen auf private Haushalte	14
4.3. Potenzielle Auswirkungen auf Unternehmen	15
4.4. Potenzielle Auswirkungen für den Staat.....	15
4.5. Makroökonomische Relevanz	16
5. Synthese aus Sicht von ETHICO – Wirtschaftliche und nachhaltige Betrachtung.....	21

1. Einleitung

1.1. Relevanz des Themas

Die Lohn- und Kollektivvertragsverhandlungen sind in Österreich seit jeher von großer Bedeutung und haben einen direkten Einfluss auf Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer. Aufgrund der seit Jahreswechsel 2021/2022 anhaltend hohen Inflationsraten werden die bevorstehenden Lohnverhandlungen mit Spannung erwartet und die Sozialpartner stellen sich bereits auf harte und lange Verhandlungen ein. Während die Gewerkschaften eine nachhaltige Lohn- und Gehaltserhöhung fordern, welche zumindest einen Inflationsausgleich sicherstellen sollten, verweisen die Arbeitgebervertreter auf gestiegene Kosten und eine sich abkühlende Wirtschaft.

Doch nicht in allen Ländern wird jährlich um eine etwaige Lohnerhöhung gefeilscht und gepokert. In manchen Staaten erfolgt eine automatische Anpassung der Löhne an die Inflation – so auch in Belgien. Hier wird die Teuerungsrate im Zuge einer automatischen Lohnindexierung direkt an die Arbeitnehmer weitergegeben. Kann daher Belgien auch für Österreich als Vorbild dienen und sollte man Löhne direkt an die Inflation anpassen?

1.2. Aufbau und Zielsetzung der Arbeit

In diesem Paper wollen wir zuerst einen Einblick in die Grundlagen der kollektivvertraglichen Gehalts- und Lohnerhöhungen in Österreich geben und die Mechanismen dahinter erläutern. Darüber hinaus wollen wir ein Verständnis für die Ermittlung von Inflation und die unterschiedlichen Herangehensweisen schaffen. Der Hauptteil der vorliegenden Arbeit widmet sich anschließend der Fragestellung, ob ein Lohnindex-Modell für Österreich interessant wäre und welche Vor- und Nachteile sich dadurch für Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer ergeben könnten. Des Weiteren sollen potenzielle makroökonomische Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, die Kaufkraft und die Realwerte skizziert werden. Final wollen wir als ETHICO eine objektive Einschätzung zu dem Thema geben, welche sowohl wirtschaftliche, aber auch nachhaltige und ethische Aspekte berücksichtigt.

2. Ausgangssituation in Österreich

2.1. Kollektivverträge als Basis

Kollektivverträge, oft als "KV" abgekürzt, sind in Österreich eine zentrale Komponente des Arbeitsrechts und der Arbeitsbeziehungen. Sie fördern den sozialen Ausgleich, tragen zur Stabilität auf dem Arbeitsmarkt bei und gewährleisten, dass Arbeitnehmer angemessen vergütet und geschützt werden. Die Arbeitnehmervertreter (Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund) handeln die Kollektivverträge (meist) jährlich für alle Arbeitnehmer einer bestimmten Branche mit der Arbeitgeberseite (primär Fachverbände bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammer) aus. Insgesamt gibt es in Österreich etwa 800 Kollektivverträge, 450 davon verhandeln die Gewerkschaften jährlich neu. Somit sind 98 % der Arbeitnehmer in Österreich durch Kollektivverträge abgesichert, was im internationalen Vergleich einen Spitzenwert darstellt.¹

Ein wesentlicher Bestandteil der Kollektivvertragsverhandlungen ist es, die Löhne und Gehälter für die Arbeitnehmer zu erhöhen, um ihnen die Inflation (und Produktivitätssteigerungen der Betriebe) abzugelten. Verhandelt wird nicht über die mögliche Zukunft, sondern auf Basis gesicherter Daten, die die Preisentwicklung der vergangenen zwölf Monate heranziehen (rollierende Inflation). Ein wichtiger Aspekt ist dabei jedoch für Arbeitnehmer zu beachten: Bekommt der Arbeitnehmer mehr als das im Kollektivvertrag festgehaltene Mindestgehalt, muss nicht automatisch sein gesamtes Gehalt (Ist-Gehalt) angepasst werden. Wie mit den jeweiligen Überzahlungen über den Kollektivvertrag hinaus umgegangen wird, hängt in der Praxis von verschiedenen Faktoren wie dem jeweiligen Kollektivvertrag oder dem individuellen Dienstvertrag ab.

2.2. Historische Daten und Abschlüsse

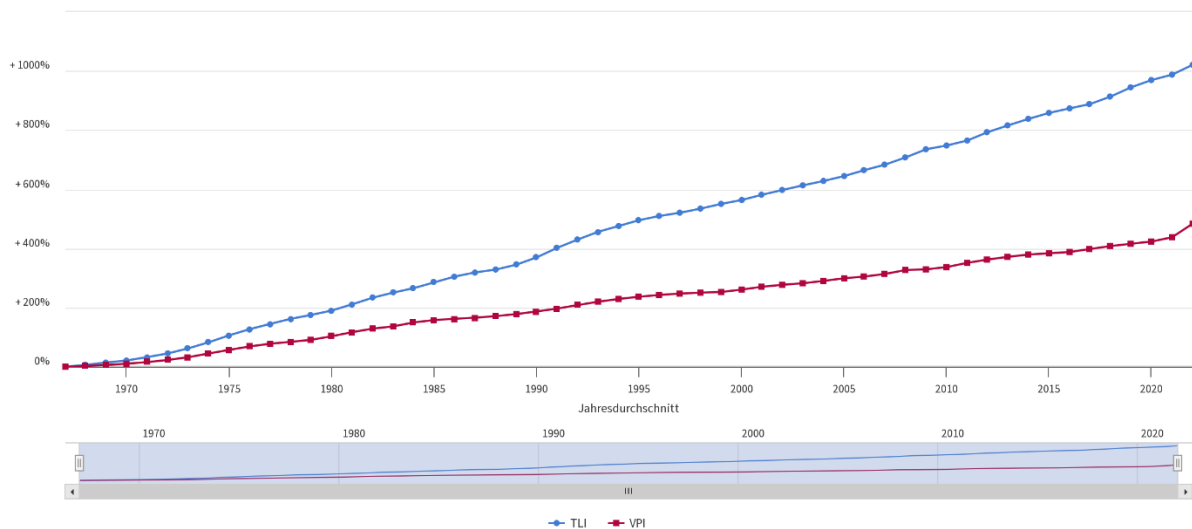
Um eine nachvollziehbare Basis für die Kollektivvertragsverhandlungen zu schaffen und dauerhafte Reallohnverluste zu vermeiden, dient als gängiger Anpassungsmechanismus die sogenannte „Benya-Formel“. Die nach dem österreichischen Gewerkschafter Anton Benya benannte Formel sieht für die Arbeitnehmer nicht nur eine Abgeltung der Inflation vor,

¹ Kollektivvertrag; oegb.at (Abruf am 25.09.2023)

sondern darüber hinaus auch einen Teil vom mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs.

Dies ist auch der Grund, warum der Tariflohnindex in den vergangenen Jahrzehnten über dem Niveau des Verbraucherpreisindex (VPI) verlaufen ist (siehe Abbildung 1). Dieser Umstand bedeutet nichts anderes, als dass die Arbeitnehmer in Österreich über diesen Zeitraum Reallohngewinne verzeichnen konnten.

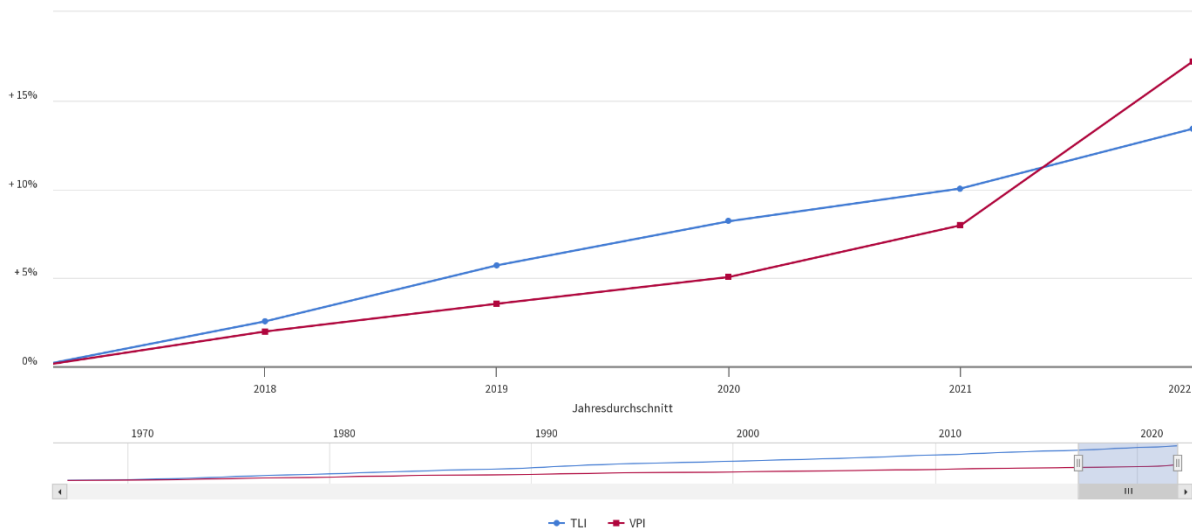
Abbildung 1: Entwicklung des Tariflohnindex und Verbraucherpreisindex seit 1967



Quelle: Statistik Austria

Bei einer Analyse der vergangen fünf Jahre fällt jedoch auf, dass der Verbraucherpreisindex die Entwicklung des Tariflohnindex überholt hat (siehe Abbildung 2). Somit haben sich für Arbeitnehmer im Jahr 2022 Reallohnverluste ergeben. Dies ist primär dem Umstand geschuldet, dass bei einer sprunghaft gestiegenen Inflation der Verzögerungseffekt bei den Tariflohnsteigerungen deutlicher zum Ausdruck kommt, da die Löhne und Gehälter rückwirkend verhandelt werden. Umso wichtiger ist für die Arbeitnehmerseite die heurige Lohnverhandlungsrunde, da die im Jahr 2022 angefallenen Reallohnverluste zumindest kompensiert werden sollen. Sobald die Inflationsraten jedoch wieder sinken, sollte sich das Bild drehen und der Tariflohnindex wieder oberhalb des VPI liegen.

Abbildung 2: Entwicklung des Tariflohnindex und Verbraucherpreisindex seit 2017



Quelle: Statistik Austria

Es ist festzuhalten, dass der Tariflohnindex ein Aggregat von ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen ist, welcher mit einem eigenen Gewichtungsschema versehen ist. Innerhalb der einzelnen Tariflohngruppen kann es jedoch zu enormen Unterschieden in der Lohn- und Gehaltsentwicklung kommen. So konnten seit dem Jahr 1990 Arbeiter in der Industrie überdurchschnittlich hohe Abschlüsse erzielen, Angestellte im Verkehr oder Tourismus tendenziell unterdurchschnittliche Ergebnisse (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Tariflöhne und -gehälter (Tariflohnindex) seit 1990

	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022*	2021 Veränd. zum Vorj. in %
Index der Tariflöhne 1986=100																		
Arbeiter	117,4	151,7	171,8	193,9	221,6	226,8	235,0	242,8	249,1	254,6	258,7	263,1	270,0	278,7	285,4	291,0	300,6	+ 3,3
Gewerbe	117,2	152,6	172,3	192,8	220,3	225,4	233,9	241,3	247,7	252,8	256,9	260,9	267,6	276,3	283,6	289,1	299,0	+ 3,4
Industrie	118,4	153,3	175,4	199,4	228,7	234,7	243,7	251,9	258,5	263,8	267,9	272,8	280,5	289,6	297,0	302,7	313,9	+ 3,7
Handel	115,9	147,0	163,5	183,7	210,3	215,0	222,7	229,5	235,6	240,5	244,2	247,4	253,3	261,5	267,8	272,0	279,9	+ 2,9
Verkehr	114,4	144,2	157,6	175,5	199,9	204,7	212,1	218,3	224,2	228,4	232,0	237,4	244,1	253,1	259,7	266,6	276,7	+ 3,8
Fremdenverkehr	117,1	150,4	169,7	190,5	216,1	220,2	225,6	237,1	241,7	249,7	254,6	260,1	266,7	272,5	275,2	280,0	288,1	+ 2,9
Angestellte	116,8	148,8	167,3	187,8	213,9	218,5	225,8	232,5	238,4	243,4	247,2	250,7	257,2	265,1	271,2	275,7	283,7	+ 2,9
Gewerbe	116,1	148,1	165,8	184,8	210,6	215,5	223,6	230,5	236,5	241,4	245,0	248,3	254,9	262,6	269,0	273,4	282,1	+ 3,2
Industrie	119,2	153,0	178,2	202,3	231,5	237,4	246,3	254,5	260,9	266,3	270,3	274,8	282,5	292,0	298,9	304,2	315,4	+ 3,7
Handel	116,0	146,4	162,1	181,1	206,8	211,3	218,9	225,4	231,9	237,5	241,2	244,3	250,5	256,4	262,2	266,0	273,4	+ 2,8
Verkehr ¹	114,6	138,8	151,2	168,5	190,5	194,1	200,4	204,9	208,3	210,3	213,3	216,6	222,7	230,6	234,4	238,6	245,4	+ 2,8
Fremdenverkehr	113,6	140,1	152,7	170,4	194,3	198,4	202,8	210,7	215,9	224,2	229,1	232,9	238,2	247,3	251,4	256,0	263,5	+ 2,9
GKV ²	116,3	145,4	158,8	178,9	204,2	208,5	215,3	221,4	226,5	230,9	234,1	236,9	242,6	249,7	255,4	259,5	267,0	+ 2,9
Öffentlich Bedienstete	113,2	138,5	148,1	164,2	185,7	187,8	192,7	194,0	197,5	201,6	205,1	208,0	213,0	219,3	224,6	227,7	234,7	+ 3,1
Verkehrsbedienstete	114,0	142,1	157,5	177,2	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
TARIFLÖHNE INSGESAMT	116,0	147,1	163,9	183,8	209,3	213,5	220,5	226,1	231,5	236,5	240,3	243,9	250,2	257,9	263,9	268,5	276,7	3,1

¹ Aufgrund des nachträglichen Erhalts des KV der Linzer Verkehrsbetriebe wurden die betroffenen Zeitreihen von Februar 2019 bis September 2021 revidiert.

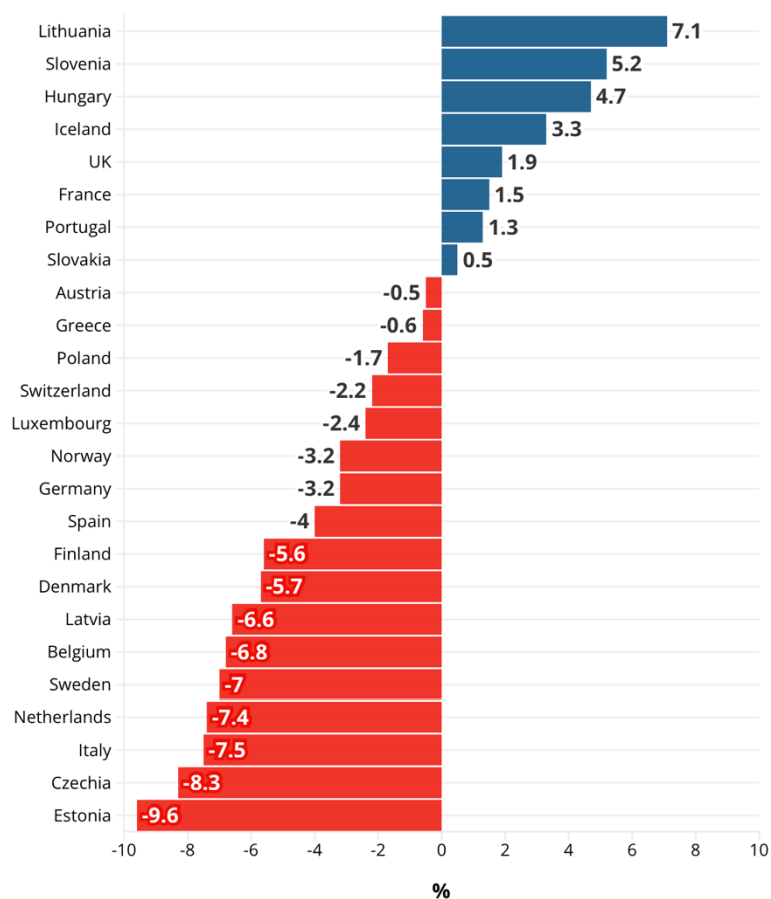
² Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, *vorläufige Daten; ab dem Jahr 2008 Verketzung mit TLI 2006=100, ab 2019 Verketzung mit TLI 2016=100

Quelle: WKO, Statistik Austria

2.3. Internationaler Vergleich

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, ergaben sich durch die stark gestiegene Inflation im Jahr 2022 reale Einkommensverluste für die Arbeitnehmer. Doch Österreich steht mit diesem Problem nicht alleine da. Auch in anderen europäischen Ländern sind die Reallöhne in jüngster Vergangenheit stark unter Druck geraten. So sind die Löhne seit der Corona-Pandemie zwar nominell gewachsen, die Reallöhne (also unter Berücksichtigung der Inflation) liegen in den meisten Staaten aktuell jedoch unter dem Niveau vor der Pandemie. OECD-Daten zeigen, dass die Reallöhne pro Stunde zwischen den letzten Quartalen 2019 und 2022 in den meisten europäischen OECD-Ländern gesunken sind (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Kumulierte Veränderung der realen Stundenlöhne zwischen Q4 2019 und Q4 2022

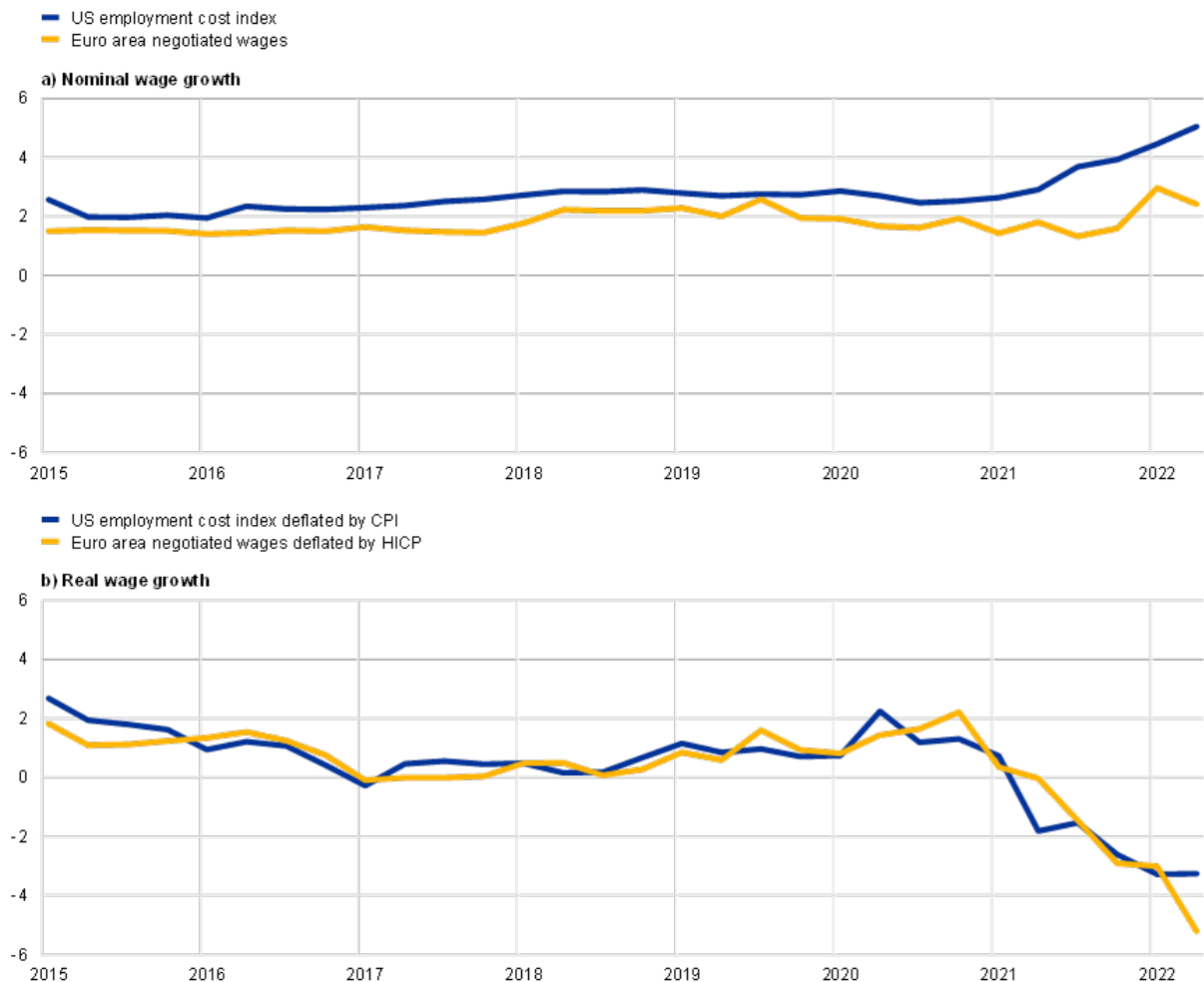


Quelle: OECD

Wirft man einen Blick über den Atlantik in Richtung der USA, sieht man dort (insbesondere seit der Pandemie) einen stärkeren nominellen Lohnanstieg als in Europa (Abbildung 5a). Dennoch sind die Reallöhne auch in den Vereinigten Staaten seit dem zweiten Quartal 2021 gesunken. In der ersten Jahreshälfte 2022 führte das langsamere Wachstum der

Nominallöhne im Euroraum zu einem stärkeren Rückgang der Reallöhne als in den Vereinigten Staaten. Im zweiten Quartal 2022 lag die reale Jahreswachstumsrate des US-Arbeitskostenindex bei -3,3 %, während sie für die verhandelten Löhne im Euroraum -5,2 % betrug (siehe Abbildung 5b).

Abbildung 5: Nominelles und reales Lohnwachstum im Euroraum und den USA



Quelle: EZB

3. Inflationsentwicklung und Berechnungsvarianten

3.1. Heimische und globale Inflationsentwicklung

Seit Jänner 2022 sind die Inflationsraten in Österreich spürbar angezogen und haben mittlerweile das höchste Niveau seit mehreren Jahrzehnten erreicht. Durch den Russland-Ukraine -Konflikt hat sich dies nochmals beschleunigt. Als dominierende Preistreiber sind vor allem die stark steigenden Energiepreise aber auch eine Störung der internationalen Lieferketten und eine damit verbundene Verknappung zu nennen.

Die Europäische Zentralbank (EZB) hat rund drei Monate nach der amerikanischen Federal Reserve damit begonnen, die Leitzinsen auf historisch einzigartige Weise sowohl in Bezug auf die Geschwindigkeit als auch das Ausmaß anzuheben. In Österreich wurde im Jänner 2023 ein Inflationshöchstwert von 11,2 % erreicht (siehe Abbildung 6). Auch wenn die aktuelle Inflationsrate bereits wieder etwas zurückgegangen ist, liegt sie immer noch deutlich über dem Zielwert der EZB, welcher mit 2 % definiert ist.

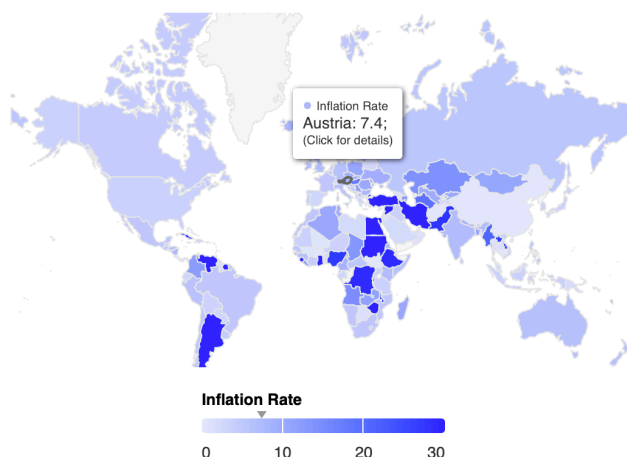
Abbildung 6: Inflationsraten im internationalen Vergleich (August 2023)



Quelle: TRADINGECONOMICS, Statistik Austria

Die hohe Inflation ist aber kein österreichisches oder europäisches Phänomen. Von den steigenden Energiepreisen und den Lieferengpässen sind viele Länder rund um den Globus betroffen. 31,7 % der Länder weisen Inflationsraten zwischen 5 und 10 % auf. Bei mehr als jedem fünften Land der Welt liegt die Inflationsrate sogar über der 10 %-Marke (siehe Abbildung 7).

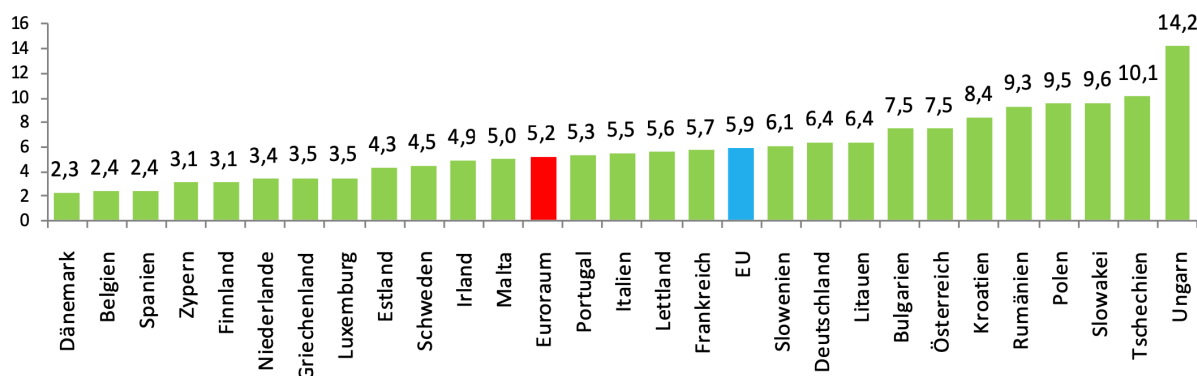
Abbildung 7: Inflationsraten im internationalen Vergleich (August 2023)



Quelle: TRADINGECONOMICS, Eigene Darstellung

Im Euroraum liegt die Inflation bei 5,2 %, in der EU bei 5,9 % Mit einer Inflationsrate von 7,5 % ist Österreich damit doch deutlich über den Durchschnittswerten. Die niedrigste Inflation weisen Dänemark, Belgien und Spanien auf, die nur knapp über dem EZB-Ziel von 2 % liegen. Am höchsten ist die Inflationsrate in der Slowakei, in Tschechien und in Ungarn (siehe Abbildung 8).

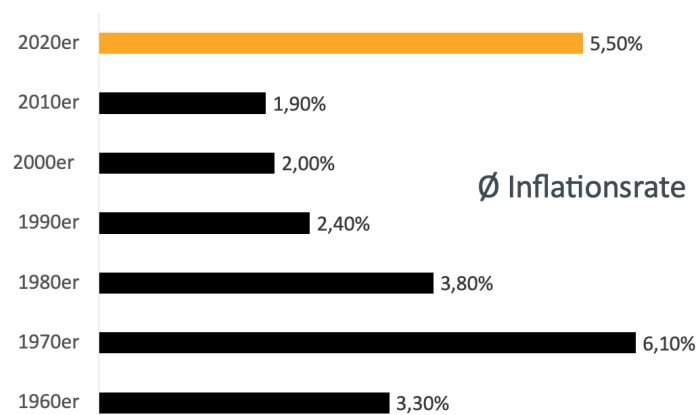
Abbildung 8: Inflationsraten im europäischen Vergleich (August 2023)



Quelle: TRADINGECONOMICS

Bei einer langfristigen Betrachtung wird offensichtlich, dass sich unsere Generation erst einmal an die höheren Inflationsraten gewöhnen muss. In den 2000er- und 2010er-Jahren lag die Teuerungsrate bei rund 2 %. Seit den 1970ern ist die Inflation kontinuierlich zurückgegangen. In den 2020er-Jahren liegt der Durchschnittswert bei bisher 5,5% und damit so hoch wie seit den 1970ern nicht mehr (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Inflationsrate Österreich – Langfristiger Trend

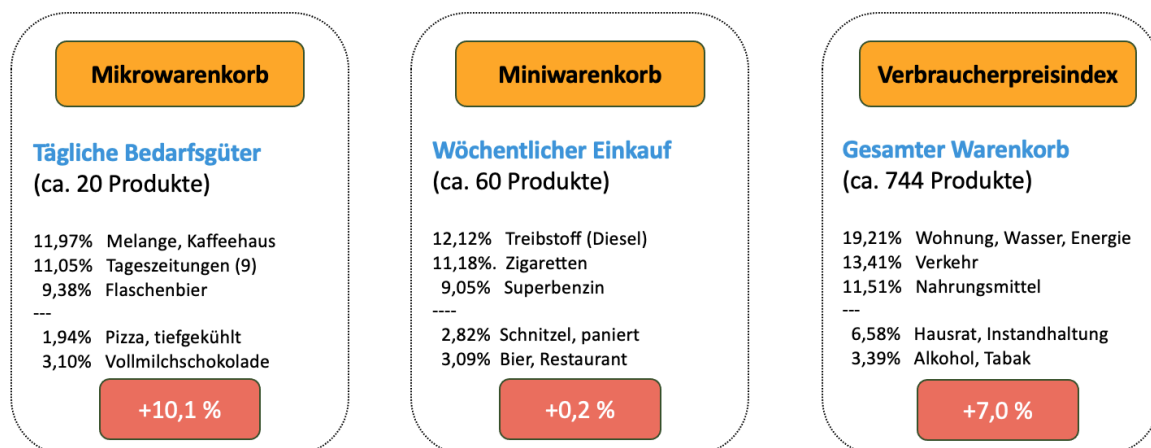


Quelle: Statistik Austria, OECD

3.2. Varianten der Inflationsberechnung

Zur Berechnung der Teuerungsrate werden in Österreich Warenkörbe verwendet. Von der Statistik Austria werden dabei drei unterschiedliche Inflationsraten berechnet. Beim Mikrowarenkorb handelt es sich um tägliche Bedarfsgüter. In die Berechnung fließen ca. 20 Produkte ein. Im Gegensatz dazu beinhaltet der Miniwarenkorb ca. 60 Produkte und repräsentiert den typischen Wocheneinkauf der Menschen in Österreich. Der Verbraucherpreisindex spiegelt das Gesamteinkaufsverhalten der Österreicher wider. Dieser Indikator berücksichtigt 744 Produkte und geht damit weit über den täglichen oder wöchentlichen Einkauf hinaus. In Bezug auf die Teuerungsrate sind große Unterschiede festzuhalten. Während sich die Produkte im Miniwarenkorb im Jahresvergleich lediglich um 0,2 % verteuerten, sind die Preise des Mikrowarenkorbes um 10,1 % gestiegen.

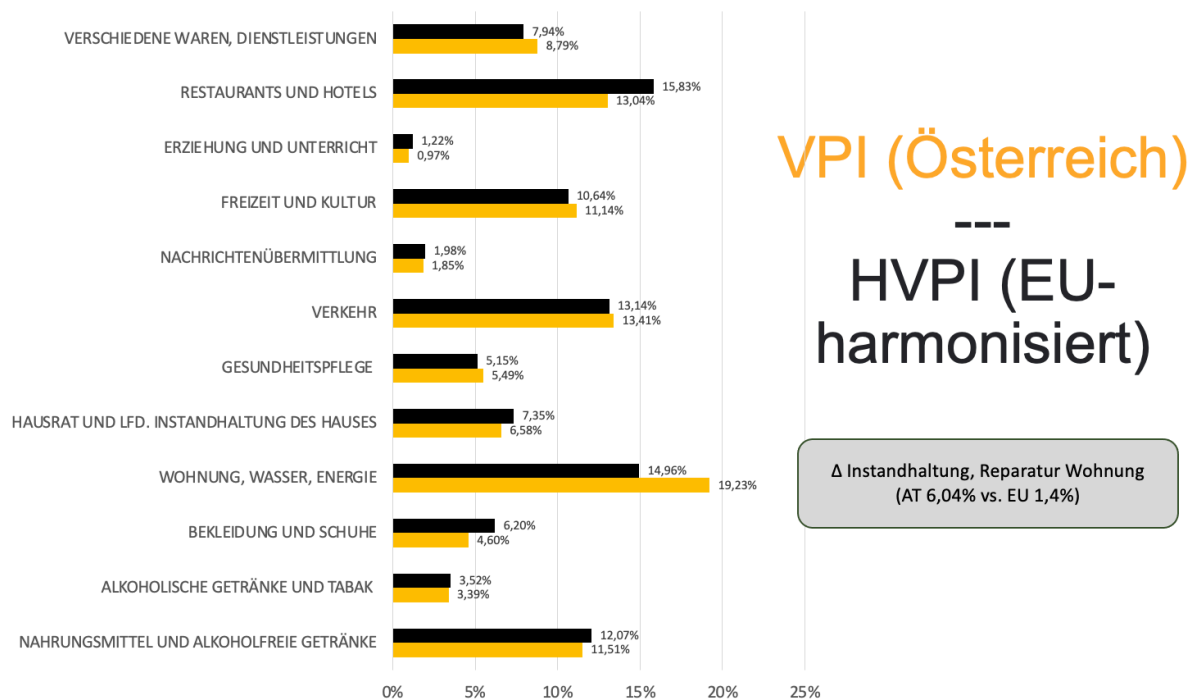
Abbildung 10: Warenkörbe zur Inflationsberechnung in Österreich – August 2023



Quelle: Statistik Austria

Um auch einen europäischen Vergleich zu ermöglichen, publiziert die europäische Statistikbehörde einen harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI). Als Berechnungsbasis dient der durchschnittliche Warenkorb eines Europäers. In diesem Zusammenhang ist aber auch festzuhalten, dass es zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede gibt. Das Ausgabeverhalten eines Österreichers ist anders als jenes eines Spaniers, Griechen oder Finnen.

Abbildung 11: VPI vs. HVPI



Quelle: Statistik Austria, Eurostat

4. Automatische Valorisierung

4.1. Das belgische Modell

Das Modell der automatischen Lohnindexierung in Belgien ist ein Lösungsansatz, welcher entwickelt wurde, um durch eine standardisierte Vorgehensweise die Lohnerhöhungen der Arbeitnehmer an die Inflation zu koppeln und damit die Kaufkraft der Bevölkerung zu erhalten.

Das System verwendet dazu einen Basisindex, der die durchschnittlichen Veränderungen der Verbraucherpreise in Belgien widerspiegelt. Der belgische Basisindex für Verbraucherpreise setzt sich aus einer breiten Palette von Konsumgütern und -dienstleistungen zusammen, die repräsentativ für die Ausgaben der Haushalte sind. Der Basisindex wird kontinuierlich aktualisiert, um Veränderungen im Konsumverhalten der Bevölkerung widerzuspiegeln. Dadurch ist der Index repräsentativ für die tatsächlichen Ausgaben der Verbraucher und ermöglicht die Inflation in Belgien umfassend zu erfassen.

Genau die Entwicklung dieses Index dient jedenfalls als Referenzpunkt für sämtliche Lohnanpassungen. Wenn der Basisindex steigt, werden somit auch die Löhne aller Arbeitnehmer automatisch angehoben, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten auszugleichen. Auch wenn die genauen Modalitäten der Lohnanpassungen in sozialen Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern festgelegt werden, ist diese automatische Anpassung entsprechend gesetzlich verankert.

Die Wirkungsweise der automatischen Lohnindexierung zielt im Wesentlichen auf die Erhaltung der Stabilität der gesamten Volkswirtschaft ab. Doch was bedeutet das für die einzelnen Aggregate, also Privatpersonen, Unternehmen und Staat konkret? Im nächsten Analyseschritt wird auf die jeweiligen Vor- und Nachteile eingegangen.

4.2. Potenzielle Auswirkungen auf private Haushalte

Inflationsschutz: Es ist sicherstellt, dass die Kaufkraft der Arbeitnehmer weitgehend erhalten bleibt. Es entsteht kein Zeitwertverlust durch verzögerte Anpassungen bzw. langwierige Verhandlungen. Die Auswirkungen hoher Inflationsraten werden dadurch nicht direkt von Privatpersonen getragen.

Langfristige Planung: Die Menschen können besser für ihre Zukunft planen, da sie darauf vertrauen können, dass ihre Löhne mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt halten.

Primäre Abhängigkeit von der Inflation: Die Lohnentwicklung ist direkt an die Inflation gebunden. In Zeiten niedriger Inflation kann dies bedeuten, dass die Löhne nur begrenzt steigen, selbst wenn die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wächst. Gleichzeitig beinhaltet die Automatik den Verzicht auf eine diskretionäre Reaktion auf sehr volatile Teuerungserwartungen.

4.3. Potenzielle Auswirkungen auf Unternehmen

Vermeidung von Streiks: Durch die klar geregelte und transparente Herangehensweise wird das Risiko von Arbeitsstreiks aufgrund von Lohnforderungen verringert.

Frieden am Arbeitsplatz: Da die Lohnanpassungen vorhersehbar sind und nicht Gegenstand ständiger Verhandlungen sind, trägt dies zur Stabilität und zum Frieden in Arbeitsbeziehungen bei.

Steigerung der Lohnkosten: Die automatische Lohnindexierung erhöht allerdings die Lohnkosten für die Arbeitgeberseite, insbesondere in Zeiten hoher Inflation. Dies kann die Investitionsbereitschaft verringern, die Profitabilität von Unternehmen senken und die Schaffung neuer Arbeitsplätze behindern. Auch der Verlust von Arbeitsplätzen auf Grund der gesunkenen Attraktivität des Wirtschaftsstandorts ist möglich.

In manchen Fällen kann die automatische Lohnindexierung dazu führen, dass die Löhne schneller steigen als die tatsächliche Inflation. Dies kann zu einem Anstieg der Arbeitskosten führen welcher nicht unbedingt gerechtfertigt erscheint.

4.4. Potenzielle Auswirkungen für den Staat

Soziale Gerechtigkeit: Eine automatische Indexierung gleicht die Lohnsteigerungen an die gestiegenen Lebenshaltungskosten an, wodurch auch die unteren Einkommensschichten zumindest proportional partizipieren.

Wirtschaftliche Stabilität: Die Indexierung hilft, die Wirtschaft stabil zu halten, da sie vor extremen Schwankungen in den Lohnkosten schützt. Dies gilt zumindest dann, wenn die Inflationsentwicklung relativ konstant und EZB zielkonform ist.

Bürokratie und Verwaltungsaufwand: Die Berechnung, Verwaltung und Kontrolle erfordert einen erheblichen bürokratischen Aufwand und ist mit einem entsprechenden Kosten- und Verwaltungsaufwand verbunden.

4.5. Makroökonomische Relevanz

Wettbewerbsfähigkeit: In Staaten, wo eine automatisierte Lohnindexierung existiert, laufen Unternehmen Gefahr an Wettbewerbsfähigkeit einzubüßen im Vergleich zu Mitbewerbern aus Staaten, wo diese automatische Anpassung nicht erfolgt. Personalkosten können im Vergleich zu Konkurrenten verhältnismäßig höher sein und damit einen wesentlichen strategischen Nachteil generieren. Bei länger andauernden höheren Inflationsphasen können Unternehmen und Betriebe auch aufgrund der nicht mehr vorherrschenden Wettbewerbsfähigkeit den eigenen Standort in Frage stellen und Verlagerungen von Produktionen ins Ausland ins Auge fassen.

Belgische Unternehmen gehen bereits jetzt schon auf die Barrikaden und halten das Modell der automatischen Lohnindexierung für die Zukunft nicht mehr umsetzbar. Laut einer Umfrage von Unizo (Verband der Selbständigen in Flandern) äußern bereits jetzt schon neun von zehn Unternehmen Bedenken am derzeitigen System der automatischen Lohnindexierung und sehen dieses auf Dauer als nicht mehr haltbar an.² Die Umfrage wurde in Flandern unter mehr als 200 Arbeitgebern durchgeführt und 96 Prozent dieser Unternehmen, die Personal beschäftigen, gaben an, sich auf steigende Personalkosten vorzubereiten und an anderen Stellen den Sparstift anzusetzen.³

35 % dieser Unternehmen wollen Investitionsprojekte aufschieben oder komplett streichen und 52 % wollen an anderen Stellen Kosten einsparen. Wird über Jahre hinweg in Betrieben nicht ausreichend investiert, wird die Innovationstätigkeit stark eingeschränkt. Neue Produkte und Dienstleistungen können somit nur erschwerend entstehen und ein Innovationsvorsprung und tendenzielle neue Marktentwicklungen können verschlafen werden. Die Konkurrenzfähigkeit gegenüber Mitbewerbern kann verloren gehen. Aufgrund der steigenden Personalkosten können Unternehmen bei Neueinstellungen vorsichtiger werden und diese in die Zukunft verschieben. Betriebe werden äußerst bedacht agieren, um die gestiegenen Personalkosten nicht ausufern zu lassen. Um die Wettbewerbsfähigkeit nicht zu verlieren, können einige Unternehmen auch Stellen abbauen, um somit die Personalkosten drastisch zu senken. Laut der Umfrage von Unizo bereiten sich die Unternehmen genau auf dieses

² <https://ostbelgiendirekt.be/automatische-lohnindexierung-321884>, [3.10.2023]

³ <https://www.grenzecho.net/75101/artikel/2022-06-11/automatische-lohnindexierung-macht-unternehmen-zu-schaffen>, [3.10.2023]

Szenario vor. Ein Drittel (32 %) der befragten Betriebe gab an, die Einstellungen wegen der Auswirkungen der Lohnerhöhungen auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.⁴

Mangelnde Anreize zur Produktivitätssteigerung: Wenn Lohnanpassungen ausschließlich auf der Grundlage der Inflation erfolgen, kann dies den Anreiz für Arbeitnehmer verringern die Produktivität oder Effizienz zu steigern.

Kaufkraft: Durch die automatische Lohnindexierung werden bei der arbeitenden Bevölkerung die Folgeerscheinungen von höheren Inflationsraten weitgehend abgedeckt und die Kaufkraft kann sichergestellt werden. Durch die Erhaltung der Kaufkraft und der zur Verfügung stehenden Geldmittel kann der Konsum befeuert werden. Indem die Bevölkerung mehr Mittel monatlich zur Verfügung hat, neigt diese dazu es auszugeben und die Umsätze in den Betrieben steigen zu lassen. Je mehr Kapital die Arbeitnehmer in den Konsum investieren, desto mehr können verschiedene Branchen profitieren. Durch die Steigerung des Konsums innerhalb der Bevölkerung können die Umsätze der Betriebe gesteigert werden und somit kann einem Wirtschaftsrückgang in einer Welt mit multipolaren Krisen entgegengewirkt werden. In Belgien ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP) um 0,90 % gewachsen (Stand Juni 2023). Im Jahr 2022 lag der Wert noch bei 1,3 %. Vergleicht man die Werte mit Österreich, so liegt das Wirtschaftswachstum bei -1,1 % (Stand Juni 2023). Im Jahr 2022 betrug der Wert noch 1,9 %. Das BIP-Wachstum der Europäischen Union liegt derzeit bei 0,4 % zum Vergleich (Stand Juni 2023).⁵

2022 wurden in Belgien Güter im Wert von 620,6 Milliarden USD importiert. Die Importe sind im Vergleich zu 2021 um 93,5 Milliarden USD gestiegen. Diese Steigerungen können auch teilweise auf die Erhöhung der Nominallöhne (2021 um 4,1 % und 2022 um 7,2 %) zurückgeführt werden.

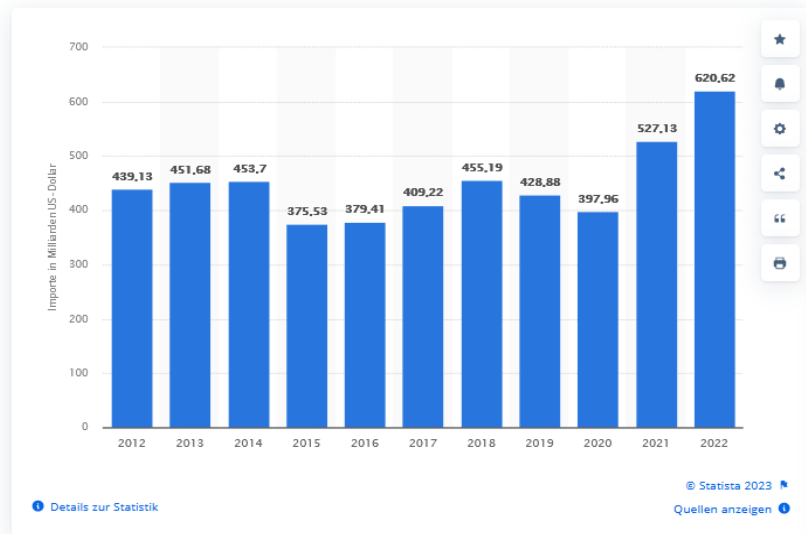
⁴ <https://ostbelgiendirekt.be/automatische-lohnindexierung-321884>, [3.10.2023]

⁵ <https://tradingeconomics.com/country-list/gdp-annual-growth-rate?continent=europe>, [3.10.2023]

Abbildung 12: Belgien: Import von Gütern 2012-2022

Belgien: Import von Gütern von 2012 bis 2022

(in Milliarden US-Dollar)



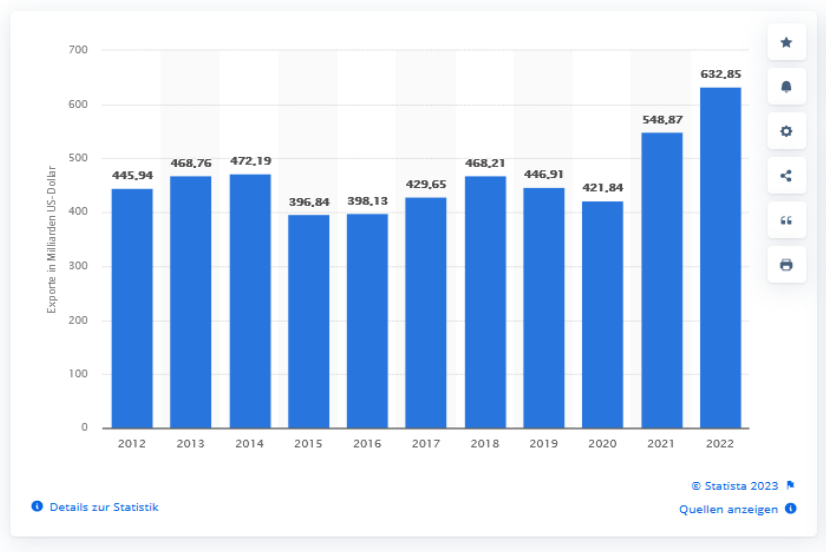
Quelle: Statista⁶

Betrachtet man die Exportzahlen genauer, so wurden im Jahr 2022 Güter im Wert von rund 632,85 Milliarden US-Dollar aus Belgien exportiert. Die Exporte Belgiens sind im Vergleich zu 2021 um rund 84 Milliarden US-Dollar gestiegen.

Abbildung 13: Belgien: Export von Gütern 2012-2022

Belgien: Export von Gütern von 2012 bis 2022

(in Milliarden US-Dollar)



Quelle: Statista⁷

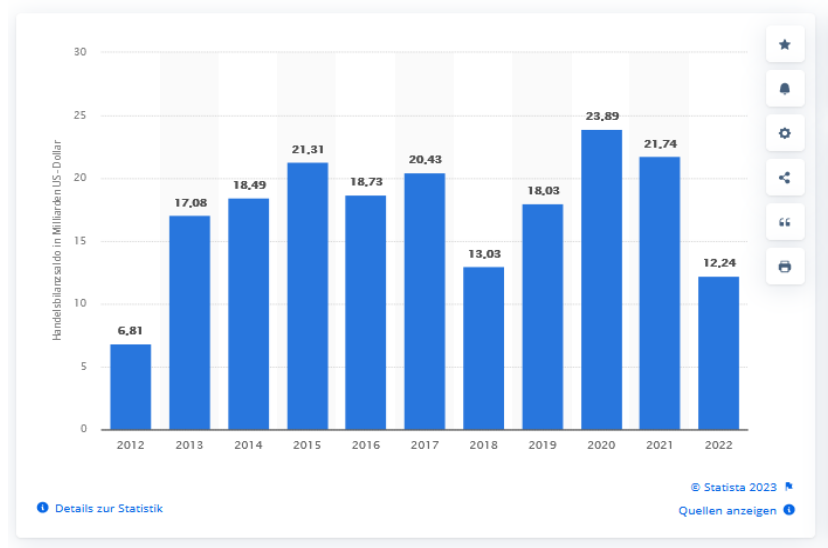
⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/15650/umfrage/import-von-guetern-nach-belgien/>, [3.10.2023].

⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/15692/umfrage/export-von-guetern-aus-belgien/>, [3.10.2023].

Trotz steigender Nominallöhne in der Wirtschaft wurden dennoch in den letzten Jahren stets mehr Waren exportiert als importiert und die Handelsbilanz bleibt weiterhin positiv. 2022 betrug der Handelsbilanzüberschuss Belgiens rund 12,2 Milliarden US-Dollar.

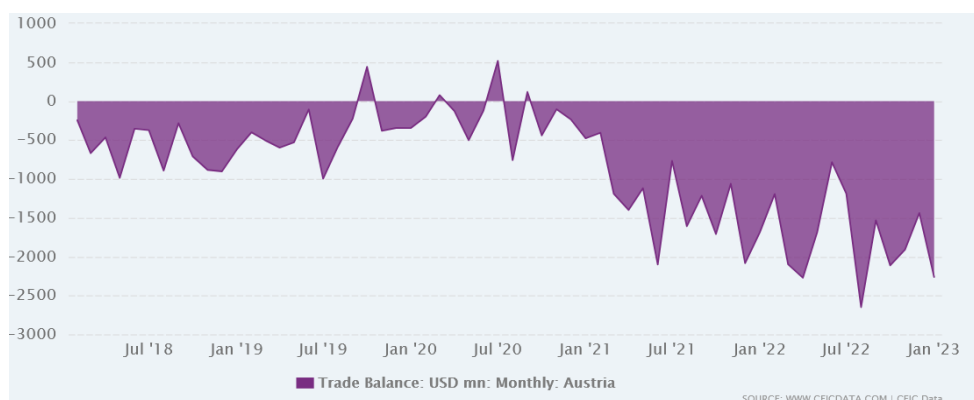
Abbildung 14: Belgien: Handelsbilanzsaldo 2012-2022

Belgien: Handelsbilanzsaldo von 2012 bis 2022
(in Milliarden US-Dollar)



Im Vergleich zu Belgien hat Österreich in den letzten Jahren eine stark negative Handelsbilanz. Dies ist natürlich nicht nur auf Effekte aus der Lohnindexierung zurückzuführen, sondern auch auf eine Vielzahl von anderen makroökonomischen Faktoren, welche die Handelsbilanzen entsprechend beeinflussen (z.B. Innovationskraft).

Abbildung 15: Österreich: Handelsbilanzsaldo 2012-2022



Quelle: CEIC⁹

⁸ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/15608/umfrage/handelsbilanz-von-belgien/>, [3.10.2023].

⁹ <https://www.ceicdata.com/de/indicator/austria/trade-balance>, [3.10.2023].

Auswirkungen auf die Realwerte: Im Zuge der Erstellung dieser Arbeit wurden viele Preisentwicklungen und Märkte in Bezug auf die automatische Lohnindexierung analysiert, jedoch lässt sich oft kein direkter Zusammenhang erkennen. Sowohl für Kapitalmärkte als auch für Immobilienmärkte sind offensichtlich andere Faktoren für deren Entwicklung maßgebender. Wenn man beispielsweise die Wertentwicklung am belgischen Immobilienmarkt mit jener der Eurozone oder auch Österreichs vergleicht, sind kaum relevante Unterschiede in den letzten Jahren zu erkennen. Gleiches gilt auch für die Kapitalmarktentwicklung, es können anscheinend keine nennenswerten Performanceunterschiede primär auf die Lohnindexierung zurückgeführt werden.

Dennoch finden sich beispielhafte Evidenzen, wie etwa bei der stichprobenartigen Überprüfung der Kennzahlen eines belgischen börsennotierten Industrieunternehmens. Obwohl die Durchschnittslöhne stiegen, lagen die Steigerungsraten unter jener der Inflation. Ein Grund könnte hier in der Veränderung in der Personalstruktur liegen und zeigt von der Agilität des Managements dieses Unternehmens. Gleichzeitig war zu beobachten, dass der Anteil der Lohnkosten am Gesamtaufwand relativ konstant blieb und kein direkter Zusammenhang zwischen Personalkosten, EBIT oder der Eigenkapitalrendite erkennbar war.

Möglicherweise können Unternehmen leichter mit dem Thema Inflation umgehen als es die Bevölkerung kann. Ein zentraler Auslöser und Motivation für das Erstellen dieses Positionspapiers war die Frage, wie in anderen Ländern mit dem Thema Inflation und Lohnanpassungen umgegangen wird. In Österreich bekommt nämlich der Arbeitnehmer in der Regel erst nach entsprechenden Verhandlungen und vor allem mit einer Zeitverzögerung eine Anpassung seines Gehalts. Bis dahin trägt er die Hauptlast von steigenden Preisen zu Lasten seiner Kaufkraft. Während sich in dieser Periode der Staat über stärker steigende Steuereinnahmen freut und Unternehmen von Preiserhöhungen profitieren. Dies muss im Sinne der Nachhaltigkeit und hier vor allem aus der sozialen Perspektive nicht sein. Insofern zeigt der Vergleich mit Belgien, dass es auch in Österreich hier durchaus Verbesserungspotentiale gibt.

5. Synthese aus Sicht von ETHICO – Wirtschaftliche und nachhaltige Betrachtung

Ab einer bestimmten Höhe und ganz sicher im aktuellen Ausmaß ist der rasante Verlust von Kaufkraft ein Störfaktor für eine ökonomisch-gesellschaftlich nachhaltige Entwicklung. Er stört gleichermaßen das wirtschaftliche Gebaren von Haushalten, von Unternehmen sowie auch des Staates und erzeugt – auch wenn es einzelne und vorübergehende Gewinner geben mag – einen gesellschaftlichen Wohlstandsverlust. Maßnahmen und Mechanismus die hingegen die Planbarkeit erhöhen, also Entwicklungen und Erwartungen verstetigen, sind grundsätzlich zu begrüßen.

Im vorliegenden Beitrag sind unterschiedliche Konzepte zur Anpassung von Löhnen und Preisen dargelegt worden, einschließlich deren Vor- und Nachteilen. In der Praxis sind weder der österreichische eher verhandlungsorientierte Ansatz noch das mit einer Automatik ausgestattete belgische Procedere reinrassige Vertreter der jeweiligen Art. Und dies ist wohl auch kein Zufall, sondern bereits Ausdruck eines langen und breiten Diskurses über die Gestaltung fairer und effektiver Verfahren zur Interessenregulierung.

Eine Anpassungsautomatik hat sicherlich den Vorteil einer reduzierten Abhängigkeit vom jeweiligen strategischen Geschick, dem Drohpotential und der Eskalationsbereitschaft der Verhandlungspartner. Dies kann im äußersten Falle sogar zum Scheitern von Verhandlungen führen und damit eine lose-lose-Situation schaffen.

Ein diskursiver Regulierungsprozess hat wiederum den Vorzug, einen Interessenausgleich jenseits der reinen Tarifffrage schaffen zu können. Ein solcher kann auch andere Elemente der Arbeitnehmern-Arbeitgeber-Beziehung beinhalten wie z.B. Arbeitszeit, Flexibilität und sonstige ökonomische oder nicht-ökonomische Benefits. Eine Verhandlungslösung kann auch mehr sein als nur Vorgabe für ein Jahr, sondern einen mehrperiodigen Interessenausgleich vorsehen.

Möglicherweise ist es genau die Kombination der beiden Verfahren – also einer Automatik zur Festlegung von sinnvollen Bandbreiten und einer nachfolgenden Feinabstimmung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – die das beste Ergebnis hervorbringt.