

Bekämpfung der steigenden Inflation in branchenspezifischen Tarifverhandlungen

Einleitung

Laut Wirtschaftsprognose der Europäischen Kommission im Frühjahr 2023 soll die Inflation in der EU im Jahr 2023 auf 6,7 % (von 9,2 % im Jahr 2022) und 2024 auf 3,1 % sinken. Demnach soll die Gesamtinflation aufgrund des starken Rückgangs der Energiepreise weiter sinken, die Kerninflation, bei der die Energiepreise nicht berücksichtigt werden, mit 6,9 % im Jahr 2023 und 3,6 % im Jahr 2024 jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau bleiben.

Im Jahr 2023 verkündete die Europäische Zentralbank, dass die Inflation voraussichtlich über einen zu langen Zeitraum zu hoch bleiben wird, während sie die Zinssätze weiter erhöht, nämlich um 25 Basispunkte im Mai 2023, um das mittelfristige Inflationsziel von 2 % im Jahr 2025 sicherzustellen.

Aus den makroökonomischen Daten und Prognosen geht hervor, dass, auch wenn die drohenden Rezessionsrisiken außer Acht gelassen wurden, die Kaufkraft der Haushalte, Beschäftigten und Verbraucher durch die Inflation weiterhin geschmälert ist.

Politischer Kontext

Die Kommission geht davon aus, dass die Reallöhne im Jahr 2023 sinken werden und die Inflation weiterhin die Kaufkraft der Beschäftigten und der Haushalte beeinträchtigen wird, wenngleich gegen Ende des Jahres ein leichter Anstieg der Reallöhne zu erwarten ist. Dieser Trend bei den Löhnen spiegelt nicht die steigenden Lebenshaltungskosten wider; das Nominallohnwachstum liegt unter den Inflationsraten, was zu einem weiteren Kaufkraftverlust für Beschäftigte führt, deren Löhne in naher Zukunft wahrscheinlich nicht an die Inflation angepasst werden.

Die Regierungen haben umfangreiche Entlastungspakete verabschiedet, um die Auswirkungen der Inflation auf Haushalte und Familien sowie auf die Branchen abzumildern. In großem Umfang wurden steuerliche Maßnahmen, wie z. B. Steuersenkungen, umgesetzt. Diese Maßnahmen sind normalerweise zeitlich begrenzt, wurden aber regelmäßig verlängert. Mit Ausnahme der Inflationsausgleichsprämie in Deutschland hatte beinahe

keine der spezifischen Maßnahmen Einfluss auf Tarifverhandlungen.

Wichtigste Erkenntnisse

Die Tarifverhandlungssysteme und die Lohnfestsetzungsmechanismen sind in der EU sehr unterschiedlich. Große Unterschiede bestehen hinsichtlich der Verhandlungsniveaus und der Verknüpfungen zwischen diesen Niveaus. Die Lohnindexierung zielt darauf ab, die Lohnentwicklung an die tatsächliche Veränderung der Lebenshaltungskosten zu koppeln, um sicherzustellen, dass die Reallöhne nicht von der Inflation überholt werden. Während in den meisten Mitgliedstaaten die Löhne im Rahmen von Tarifverhandlungen und auf Grundlage der Autonomie der Sozialpartner auf Branchen- und Unternehmensebene festgesetzt werden, wenden nur wenige Mitgliedstaaten automatische Lohnanpassungsverfahren an.

Eine Analyse der Anpassung branchenspezifischer Tarifverhandlungen an die Inflation wurde für vier Branchen durchgeführt: Chemie- und Pharmaindustrie, Metallverarbeitung und Dienstleistungen (Gastgewerbe und Hausarbeit). Die in diesen Branchen erhobenen und in drei Mitgliedstaaten (Frankreich, Deutschland und Italien) analysierten Daten zeigen, dass die Tariflöhne nur schwer mit der Inflationsentwicklung Schritt halten konnten. In den meisten analysierten Fällen stiegen die Tariflöhne langsamer als die Inflation.

Die Lohnfestsetzungspraktiken lassen auf ein vielfältiges Bild schließen: In einigen Branchen scheinen die Tariflöhne mit der Inflationsentwicklung Schritt zu halten, in anderen hinken sie hinterher. Bei der Erklärung der Gründe für die Unterschiede trat eine Art Umverteilungsmuster zutage, bei dem die Reallohnzuwächse für Beschäftigte mit niedrigeren Löhnen höher ausfielen, entweder weil sie am unteren Ende der Lohnskala stehen oder weil sie einfach in Branchen mit vergleichsweise niedrigen Löhnen tätig sind (Gastgewerbe und Hausarbeit).

Die Rolle der Mindestlöhne bei der Lohnfestsetzung verdient besondere Aufmerksamkeit. Sie spielen in Frankreich und Deutschland in den Tarifverträgen zwar keine direkte Rolle, doch wirken sie sich indirekt auf die Tarifverhandlungen aus.

Wenngleich die Löhne bei den jüngsten Tarifverhandlungen ein wichtiger Faktor waren, wurden andere Themen wie Arbeitszeit oder Anpassung an den technologischen Wandel in den Verträgen nicht ausgeklammert. Allerdings ist die Rolle der Löhne in den Tarifverhandlungen mittlerweile tatsächlich umstrittener, was indirekt dazu beigetragen haben könnte, dass bei den Tarifverhandlungen anderen Themen in den Verträgen weniger Aufmerksamkeit geschenkt wurde, obwohl diese Themen den Löhnen generell nicht untergeordnet sind.

Im Vergleich zu den Bedingungen für die Lohnfestsetzung während der großen Rezession, als die Gewerkschaften aufgrund der drohenden Arbeitslosigkeit (Lohn-)Zugeständnisse machen mussten, um Arbeitsplätze zu sichern, war dies im Jahr 2022 aufgrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels weitgehend unnötig, wobei Verteilungsaspekte der Engpässe bei den Verhandlungen eine größere Rolle spielten.

Die Analyse der Tarifverträge zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Branchen, die nicht immer mit den bestehenden Erklärungen der Lohnentwicklung übereinstimmen. Deutlich höhere Lohnsteigerungen gab es im Gastgewerbe und im Bereich der Hausarbeit. Wenngleich es schwierig ist, den Reallohnanstieg in den einzelnen branchenspezifischen Tarifverträgen zu schätzen, da Lohnerhöhungen in einigen Fällen mit Einmalzahlungen einhergingen, deuten die Daten darauf hin, dass im Dienstleistungssektor, der durch geringere Produktivität, Qualifikationen, Gewerkschaftszugehörigkeit und tarifvertragliche Abdeckung gekennzeichnet ist, größere Steigerungen zu verzeichnen waren als in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie.

Um diese Diskrepanz zwischen Entwicklungen und Erwartungen zu erklären, muss der Arbeitskräftemangel berücksichtigt werden, der die Löhne im Dienstleistungssektor ungeachtet der Schwäche der Gewerkschaften in diesem Sektor in die Höhe getrieben hat. Darüber hinaus spielen auch Institutionen eine Rolle. Das Vorhandensein eines formalisierten Mechanismus zur Indexierung der Löhne an die Verbraucherpreise trägt ebenfalls zur Erklärung der höheren Lohnsteigerungen im Dienstleistungssektor bei.

Empfehlungen für die Politik

- Die Inflation ist wieder da, und auch wenn sie bis 2025 langsam zurückgehen dürfte, sind den Prognosen zufolge mittelfristig anhaltende Preissteigerungen zu erwarten. Ein insgesamt anhaltender Rückgang der Reallöhne wäre langfristig nicht tragfähig, da soziale Konflikte, Arbeitskampfmaßnahmen und Arbeitsstreitigkeiten in Tarifverhandlungen kurzfristig eskalieren könnten, was die strategischen Ziele der EU für den grünen und den digitalen Wandel gefährden könnte.
- Die branchenspezifischen Tarifverhandlungen haben sich in den letzten Jahren weiterentwickelt, und in der EU haben sich unterschiedliche Muster herauskristallisiert. Zur Untersuchung dieser divergierenden Entwicklungen sind weitere Forschungsarbeiten erforderlich, aber auch dringende Maßnahmen zur Verbesserung der Erhebung und rechtzeitigen Bereitstellung von Lohndaten in der EU, die zur Unterstützung der Entscheidungsfindung in der Wirtschaftspolitik beitragen.
- Neue Faktoren wie Arbeitskräfte- und Qualifikationsmangel haben erheblichen Einfluss auf die branchenspezifischen Tarifverhandlungen. Zwar hängt der Arbeitskräftemangel in der Regel mit Arbeitsplätzen im Kontext des grünen und digitalen Wandels zusammen, doch besteht auch bei den Tätigkeiten im Dienstleistungssektor ein Mangel an niedrig entlohnten Arbeitskräften. Wie von der Europäischen Kommission im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 vorgeschlagen, sollten Investitionen in Weiterbildung und Umschulung, Ausbildung und die Verbesserung von Arbeitsanreizen sowie andere gezielte politische Maßnahmen für bestimmte Sektoren verstärkt werden, um den Arbeitskräftemangel zu verringern.
- Im Einklang mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne und den Hauptzielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung sollten öffentliche Strategien und Maßnahmen ergriffen werden, die die Autonomie der Sozialpartner anerkennen, um die Tarifverhandlungen zu stärken und sicherzustellen, dass die Steigerungsraten und Aktualisierungen der Mindestlöhne im Einklang mit der Inflation stehen und Geringverdienende schützen.

Weitere Informationen

Der Bericht „*Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*“ (Bekämpfung der steigenden Inflation in branchenspezifischen Tarifverhandlungen) ist abrufbar unter: <https://eurofound.link/ef23005>

Forschungsleiter: Ricardo Rodriguez Contreras
information@eurofound.europa.eu