

Der OeNB Wage Tracker für kollektivvertragliche Mindestlohnsteigerungen

Alfred Stiglbauer¹

Der starke Anstieg der Verbraucherpreisinflation in Österreich ab Mitte 2021 führte auch zu einem gesteigerten Interesse an der Entwicklung der Tariflöhne, da diese in Österreich – mit Verzögerung – eng an die Entwicklung der Verbraucherpreise gekoppelt ist und wiederum selbst Rückwirkungen auf die Inflation hat. Während die Tariflohnindizes vergangene Entwicklungen gut abbilden, ermöglicht der hier vorgestellte OeNB „Wage Tracker“ eine Abschätzung der künftigen Tariflohnentwicklung. Dieser basiert auf einer chronologischen Aufzeichnung der Kollektivvertragsabschlüsse seit Herbst 2020. Da Kollektivvertragsabschlüsse in Österreich typischerweise eine Laufzeit von einem Jahr aufweisen und eine dauerhafte Erhöhung der KV-Entgelte bewirken, lässt sich das zukünftige Tariflohnwachstum als der beschäftigungsgewichtete Mittelwert über alle laufenden Kollektivverträge abschätzen.² Der Wage Tracker kann für die Gesamtwirtschaft und für Teilspektoren der österreichischen Wirtschaft dargestellt werden.

Motivation

Der starke Anstieg der Inflation im Euroraum führte im Sommer 2022 zu einem Projekt zwischen der EZB und mehreren Nationalen Zentralbanken (Deutsche Bundesbank, Banco de España, Banque de France, Banca d'Italia, De Nederlandsche Bank, National Bank of Greece und Oesterreichische Nationalbank) um Mikrodaten zu einzelnen Tariflohnabschlüssen zu sammeln. Der Grund hierfür lag zum einen darin, dass die üblichen makroökonomischen Lohnmaße, welchen auf den Arbeitnehmer:innenentgelten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) basierten, wegen der im Zug der COVID-19-Pandemie weit verbreiteten Kurzarbeitsbeihilfen³ schwer zu interpretieren waren. Zum anderen erhoffte man sich aus der Sammlung von Informationen zu den Tariflohnabschlüssen Aufschlüsse über das zukünftige Lohnwachstum. Die vorliegende Dokumentation erläutert den österreichischen Beitrag zu diesem Projekt. Für das Gesamtprojekt sei auf Bing et al. (2024) sowie auf Górnicka und Koester (2024) verwiesen.

Datengrundlagen

Der OeNB Wage Tracker basiert auf einer chronologischen Aufzeichnung der Kollektivvertrags-(KV-)Abschlüsse seit Herbst 2020. Außerdem werden diesen Abschlüssen Beschäftigungszahlen und eine Sektorklassifikation nach ÖNACE 2008 zugewiesen.

¹ Oesterreichische Nationalbank, Referat Konjunktur (REFKO), alfred.stiglbauer@oebn.at. Version vom 17. Juli 2024.

² Das Wirtschaftsforschungsinstitut veröffentlichte im September 2023 einen „Tariflohntracker“, der eine Darstellung der Entwicklung des Tariflohnindex nach detaillierten Sektoren erlaubt: <https://data-science.wifo.ac.at/tariflohntracker/>. Eine Fortschreibung der Lohnsteigerungen in die nahe Zukunft, wie sie der OeNB Wage Tracker vornimmt, erfolgt dort jedoch nicht.

³ In Österreich wurden diese Beihilfen zu den Arbeitnehmer:innenentgelten der VGR gezahlt.

Chronologie der KV-Abschlüsse

Die Chronologie der erfassten KV-Abschlüsse beginnt nach derzeitigem Stand mit der Lohnrunde 2020/2021. Eine „Lohnrunde“ beginnt in Österreich üblicherweise mit den Abschlüssen in den „Metallersektoren“, welche jeweils mit Anfang November in Kraft treten, und endet mit den Abschlüssen, die Anfang Oktober des darauffolgenden Jahres Gültigkeit erlangen. Das Kollektivvertragsgeschehen folgt einem weitgehend fixen kalendarischen Ablauf, wobei mehr als die Hälfte der Abschlüsse jeweils mit Jänner eines Jahres in Kraft treten.

Die überwiegende Mehrheit der Kollektivverträge hat eine Dauer von 12 Monaten.⁴ Es kommt jedoch immer wieder vor, dass KV-Abschlüsse für eine Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. In diesen Fällen wird eine spezifische Erhöhung der Löhne und Gehälter im ersten Jahr beschlossen. Für das zweite Jahr wird dann meist eine Erhöhung in Abhängigkeit von der rollierenden Inflation im ersten Jahr vereinbart zuzüglich eines Aufschlages für eine Reallohnerhöhung.⁵

Unter dem in KV-Verhandlungen verwendeten Begriff der „rollierenden Inflation“ versteht man den Durchschnitt der monatlichen Inflationsraten in den 12 Monaten vor Beginn der Verhandlungen eines Kollektivvertrags. Hierfür ist der Verbraucherpreisindex (VPI) die maßgebliche Größe. Die rollierende Inflation wird hierbei als Maß für die „Abgeltung“ der VPI-Inflation verwendet. Diese Abgeltung wird üblicherweise am Beginn von KV-Verhandlungen vereinbart. Unter Berücksichtigung der üblichen Verzögerungen bis zur Publikation des VPI sowie des Umstands, dass die Verhandlungen mehrere Wochen dauern können, endet das zeitliche Fenster für die rollierende Inflation meist zwei bis drei Monate vor dem Inkrafttreten eines Kollektivvertrags.⁶

Der Fokus des Wage Trackers liegt auf den prozentuellen Steigerungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter. Sogenannte „Istlohn“-Erhöhungen bleiben außer Acht. Dies hat mehrere Gründe: (1) Mit dem Wage Tracker wird versucht, die Steigerungen des Tariflohnindex im Jahresabstand auf einfache Weise nachzuvollziehen. Dieser bildet definitionsgemäß die Entwicklung der Mindestlöhne und -gehälter ab (Bilgili, 2019), nicht aber diejenige der tatsächlichen Verdienste. (2) Nur in einer Minderheit von Kollektivverträgen werden Ist-

⁴ Das 5. und das 90. Perzentil der Laufdauer von Kollektivverträgen betragen jeweils 12 Monate. Die Sektoren mit kürzeren Laufzeiten sind allesamt sehr klein. Die Werte über 12 Monate betragen fast alle 24 Monate (Zweijahres-Abschlüsse).

⁵ Beispielsweise kam es im Herbst 2023 zu Zweijahresabschlüssen in den „Metallersektoren“ (Bergbau-Stahl, Fahrzeugindustrie, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen, Gießereiindustrie Metalltechnische Industrie, Nichteisenmetallindustrie). Dabei wird die Erhöhung der Mindestlöhne ab November 2024 spezifiziert als die rollierende Inflation von September 2023 bis August 2024, zuzüglich einem Prozentpunkt. Ein anderes Beispiel: Im Hotel- und Gastgewerbe wurde im Frühjahr 2024 festgelegt, dass die Löhne ab Mai 2025 im Ausmaß der Jahresinflation 2024 zuzüglich einem Prozentpunkt steigen sollen.

⁶ So ist es z.B. in den „Metallersektoren“, deren Abschlüsse jedes Jahr mit Anfang November in Kraft treten, üblich, die rollierende Inflation von September des Vorjahres bis zum August des laufenden Jahres heranzuziehen. Im „Finance“-Sektor (Kreditinstitute), in dem die Abschlüsse jeweils Anfang April in Kraft treten, wird hingegen üblicherweise die Jahresinflation des Vorjahres herangezogen (also nicht die rollierende Inflation von Jänner bis Dezember des Vorjahres).

Abschlüsse vereinbart.⁷ Darüber hinaus ist es bei diesen Abschlüssen auch noch oftmals so, dass nur spezifiziert wird, dass die „Überzahlung“ in EUR (absolut) konstant bleiben soll. In diesem Fall ist es im Allgemeinen unmöglich einen Prozentwert für die Lohnsteigerung zu bestimmen.

Laut den österreichischen Gewerkschaften gibt es in Österreich etwa 450 Kollektivverträge (AK und ÖGB, 2020). Im Wage Tracker werden pro Jahr aber deutlich weniger Abschlüsse erfasst: Von August 2023 bis Juli 2024⁸ wurden gerade einmal 180 Abschlüsse erfasst. Für diese Diskrepanz gibt es mehrere Gründe: (1) In den meisten Sektoren gibt es sowohl Arbeiter:innen als auch Angestellte. Für beide Gruppen von Arbeitnehmer:innen gibt es formal getrennte Verhandlungen (für die Arbeiter:innen verhandelt eine Fachgewerkschaft wie etwa die Produktionsgewerkschaft PRO-GE in Industriesektoren, für die Angestellten die Gewerkschaft der Privatangestellten, gpa) und separate Abschlüsse. Faktisch sind die Verhandlungen jedoch koordiniert und die Lohn- bzw. Gehaltssteigerungen heutzutage fast immer identisch, sodass es für den Wage Tracker genügt, einen Abschluss zu protokollieren.⁹ (2) In vielen kleineren Sektoren, insbesondere für die Angestellten in den freiberuflichen Sektoren, die noch dazu meist nach Bundesländern getrennt verhandeln, kommt es bei weitem nicht in jedem Jahr zu kollektivvertraglichen Gehaltssteigerungen. Die Zahl der jährlichen Abschlüsse ist damit niedriger als die Zahl der Kollektivverträge insgesamt. (3) Trotz des Bemühens um eine vollständige Erfassung der kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen kommt es zu einem gewissen Maß an Untererfassung, die jedoch im Zeitablauf abgenommen hat und überwiegend kleine Sektoren betrifft.

Die primären Informationsquellen über die KV-Abschlüsse sind die Webseiten des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB), insbesondere des ÖGB-Verlags, und der Einzelgewerkschaften. Seltener werden Informationen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und Medienmeldungen herangezogen.

Da der Fokus des Wage Trackers auf den Veränderungen der kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter liegt, werden Änderungen des kollektivvertraglichen Rahmenrechts¹⁰ nicht protokolliert. Die einzige Ausnahme hierzu bilden Arbeitszeitveränderungen, die in Lohnveränderungen umgerechnet werden.¹¹

⁷ Bei den bis Ende Juni 2024 erfassten Abschlüssen gab es bei etwa einem Drittel Istlohn-Abschlüsse.

⁸ Nach dem Monat des Inkrafttretens.

⁹ Eine wichtige Ausnahme von dieser Regel stellen die beiden Kollektivverträge für den Handel dar. Die Abschlüsse für Handelsangestellte und Handelsarbeiter:innen werden getrennt erfasst, da nicht immer einheitlich sind. So war beispielsweise die Erhöhung der Mindestlöhne ab Anfang 2024 bei den Handelsarbeiter:innen höher als bei den Handelsangestellten.

¹⁰ Unter dem Rahmenrecht versteht man u.a. Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaubsanspruch, zu Zuschlägen, zum Arbeitsschutz, zu Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Kündigungsschutz sowie zu betrieblichen Sozialleistungen.

¹¹ Im Sektor Sozialwirtschaft kam es z.B. mit Februar 2020 zu einer Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden, aber zu keiner Erhöhung der Gehälter. Trotzdem wurde eine Gehaltssteigerung von 2,63% (= 1/38) erfasst.

Konkret werden für den Wage-Tracker die folgenden Informationen verwendet:

- Veröffentlichungsdatum des Abschlusses (dies sollte zumeist nahe beim tatsächlichen Abschlussdatum liegen)
- Sektorname
- Datum des Inkrafttretens
- (Durchschnittliche) Mindestlohn- bzw. Gehaltssteigerung in Prozent
- Dauer in Monaten

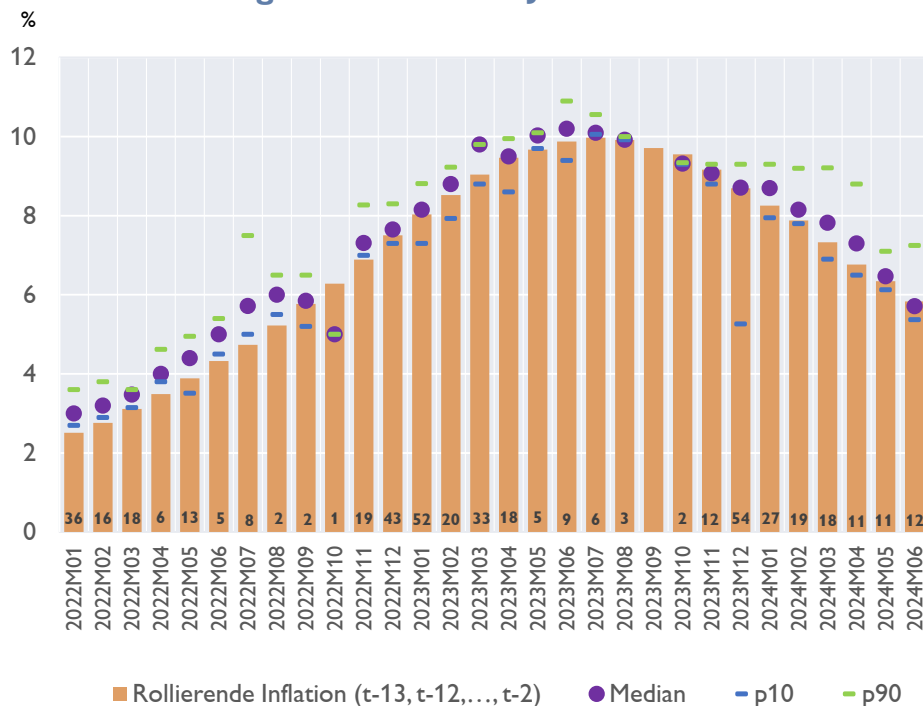
Weitere Informationen werden lediglich protokolliert, aber in den Berechnungen nicht verwendet. Dazu zählen die Informationsquelle(n), die beteiligten Gewerkschaften, Informationen über allfällige Istlohnerhöhungen, zu allfällig differenzierten Lohnerhöhungen nach Beschäftigungsgruppen (insbesondere auch für Lehrlinge¹²), zu Mehrjahresabschlüssen, zu Prämien und Einmalzahlungen sowie zu allfälligen Deckelungen¹³ von Lohnerhöhungen. Anfang Juli 2024 betrug die Zahl der seit Herbst 2020 erfassten KV-Abschlüsse 740 Einträge.

Die nachstehende Grafik zeigt, für jeden Monat seit Anfang 2022, jeweils die mittlere Höhe (Medianwert) der in diesem Monat veröffentlichten durchschnittlichen kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssteigerungen und die Höhe der Steigerungen im ersten und neunten Dezil. Man sieht, dass die Höhe der durchschnittlichen Abschlüsse eng dem (um zwei Monate) verzögerten Verlauf der rollierenden Inflation (orangefarbene Balken) folgt. Die Zahlen am Fuß der Balken stehen jeweils für die Anzahl der in den jeweiligen Monaten bekanntgewordenen KV-Abschlüsse. Es ist weiters ersichtlich, dass die Häufigkeit von Abschlüssen um den Jahreswechsel am höchsten ist und dass die Mehrheit der Abschlüsse in den Monaten von November bis Mai bekannt werden, während die Abschlusszahlen von Juli bis Oktober sehr gering sind.

¹² Bei vielen Abschlüssen der letzten Jahre war zu beobachten, dass die relative Anhebung der Lehrlingsentgelte stärker ausfiel als die Lohnsteigerungen für die anderen Arbeitskräfte, wohl um Lehrberufe attraktiver zu machen.

¹³ So wurde beispielsweise in der Bekleidungsindustrie eine Lohnerhöhung von 5,4% vereinbart, die mit 1. Juli 2024 in Kraft trat. Die Lohnerhöhung darf jedoch EUR 280 nicht übersteigen.

Kollektivvertragsabschlüsse seit Jänner 2022 und Inflation



Quelle: ÖGB, Statistik Austria, OeNB.

Anmerkung: Die Zahlen am Fuß der Balken stehen für die Anzahl der im jeweiligen Monat gemeldeten KV-Abschlüsse. Rollierende Inflation: Gleitender Mittelwert der VPI-Inflation der letzten 12 Monate, verzögert um zwei Monate. Die Zuordnung der Abschlüsse zu den Monaten erfolgte nach den Publikationsdaten des ÖGB. Stand: 3. Juli 2024.

Beschäftigungs- und Sektorinformationen

Das Ziel des Wage Trackers ist es, für jeden Monat die Steigerung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter gegenüber dem Vorjahr auszuweisen, um die Entwicklung des Tariflohnindex nachzubilden bzw. prognostizieren zu können. Während der Tariflohnindex¹⁴ die Entwicklung der Arbeitsentgelte in den einzelnen Sektoren und Lohn- bzw. Gehaltsgruppen mit den Summen der Verdienste des Basisjahres 2016 gewichtet (Laspeyres-Index), werden für den Wage Tracker Beschäftigungsgewichte verwendet, und zwar, wenn möglich, ebenfalls für das Jahr 2016.

Als grundlegende Informationsbasis dienen detaillierte Beschäftigungsinformationen für 2016 nach ÖNACE-4-Stellern gemäß dem Dachverband der Sozialversicherungsträger (DSV). Darüber hinaus werden, soweit verfügbar, Informationen zur Anzahl der von einem KV betroffenen Arbeitskräfte von den Gewerkschaften bzw. den Fachverbänden der WKO verwendet. Manchmal ist die Anzahl der Beschäftigten auch von Webseiten verfügbar, etwa für einzelne Unternehmen (bei Unternehmenskollektivverträgen oder wenn es in einem Sektor nur wenige Unternehmen

¹⁴ Siehe Statistik Austria (2019).

gibt) oder für aus dem öffentlichen Dienst ausgegliederte Institutionen wie die Universitäten oder das Arbeitsmarktservice. Falls es nach Bundesländern differenzierte Kollektivverträge¹⁵ gibt und die Gesamtzahl der Beschäftigten in Österreich bekannt ist, werden Bundesländergewichte für die DSV-Gesamtbeschäftigung im Jahr 2016 herangezogen, um die Zahl der Beschäftigten auf die Bundesländer aufzuteilen. Schwierig ist es auch, mit der in Kollektivverträgen im Sachgütersektor häufig üblichen Unterscheidung zwischen Industrie und Gewerbe¹⁶ umzugehen. Während die Gesamtzahl der Beschäftigten auf Grund der DSV-Daten oft gut abgeschätzt werden kann, ist die Aufteilung auf beide Kategorien unbekannt. Sind keine weiteren Informationen zur Aufteilung bekannt, wird eine ad-hoc-Aufteilung von jeweils 50% vorgenommen.

Nicht alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich unterliegen einem Kollektivvertrag, jedenfalls aber die überwiegende Mehrheit. Nach den Informationen der Gewerkschaften beträgt der kollektivvertragliche Abdeckungsgrad 98% (AK und ÖGB, 2020). Diese Zahl wird auch in der ICTWSS-Datenbank, die auf der OECD-Website verfügbar ist, genannt.¹⁷ Die Statistik Austria nennt hingegen etwas niedrigere Zahlen: Für 2006 wird ein Abdeckungsgrad von 95% angegeben (Bönisch, 2008) und für 2016 ein Wert von 94% (Bilgili, 2019).¹⁸ Der letzteren Schätzung wird hier der Vorzug gegeben, zum einen, weil diese auf empirischen Erhebungen basieren. Zum anderen wird der Wert von 98% in der ICTWSS-Datenbank nicht begründet und ist, wenn von Lücken für einzelne Jahre absieht, seit 1990 unverändert, was wenig plausibel erscheint.

Eine kollektivvertragliche Abdeckung von 94% im Jahr 2016 entspricht einer Zahl von 3,291 Mio Beschäftigten in diesem Jahr. Die Summe der den einzelnen Kollektivverträgen (die Anzahl beträgt derzeit knapp 240) zugewiesenen Beschäftigtenzahlen weist fast exakt denselben Wert auf (3,298 Mio). Die Mehrheit der Beschäftigten ist stark in relativ wenigen Kollektivvertragssektoren konzentriert.¹⁹ Die acht Sektoren mit den höchsten

¹⁵ Regional unterschiedliche Kollektivverträge spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle. Relevant sind sie bei Freiberuflern, in der Landwirtschaft und im verwandten Genossenschaftswesen sowie bei Konditoren.

¹⁶ So gibt es neben den als „Metallersektoren“ bezeichneten Industriezweigen auch noch das Metallgewerbe. Weiters gibt es beispielsweise eine Unterscheidung zwischen der Chemischen Industrie und dem Chemischen Gewerbe, die Textilindustrie und das Textilgewerbe etc. Die Unterscheidung zwischen Industrie und Gewerbe hat historische Gründe, und die Zuordnung eines Unternehmens scheint oftmals fix zu sein. „Gewerbebetriebe“ können durchaus Großbetriebe sein.

¹⁷ <https://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>. ICTWSS steht dabei für Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts.

¹⁸ Alle genannten Werte beinhalten die öffentlichen Bediensteten, weil auch für diese Gehaltsverhandlungen stattfinden, auch wenn es sich dabei formal um keine Kollektivverträge handelt.

¹⁹ Der Gini-Koeffizient der Beschäftigungskonzentration beträgt 0,83.

Beschäftigtenzahlen²⁰ machen über 52% der gesamten Beschäftigung aus, und die 15 (24) größten Sektoren umfassen mehr als zwei Drittel (drei Viertel) der Gesamtbeschäftigung.

Den einzelnen Kollektivvertragssektoren werden auch Sektorinformationen nach ÖNACE 2008-Abschnitten zugeordnet.²¹ Die nachstehende Tabelle zeigt, dass auch die sektorale Verteilung der Beschäftigung im Wage Tracker weitgehend als zufriedenstellend beurteilt werden kann. In der Mehrheit der ÖNACE-Abschnitte (A, B, C, D, F, G, I, J, K, und O) liegen die Beschäftigungssummen sehr nahe an den Sozialversicherungszahlen.²² In mehreren weiteren Sektoren (H, N, P und Q) werden jeweils zumindest 80% der Beschäftigung erfasst. In den übrigen Sektoren gibt es hingegen eine deutliche Untererfassung. Allerdings sind diese Sektoren relativ klein. Dies betrifft etwa den Abschnitt E (Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung), für den praktisch keine KV-Abschlüsse bekannt sind. Vermutlich arbeiten viele der hier Beschäftigten in kommunalen Betrieben, für die der Abschluss im öffentlichen Dienst maßgeblich ist. Eine deutliche Untererfassung gibt es auch in den Abschnitten L (Grundstücks- und Wohnungswesen) und M (Freiberufliche und technische Dienstleistungen). Zumindest im letzteren Sektor dürfte die bereits erwähnte, ungenügende kollektivvertragliche Abdeckung bei den Angestellten in den freien Berufen eine Rolle spielen. Äußerst niedrig ist die Abdeckung in den Abschnitten R (Kunst, Unterhaltung und Erholung) und S (Sonstige Dienstleistungen). Auch hierfür spielt wohl eine geringe kollektivvertragliche Abdeckung eine Rolle.

²⁰ Dabei handelt es sich um den öffentlichen Dienst, die Handelsangestellten, das Hotel- und Gastgewerbe, Bauindustrie und Baugewerbe, die Metalltechnische Industrie, die Handelsarbeiter:innen und das Metallgewerbe.

²¹ Einzig der – mit über 100.000 betroffenen Arbeitnehmer:innen relativ bedeutende – Kollektivvertrag „Allgemeines Gewerbe“ (oder „Handwerk und Gewerbe, Dienstleistung“), der oft dann zur Anwendung kommt, wenn für Beschäftigte kein sonstiger Kollektivvertrag gilt, kann keinem ÖNACE-Abschnitt zugeordnet werden.

²² In den Abschnitten I (Beherbergung und Gastronomie) und O (Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung) ist die Übereinstimmung exakt, weil für die Kollektivverträge Hotel- und Gastgewerbe sowie für den Öffentlichen Dienst die sektorale DSV-Beschäftigung angesetzt wurde.

Sektorale Beschäftigungsverteilung

ÖNACE 2008 Abschnitte	DSV (2016)	Wage Tracker	Wage Tracker in % von DSV
A	23,2	23,5	101,1
B	5,6	5,6	100,1
C	581,6	584,7	100,5
D	26,8	26,8	99,9
E	15,6	0,7	4,5
F	248,6	256,9	103,3
G	538,3	538,7	100,1
H	188,8	156,4	82,9
I	208,1	208,1	100,0
J	88,9	87,9	98,9
K	115,8	112,4	97,1
L	41,0	19,8	48,4
M	167,2	79,3	47,4
N	198,5	174,0	87,7
O	558,6	558,6	100,0
P	104,3	84,6	81,1
Q	256,9	216,7	84,4
R	36,5	3,7	10,0
S	92,9	35,0	37,7

Quelle: DSV, ÖeNB.

Methodik

Standard-Vorgehensweise

Für jeden Monat t wird eine *mittlere KV-Lohnänderung* über alle Kollektivverträge i mit (fixer) Beschäftigung E_i errechnet, in denen eine Änderung des KV in Kraft tritt. Dabei kommt es in jedem Kollektivvertrag zu einer (dauerhaften) Veränderung der kollektivvertraglichen Löhne w_{it} (gemessen in Prozent). Die mittlere Lohnänderung eines Monats ist: $\bar{w}_t = \frac{\sum_{i|w_{it} \neq 0} w_{it} E_i}{\sum_{i|w_{it} \neq 0} E_i}$. Das *Beschäftigungsgewicht eines Monats* ist dabei die Summe der in diesem Monat von Lohnveränderungen betroffenen Personen, dividiert durch die Gesamtbeschäftigung über alle Kollektivverträge: $e_t = \frac{\sum_{i|w_{it} \neq 0} E_i}{\sum_i E_i}$.

Der *Wage Tracker* ist dann die gewichtete mittlere Lohnsteigerung über die vergangenen zwölf Monate: $WT_t = \frac{\bar{w}_{t-11} e_{t-11} + \bar{w}_{t-10} e_{t-10} + \dots + \bar{w}_{t-1} e_{t-1} + \bar{w}_t e_t}{e_{t-11} + e_{t-10} + \dots + e_{t-1} + e_t}$. Dies gilt für vergangene und in der Zukunft liegende Monate, wobei das höchstmögliche t sich dabei als derjenige Monat bestimmt, in dem der Kollektivvertrag mit dem spätesten Datum des Inkrafttretens seiner Lohnsteigerung ausläuft. Für Monate, in denen keine Abschlüsse vorliegen, werden die Werte für \bar{w}_t und e_t gleich null gesetzt. Der Wage Tracker für in der Zukunft liegende Monate kann dabei grundsätzlich als Prognosewert für den Tariflohnindex interpretiert werden, da jeder KV-Abschluss eine y-o-y-Lohnsteigerung für die zwölf Monate ab dem Abschluss bewirkt.²³ Allerdings ist hierbei auch auf den errechneten kollektivvertraglichen Abdeckungsgrad zu achten.

²³ Die seltenen Abweichungen der Dauer von Kollektivverträgen vom 12-Monats-Wert werden dabei ignoriert. Zweijährige Abschlüsse werden korrekt abgebildet (siehe unten).

Der *kollektivvertragliche Abdeckungsgrad* (in Prozent) ist gegeben durch:

$COVR_t = 94 * (e_{t-11} + e_{t-10} + \dots + e_{t-1} + e_t)$. Dieser erreicht maximal 94%, also den erwähnten, von der Statistik Austria ermittelten Abdeckungsgrad für das Jahr 2016. Niedrigere Werte in der Vergangenheit deuten darauf hin, dass für manche Kollektivverträge in der erfassten 12-Monatsspanne keine Werte vorliegen. Je niedriger der Wert des Abdeckungsgrads für in der Zukunft liegende Monate ist, desto geringer ist die Aussagekraft des Werts von WT_t für eine Tariflohnprognose, weil ihm weniger Kollektivvertragsabschlüsse zu Grunde liegen.

Mehrjahresabschlüsse

Mehrjährige Abschlüsse erlauben Werte für den Wage Tracker, die weiter in der Zukunft liegen. Wie erwähnt, kommen vor allem zweijährige Abschlüsse immer wieder vor. Diese können als eine Abfolge von zwei 12-Monats-Abschlüssen interpretiert werden. Der Wert für die Lohnsteigerung im zweiten Jahr hängt dabei typischerweise von der Inflationsentwicklung im ersten Jahr ab. Diese wird für jede Veröffentlichung des Wage Trackers mit Hilfe der aktuellen Inflationsprognose der OeNB (für den HVPI) festgelegt. Da durch einen Zweijahresabschluss im Hotel- und Gastgewerbesektor (der neben einer Lohnsteigerung ab Mai 2024 auch eine weitere, von der Inflation abhängige, Lohnsteigerung ab Mai 2025 vorsieht, reicht die Wage Tracker-Reihe derzeit prinzipiell bis zum April 2026. (Dargestellt werden in der Regel aber nur die kommenden zwölf Monate ab Veröffentlichungsdatum.)

Einmalzahlungen

Einmalzahlungen kommen in Kollektivvertragsabschlüssen manchmal vor, spielten aber in der Vergangenheit nur eine untergeordnete Rolle. Dazu gehören etwa Mitarbeiter:innen-Prämien, die im Zuge der COVID-19-Pandemie ausbezahlt wurden oder auch Einmalzahlungen, die ergänzend zu den tourlichen Lohnsteigerungen ausbezahlt wurden, um die Auswirkungen der hohen Inflation abzufedern. Obwohl letztere sogar steuerlich begünstigt waren, wurden sie nur selten²⁴ in KV-Abschlüssen vereinbart.²⁵

Im Wage Tracker sind diese Einmalzahlungen nicht erfasst. Das liegt zum einen an ihrer geringen gesamtwirtschaftlichen Bedeutung und zum anderen daran, dass ihre Umrechnung in eine Lohnsteigerung schwierig wäre, weil man hierzu die durchschnittlichen Mindestverdienste je Sektor wissen müsste.²⁶

²⁴ Die meisten erfassten Teuerungsboni betragen zwischen EUR 200 und 400 pro KV-Jahr. In einigen kleinen, landwirtschaftlichen Sektoren waren diese deutlich höher.

²⁵ In Deutschland hingegen spielten und spielen solche Einmalzahlungen eine große Rolle. Deshalb veröffentlicht die EZB den Wage Tracker für den Euroraum mit bzw. ohne solche Einmalzahlungen.

²⁶ Selbst die Kenntnis der Lohnhöhe in denen einzelnen kollektivvertraglichen Lohngruppen würde hierzu nicht ausreichen, weil man damit noch immer noch nicht weiß, in welchen dieser Lohngruppen die meisten Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind.

Sektorale Darstellung

Da den KV-Abschlüssen auch die jeweiligen ÖNACE-Abschnitte zugeordnet werden, werden der Wage Tracker und der kollektivvertragliche Abdeckungsgrad auch nach Sektoren dargestellt und veröffentlicht, und zwar für die für die folgenden sektoralen Abgrenzungen:

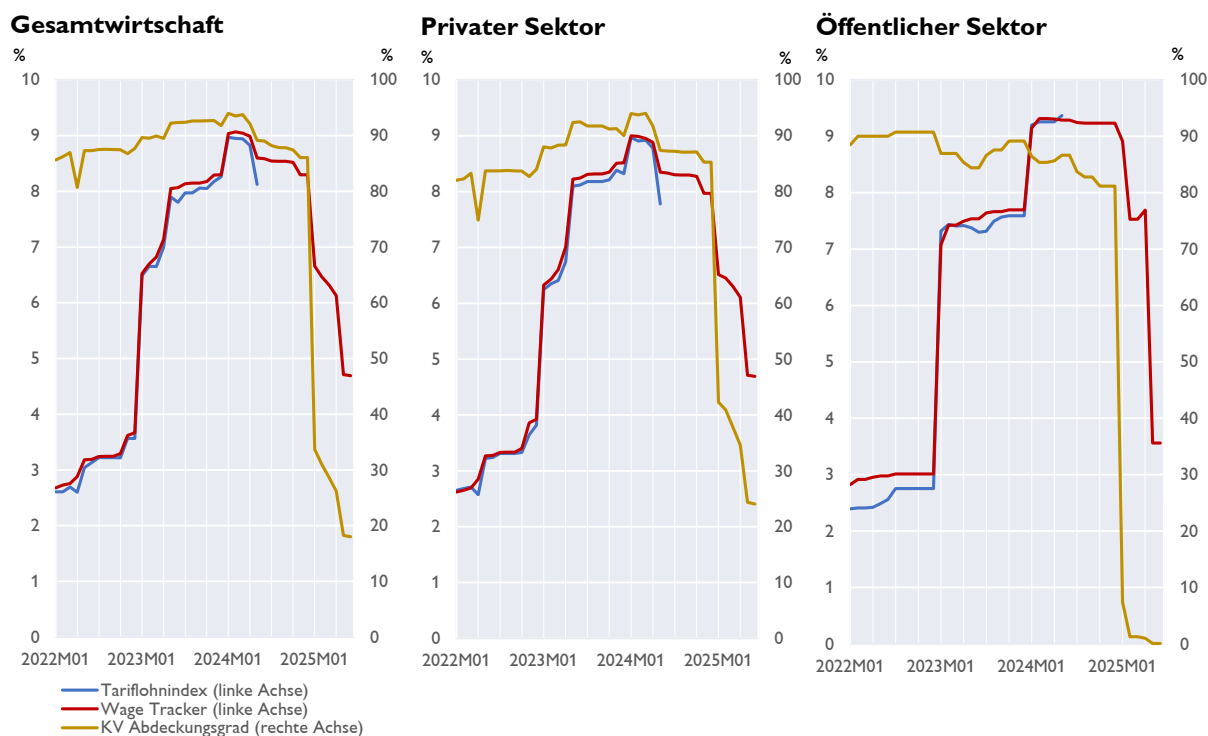
- ÖNACE A Landwirtschaft, B-E Produzierender Bereich, F Bauwirtschaft, sowie private Dienstleistungen (ÖNACE G-N, R-U)
- Privater vs. öffentlicher Sektor, wobei der öffentliche Sektor mit den Sektoren O-Q gleichgesetzt wird.

Neben dem Wage Tracker und dem Abdeckungsgrad wird außerdem noch die Entwicklung des Tariflohnindex dargestellt. Für breitere Sektoraggregate werden die TLI-Reihen auf Basis der sektoralen DSV-Beschäftigung von 2016 aggregiert.

Die nachstehende Grafik zeigt den Wage Tracker (rote Linie), den Tariflohnindex (blaue Linie) und die kollektivvertragliche Abdeckung (ockerfarbene Linie) für die Gesamtwirtschaft sowie für den privaten und den öffentlichen Sektor. Wegen der fallenden KV-Abdeckung wird prinzipiell nur eine Fortschreibung für die kommenden 12 Monate dargestellt (derzeit bis Juni 2025). Für die Vergangenheit sind das Wachstum des Tariflohnindex und des Wage Trackers sehr ähnlich im Verlauf.²⁷ Für die zukünftigen Monate lässt der Wage Tracker für den privaten Sektor (und die Gesamtwirtschaft) ein Nachlassen des Lohnwachstums erwarten, da ältere Kollektivverträge mit höheren Lohnsteigerungen ausgelaufen und die jüngsten Abschlüsse entsprechend der Entwicklung der Inflation niedriger ausgefallen sind. Dieser Rückgang geht – zumindest bis Ende 2024 – mit einem relativ hohen kollektivvertraglichen Abdeckungsgrad einher, sodass sich aus dem Wage Tracker auch näherungsweise das Tariflohnwachstum für das Gesamtjahr ableiten lässt. Prognosen über 2024 hinaus sind wegen der sinkenden KV-Abdeckung mit hoher Unsicherheit verbunden. Wenn man den Wage Tracker für den öffentlichen Sektor betrachtet, so sieht man, dass dieser für das Gesamtjahr deutlich über demjenigen für die Privatwirtschaft liegt. Der Grund dafür ist vor allem ein vergleichsweise hoher Gehaltsabschluss für den öffentlichen Dienst (+9,3% ab Jänner 2024), der im Gesamtjahr bestimmend bleibt, während das Jahreswachstum im privaten Sektor von niedrigeren Abschlüssen geprägt wird (unter anderem durch Abschlüsse später im Jahr, die wegen der sinkenden Inflation auch niedriger ausfallen).

²⁷ Der relativ starke Rückgang des Wachstums des TLI im letzten Monat (Mai 2024) ist angesichts der aktuellen Abschlüsse kaum zu erklären und deutet wohl auf einen Revisionsbedarf beim TLI hin.

Wage Tracker für die Gesamtwirtschaft, für den privaten und den öffentlichen Sektor



Quelle: ÖGB, Statistik Austria, OeNB. Letzter Wert für den Tariflohnindex: Mai 2024. Letzter dargestellter Monat: Juni 2025.

Referenzen

Arbeiterkammer (AK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB). 2020. Sonderheft zu 100 Jahren Kollektivverträge in Österreich. Arbeit&Wirtschaft 2/2020.

Bilgili, S. M. 2019. Revision des Tariflohnindex und kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich. In: Statistische Nachrichten 10/2019. Statistik Austria. 759–761.

Bing, M., Holton, S., Koester, G. and M. Roca I Llevadot. 2024. Tracking euro area wages in exceptional times. The ECB Blog. 23 May 2024.

<https://www.ecb.europa.eu/press/blog/html/index.en.html>

Bönisch, M. 2008. Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich. In: Statistische Nachrichten 3/2008. 207–211.

Górnicka, L. and G. Koester (editors). 2024. A forward-looking tracker of negotiated wages in the euro area. Occasional Paper No. 338. European Central Bank. 8 February.

Statistik Austria. 2019. Standard-Dokumentation, Metainformationen zum Tariflohnindex 16. 29. November.