express
Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Sicherheit in Krisenzeiten – um welchen Preis?

Lucas Rudolph* über Löhne, die automatisch mit der Inflation steigen

In: ***express*** *1/2026*

2,39 Euro kostete ein 250-Gramm-Päckchen der günstigsten Butter im Discounter Ende 2024. Viele konnten sich das kaum noch leisten, und doch hatte sich bereits ein gewisser Gewöhnungseffekt eingestellt: Seit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 und mehr noch seit dem Beginn der russischen Vollinvasion in der Ukraine 2022 sind manche Dinge des täglichen Bedarfs zum Luxus geworden. Laut dem Statistischen Bundesamt lag die Inflationsrate 2022 bei 6,9 Prozent, im Jahr darauf bei 5,9 Prozent. Besonders stark stiegen die Preise für Lebensmittel und Energie. Auch wenn Butter und Speiseöl inzwischen wieder günstiger geworden sind, bleibt bei vielen die Sorge, wie sie über die Runden kommen sollen.

Reallohnverluste ausgleichen fällt schwer

Für Gewerkschafter:innen war klar: Die enormen Reallohnverluste müssen durch Tariferhöhungen ausgeglichen werden. Deshalb stellten die Tarifkommissionen ab 2023 Tarifforderungen in einer Höhe auf, die lange nicht zu sehen war. In seinem »Tarifpolitischen Jahresbericht« für das Jahr 2023 verzeichnete das WSI-Tarifarchiv viele Forderungen nach zweistelligen tabellenwirksamen Erhöhungen. Ver.di forderte für den öffentlichen Dienst 10,5 Prozent mehr Geld, bei der Deutschen Post 15 Prozent. Die EVG stritt bei der Deutschen Bahn für 12 Prozent mehr Entgelt. Um der besonders schwierigen Lage von Menschen mit geringen Einkommen abzuhelfen, wurden in vielen Tarifrunden Sockelbeträge gefordert, beispielsweise 500 Euro im öffentlichen Dienst – das entsprach in den unteren Lohngruppen einer Erhöhung von über 20 Prozent.

Geglückt ist das Aufholen der Inflation nur zum Teil: Trotz offensiver Tarifrunden und trotz zahlreicher Streiks mit hoher Beteiligung konnte der Kaufkraftverlust nicht aufgefangen werden. Das lag nicht zuletzt daran, dass viele Arbeitgeber in den Tarifrunden 2023 auf den Abschluss steuerbegünstigter Inflationsausgleichsprämien drängten, die nicht tabellenwirksam sind. Das WSI-Tarifarchiv verzeichnet für das Jahr 2023 zwar »nur« einen kleinen realen Tariflohnverlust von 0,4 Prozent – das Niveau der Tariflöhne lag aber deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau.

Besonders hart traf es jene Beschäftigten, für die Tarifverträge galten, die kurz vor der krassen Preissteigerung abgeschlossen worden waren oder sehr lange Laufzeiten hatten. Sie konnten ihren Reallohnverlust fürs erste gar nicht ausgleichen. Das sollte immerhin nachträglich passieren: Die IG Metall forderte deshalb in der Tarifrunde Metall und Elektro 2024 eine Lohnerhöhung von 7 Prozent über 12 Monate. Ihre Erste Vorsitzende Christiane Benner erklärte damals: »Die Inflationsrate mag sinken, aber dennoch bleiben für die Menschen die Preise an der Kasse weiter hoch.« Die erlittenen Kaufkraftverluste auszugleichen, blieb tarifpolitisches Gebot.

Gelungen ist auch das nicht wirklich: Bis November 2024, als die IG-Metall-Bezirke Bayern und Küste den Pilotabschluss erzielten, hatten sich die Umstände schon wieder geändert. Die Automobil- und Zulieferindustrie klagte inzwischen über schlechte wirtschaftliche Aussichten, einige Unternehmen hatten bereits den Abbau von Stellen angekündigt. Die IG Metall

musste sich mit einer Lohnerhöhung von 2 Prozent im Jahr 2025 und weiteren 3,1 Prozent 2026 zufriedengeben, bei einer Laufzeit von zwei Jahren. Das Projekt »nachträglicher Inflationsausgleich« war der IG Metall in ihrer mitgliederstärksten Branche misslungen. Doch nicht nur ihr ging es so. Das WSI-Tarifarchiv kam in seinem »Tarifpolitischen Jahresbericht« für 2024 zu dem Schluss, dass trotz vergleichsweise hoher Tarifabschlüsse 2024 die realen Tariflöhne weiter deutlich unter dem Vor-Corona-Niveau lagen.

Garantiert mehr haben

Die Reallohnverluste durch die Hochinflationsjahre 2021–2023 auszugleichen, ist in einigen wenigen Branchen mit herausragenden Abschlüssen gelungen, im Großen und Ganzen aber nicht. Da liegt es nahe, nach Alternativen zu suchen. Zumal gute Tarifpolitik nicht nur darauf aus ist, den Beschäftigten ihren Reallohn zu sichern, sondern sie darüber hinaus an der Produktivitätssteigerung zu beteiligen – und im besten Fall auch noch ein bisschen umzuverteilen. Was wäre also, wenn die Löhne automatisch mit der Inflation steigen würden?

Dieses Modell, das Lohnindexierung genannt wird, ist in der Bundesrepublik kaum bekannt. Möglich ist es aber: Im Dezember hat die NGG beim Tiefkühlkostunternehmen Frosta einen Tarifvertrag mit garantiertem Kaufkraftzuwachs abgeschlossen. Die 220 Beschäftigten des Werks im sächsischen Lommatzsch haben zum Ende des letzten Jahres eine Lohnerhöhung um 3,4 Prozent erhalten – sie stammte noch aus dem vorherigen Tarifvertrag. Der neu abgeschlossene gilt ab März 2026, läuft zwei Jahre lang und sieht für Februar 2027 eine weitere Erhöhung um 2 Prozent vor. Zudem wird die Wochenarbeitszeit am Standort schrittweise reduziert, von bisher 40 auf zukünftig 38 Stunden. »Das ist der wichtigste Erfolg des Abschlusses«, sagt Thomas Lißner, Geschäftsführer der NGG-Region Dresden-Chemnitz und Verhandlungsführer bei Frosta in Lommatzsch im Gespräch mit dem *express*. Und es ist ein wichtiges Signal in Zeiten, in denen Bundespolitik und Arbeitgeberverbände fordern, dass länger gearbeitet wird (siehe *express* 7/2025, S. 1; 9-10/2025, S 1, 22; 12/2025, S. 14).

Die Lohnindexierung besagt zudem, dass es sich bei den Entgeltsteigerungen um Mindestwerte handelt. Sollten die 3,4 Prozent vom Dezember 2025 niedriger liegen als die Summe aus der Inflationsrate 2025 und einem garantierten Kaufkraftzuwachs von einem Prozent, wird das Entgelt ab Mai 2026 um diese Differenz erhöht. Dasselbe Schema wird bei der Lohnerhöhung 2027 angewandt, mit einer garantierten Kaufkraftstärkung von 1,2 Prozent. Klingt kompliziert? Ein Rechenbeispiel: Angenommen, die Inflationsrate klettert im Jahr 2026 wieder auf 6 Prozent, dann bekämen die Beschäftigten im Mai 2027 zusätzlich zu der Erhöhung von 2 Prozent im Februar 2027 noch 5,2 Prozent obendrauf.

Nur im Paket

Lißner erklärt dem *express*, wie es zu dieser tarifpolitischen Entscheidung kam. Am Standort organisieren sich die Beschäftigten seit Jahren sehr erfolgreich. 2018 startete der Landesbezirk Ost der NGG die Kampagne »Lohnmauern einreißen« für eine Ost-West-Angleichung der Löhne und Gehälter. Das Lommatzscher Tiefkühlwerk ist einer jener Betriebe, in denen das gelungen ist. Die Beschäftigten haben den Rückstand zu ihren Kolleg:innen an den anderen Produktionsstandorten in Bremerhaven und im pfälzischen Bobenheim aufgeholt. »Möglich war das nur mit einer entschlossenen Belegschaft, die über Jahre hart gekämpft hat für die Ost-West-Angleichung«, sagt Lißner. Die Beschäftigten konnten den Ecklohn von rund 2.150 Euro 2018 auf inzwischen rund 3.700 Euro steigern.

Für die jüngste Tarifverhandlung war die Ausgangssituation deshalb günstig, erklärt Lißner weiter: Die Unternehmensleitung hat gelernt, dass die Kolleg:innen ihre Interessen durchzusetzen wissen. Und weil der Verkauf der Tiefkühlprodukte gut läuft, will sie Streiks dringend vermeiden. Zugleich war es dem Arbeitgeber wichtig, dass die Lohnkosten in Lommatzsch denen in Bremerhaven und Bobenheim nicht davonziehen. »Die Tarifkommission hat deshalb die Arbeitszeitverkürzung in den Vordergrund gestellt. Damit ist sie dem Unternehmen entgegengekommen, und hat zugleich einen Riesenfortschritt für die Kolleg:innen erreicht«, so Lißner. Der Stundenlohn bei Frosta steigt mit dem neuen Abschluss binnen zehn Jahren, zwischen 2018 und dem Ende der Laufzeit 2027, um 95 Prozent.

Damit die Lohnerhöhung nicht doch wieder von der Inflation aufgefressen wird, wurde zusätzlich der garantierte Kaufkraftzuwachs vereinbart. Lißner betont: »Das war ein Vorschlag der Arbeitgeber. Im Gesamtpaket sind wir gerne auf ihn eingegangen.« Vorbild war der Tarifabschluss am Standort in Bremerhaven vom August 2024, der schon solch eine Klausel enthält.

Wenn die Vorgaben von oben kommen

So ungewöhnlich ein Tarifabschluss mit Lohnindexierung hierzulande ist, so häufig gibt es sie anderswo: 2021 berechnete die Europäische Zentralbank laut der *FAZ* vom 5. November 2022, dass für rund drei Prozent der in der Privatwirtschaft Beschäftigten im Euroraum eine Lohnindexierung gilt. Hinzu kämen mit der Inflation steigende Mindestlöhne, an indexierte Tariflöhne gekoppelte Entgelte und die Bezüge von Staatsbeschäftigten. Auch Angestellte der Europäischen Union erhalten seit 2013 einen Indexlohn.

Mancherorts gab und gibt es Indexlöhne als gesellschaftliche Institution: Einige dürften sich noch erinnern an die scala mobile in Italien. Sie garantierte Beschäftigten zwischen 1975 und 1992, dass ihre Löhne vierteljährlich der Inflation angepasst werden. Die Erinnerung an die scala mobile dürfte vor allem die Arbeitgeber bis heute skeptisch auf Indexlöhne blicken lassen – auch deshalb ist die Regelung bei Frosta etwas Besonderes.

In Belgien gibt es das Modell heute noch, und es ist derzeit Anlass harter Auseinandersetzungen. Bei den dreitägigen Streiks, die sich am 26. November zum landesweiten Generalstreik ausweiteten, wurde auch dagegen mobilisiert, dass die Kopplung der Löhne und Sozialleistungen an die Inflation nach den Plänen der Regierung eingeschränkt werden soll (siehe *express* 12/2025, S. 2).

Bisher funktioniert die automatische Anpassung der Löhne in Belgien so: Die Nationalbank berechnet regelmäßig den sogenannten »Gesundheitsindex«, der die Verbraucherpreise ohne Alkohol, Tabak und Treibstoff umfasst. Im öffentlichen Dienst werden die Löhne automatisch erhöht, sobald sich dieser Gesundheitsindex (über vier Monate gemittelt) um 2 Prozent erhöht hat. In der Privatwirtschaft legen die Tarifverträge fest, in welchem Zeitraum oder unter welchen Umständen die Anpassung greift. Beschäftigte können in der Regel darauf vertrauen, dass ihr Entgelt mit der Inflation steigt.

Streiten lässt sich über die Berechnung des Referenzindex. Der belgische Gesundheitsindex nimmt Preissteigerungen bei Alkohol, Tabak und Treibstoff aus. Das kann man als Bevormundung empfinden. Zudem werden Beschäftigte, die wenig verdienen, besonders hart von höheren Preisen für Lebensmittel und Energie getroffen – genau das passierte vor wenigen Jahren. Ein solidarischer Index würde sie daher höher gewichten als andere Güter. Dass sich ein so gewichteter Index durchsetzen ließe, ob in Belgien oder anderswo, darf man allerdings bezweifeln.

Einen großen Haken hat die Lohnindexierung in Belgien außerdem: Seit 1996 gibt es komplementär zu ihr das sogenannte »Lohngesetz«. Es soll die Konkurrenzfähigkeit der stark vom Export abhängigen belgischen Wirtschaft sicherstellen. Darum sieht es eine »Lohnnorm« vor, eine Obergrenze für Lohnsteigerungen, die jeweils für zwei Jahre festgelegt wird. Sie ergibt sich aus einem Vergleich der Löhne in Belgien mit denen seiner wichtigsten Handelspartner Frankreich, Deutschland und den Niederlanden. Sowohl für die Jahre 2023/2024 als auch für 2025/2026 lag sie bei null. Die belgischen Gewerkschaften konnten also keine Lohnerhöhungen jenseits der Indexierung aushandeln – die Entgelte folgten einfach mechanisch der Inflation. Gut möglich, dass die eingeschränkten Verhandlungsmöglichkeiten nicht gerade förderlich für die Mobilisierung sind.

Man muss doch alles selber machen:

In der Bundesrepublik gibt es keine zentralen Vorgaben dafür, wie die Löhne steigen – von der regelmäßigen Erhöhung des Mindestlohns einmal abgesehen. Die Gefahr, dass mit der Inflation automatisch steigende Löhne die Mobilisierung hemmen können, sieht auch Thomas Lißner, der die Verhandlungen bei Frosta in Lommatzsch führte: »Wenn sich das Modell ein Stück weit etabliert, dann rechnen die Beschäftigten fest damit, dass ihr Entgelt steigt. Viel-

leicht schauen einige auf die Inflationsrate, sagen sich: die drei Prozent sind garantiert, und sind damit zufrieden. Das kann es schwerer machen, den hohen Organisationsgrad zu halten.«

Das also ist das Risiko, das man mit der Lohnindexierung eingeht. Die Sicherheit in Krisenzeiten kann auf Kosten der Mobilisierungsfähigkeit gehen. Mit Blick auf die Reallohnverluste zwischen 2021 und 2023 wäre sie vielleicht wünschenswert gewesen – doch zu welchem Preis? Auch rückblickend kann man die Position vertreten: Lieber auf die eigene Kraft vertrauen. In einigen wenigen Branchen und Betrieben ist es nämlich gelungen, die hohe Inflation mit zweistelligen Lohnerhöhungen zu kompensieren.

Grundsätzlich würde auch Lißner immer auf die Durchsetzungsfähigkeit der Belegschaft setzen. Im Lommatzscher Tiefkühlwerk sieht er die gegeben: »Wir haben die Lohnindexierung nur deshalb abgeschlossen, weil die Ehrenamtlichen über Jahre gezeigt haben, dass sie auf ihre eigene Kraft vertrauen. In Gesprächen sagen sie mir: Sie teilen meine Befürchtung nicht, dass eine automatische Lohnsteigerung zu einem falschen Sicherheitsgefühl führen und demobilisierend wirken kann.« Unter diesen Umständen hält er die Lohnindexierung für sinnvoll – nicht als allgemeines Modell.

Am Ende ist es wie immer: Gute Tarifpolitik muss sich an den Besonderheiten im Betrieb ausrichten.

** Lucas Rudolph ist Redakteur des express.*

express im *Netz und Bezug* unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12