

19. September 2022

Wie die Lohnverhandlungen die Preis-Lohn Spirale stoppen können

Ulrich Schuh, Michaela Gstrein, WPZ Research

*Die aktuelle Herbstlohnrunde steht vor einer historischen Herausforderung. Einerseits haben die ArbeitnehmerInnen im Jahr 2022 massive Reallohnverluste erlitten und fordern berechtigter Weise deutliche Lohnsteigerungen. Auf Basis der Inflationsrate der vergangenen zwölf Monate kann ein traditionell orientierter Lohnabschluss nicht unter 7 % zu liegen kommen. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitgeber*innen die Lohnerhöhungen in die Preise weitergeben werden und damit die inakzeptabel hohe Inflationsrate weiter anfachen werden. Für die Arbeitnehmer*innen droht damit der scheinbare Einkommensgewinn sofort wieder durch die erwartbaren Preissteigerungen zu Nichte gemacht zu werden. Eine Preis-Lohn-Spirale wäre damit die unvermeidliche Folge eines traditionellen Ansatzes bei den Lohnverhandlungen.*

*Wir schlagen daher zur Verhinderung der drohenden Preis-Lohn-Spirale einen zweijährigen Lohnabschluss nach folgendem Muster vor. Der für 2023/24 angedachte Abschluss zeichnet sich durch eine deutlich höhere Lohnsteigerung im ersten Jahr (2023) aus, wobei jedoch im Folgejahr (2024) auf eine weitere Erhöhung der Löhne verzichtet wird. Die Arbeitgeber*innen gehen somit mit der Lohnerhöhung in Vorlage, profitieren jedoch in weiterer Folge von einer kostenseitigen Entlastung. Die Arbeitnehmer*innen profitieren sofort von einer notwendigen Stärkung der Kaufkraft und verzichten im Gegenzug auf (nominelle) Lohnsteigerungen im Jahr 2024. Dieses Vorgehen ermöglicht eine Rückführung der hohen Inflation ab dem Jahr 2024 und verbessert die Aussichten auf reale Einkommensgewinne in der Zukunft.*

Die Entwicklung von Löhnen und Preisen in Österreich

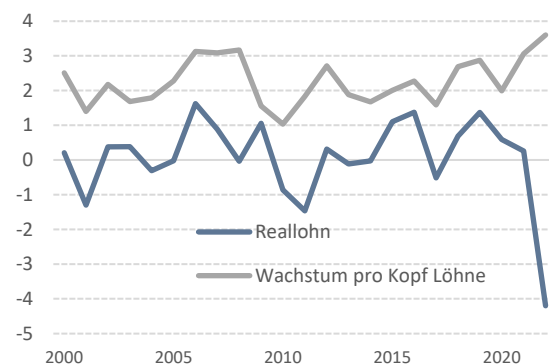
Basierend auf dem Abschluss der Herbstlohnrunde des Jahres 2021 haben sich die Lohneinkommen der Arbeitnehmer*innen im Jahr 2022 außerordentlich dynamisch entwickelt. Das Wirtschaftsforschungsinstitut prognostiziert für das Jahr 2022 ein Wachstum der Bruttoentgelte pro Beschäftigten von 3,6 %. Damit wird der Höchstwert der jährlichen Wachstumsrate in diesem Jahrtausend erzielt.

Diesem Rekordwert steht allerdings auch ein negativer Rekordwert gegenüber: die um die Inflationsrate bereinigten Reallohne werden laut Wifo-Konjunkturprognose im Jahr 2022 und mehr als 4 % zurückgehen (Abb. 1). Das führt zu einem substantiellen Realeinkommensverlust der Beschäftigten im laufenden Jahr.

Haben sich die nominellen und realen

Lohnzuwächse bis zum Jahr 2020 noch gleichgerichtet entwickelt, hat sich nunmehr eine enorme Lücke geöffnet, die der rasanten Aufwärtsentwicklung der Verbraucherpreise geschuldet ist.

Abbildung 1: Entwicklung der jährlichen Wachstumsraten von Bruttoentgelten und Reallohn pro Kopf in Österreich 2000-2022



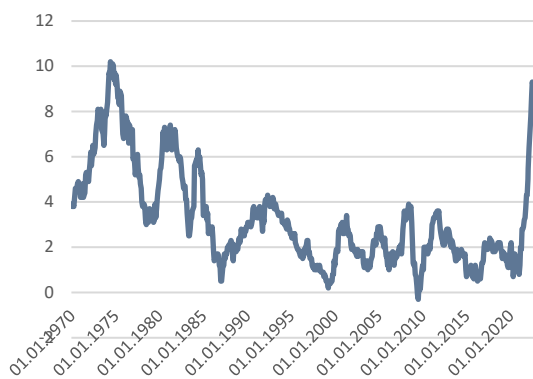
Quelle: Statistik Austria, Wifo-Konjunkturprognose, eigene Berechnungen

Der massive Anstieg der Inflation hat bereits im August des Vorjahres begonnen und hat mittlerweile historische Dimensionen erreicht (Abb. 2). Lediglich Mitte der 1970er Jahre waren vergleichbare (und leicht höhere) Inflationsraten in den zurückliegenden 50 Jahren zu verzeichnen. Auslöser des Anstiegs der Inflation war zweifellos der Anstieg der globalen Rohstoff- und Energiepreise im Zuge der dynamischen Nachfrage-Entwicklung nach Überwindung der Covid-Pandemie.

Hierzu ist zu bemerken, dass der Anstieg der Rohstoff- und Energiepreise - entgegen gehegter Hoffnungen - ein längerfristiges Phänomen darzustellen scheint. Auf der Angebotsseite wurden während der Pandemie aufgrund der schwachen Nachfrageentwicklung weltweit die Kapazitäten und Lagerhaltungen zurückgefahren. Diese Kapazitäten fehlen nun in der aktuell kräftigen Konjunktur und sind nur mittelfristig, d.h. bis Mitte dieses Jahrzehnts wieder herstellbar. Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren keine dämpfenden Impulse von Seiten der Importpreise für Rohstoffe und Energie zu erhoffen sind. Der Ukraine-Krieg mit den Folgewirkungen für das Energieangebot insbesondere für Europa hat die ohnedies prekäre Lage schließlich zu einer krisenhaften Entwicklung entfacht.

Die Inflationsrate liegt gegenwärtig bei 9,3 %. Alarmierend im Vorjahresvergleich ist dabei, dass bereits im vorigen August eine Inflationsrate von 3,2 % gemessen wurde, der schon damals bestehende Niveaueffekt also offensichtlich nicht dämpfend wirkt. Weiters ist festzustellen, dass sich der Preisauftrieb verbreitet und verfestigt hat. Von den 12 Hauptgruppen des VPI-Warenkorbs liegen aktuell 10 zum Teil deutlich über dem Inflations-Zielwert von 2 %.

Abbildung 2: Monatliche Inflationsrate (Prozentueller Anstieg des VPI gegenüber dem Vorjahresmonat) in Österreich 1970-August 2022



Quelle: Statistik Austria

Für das Jahr 2023 muss davon ausgegangen werden, dass weiterhin keine merkbare Dämpfung des Preisauftriebs stattfinden wird: Von Seiten der Energie- und Rohstoffpreise ist keine Entspannung in Sicht, das Nachziehen der Lohnkosten wird den Preisauftrieb verstärken.

Lohnverhandlungen und die drohende Preis-Lohn-Spirale

Die Herbstlohnrunde 2022 steht aufgrund der Rahmenbedingungen vor einer historischen Herausforderung. Es gilt einerseits einen produktivitätsorientierten Lohnabschluss zu bewerkstelligen, der die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen stärkt und andererseits eine weiter verstärkte Beschleunigung des Preisauftriebs zu verhindern.

Die Lohnrunden in Österreich folgen dabei traditionell einer Formel, nach welcher der Anstieg der Löhne aus zwei Grundlagen gespeist wird: Erstens erfolgt eine Abgeltung der Inflationsrate der unmittelbar zurückliegenden 12 Monate. Zweitens wird dieser Wert um den Anstieg der realen Produktivität in der jeweiligen Branche erhöht.

Dieses Vorgehen unterstützt unter stabilen Rahmenbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit und Stabilität der österreichischen Volkswirtschaft und hat sich im historischen Zeitablauf gut bewährt.

In der aktuellen Ausnahmesituation erreicht dieses Lohnbildungsmodell allerdings seine Grenzen: aktuell beträgt der Wert der Inflationsabgeltung (von September 2021-August 2022) 6,3 %. Ein moderater Lohnabschluss der Herbstlohnrunde wird folglich bei einer Erhöhung der Kollektiv- und Ist-Löhne von mindestens 7 % zu liegen kommen.

Ein Abschluss in dieser Höhe hat jedoch unmittelbar ungewollte Folgewirkungen. Die Lohnbildungsformel geht von der Annahme aus, dass die Unternehmen den Anstieg der Lohnkosten (abzüglich des Produktivitätswachstums) entsprechend in die Preise weitergeben. Dies ist in einem stabilen Umfeld unproblematisch, da es zur Stabilisierung der Inflationsrate beiträgt.

In der aktuellen Situation bedeutet dies jedoch, dass die Unternehmen durch die Weiterwälzung der erhöhten Lohnkosten in die Preise zu einer Verfestigung bzw. Beschleunigung der derzeit bereits inakzeptabel hohen Inflation beitragen. Sind die Unternehmen nicht in der Lage ihre Kosten in die Preise überzuwälzen, impliziert dies einen signifikanten Rückgang des Betriebsüberschusses. In der gegenwärtigen Situation kann allerdings

davon ausgegangen werden, dass die Unternehmen keine Schwierigkeiten haben werden, die Preise im erforderlichen Ausmaß anzupassen.

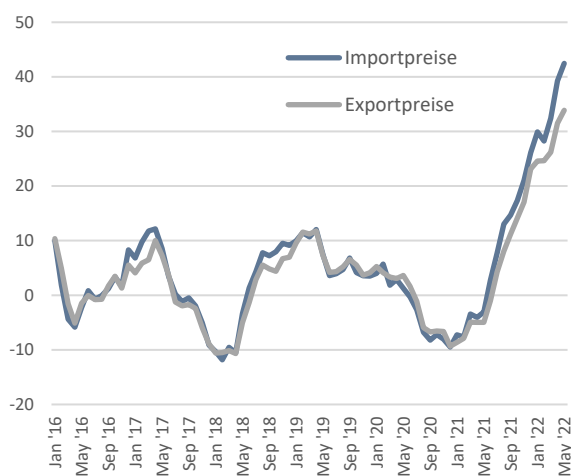
In Abbildung 3 ist die Entwicklung der Import- und Exportpreise dargestellt. Die massive Beschleunigung der Importpreise seit 2021 hat wesentlich zum hohen Preisauftrieb in Österreich beigetragen. Im Mai 2022 lag die Wachstumsrate der Importpreise bereits über 40 %.

Auffällig ist, dass auch die Exportpreise der österreichischen Unternehmen – wenn auch mit kleiner Zeitverzögerung - nachgezogen haben. Das Wachstum der Exportpreise lag im Mai bereits über 30 %. Die Unternehmen haben offensichtlich keine Schwierigkeiten den erfahrenen Kostenauftrieb an ihre Kund*innen bzw. an die Konsument*innen weiterzugeben.

Lohnkosten sind ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskosten. Die Lohnverhandlungen sind dabei ein Ausgangspunkt und Faktor, der die Weitergabe der Lohnkosten in die Preise bestimmt. Der Effekt für die Konsument*innen ist allerdings folgender: Durch den nominellen Anstieg ihrer Lohneinkommen können die Beschäftigten den Konsum der teureren Güter finanzieren.

Für die Arbeitnehmer*innen hat diese Automatik der Lohnkostenweitergabe jedoch die höchst unbefriedigende Konsequenz, dass scheinbar üppige Lohnzuwächse durch den folgenden Preisauftrieb rapide entwertet werden.

Abbildung 3: Monatliche Wachstumsrate der Importpreise und Exportpreise (im Vergleich zum Vorjahresmonat in Prozent) des österreichischen Warenhandels



Quelle: Eurostat

Die Arbeitnehmer*innen befinden sich in Zeiten hoher Inflation somit in der frustrierenden Situation einer Jagd nach einer nicht erreichbaren Karotte. Selbst ein höherer Lohnabschluss wird zu keiner zusätzlichen Steigerung der Realeinkommen führen, weil die Inflation im gleichen Maße mitsteigt.

Wird der Lohnbildungsprozess in Österreich aktuell gemäß der traditionell bewährten Formel fortgeführt, wird die Preis-Lohn-Spirale unausweichlich und dauerhaft in Gang gesetzt. Der hohe Anstieg der Löhne führt automatisch zu einem weiteren Anstieg der Inflation. Die Reallöhne stagnieren im günstigsten Fall, oder gehen sogar weiter zurück. Im Folgejahr werden erhöhte Lohnabschlüsse den Prozess verfestigten oder (wahrscheinlicher) den Trend zu steigender Inflation fortsetzen.

Der Lösungsvorschlag zur Überwindung der Preis-Lohn-Spirale

Es darf davon ausgegangen werden, dass dieses skizzierte Szenario zu für alle Beteiligten wenig attraktiven Ergebnissen führt. Die Arbeitnehmer*innen leiden unter der Entwertung der Kaufkraft ihrer Einkommen, die Arbeitgeber*innen drohen mittel- bis langfristig an Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren.

Es gibt jedoch einen Ausweg aus dem bestehenden Dilemma. **Der Lösungsvorschlag geht von folgenden Hypothesen und Annahmen aus:**

- die Senkung der Inflation ist ein gemeinsames Anliegen der Tarifparteien
- eine Rückführung der Inflation ist frühestens im Jahr 2024 realistisch
- die Eindämmung des Preisauftriebs bedarf eines solidarischen Aktes und erfordert die Bereitschaft zu Investitionen von Seiten beider Tarifpartner
- aufgrund der erlittenen Reallohnverluste bedarf es einer Kaufkraftstärkung der Arbeitseinkommen

Der Lösungsvorschlag hat folgende Elemente:

- entscheidend ist, dass der Lohnabschluss für zwei Jahre (und nicht wie üblich nur für ein Jahr) abgeschlossen wird;
- der Lohnabschluss 2022 liegt deutlich über jenem Wert, der bei einem einjährigen Abschluss erzielt werden würde

- im Folgejahr (2023) wird keine weitere Erhöhung vorgenommen (eventuell kann eine ausgleichende Einmalzahlung vereinbart werden)
- die Unternehmen geben nur einen Teil der Lohnkostensteigerungen in die Preise weiter

Der Vorschlag impliziert, dass die Unternehmer in einem ersten Schritt zukünftige Kaufkraftverluste der Arbeitnehmer*innen vorfinanzieren. Die Unternehmer verzichten weiters freiwillig bzw. sind durch Wettbewerbsdruck gezwungen nur einen Teil der Kostensteigerungen auf die Preise überzuwälzen. Damit wird gewährleistet, dass die Inflation im Jahr 2023 nicht zusätzlich erhöht wird. Die Unternehmen verzichten damit auf einen Teil des möglichen Betriebsüberschusses in diesem Jahr. Die Arbeitnehmer*innen profitieren von der Stärkung ihrer Kaufkraft und vermeiden damit einen möglichen neuerlichen Reallohnverlust im kommenden Jahr.

Im Gegenzug verzichten die Arbeitnehmer*innen auf eine nachhaltige Lohnerhöhung im zweiten Jahr (2023).

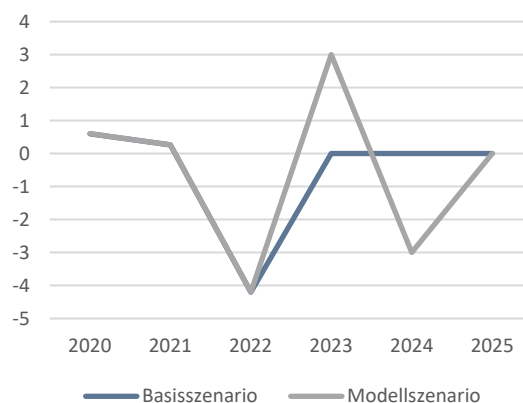
Dies impliziert einen vorübergehenden Reallohnverlust, der eventuell mit einer Einmalzahlung kompensiert werden könnte. Die Unternehmen profitieren im zweiten Jahr von der kostenseitigen Entlastung und können von einer Erhöhung der Preise Abstand nehmen, was die Reallohnentwicklung der Arbeitnehmer fördert.

Für die Preisentwicklung hätte dieses Vorgehen die positive Konsequenz, dass der ohnedies starke Preisaufrtrieb im Jahr 2023 lohnseitig nicht weiter angefacht werden würde, und somit im Jahr 2024 eine deutliche Rückführung der Inflation ermöglicht wird.

Dieses Szenario wird durch einen zeitlichen Einkommensabtausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erreicht. Die Unternehmen verzichten auf Gewinne im ersten Jahr, die Arbeitnehmer*innen auf Lohneinkommenszuwächse im Folgejahr. Entscheidend ist jedoch, dass die Realinkommen beider Tarifparteien durch dieses Vorgehen nicht beeinträchtigt werden.

In Abbildung 4 und Abbildung 5 werden die Reallohn- und Inflationsentwicklung für beide Szenarien (Basis = Lohnverhandlung nach traditionellem Model, Modellszenario = Lohnverhandlung für 2 Jahre) zusammenfassend graphisch dargestellt.

Abbildung 4: Entwicklung des Reallohnwachstums bei Modellszenario im Vergleich zu Basisszenario

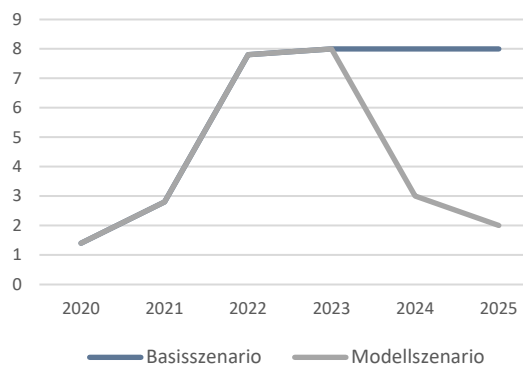


Quelle: eigene Berechnungen

Zu beachten ist dabei, dass es sich um eine stilisierte und vereinfachte, beispielhafte Darstellung der Lohn- und Inflationsentwicklung handelt. Selbstverständlich wird die Preisentwicklung für eine kleine offene Volkswirtschaft wie Österreich in hohem Maß von der Preisentwicklung in den Haupthandelspartnerländern durch die Importpreise mitbestimmt. Ebenso werden keine Prognosen über die Produktivitätsentwicklung und die Verteilung der Produktivitätsgewinne getätigt. Im Basisszenario ist etwa das Produktivitätswachstum auf null gesetzt. Die wesentlichen Wirkungsmechanismen werden jedoch in den Abbildungen verdeutlicht.

In Abbildung 4 ist das Reallohnwachstum für die Beschäftigten bis 2025 beispielhaft dargestellt. Die Wirkungsweise des zweijährigen Lohnverhandlungsvorschlags (Modellszenario) führt zu einem kräftigen Reallohnwachstum im Jahr 2023, welches durch einen Reallohnverlust im Folgejahr ausgeglichen wird.

Abbildung 5: Entwicklung der Jahresinflation in Österreich im Modellszenario gegenüber Basisszenario



Quelle: eigene Berechnungen

Während für die Arbeitnehmer*innen das reale Gesamteinkommen über beide Perioden unverändert bleibt, sind die Konsequenzen für die Entwicklung der Inflationsrate (Abb. 5) gravierend. Während im Basisszenario die Inflation auf dem hohen Niveau verharrt, sinkt sie im Modellszenario rasch und deutlich ab.

Grund: Da die Unternehmen im zweiten Jahr keine (nominellen) Lohnkostensteigerungen in

die Preise überwälzen müssen, verringert sich der Preisauftrieb wieder auf ein langfristig verträgliches Niveau.

Konklusion: Die demnächst angesetzte Herbstlohnrunde bietet somit eine neue Gelegenheit in der langjährigen Tradition der österreichischen Sozialpartnerschaft einen wichtigen Beitrag zur makro-ökonomischen Stabilisierung zu leisten.

Literatur

- Brandl, B., Traxler, F., (2008): Das System der Lohnführerschaft in Österreich: Eine Analyse der empirischen Relevanz. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 34. Jahrgang, 2008, Heft 1.
- Calmfors L., Driffill J. (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy* 3(6), 13-61.
- Garcia J.,R., Sorolla V., (2016): The Calmfors-Driffill Hypothesis with Labour Market Frictions and Regulated Goods Markets. *Barcelona GSE Working Paper Series no.889*, Barcelona.
- Jimeno, J.,F., Carlos, T., (2013): Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment. *European Economic Review*, Elsevier, vol. 59(C), 63-79.
- Krugman, Paul (1994): Competitiveness: a dangerous obsession, in: Krugman, Paul (1997): *Pop Internationalism*. The MIT Press, Cambridge [MA] und London
- Krugman, Paul, Maurice Obstfeld und Marc Melitz (2015): *International Economics: Theory and Policy* [10. Aufl.]. Harlow, Pearson
- Leibrecht, M., Rocha-Akis, S., (2014): Sozialpartnerschaft und makroökonomische Performance. *Wifo Monatsberichte*, 2014, 87(8), 555-567.
- Mesch, M., (2015): Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 41. Jahrgang (2015), Heft 4, 593-599
- Myrdal, Gunnar (1957): *Economic Theory and Under-Developed Regions* [dt. Aufl. 1974]. Frankfurt am Main, Fischer Taschenbuch Verlag
- Pastor T., Shorman A. (2018): Calmfors and Driffill Revisited: Analysis of European Institutional and Macroeconomic Heterogeneity. *Sciences PO ofce Working Paper no.33*, ofce Paris.
- Pugel, Thomas A. (2012): *International Economics* [15. Aufl.]. New York, McGraw-Hill
- Statistik Austria (2018): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Hauptergebnisse*. Wien, Statistik Austria

Herausgeber: WPZ Research GmbH, Mariahilfer Straße 115/16, 1060 Wien, www.wpz-research.com

Die WPZ Research GmbH ist ein unabhängiges und eigenständiges Forschungsinstitut, das den Transfer von der Grundlagen- und angewandten Forschung in die wissenschafts- und wirtschaftspolitische Praxis unterstützt. WPZ Research soll vor allem dazu beitragen, evidenzbasierte Politikberatung in den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung und Innovation weiter auszubauen.

© WPZ Research GmbH, Wien, 2022