

Die Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Pr  
ohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-L  
eis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Pr  
Preis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn  
Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Prei  
n-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-L  
eis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohr  
Preis-Lohn-Preis-Lohn-Preis-L  
hn-Preis-Lohn-Preis-Lohn-Pre  
-Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn  
Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lohn  
is-Lohn-Preis-Lohn-Preis-Lo  
Lohn-Preis-Lohn-Preis-Loh  
reis-Lohn-Preis-Lohn-Preis  
Preis-Lohn-Preis-Lohn-Pre  
eis- **Lohn-Preis-Spirale**

19. September 2022

Ein Policy Brief der



**Agenda**  
Austria

## Einleitung

Demnächst beginnen die Herbstlohnrunder, und das jährliche Ritual der Sozialpartner dürfte heuer besonders spannend werden. Die Inflation lag zuletzt bei über neun Prozent. Entsprechend hoch sind nun die Forderungen der Gewerkschaften. Droht nun die gefürchtete Lohn-Preis-Spirale? Oder kann man sie entspannt ins Reich der Legenden verweisen?

Wenn alles teurer wird, müssen die Einkommen mitziehen, sonst verlieren Österreichs Arbeitnehmer an Kaufkraft. Die Gewerkschaften haben bereits angekündigt, Reallohnverluste keinesfalls zu akzeptieren. Aufseiten der Arbeitgeber versteht man dieses Argument, bangt aber zugleich um die eigene Wettbewerbsfähigkeit.

Dass die Sozialpartner einen für beide Seiten erträglichen Kompromiss aushandeln, ist allerdings noch an einer weiteren Front von Bedeutung. Sollten die Löhne so stark steigen, dass die Unternehmen im Gegenzug ihre Preise erhöhen müssen, könnte das den Beginn einer sogenannten Lohn-Preis-Spirale markieren. Die Inflation würde sich dann gleichsam verselbständigen und immer wieder neu Schwung aufnehmen. Massive Interventionen der Europäischen Zentralbank (EZB) müssten folgen. Auf die Teuerungswelle hatte die EZB zunächst bekanntlich nur zaghaft reagiert. Die schweren Geschütze wollten die Währungshüter erst einsetzen, wenn es Anzeichen für Zweitrundeneffekte gebe, hieß es in Frankfurt. Diese Bedingung wäre im Fall einer Lohn-Preis-Spirale erfüllt. Weitere Zinserhöhungen wären dann unausweichlich. Das hätte gravierende Konsequenzen für die Konjunktur und die Schuldentragfähigkeit einiger Euroländer.

Die Lohn-Preis-Spirale ist also kein akademisches Konstrukt, sondern eine ganz reale Gefahr. Wir haben untersucht, wie nahe Europa einem solchen Szenario bereits gekommen ist und was jetzt noch getan werden könnte, um die Situation zu entschärfen. Unser Fazit in Kurzform: Noch dreht sich die Lohn-Preis-Spirale zwar nicht, weil viele Löhne im laufenden Jahr noch nicht angepasst wurden. Dass sie nach der Herbstlohnrunde Fahrt aufnimmt, ist allerdings absolut denkbar. Einige Indizien sprechen dafür.

### „Battle of the mark-ups“:

#### Wie die Lohn-Preis-Spirale entsteht

Der spätere Chef des Internationalen Währungsfonds (IWF) Olivier Blanchard charakterisierte 1986 die Lohn-Preis-Spirale sehr treffend als „battle of the mark-ups“, also einen Wettbewerb um Preisaufläge. Wenn

die Wirtschaft boomt und die Gewinne sprudeln, wollen die Arbeitnehmer einen Teil des Kuchens für sich. Da sie in dieser Phase über eine gute Verhandlungsposition verfügen, gelingt es ihnen, Reallohnzuwächse auszuhandeln. Dadurch steigt ihre Kaufkraft, was die Konjunktur noch weiter antreibt. Die Unternehmen wollen zugleich ihre Gewinnspannen erhalten und erhöhen die Preise. In der nächsten Runde müssen dann wieder die Arbeitnehmer höhere Löhne verlangen, um ihre Kaufkraft zu bewahren und so weiter.

Da es sich um einen wechselseitigen „battle of the mark-ups“ handelt, ließe sich das gegenseitige Aufschaukeln von Löhnen und Preisen schnell beenden, wenn eine der beiden Seiten zurückstecken und die Kosten der Inflation auf sich nehmen würde: Entweder die Unternehmen zahlen höhere Löhne aus der eigenen Tasche, ohne die Preise weiter zu erhöhen. Oder die Arbeitnehmer schlucken die Teuerung, ohne höhere Löhne zu fordern. Eine Lohn-Preis-Spirale dreht sich also bis einer nachgibt oder alle gemeinsam in die Rezession rutschen. Solange die Lohn-Preis-Spirale aber nicht aus dem Ruder läuft, hat sie eine überaus nützliche Funktion, da sie Kaufkraft und Gewinne ansteigen lässt und damit Aufschwungphasen verlängern kann.<sup>1</sup> Sie verhindert außerdem, dass eine der beiden Marktseiten den ganzen Kuchen für sich bekommt. Dieser Prozess muss jedoch moderiert werden. Gerät er außer Kontrolle, dann steigt die Inflation über einen langen Zeitraum an, obwohl der ursprüngliche Teuerungsschock schon gar nicht mehr wirkt. Im aktuellen Fall würde das bedeuten, dass die Inflation weiter hoch bleibt, obwohl die Energiepreise schon wieder sinken.

An dieser Stelle wird oft der Einwand erhoben, nicht die Löhne zögen die Preise nach oben, sondern es laufe umgekehrt: Höhere Preise führten zu höheren Löhnen. Man könne doch nicht die Gewerkschaften für die Teuerung verantwortlich machen. Die Lohn-Preis-Spirale gebe es nur im Lehrbuch, aber nicht in der realen Welt. Und wenn überhaupt, dann müsse sie Preis-Lohn-Spirale genannt werden, heißt es.

Das ist grundsätzlich richtig. In der Praxis löst nicht die Lohn-Preis-Spirale die Inflation aus; sie folgt ihr nur auf dem Fuß. Auch in Österreich waren es kaum je die Löhne, die in erster Instanz die Preise trieben. Bei der langfristigen Betrachtung (Abbildung 1) zeigt sich, dass die Lohnentwicklung der Inflation hinterherläuft. Der

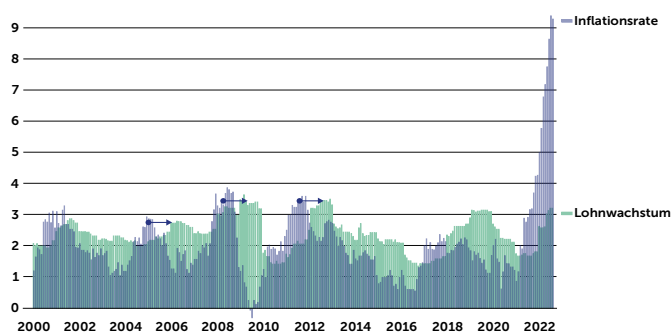
<sup>1</sup> Vgl. z.B. Kandil (2007).

statistische Zusammenhang zwischen beiden Kurven ist dann am stärksten, wenn man die Inflationszeitreihe um ungefähr ein Jahr nach rechts verschiebt. Das ergibt Sinn, da Lohnverhandlungen in der Regel einmal jährlich die Teuerung ausgleichen. Daher ist es völlig zulässig – je nach Geschmack –, den Begriff Preis-Lohn-Spirale zu verwenden. Tatsächlich macht es aber keinen Unterschied, welchen Namen man wählt. Das Problem besteht darin, dass die zwei Variablen – Preise und Löhne – einander immer wieder zu neuen Höhenflügen anstacheln. Die Betonung liegt auf „Spirale“.

Abb. 1: Entwicklung von Löhnen und Inflation seit 2000

### Löhne reagieren auf die Inflation der Vergangenheit

– Nominallohn- und Preisentwicklung in Österreich, jeweils in Prozent zum Vorjahresmonat



Quellen: Eigene Berechnungen, Statistik Austria.

Anmerkung: Die Löhne reagieren auf die Inflation des vergangenen Jahres. Auf höhere Inflationsraten – z.B. 2005, 2008 oder 2011 – folgen meist etwa ein Jahr später stärkere Lohnerhöhungen.



Wie diese Grafik ebenfalls zeigt, gab es in den vergangenen 20 Jahren in Österreich keine ausgeprägten Lohn-Preis-Spiralen. Im langjährigen Schnitt pendeln beide Zeitreihen um einen Mittelwert von etwa zwei Prozent. Erst zuletzt schoss die Inflationsrate auf über neun Prozent. Man wird sehen, ob auch die Löhne einen solchen Sprung vollziehen müssen. Selbst das wäre noch zu verkraften, wenn beide Kurven danach wieder nach unten weisen. Allerdings besteht das Risiko, dass dem nicht so sein wird. Eine sich beschleunigende Lohn-Preis-Spirale lässt sich derzeit nicht ausschließen.

### Die Lohn-Preis-Spirale der 1980er-Jahre

In wirtschaftlich normalen Jahren ist die Lohn-Preis-Spirale kaum ein Thema. Nur wenn galoppierende Inflationsraten und andere ungünstige Rahmenbedingungen zusammenkommen, kann die Entwicklung außer Kontrolle geraten.

Am besten lässt sich die heutige Situation mit den 1970er-Jahren in den USA vergleichen: Noch in den 1960ern hatte die US-Politik umfassende Ausgabenprogramme aufgelegt – nicht zuletzt im Zuge des Vietnamkriegs. Die damals noch nicht politisch unabhängige US-Notenbank Federal Reserve hielt trotz beginnender Inflationstendenzen bereitwillig die Zinsen niedrig. Dann kam der Ölpreisschock und – wie heute – traf ein verknapptes Angebot auf eine durch Staat und Notenbank angeheizte Nachfrage. Die Teuerung ging durch die Decke. Jahrelang stachelten sich daraufhin Löhne und Preise gegenseitig an. Die Inflation breitete sich auch nach Europa aus. Schließlich setzten die Notenbanken mit massiven Zinserhöhungen dem Spuk ein Ende und schickten die Welt in die Rezession, konnten damit aber auch die Inflation auf ein moderates Niveau zurückzudrängen.

Autoren der EZB haben gezeigt, dass in den 1980er-Jahren – wie oben angemerkt – Löhne und Gewinne gemeinsam die Preise trieben.<sup>2</sup> Erst nach mehreren Jahren kam die Lohn-Preis-Spirale zum Erliegen. Der eigentliche Ölpreisschock lag da schon lange zurück.

### Günstige Bedingungen für eine ungünstige Entwicklung

Vier Indizien deuten darauf hin, dass eine Lohn-Preis-Spirale bevorstehen könnte.

#### Indiz 1: Die Inflationserwartungen sind unverändert hoch.

Löhne werden nicht rückwirkend, sondern meist für die kommenden ein bis zwei Jahre verhandelt. Zwar betonen Arbeiterkammer und Gewerkschaften in diesem Zusammenhang regelmäßig, dass sie nur die Inflation des letzten Jahres zur Grundlage ihrer Verhandlungen machen werden. Abbildung 1 scheint das zu bestätigen – zumindest für die Vergangenheit. Rainer Wimmer von der Gewerkschaft PRO-GE stellte aber zuletzt im Ö1-Morgenjournal klar, seine Gewerkschaft werde „si-

<sup>2</sup> Vgl. Battistini et al. (2022).

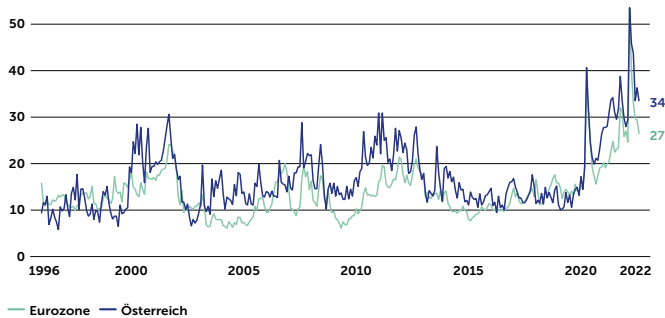
cher nicht unter dieser Inflationsrate abschließen, sondern im Gegenteil, wir werden einen Reallohnzuwachs verhandeln.“

Es ist für die Verhandler daher wichtig, vorab eine Annahme über die zu erwartende Teuerung zu treffen. Die Unternehmen müssen wissen, wie sich die Kosten für Vorprodukte entwickeln und wie viel Spielraum sie bei ihren eigenen Preisen haben werden. Die Arbeitnehmer müssen hingegen sicher sein können, dass sie mit dem ausgehandelten Lohn bis zur nächsten Lohnrunde auskommen, wenn die Konsumentenpreise bis dahin wie erwartet steigen.

Abb. 2: Inflationserwartung für die nächsten zwölf Monate

### Inflationserwartungen für die nächsten zwölf Monate

– Anteil der Befragten, die für die Zukunft noch stärkere Preissteigerungen als im Vorjahr erwarten, in Prozent



Quelle: Europäische Kommission.



In den letzten Jahrzehnten konnte man in Österreich stets davon ausgehen, dass die Inflationsraten nicht über zwei Prozent liegen würden; das Inflationsziel der EZB war glaubwürdig und fungierte als Anker für die Inflationserwartungen. Gemäß der Benya-Formel<sup>3</sup> haben die Gewerkschaften stets nur die rollierende Inflation der Vergangenheit (plus Produktivitätsentwicklung) als Verhandlungsergebnis angestrebt. Über die Inflation der Zukunft musste man sich keine Sorgen machen. Entsprechend moderat blieben die Lohnabschlüsse. Doch wie stark können sich die Gewerkschaften an die Benya-Formel binden, wenn für das kommende Jahr weiter von hohen Teuerungsraten auszugehen ist? In Österreich erwartete selbst im August ein Drittel der Befragten noch schneller steigende Preise als im Vorjahr (Abbildung 2). In einem solchen Szenario wird die sich selbst erfüllende Prophezeiung der Lohn-Preis-Spirale immer wahrscheinlicher. Nicht die Inflationsraten an sich sind dann das Problem; gefährlich wird es, wenn

<sup>3</sup> Benannt nach dem ehemaligen Präsidenten des österreichischen Gewerkschaftsbundes Anton Benya.

die EZB auch die Inflationserwartungen nicht mehr einfangen kann und die Gewerkschaften vorausschauend auf höheren Abschlüssen bestehen müssen. Das ist der zentrale Unterschied zu den Lohnverhandlungen der letzten Jahrzehnte.

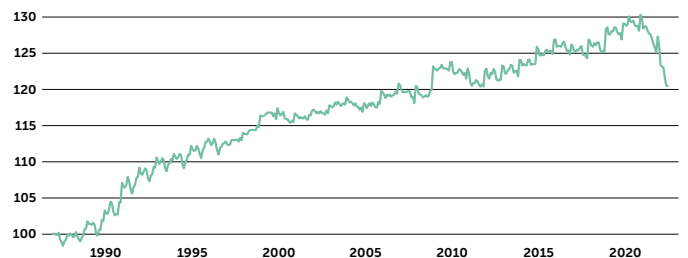
### Indiz 2: Der Arbeitskräftemangel treibt die Löhne zusätzlich an.

Mit einer Lohn-Preis-Spirale ist vor allem dann zu rechnen, wenn die hohen Inflationserwartungen zu Lohnabschlüssen führen, die über die Teuerung und die Produktivitätszuwächse des vorangegangenen Jahres hinausgehen.<sup>4</sup> Insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer versuchen wollen, nicht nur die jüngsten Kaufkraftverluste auszugleichen, sondern sich gleichzeitig vor künftigen Inflationsüberraschungen zu schützen. Normalerweise sind die Reallohne in Österreich in den letzten Jahrzehnten sehr gleichmäßig gewachsen, wie Abbildung 3 zeigt.

Abb. 3: Reallohnindex

### Wie sich die Reallohne entwickelt haben

– Entwicklung der kaufkraftbereinigten Tariflöhne (Jänner 1987 = 100)



Quellen: Eigene Berechnungen, Statistik Austria.



Der starke Knick am aktuellen Rand rührt daher, dass die Preise im laufenden Jahr stark gestiegen sind, die Löhne aber noch nicht angeglichen wurden. Das wird nun die Aufgabe der bevorstehenden Lohnverhandlungen sein. Doch die derzeit starke Verhandlungsmacht aufseiten der Beschäftigten könnte dazu führen, dass die Abschlüsse nicht nur zu einer Angleichung führen, sondern deutlich höher liegen. Immerhin ist die Nachfrage nach Arbeitskräften derzeit so groß und das Angebot so knapp wie kaum je zuvor.

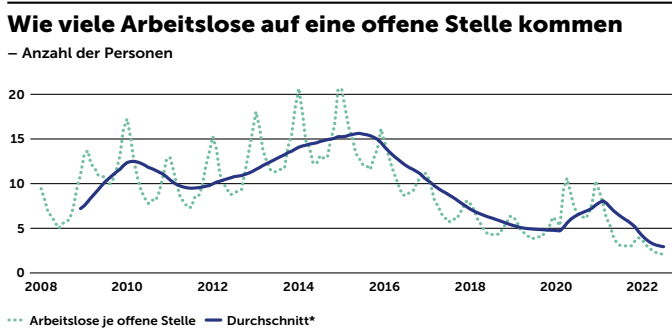
In der US-Wirtschaft bestehen seit der Corona-Pandemie ganz ähnliche Probleme. Larry Summers – ehemaliger Finanzminister unter Bill Clinton – befürchtet,

<sup>4</sup> Vgl. Boissay et al. (2022).

dass die Beschäftigung nur noch über eine erhöhte Erwerbsbeteiligung zunehmen könne – und diese sei vor allem über Einkommenssteigerungen darstellbar.<sup>5</sup> Er geht daher davon aus, dass künftig viel Inflationsdruck vom Arbeitsmarkt kommen wird.

Auch in Österreich ist die Lage auf dem Arbeitsmarkt derzeit sehr angespannt. Im Juni gab es 140.000 beim Arbeitsmarktservice (AMS) vorgemerkte offene Stellen, so viele wie noch nie. Die tatsächliche Zahl dürfte noch deutlich darüber liegen, da nicht alle Job-Offerte an das AMS übermittelt werden. Für Ende Juni schätzte AMS-Chef Johannes Kopf die Zahl der offenen Stellen auf rund 250.000.<sup>6</sup> Die Zahl der Arbeitssuchenden (inklusive Schulungsteilnehmer) liegt hingegen bei nur 300.000; das ist der niedrigste Wert seit zehn Jahren. So kommen in Österreich derzeit auf jede beim AMS registrierte offene Stelle nur rund zwei Arbeitslose.

Abb. 4: Arbeitslose je offene Stelle



### Indiz 3: Preiserhöhungen werden bei hoher Inflation schneller weitergegeben.

In Zeiten mit geringer Inflation und hoher Konkurrenz können Unternehmen steigende Preise für Vorleistungen nicht einfach an ihre Kunden weitergeben. Sie suchen sich lieber billigere Lieferanten oder versuchen, in der Produktion einzusparen, statt Kunden an Mitbewerber zu verlieren. Wenn Unternehmer damit rechnen, dass die Preise ohnehin bald wieder sinken, werden sie kurzfristig auch ihre Gewinnmarge reduzieren.

Ist die Inflationserwartung jedoch so hoch wie jetzt, versuchen Unternehmen, die Preise so schnell wie möglich zu erhöhen. Das umso mehr, wenn das An-

gebot die Nachfrage nicht decken kann. Häufig wird in diesem Zusammenhang von Spekulation oder dem schnellen „Körpergeld“ gesprochen. Zweifellos gibt es Anbieter, die gar keine höheren Kosten haben und dennoch die Preise anheben. Vielen Unternehmen bleibt aber gar nichts anderes übrig, als ihre Inflationserwartungen einzukalkulieren, weil sie sich oft selbst an langfristige Verträge zu vereinbarten Preisen binden müssen und es sich nicht leisten können, von weiter steigenden Preisen überrascht zu werden. Der Wettbewerb kann diese Entwicklung nicht abbremsen, da alle Unternehmen in der gleichen Situation sind.

Auch in der Eurozone gibt es Anzeichen, dass steigende Arbeitskosten bei hohen Inflationsraten stärker weitergegeben werden als in Zeiten unterdurchschnittlicher Inflation.<sup>7</sup> Derzeit erwarten Unternehmen zudem, dass die EZB die Zinsen erhöhen muss und sich somit die Kreditbedingungen verschlechtern werden. Daraus ergeben sich negative Auswirkungen auf zukünftige Gewinne, die mit höheren Preisen kompensiert werden sollen. Hinzu kommt die allgemein hohe ökonomische Unsicherheit, die dazu führt, dass Unternehmen Lohnerhöhungen nicht einfach abfedern wollen. Agustín Carstens – Chef der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) in Basel – hat gezeigt, dass sich die jüngsten Lohnerhöhungen in den Industrieländern schon deutlich stärker in der Preisentwicklung niederschlagen, als das in den letzten Jahren der Fall war. Er leitet daraus die Sorge ab, dass uns die Inflation wieder länger begleiten könnte.

### Indiz 4: Leitbranchen preschen mit kräftigen Lohnerhöhungen vor.

Im Hinblick auf eine beginnende Lohn-Preis-Spirale müssen bestimmte Branchen genauer beobachtet werden als andere. Wie unterschiedlich einzelne Branchen auf die gesamte Lohnentwicklung wirken, zeigt Abbildung 5 anhand der Entwicklung der Tarifföhne in Österreich seit 2016, jeweils für die Industrie, den Handel und insgesamt. Man erkennt deutlich, dass die Lohnrunden in der Industrie eine wegweisende Funktion für den Rest der Wirtschaft haben. Die Lohnverhandlungen in der Industrie finden überwiegend im Frühjahr und im Herbst statt. Alle anderen Sektoren ziehen dann nach; deren Abschlüsse sind aber fast nie höher als jene in der Industrie. Ganz anders sieht die Situation im Handel aus. Dort wird am Jahresende ver-

<sup>5</sup> Vgl. Domash und Summers (2022).

<sup>6</sup> Vgl. <https://kurier.at/wirtschaft/ams-chef-kopf-der-tourismus-zahlt-zu-schlecht/402060844>.

<sup>7</sup> Vgl. Bobeica et al. (2019).

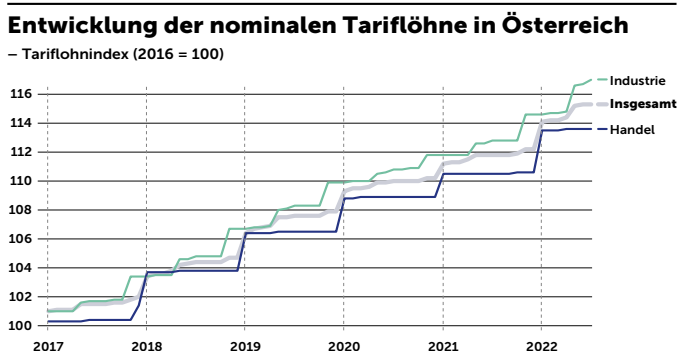
handelt; die Abschlüsse führen aber meist nur zu einer Annäherung an den Gesamtindex und überschreiten ihn nicht.

Die Kollektivvertragsverhandlungen in der Industrie treiben also die Lohnentwicklung, während die meisten anderen Branchen nur nachlaufen.<sup>8</sup> Schon im Frühjahr gab es hier hohe Abschlüsse und das Lohnwachstum war über den Sommer nicht so flach wie in den Vorjahren. Der Abstand zwischen den Tariflöhnen in der Industrie und jenen in anderen Branchen ist schon vor der aktuellen Herbstrunde ungewöhnlich hoch.

Die Industrie hat die Preise im laufenden Jahr bereits spürbar erhöht. Im (deutlich größeren) Dienstleistungssektor stiegen die Preise bislang aber weniger stark. Da dort aber wegen des allgemeinen Arbeitskräftemangels vergleichbare Lohnabschlüsse erzielt werden müssen, kann das ab nächstem Jahr einen erheblichen Druck auf die Dienstleistungspreise auslösen. Das wäre ein möglicher Einstieg in die Lohn-Preis-Spirale.

Übrigens: Die Tatsache, dass manche Sektoren – zum Beispiel die Industrie – nur relativ geringe Arbeitskostenanteile aufweisen, heißt nicht, dass Lohnerhöhungen dort nicht zu Preissteigerungen führen würden. Wichtiger scheint zu sein, wie stark der betreffende Sektor dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt ist, wie hoch die Lohnflexibilität ist, wie viel Personalflexibilität es gibt.<sup>9</sup>

Abb. 5: Entwicklung der nominalen Tariflöhne in Österreich



Quellen: Eigene Berechnungen, Statistik Austria.



## Handlungsempfehlungen

<sup>8</sup> Diese einfache Beobachtung lässt sich auch ökonomisch nachweisen (vgl. Boissay et al., 2022).

<sup>9</sup> Vgl. Bobeica et al. (2019).

— **Gewerkschaften und Arbeitnehmer sind nicht in der Verantwortung:** Es kann keinesfalls Aufgabe der Gewerkschaften oder der Arbeitnehmer sein, auf einen Teuerungsausgleich zu verzichten, um damit die Inflation nicht weiter zu befeuern. In Österreich verhandeln die Sozialpartner die Löhne. Sie müssen und können dabei auf geldpolitische Aspekte keine Rücksicht nehmen. Die Agenda Austria empfiehlt explizit nicht, dass die Arbeitnehmer die Kosten der Inflation tragen sollen.

— **Der Ball liegt weiterhin im Spielfeld der EZB:** Da die Lohn-Preis-Spirale letztlich ein monetäres Phänomen ist, kann sie nur durch die Notenbank eingebremst werden. Sie hat zwar die Zinswende bereits eingeleitet und ihre Anleihenkaufprogramme zumindest umgestellt. Ob diese ersten Schritte reichen, ist zu bezweifeln. Wichtig ist, dass die EZB zumindest glaubhaft macht, dass sie Inflationsraten nur bis zu einer bestimmten Höhe akzeptieren würde. Hätten die Banker noch die nötige Glaubwürdigkeit, würde vielleicht schon diese Absichtserklärung ausreichen – wie einst bei der „Whatever it takes“-Rede von Mario Draghi.

— **Besteuerung des Faktors Arbeit verringern:** Österreich ist ein Hochsteuerland. Vor allem Arbeit ist so hoch besteuert wie in kaum einem anderen Land im Euroraum. Gemessen an den Arbeitskosten haben Österreichs Arbeitnehmer die drittniedrigsten Nettolöhne in der industrialisierten Welt. Damit ist der finanzielle Anreiz, Arbeit aufzunehmen, in kaum einem anderen Land geringer. Eine Steuersenkung sollte aktuell vor allem die Mittelschicht entlasten, da sie überdurchschnittlich stark belastet ist. Wenn der Staat zumindest vorübergehend auf Einnahmen verzichtet, dann würden geringere Bruttolohnabschlüsse ausreichen, um die Arbeitnehmer für die Teuerung zu kompensieren. Die Abschaffung der kalten Progression geht in diese Richtung und sollte bei den anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen nicht vergessen werden. Zusätzlich sind die Arbeitskosten für die Arbeitgeber fast nirgendwo so hoch wie in Österreich. Das ist ein unhaltbarer Zustand. Die Arbeitskosten könnten für Unternehmen durch eine Halbierung der Abgaben zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) reduziert werden. Das würde die Arbeitskosten immerhin um 2,5 Milliarden Euro senken. So könnten die Arbeitgeber auch eine stärkere Lohnanpassung akzeptieren und müssten die Preise nicht weiter erhöhen.

— **Einmalzahlungen in Form von abgabenfrei-**

**en Teuerungsprämien sind besser als dauerhafte Lohnerhöhungen:** In normalen Zeiten ist Skepsis angebracht, wenn Arbeitgeber Einmalzahlungen statt Lohnerhöhungen anbieten, weil sie eine Verschlechterung der Konjunktur befürchten. Es gibt schließlich keinen Grund für Arbeitnehmer, das unternehmerische Risiko der Arbeitgeber zu tragen. Derzeit spricht aber viel für Einmalzahlungen: Ein großer Teil der Inflation wird von den Energiepreisen getrieben, die in absehbarer Zeit wieder sinken dürften. Das wird wohl noch nicht 2023 der Fall sein, aber hoffentlich danach. Bleiben die Löhne aber dauerhaft auf einem deutlich höheren Niveau, verliert Österreich an Wettbewerbsfähigkeit – vor allem gegenüber Weltregionen, in denen derzeit kaum Inflation herrscht, wie etwa China. Mit einer Kombination aus Lohnsteigerungen und Einmalzahlungen könnten Arbeitnehmer vollständig für die Teuerung entschädigt werden, die Wettbewerbsfähigkeit bliebe aber langfristig erhalten. Stellt sich heraus, dass die Energiekosten nicht wieder sinken, lassen sich die Einmalzahlungen jederzeit in dauerhafte Lohnerhöhungen umwandeln. Dafür sollte ein Automatismus vorgesehen werden. Die gesetzliche Grundlage für steuerfreie Teuerungsprämien bis jährlich 3.000 Euro in den Jahren 2022 und 2023 wurde mit § 124b Z 408 Einkommensteuergesetz bereits geschaffen.

— **Der Arbeitskräftemangel muss wirksam bekämpft werden:** Die Förderung bzw. Erleichterung von Wohnsitzwechseln könnte den regionalen Mismatch zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden verringern. Weiterbildungsangebote würden dazu beitragen, die Zahl der Mangelberufe zu reduzieren. Zudem sollten die Sanktionen verschärft werden, wenn Arbeitslose angemessene Jobangebote wiederholt ablehnen. Dafür wird in Zukunft eine bessere Abstimmung zwischen den Behörden und dem AMS nötig sein, damit Sanktionen beim Arbeitslosengeld nicht durch andere Sozialleistungen aufgefangen werden. Hier ist Dänemark vorbildlich: Das Land investiert viel in die Reintegration von Arbeitssuchenden. Werden zumutbare Jobs allerdings wiederholt abgelehnt, sind auch die Sanktionen entsprechend hart. Für Arbeitslose in Mangelberufen sollten außerdem die Zumutbarkeitsgrenzen ausgeweitet werden, um auch eine überregionale Vermittlung zu verbessern. Weiterhin wäre eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen durch den Ausbau der Kinderbetreuung dringend geboten. Das Gleiche gilt für eine Pensionsreform, die ältere Menschen länger in Beschäftigung hält. Das gesetzliche Pensionsantrittsalter sollte ab sofort jedes

Jahr zumindest um zwei Monate angehoben werden, bis ein Antrittsalter von 67 Jahren erreicht ist. Weitere Erhöhungen könnten an die Lebenserwartung gekoppelt werden, wie das bereits viele andere europäische Länder vormachen.

## Literatur

- Battistini, N., Grapow, H., Hahn, E., Soudan, M. (2022).** Wage share dynamics and second-round effects on inflation after energy price surges in the 1970s and today. ECB Economic Bulletin, Issue 5. Online verfügbar unter: [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.eb-box202205\\_02~e203142329.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.eb-box202205_02~e203142329.en.html) (abgerufen am 07.09.2022).
- Blanchard, O. J. (1986).** The wage price spiral. In: Quarterly Journal of Economics 101(3), 543–566.
- Bobeira, E., Ciccarelli, M., Vansteenkiste, I. (2019).** The link between labor cost and price inflation in the euro area. ECB Working Paper, No. 2235. Frankfurt a. M.: European Central Bank (ECB). Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.2866/894414> (abgerufen am 07.09.2022).
- Boissay, F., De Fiore, F., Igan, D., Pierres-Tejada, A., Rees, D. (2022):** Are major advanced economies on the verge of a wage-price spiral? BIS Bulletin, No. 53. Online verfügbar unter: <https://www.bis.org/publ/bisbull53.htm> (abgerufen am 07.09.2022).
- Carstens, A. (2022).** The return of inflation. Speech by Agustín Carstens (General Manager, Bank for International Settlements). Geneva: International Center for Monetary and Banking Studies, 5 April 2022. Online verfügbar unter: <https://www.bis.org/speeches/sp220405.pdf> (abgerufen am 07.09.2022).
- Domash, A., Summers, L. H. (2022).** How tight are U.S. labor markets. NBER Working Paper Series, No. 29739. Online verfügbar unter: <https://www.nber.org/papers/w29739> (abgerufen am 07.09.2022).
- Kandil, M. (2007).** The wage-price spiral: International evidence and implications. In: Journal of Economics and Business 59(3), 212–240.

**Agenda Austria**  
**Türkenstraße 25/1/10**  
**1090 Wien**  
**Austria**

**T +43 1 361 99 61-0**  
**office@agenda-austria.at**

**Herausgegeben von der Denkfabrik**



[www.agenda-austria.at](http://www.agenda-austria.at)

**Herausgeber**

Dr. Franz Schellhorn

**Autoren**

Dr. Jan Kluge  
Dr. Dénes Kucsera  
Heike Lehner, MA (HSG)

**Begutachtung**

PD Dr. Gerhard Reitschuler

**Infografiken**

Ksenia Pogorelova, MA

**Lektorat**

MMag.a Judith Kreiner

*agenda-austria.at*