



# Lohnverhandlungen: Wie Österreich zum kranken Mann Europas wurde.

**Die österreichischen Löhne eilen davon. Aus der Rezession kommen wir aber nur heraus, wenn auch die Privathaushalte anfangen, sich an den Kosten der Misere zu beteiligen.**

**Hoffentlich ist es dafür nicht schon zu spät.**

Kaum irgendwo in Europa sind die Löhne in den letzten Jahren derart stark angestiegen wie in Österreich. Auch in diesem Jahr scharren die Gewerkschaften schon mit den Hufen. Doch der Spielraum ist weg. Steigende Reallöhne können nur von Produktivitätszuwächsen kommen; doch die fehlen schon seit Jahren. Sollen die Löhne trotzdem steigen, dann muss man sie, wie in den Vorjahren, aus den Gewinnen der Unternehmen herauschneiden. Doch das funktioniert nicht ewig; inzwischen fehlt auch dafür der Spielraum.

Nun haben alle führenden Ökonomen des Landes im Lichte der aktuellen Konjunkturprognosen für Lohnzurückhaltung geworben. Auch jene, die am Höhepunkt der Inflation noch für kräftige Lohnsteigerungen argumentierten, um die Kaufkraft zu stärken und damit den privaten Konsum anzukurbeln. Sie hätten (so wie wir von der Agenda Austria) schon viel früher für Lohnzurückhaltung eintreten sollen. Denn die Tariflöhne sind bis Ende 2025 schon fixiert. Und sie steigen weiterhin viel schneller als im Euroraum. Nachdem die österreichischen Tarifabschlüsse in den Jahren 2023 und 2024 um mehrere Prozentpunkte über dem Euroraum lagen, ist das Lohnwachstum nun zwar europaweit wieder deutlich zurückgegangen; dennoch werden unsere Löhne heuer an Weihnachten noch einmal um 3,7 Prozentpunkte höher sein als im Vorjahr;<sup>1</sup> im Euroraum werden es nur 1,6 Prozent sein. Mit der Lohnzurückhaltung könnte es also frühestens 2026 losgehen. Doch die über die Jahre aufgerissene Lücke zum Euroraum ist bereits gewaltig (vgl. Abbildung 1).

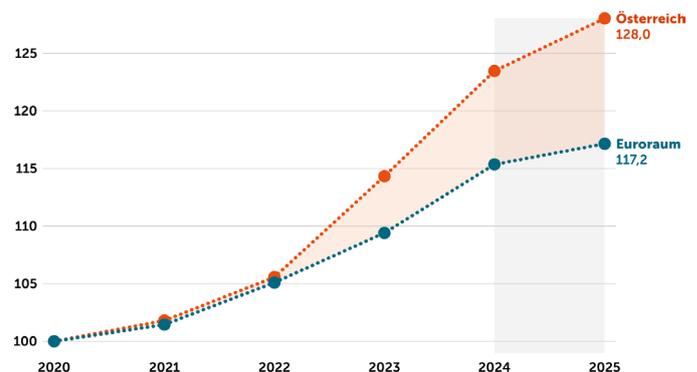
<sup>1</sup> Laut Schätzungen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO, 2025) wird die Inflation im laufenden Jahr bei 2,7 Prozent liegen.

<sup>2</sup> In der Praxis gibt es noch einen dritten Grund. Doch dazu später mehr.

Abb. 1: Tariflohnwachstum

### Österreichs Löhne im Höhenflug

– Tariflohnindex (Dezember 2020 = 100)



Quelle: EZB, OeNB.  
Anmerkung: Inklusive Prognose bis Ende 2025. Die dargestellten Werte beziehen sich immer auf Dezember des jeweiligen Jahres.

Agenda Austria

### Das 11. Gebot

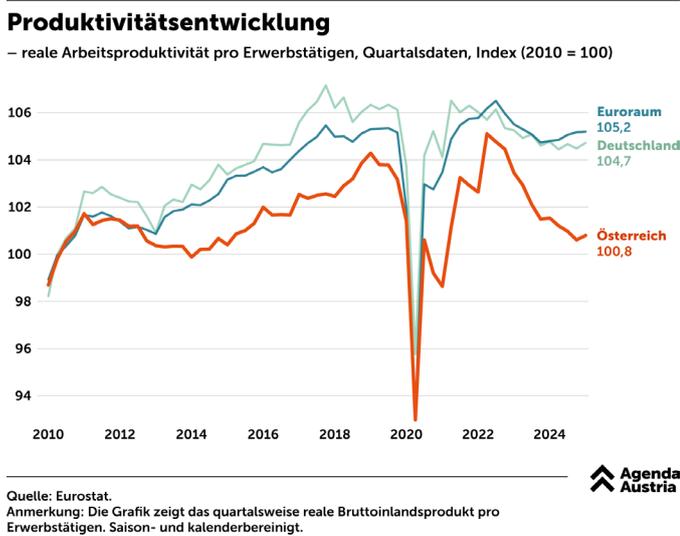
In der Theorie kann ein Unternehmer seinen Beschäftigten eigentlich nur aus zwei Gründen höhere Löhne zahlen:<sup>2</sup> Entweder weil die Beschäftigten mehr Produkte herstellen können als letztes Jahr – man nennt das: Produktivitätswachstum – und/oder weil die hergestellten Produkte sich teurer verkaufen lassen als im Vorjahr – man nennt das: Inflation. Schon dem alten Gewerkschaftsboss Anton Benya waren diese Zusammenhänge im Grunde klar. Die nach ihm benannte Formel, mit der er vom Berge Sinai herabstieg, meint genau das: Du sollst keinen Tarifabschluss dulden, der hinter der Summe aus Produktivitätswachstum und Inflation zurückbleibt.

Dass die Preise bei uns heftig und stärker gestiegen sind als überall sonst in Westeuropa, ist hinlänglich bekannt. Interessanter ist aber die Produktivität. Durch die rollierende Inflation zieht die Benya-Formel ja nur die Nominallöhne nach oben; ein Effekt, von dem wir uns buchstäblich nichts kaufen können. Produktivitätszuwächse führen dagegen zu echten Reallohngegewinnen, die die Kaufkraft der Beschäftigten steigern.

Doch die Entwicklung der österreichischen Arbeitsproduktivität pro Stunde hat sich seit Jahren immer weiter abgeflacht. Spätestens seit Corona geht gar nichts mehr. Das Problem der stagnierenden Stundenproduktivität haben wir zwar in Westeuropa nicht exklusiv, bei uns kommt aber ein zweiter Punkt hinzu: Wir arbeiten immer weniger. Zwar haben wir auch dieses (Wohlstands-)Phänomen nicht exklusiv,

aber stärker ausgeprägt ist es bei uns allemal. Und wer pro Stunde nicht mehr schafft und dann auch noch weniger Stunden arbeiten will, der schafft pro Monat eben immer weniger und kann deshalb keinesfalls mehr Lohn erwarten. Die österreichische Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigen geht am aktuellen Rand sogar steiler nach unten als in Deutschland oder der Eurozone insgesamt (vgl. Abbildung 2).

Abb. 2: Produktivitätswachstum pro Erwerbstätigen



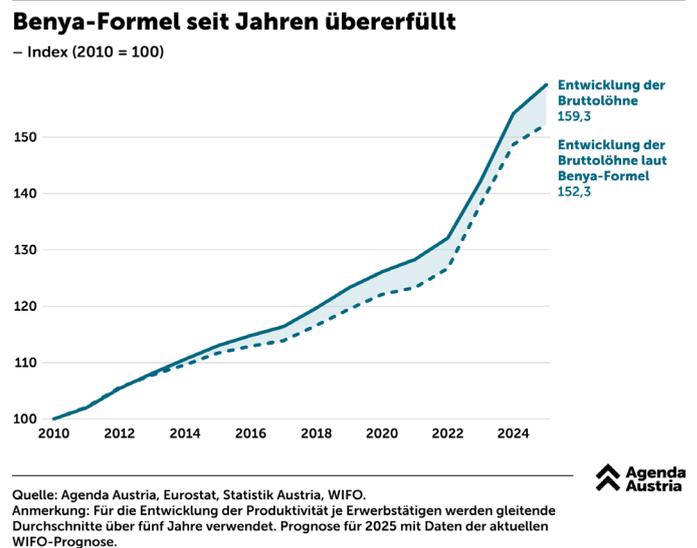
Vom Produktivitätsteil der Benya-Formel ist also derzeit nicht sehr viel zu erwarten. Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) erwartet für 2025 ein Produktivitätswachstum von -0,5 Prozent pro Erwerbstätigen und -0,2 Prozent pro Stunde.<sup>3</sup> Relevanter ist zwar das langjährige Produktivitätswachstum, aber auch damit sieht es eben nicht viel besser aus. Tatsächlich überschießen die Löhne die Benya-Formel schon seit Jahren (vgl. Abbildung 3).

Wer die Formel ernst nimmt, hätte schon lange viel moderatere Lohnabschlüsse verlangen müssen. Bei rückläufiger Produktivitätsentwicklung müssen die Tarifabschlüsse auch unterhalb der Inflationsrate liegen dürfen.

Doch selbst ein „regelkonformes“ Festhalten an der Benya-Formel würde unsere Wettbewerbsposition in der Welt wegen der hohen Inflationsraten in letzter Zeit immer weiter verschlechtern. Da unsere Löhne seit Jahren stärker steigen als im Europavergleich (vgl. wieder Abbildung 1), unsere Produktivitätsentwicklung aber keinesfalls besser aussieht (vgl. wieder Abbildung 2), produzieren wir am Ende teurer als im Europavergleich. Die öster-

reichischen Lohnstückkosten sind seit 2020 viel stärker gestiegen als in allen anderen westeuropäischen Industrieländern (vgl. Abbildung 4). Britischen oder kanadischen Kunden ist die Benya-Formel aber ziemlich egal. Es interessiert sie nicht, dass die Preise bei uns stärker gestiegen sind als bei ihnen und dass wir deshalb höhere Löhne brauchten, um real nicht schlechter dazustehen. Sie sehen nur, dass „Made in Austria“ teurer geworden ist als „Made in anywhere else“. Und deshalb werden Unternehmen, die ihre Produkte vor allem im Ausland verkaufen, bald gewaltige Probleme bekommen. Das hatte Benya nicht bedacht. Zu seiner Zeit war Österreich noch nicht annähernd so exportorientiert wie heute.

Abb. 3: Benya



Und noch ein Problem kommt dazu. Nicht nur exportierende Unternehmen kommen in Schiefelage, wenn die Löhne, die sie zu Hause zahlen müssen, stärker steigen als die Preise, zu denen sie im Ausland verkaufen können. Auch Unternehmen, die gar nichts exportieren, können mit Benya überfordert sein, wenn sie Produkte herstellen, die sich nicht im selben Umfang verteuert haben, wie der Verbraucherpreisindex das für den repräsentativen Warenkorb der Österreicher anzeigt. Die Preise für Pauschalreisen, Putzereidienste oder Klatschmagazine sind seit 2022 um ein Drittel gestiegen, doch Brillen, Gartenmöbel oder Fahrräder sind heute sogar billiger als vor drei Jahren. Ein Optikermeister wird sich also deutlich schwerer tun, dem „one-size-fits-all“ der Benya-Formel Folge zu leisten als ein Busunternehmer, der Pensionisten an den Gardasee kutschiert.

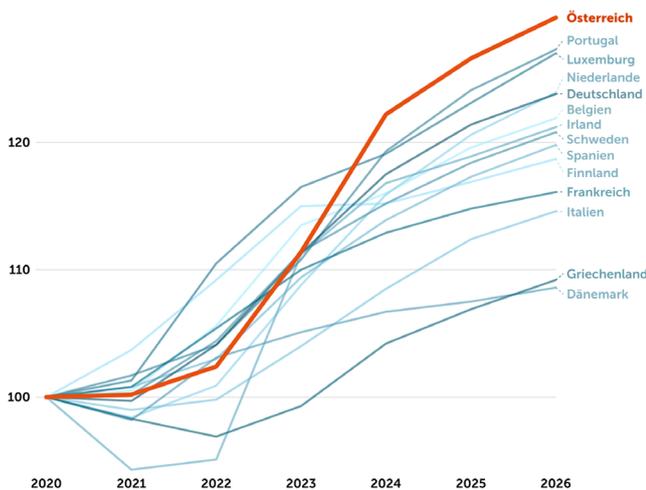
<sup>3</sup> Vgl. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2025.

Natürlich haben die Angestellten beider Unternehmen mit höheren Mieten zu kämpfen, aber so hart das klingt: Das ist schlichtweg nicht der Punkt bei Lohnverhandlungen.

Abb. 4: Lohnstückkosten

### "Made in Austria" muss man sich gönnen können

– Entwicklung der nominalen Lohnstückkosten, (Index 2020=100, Landeswährung), EU-15 (ohne UK)



Quelle: Europäische Kommission.  
Anmerkung: Prognose der Europäischen Kommission bis 2026.

Agenda Austria

Übrigens: Eine automatisierte Inflationsanpassung der Löhne läuft immer Gefahr, die Inflation noch zusätzlich zu befeuern. Die gefürchtete Lohn-Preis-Spirale<sup>4</sup> war zum Beispiel in Italien zu beobachten, wo die Löhne lange Zeit per Gesetz über die sogenannte *scala mobile* vier Mal pro Jahr an die zurückliegende Teuerung angepasst wurden. Die Inflation galoppierte. Am Ende musste man die *scala mobile* einkassieren, weil Italien so nicht in den Euro gedurft hätte.

### Dann müssen halt die Unternehmer den Gürtel enger schnallen

Nun hatten wir oben von zwei Gründen gesprochen, aus denen Unternehmer höhere Löhne zahlen können: Es wird mehr hergestellt (= höhere Produktivität) oder das Hergestellte kann teurer verkauft werden (= Inflation). In der Praxis kann es aber noch einen dritten Grund geben: Wenn Unternehmer nämlich Gewinne erwirtschaften, dann gibt es plötzlich etwas zu verteilen.

<sup>4</sup> Manche bevorzugen den Ausdruck „Preis-Lohn-Spirale“. Es soll uns recht sein. In der Fachliteratur ist der Begriff aber seit Jahrzehnten so geläufig (vgl. z.B. Blanchard, 1986).

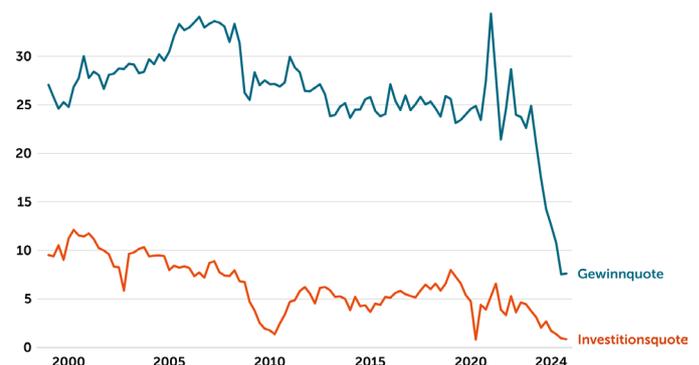
Ein betörender Gedanke, nicht wahr? Die Produktivität steigt zwar nicht und eine sture Abgeltung der hohen Inflation würde unseren Wirtschaftsstandort ruinieren. Aber schneiden wir doch höhere Löhne einfach aus den Gewinnen der Unternehmer heraus! Ist doch nicht unser Problem, wenn sie nicht in der Lage sind, auf den Weltmärkten die Preise durchzusetzen, die sie brauchen. Können sie geringere Gewinne nicht verschmerzen?

Doch, das können sie. Aber eben nur bis zu einem gewissen Grad und für eine begrenzte Zeit. Zum Beispiel war es lange so, dass Unternehmen auf einem wie leergefegten Arbeitsmarkt mehr zahlen mussten, um überhaupt jemanden zu finden. Aber das funktioniert natürlich nicht ewig. Die Gewinne sind längst auf einem historischen Tiefpunkt angekommen (vgl. Abbildung 5). Was haben Sie denn geglaubt, wo die astronomischen Lohnsteigerungen der letzten Jahre hergekommen sind, wenn nicht aus den Gewinnen der Unternehmer? Die Lohnquote jagt derweil von einem Rekord zum nächsten (vgl. Abbildung 6). Schon bald wird der Anteil der Löhne am Volkseinkommen höher sein als vor 30 Jahren.

Abb. 5: Gewinnquote

### Endzeitstimmung in der Wirtschaft

– Anteil der Betriebsüberschüsse und der Investitionen an der Wertschöpfung, in Prozent



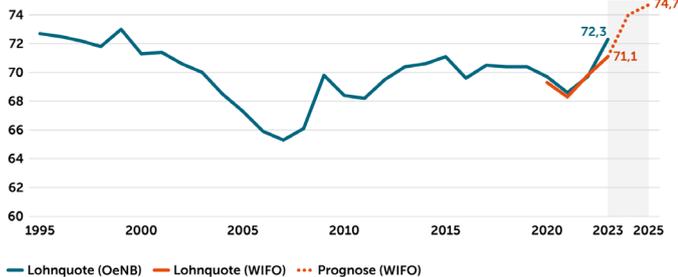
Quelle: Statistik Austria.  
Anmerkung: Beide Größen sind netto, d.h. Nettoanlageinvestitionen und Nettobetriebsüberschüsse in Relation zur sektoralen Nettowertschöpfung.

Agenda Austria

Abb. 6: Lohnquote

**Lohnquote auf 30-Jahres-Hoch**

– bereinigte Lohnquote seit 1995, in Prozent



— Lohnquote (OeNB) — Lohnquote (WIFO) ... Prognose (WIFO)

Quelle: OeNB, WIFO.

Anmerkung: Die bereinigte Lohnquote misst den Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen, bereinigt um Verschiebungen des Anteils der unselbstständig Beschäftigten an den Erwerbstätigen gegenüber dem Basisjahr 1995 (OeNB) bzw. 2015 (WIFO, 2024).

**>> Was nun zu tun ist**

Es ist nicht die Aufgabe des Staates, in Lohnverhandlungen einzugreifen. Ganz im Gegenteil: Er soll sich tunlichst heraushalten. Politikempfehlungen im engeren Sinne kann es daher eigentlich gar nicht geben. Unsere Empfehlungen richten sich vor allem an die Verhandlungspartner auf beiden Seiten. Die Richtigen werden sich dann hoffentlich angesprochen fühlen.

**Sich selbst nicht so wichtig nehmen**

Der Staat hat sich in den letzten Jahren etwas angewöhnt, das er sich schleunigst wieder abgewöhnen sollte: Er hat die Lohnführerschaft übernommen. Besonders drastisch zeigte sich das Ende 2023. Während es bei den Tarifverhandlungen der Metaller und im Einzelhandel noch kräftig knirschte, schaffte der öffentliche Dienst einfach Tatsachen und erhöhte die Löhne der Beamten zum ersten Jänner 2024 nonchalant um über neun Prozent (vgl. Abbildung 7). Höhe und Timing des Abschlusses waren beispiellos. Die zarten Diskussionen über steuerfreie Einmalzahlungen, um das Lohnplus in der gewerblichen Wirtschaft wenigstens ein bisschen im Zaum zu halten, waren mit einem Schlag vom Tisch.

Und 2024 wiederholte sich das Schauspiel, als man gleich für zwei Jahre klarstellte, dass öffentlich Bedienstete in Österreich über den Dingen zu stehen und mit Reallohnkürzungen nichts zu tun haben. Ein Schlag ins Gesicht für alle Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft, deren Jobs durch diese Entscheidung aufs Spiel gesetzt wurden. Durch die automatische Valorisierung der Sozialleistungen, die

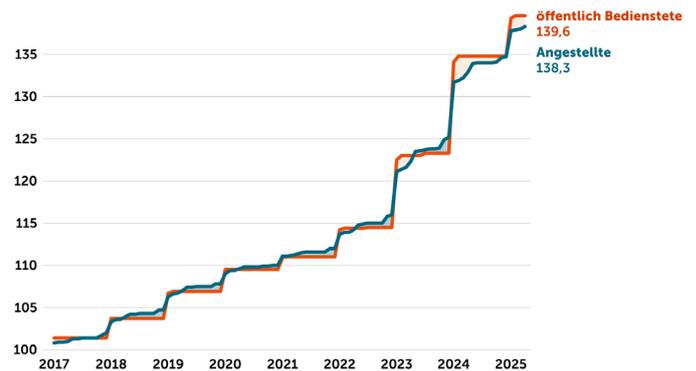
man mit dem Jahr 2023 einführte, erhöhte der Gesetzgeber sogar noch den impliziten Mindestlohn.

Der Staat muss mit gutem Beispiel vorangehen. Die Löhne der Beamten müssen der gewerblichen Wirtschaft folgen, von der sie leben. Nicht umgekehrt.

Abb. 7: Lohnführerschaft

**Der Staat hat die Lohnführerschaft übernommen**

– Tariflohnindizes, 2016 = 100



Quelle: Statistik Austria.

**Ein Beispiel an anderen Ländern nehmen**

Während in Österreich der Staat die Lohnführerschaft übernommen hat, haben andere Länder schon vor langer Zeit Maßnahmen gesetzt, die genau das verhindern sollen. Schließlich fällt es dem Minister für den öffentlichen Dienst (derzeit Vizekanzler Andreas Babler) als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite leicht, höhere Lohnabschlüsse durchzuwinken. Er zahlt die Löhne ja nicht aus seiner eigenen Tasche. Doch vor allem die exportorientierte Wirtschaft leidet unter zu hohen Lohnabschlüssen, wenn die dafür nötigen Preise in anderen Ländern gar nicht durchzusetzen sind.

In Schweden ist man intelligenter. Dort haben sich schon vor Jahrzehnten mehrere Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände der exportorientierten Wirtschaft zu einem Industrievertrag zusammengeschlossen (dem sogenannten *Industriavtalet*). Weil sie es sind, die ihre Produkte an den Weltmärkten unterbringen müssen, verhandeln sie vor allen anderen und setzen die Benchmark (das sogenannte *Märket*) für alle anderen Branchen.

Mit etwas gutem Willen ließe sich dieses Modell auch in Österreich durchsetzen. Die Gewerkschaften müssten dafür aber stärker zusammenarbeiten; dasselbe gilt für die betreffenden Fachverbände in der

Wirtschaftskammer. Die Tarifbindung liegt übrigens auch in Schweden bei über 90 Prozent.<sup>5</sup>

### Selbst Verantwortung übernehmen

Seit Corona scheint es selbst für stolze Unternehmer keine Schande mehr zu sein, nach dem Staat zu rufen. Vielleicht wäre es aber an der Zeit, selbst mehr Verantwortung zu übernehmen. Schließlich sind es die Unternehmer, die die Kollektivverträge abgeschlossen haben, über deren Kosten sie sich nun beschweren. Statt sich vor den Gewerkschaften wegzuducken und sich dann hinterher bei der Politik über die wegbrechende Wettbewerbsfähigkeit zu beschweren, sollte man besser erklären, warum bestimmte Erwartungen derzeit nicht erfüllbar sind. Streiks muss man dabei riskieren. Mag sein, dass man Angst vor der Kriegskasse der Gewerkschaften hat (und den fast unbegrenzten Ressourcen ihrer großen Schwester, der Arbeiterkammer), aber was für ein schlechter Verhandler ist man, wenn einem schon bei der Begrüßung der Angstschweiß auf der Stirn steht? Und auch die Wirtschaftskammer – so munkelt man – verfügt schließlich über fürstliche Rücklagen.

Die Politik könnte hier übrigens tatsächlich etwas Sinnvolles beitragen: Sie könnte den Spielraum für Lohnverhandlungen auf Betriebsebene eröffnen. In kaum einem Land der westlichen Welt werden Löhne schließlich zentralistischer verhandelt als in Österreich. In Haustarifverträgen, die in vielen Ländern (zum Beispiel in Deutschland) völlig normal sind, könnten Betriebe höhere oder niedrigere Abschlüsse finden, die zur wirtschaftlichen Situation des jeweiligen Betriebes passen. Dazu wären aber gesetzliche Änderungen erforderlich. Vor allem die Pflichtmitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer müsste entfallen. Eine Forderung, die wir von der Agenda Austria schon oft erhoben haben (gilt analog natürlich für die Arbeiterkammer).<sup>6</sup> Wer Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sein muss, kommt aus dem jeweiligen Kollektivvertrag nicht heraus. Haustarifverträge können bislang nur Add-ons sein. Dass die österreichische Papierindustrie im Mai zu einem Abschluss gelangt ist, der die wirtschaftliche Lage des jeweiligen Betriebes berücksichtigt, ist immerhin ein erster Schritt in die richtige Richtung.<sup>7</sup>

### Die Gewerkschaftsidee neu entdecken

Gewerkschaften würden gegen Haustarifverträge natürlich buchstäblich auf die Barrikaden gehen. Nicht weil sie das Beste für die Arbeitnehmer im Sinn

haben, sondern aus bloßem Machtkalkül. Gewerkschaften machen naturgemäß Politik für „unsere Leit“. Ökonomen nennen das Insider-Outsider-Problem: Indem der Fokus nur darauf liegt, die Bedingungen für die Insider immer weiter zu verbessern, wird das Leben für die Outsider immer schwerer. Wir kennen das aus dem Wohnungsmarkt: Je strenger die Mieten reguliert sind, desto angenehmer ist das für alle, die schon eine günstige Wohnung haben. Doch für jene, die noch eine Bleibe suchen, wird es schwerer, weil nichts mehr gebaut wird. Auch die Freude über Spritpreisbremsen ist weiter hinten in der Warteschlange eher getrübt.

Im Arbeitsmarkt ist das nicht anders. Hier gibt es zum Beispiel das Senioritätsprinzip, das aus vielen Kollektivverträgen nicht wegzudenken ist. Die pauschale Vorrückung in der Gehaltstabelle mit steigender Betriebszugehörigkeit (oft bei Anrechnung von Vordienstzeiten) ist wieder so ein „one-size-fits-all“-Element, das sich in Österreich festgesetzt hat, das aber längst nicht in allen Branchen gut funktioniert. Ältere müssen mehr bezahlt bekommen als ihre jüngeren Kollegen; selbst gegen ihren Willen und selbst dort, wo ihre Erfahrung eine höhere Entlohnung gar nicht rechtfertigt. Und dann heißt es wieder, die Älteren würden hinausgedrängt oder gar nicht erst eingestellt. Schuld ist das Senioritätsprinzip, an dem die Gewerkschaften aber hängen, weil sie es sich mit ihren langjährigen Mitgliedern nicht verscherzen wollen.

Gewerkschaften wollen keine individuellen Lösungen. Doch flächendeckende Kollektivverträge erweisen vielen Menschen einen Bärenienst. Sie erhalten sterbende Branchen künstlich am Leben, indem die Löhne eine Produktivitätsentwicklung suggerieren, die gar nicht mehr existiert. So werden Beschäftigte in ihren Arbeitsplatzentscheidungen, ja sogar in ihren Berufswahlentscheidungen, auf falsche Fährten geführt und fehlen dann dort, wo sie eigentlich dringender gebraucht würden.

<sup>5</sup> Vgl. Daniels und Fürst, 2023.

<sup>6</sup> <https://www.agenda-austria.at/publikationen/oesterreichs-kammern/oesterreich-ist-ein-kammernstaat/>

<sup>7</sup> <https://kurier.at/wirtschaft/kollektivvertraeg-papierindustrie-nulllohnrun-de/403043190>

### Man kann nur verteilen, was erwirtschaftet wurde

Eingangs haben wir davon gesprochen, dass alle führenden Ökonomen in Österreich zu Lohnzurückhaltung aufrufen. Wir entschuldigen uns. Das war leider gelogen. ÖGB-Chefökonomin Helene Schubert sieht das nämlich anders. Sie hat auf orf.at jüngst mitgeteilt, dass Löhne ja eine „Doppelfunktion“ hätten:<sup>8</sup> Die einen müssten sie zwar zahlen, aber die anderen bekämen sie ja schließlich. Sie suggeriert, dass die Unternehmen nur endlich mehr zahlen müssten, damit die Kaufkraft steigt, die Leute wieder kräftig konsumieren und die Wirtschaft goldenen Zeiten entgegengeht. Das perpetuum mobile, es existiert! Diese Argumentation verschweigt natürlich kunstvoll die Sparquote der Haushalte von derzeit fast zwölf Prozent.<sup>9</sup>

Man kann nur verteilen, was erwirtschaftet wurde. Nicht umgekehrt. Damit wir in Österreich auch in Zukunft steigende Reallöhne haben und sie uns auch leisten können, muss der Wirtschaftsmotor wieder in Schwung kommen. Im Regierungsprogramm finden sich viele tolle Absichtserklärungen. Von einem Abbau der Bürokratie ist wieder einmal die Rede. Auch bei den Arbeitskosten soll angesetzt werden; allerdings nur, wenn das Budget mitspielt. Das Blöde ist: Das tut es nur, wenn man das Land modernisiert. Weder eine echte Pensions- noch eine Föderalismusreform ist aber von der amtierenden Regierung zu erwarten. Stattdessen hofft man darauf, dass von der deutschen Ausgabenbonanza etwas zu uns heruntertröpfelt oder dass Trump ein Ökonomiebuch liest und den Handelskrieg beendet. Beides reicht nicht.

Die aktuelle Prognose der EU-Kommission<sup>10</sup> führt uns als einziges Land in Europa ohne Wachstum. Das deutet auf hausgemachte Probleme hin, die wir in Wien lösen müssen; nicht in Brüssel, Berlin oder Washington. Ein oder zwei sachdienliche Hinweise hätten wir:<sup>11</sup> Um das Bruttoinlandsprodukt zu erhöhen, könnten wir – so einfach ist das manchmal – länger arbeiten. Dadurch erhöht sich die Produktivität pro Beschäftigten. Hilfreich wären dafür steuerliche Anreize, denn derzeit belohnt das Steuersystem eher Teilzeitarbeit. Kaum irgendwo in Europa lohnt es sich noch weniger, auf Vollzeit aufzustoßen. Eine Flat Tax wäre eine gute Idee, bei der der nächste Euro genauso hoch besteuert wird, wie der vorhergehende. Die Produktivität pro Stunde zu erhöhen, ist schon etwas schwieriger. Dafür

brauchen wir Investitionen in Forschung und Entwicklung und endlich einen starken Kapitalmarkt, in dem private Gelder für riskante aber potenziell lohnende Unterfangen zur Verfügung stehen. Die EU bleibt die angekündigte Kapitalmarktunion leider schuldig. Aber Österreich könnte mit steuerlichen Anreizen für Investoren und der steuerlichen Gleichbehandlung von Eigen- und Fremdkapital schon viel erreichen. Auch ein Dachfonds nach dänischem Vorbild würde helfen, der für hochriskante Venture-Capital-Investitionen in Start-ups zur Verfügung steht. Beim Problembereich Digitalisierung könnte ein Blick nach Estland helfen. Das Land hat gezeigt, wie digitalisierte Verwaltungen mit weniger Beschäftigten bessere Dienstleistungen anbieten können. Auch im Bildungsbereich lohnt der Blick nach Nordeuropa. Bei Bürokratie und Überregulierung hilft aber wohl nur noch die Kettensäge.

Eine Volkswirtschaft, die nicht mehr wächst, weil sie kein Produktivitätswachstum mehr hinbekommt, wird sich in Verteilungskämpfen verzetteln. Und am Ende verlieren alle. Wie sagte schon Ökonomie-Nobelpreisträger Paul Krugman:<sup>12</sup>

**„Produktivität ist nicht alles, aber auf lange Sicht ist sie fast alles.“**

<sup>8</sup> <https://orf.at/stories/3392719/>

<sup>9</sup> <https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/volkswirtschaftliche-gesamtrechnungen/nichtfinanzielle-sektorkonten>

<sup>10</sup> Vgl. Europäische Union, 2025.

<sup>11</sup> Siehe auch hier: <https://www.agenda-austria.at/der-plan-a-fuer-oesterreich/>

<sup>12</sup> Krugman (1997, S. 11), übersetzt durch den Verfasser.

**Literatur:**

**Blanchard, O. J. (1986).** The wage price spiral. In: Quarterly Journal of Economics 101(3), 543–566.

**Daniels, K. B., Fürst, J. (2023).** Gewerkschaftsmonitor Schweden. FES Briefing, Juli 2023. Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16067/2023-schweden.pdf>

**Europäische Union (2025).** European Economic Forecast – Spring 2025. Institutional Paper 318. Online verfügbar unter: [https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-economies/austria/economic-forecast-austria\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-economies/austria/economic-forecast-austria_en)

**Krugman, P. (1997).** The Age of Diminished Expectations. Third Edition. The MIT Press.

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) (2024).** Gegenwind hält Österreichs Wirtschaft 2024 nahe an der Stagnation. Prognose für 2024 und 2025. Online verfügbar unter: [https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-9562/kp\\_2024\\_01.pdf](https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-9562/kp_2024_01.pdf)

**Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) (2025).** Österreich steckt im dritten Rezessionsjahr. Prognose für 2025 und 2026. Online verfügbar unter: [https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4091/kp\\_2025\\_01.pdf](https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4091/kp_2025_01.pdf)

**Eine wissenschaftliche Publikation  
der Agenda Austria**

**Herausgeber**

Dr. Franz Schellhorn

**Autoren**

Dr. Jan Kluge

Mag. Hanno Lorenz

**Begutachtung**

Univ.-Prof. Dr. Martin Halla

**Coverdesign**

Rosebud

**Agenda Austria**

Türkenstraße 25/1/10

1090 Wien

Österreich

T +43 1 361 99 61-0

office@agenda-austria.at