

Fratzscher, Marcel

Article

Was ist dran am Mythos der Lohn-Preis-Spirale?

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Fratzscher, Marcel (2022) : Was ist dran am Mythos der Lohn-Preis-Spirale?, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 89, Iss. 28, pp. 396-, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-28-2

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261416>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



MARCEL FRATZSCHER

Was ist dran am Mythos der Lohn-Preis-Spirale?

Marcel Fratzscher, Präsident des DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Das Schreckgespenst der Lohn-Preis-Spirale ist in aller Munde: Überzogene Lohnforderungen der Beschäftigten – so die KritikerInnen – könnten Unternehmen auf Jahre hinaus zu hohen Preissteigerungen zwingen, was zu einer schädlich hohen Inflation und im Extremfall sogar zu einer anhaltenden Stagflation führe. Was ist dran an diesem Mythos?

Eine Lohn-Preis-Spirale kann unter zwei Voraussetzungen entstehen: Zum einen, wenn Beschäftigte und Gewerkschaften eine so große Macht in den Verhandlungen mit den ArbeitgeberInnen haben, dass sie Löhne und Arbeitsbedingungen praktisch diktieren können. Zum anderen, wenn Beschäftigte und Gewerkschaften sich bei ihren heutigen Lohnforderungen nicht an einer für die Zukunft realistischen Inflationsrate orientieren. Wenn beide Bedingungen zutreffen, dann können Lohnerhöhungen die Zahlungsfähigkeit oder -willigkeit der Unternehmen übersteigen, so dass diese die höheren Lohnkosten in Form gestiegener Preise an die KonsumentInnen weitergeben. Das wiederum könnte die Lohnerhöhungen weiter befeuern und zu einer exzessiven Inflation führen.

Nie jedoch waren die Voraussetzungen für eine Lohn-Preis-Spirale in Deutschland in den letzten 70 Jahren weniger gegeben als heute. Die realen Löhne und damit die Kaufkraft der Einkommen dürften mit durchschnittlichen nominalen Lohnerhöhungen von vier bis fünf Prozent und einer Inflation von über sieben Prozent in diesem Jahr deutlich sinken. Vieles spricht dafür, dass diese Lohnentwicklung eher zu schwach als zu stark ist. Denn einige große Unternehmen in Deutschland fahren hohe Gewinne ein und schütten Dividenden aus. Und das Wachstum der Produktivität ist weiterhin robust und der Anstieg der Lohnstückkosten eher moderat. Es scheint also, dass zumindest in manchen Branchen die Unternehmen das größte Stück des Kuchens für sich beanspruchen und ihre Beschäftigten zum Verzicht drängen.

Somit ist die Lohn-Preis-Spirale nicht mehr als ein Mythos, mit einem moralischen Unterton, der implizit Beschäftigten und Gewerkschaften die Verantwortung für die hohe Inflation gibt.

Was heute existiert, ist vielmehr eine *Preis-Preis-Spirale*, bei der sich die über die Energiekosten importierte Inflation und von Unternehmen bestimmte Konsumentenpreise gegenseitig verstärken. Und wenn überhaupt, dann könnte in Zukunft eine *Preis-Lohn-Spirale* entstehen, wenn denn die Löhne reagieren und mal so stark steigen sollten, dass sie die Inflation der Konsumentenpreise übertreffen.

Lohnerhöhungen können aus einer gesamtwirtschaftlichen Sicht zu stark, aber auch zu schwach sein. Denn je stärker die Kaufkraft schrumpft, desto höher ist auch der Schaden für die Wirtschaft. Umgekehrt können zu starke Lohnerhöhungen zu Beschäftigungsverlusten und Arbeitslosigkeit führen. Dies zeigt, dass langfristig die Interessen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nicht gegeneinander stehen können. Der zentrale, häufig jedoch vergessene Punkt ist ein anderer: Hohe Löhne und unternehmerischer Erfolg bedingen einander. Die erfolgreichsten deutschen Unternehmen sind solche, die mit die höchsten Löhne und besten Arbeitsbedingungen in Deutschland und weltweit anbieten. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen in der globalen Wirtschaft ist in den allermeisten Fällen nicht durch geringe Löhne und niedrige Preise erklärt, sondern durch hohe Produktivität und exzellente Qualität von Produkten „Made in Germany“. Dies ist nur deshalb möglich, weil die Beschäftigten der deutschen Unternehmen hoch produktiv und motiviert sind.

Der soziale und wirtschaftliche Ausgleich war und ist die große Stärke der Sozialen Marktwirtschaft. Die Bundesregierung sollte sich aus den Lohnverhandlungen heraushalten und stattdessen ein Paket von Zukunftsinvestitionen als ihren Beitrag zur konzertierten Aktion beschließen, um das Wirtschaftspotenzial in den kommenden Jahren zu erhöhen, den Druck auf die Inflation zu reduzieren und mehr Wachstum und Einkommen zu generieren.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version am 12. Juli 2022 in der taz erschienen.

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

89. Jahrgang 13. Juli 2022

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas
Menkhoff; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder;
Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Dr. Stefan Bach

Redaktion

Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Petra Jasper;
Kevin Kunze; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter