

# Europäischer Tarifbericht des WSI – 2021/2022: Tarifpolitik im Zeichen von Krise, Krieg und Inflation

Eine Abschwächung des Wachstums, steigende Preise und die noch schwer abzuschätzenden Folgen des Krieges in der Ukraine stellen die europäische Tarifpolitik vor große Herausforderungen. Für die Beschäftigten zeichnen sich aufgrund der bislang verhaltenen Lohnentwicklung in allen Ländern der Europäischen Union – teilweise erhebliche – Reallohneinbußen ab. Dies setzt die Gewerkschaften unter Druck, über höhere Tarifabschlüsse Kaufkraftverluste auszugleichen. Gleichzeitig warnen die Arbeitgeber unter Verweis auf eine drohende Lohn-Preis-Spirale vor deutlichen Lohnsteigerungen – selbst wenn bisher von den Löhnen kein erkennbarer Inflationsdruck ausgeht. Erschwert wird der Interessenausgleich dadurch, dass Kollektivvereinbarungen in vielen Ländern nur noch eine begrenzte Reichweite haben. Zudem hat Tarifpolitik weitreichende verteilungspolitische Konsequenzen.

MALTE LÜBKER, THILO JANSSEN

## 1 Einleitung

Von der einen Krise zur nächsten: Noch Ende 2021 gab es nach dem wirtschaftlichen Einbruch während der Coronakrise Anzeichen für eine anhaltende wirtschaftliche Erholung. Das zuletzt starke Wachstum sollte sich – so die Prognosen – in gemäßigterem Tempo auch in den Folgejahren fortsetzen (Europäische Kommission 2021a). Mit dem Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine am 24. Februar 2022 haben sich die Aussichten schlagartig verdüstert (IMF 2022). Die von den Energiepreisen getriebene schockartige Inflation vermindert die Kaufkraft der Löhne, verschärft die Armut bei den unteren Lohngruppen und bremst Investitionen. Der Krieg bestimmt damit auch den Rahmen europäischer Tarifpolitik. Der nicht vorhersehbare Kriegsverlauf, verschärfte Sanktionen der Europäischen Union (EU) und ein möglicher Gaslieferstopp durch Russland erhöhen die Unsicherheit, womit die weitere Wirtschaftsentwicklung auch für die Tarifparteien kaum kalkulierbar ist. Gleichzeitig ist die Pandemie nicht vorbei. Neue Lockdowns in China hemmen globale Lieferketten und verschärfen die Angebotsverknappung bei vielen Waren und Vorprodukten.

Der vorliegende Europäische Tarifbericht des WSI knüpft – künftig voraussichtlich in einem zweijährigen Rhythmus – an die Berichte der Vorjahre an und befasst sich mit einem Bündel aus Unsicherheitsfaktoren, die

2022 den tarifpolitischen Rahmen bestimmen. Neben der Entwicklung von Wachstum und Arbeitsmarkt steht insbesondere die Preis- und Produktivitätsentwicklung im Mittelpunkt (Abschnitt 2). Zur Ermittlung des Verteilungsspielraums werden hier zwei einander ergänzende Perspektiven präsentiert. Die nach wie vor moderate Entwicklung der Tarif- und Effektivlöhne (siehe Abschnitt 3) lässt dabei erwarten, dass die Verteilungsbilanz im laufenden Jahr zugunsten der Beschäftigten ausfällt (4). Dies verdeutlicht, welche Bedeutung der Steuerungsfähigkeit des Tarifsystems zur Bewältigung der Krise zukommt – und wie wichtig ein europäischer Rahmen zur Stärkung der Tarifpolitik ist (5). Im Fazit argumentiert der diesjährige Europäische Tarifbericht des WSI, dass die Herausforderungen für die Tarifpolitik insbesondere verteilungspolitischer Natur sind (6).

## 2 Ökonomische Rahmenbedingungen der Tarifpolitik

### 2.1 Allgemeine Wirtschaftsentwicklung

Während die EU im Jahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 5,9 % den schwersten Wirtschaftseinbruch nach dem Zweiten Weltkrieg durchlief, erholte sich die Wirt-

schaftsleistung 2021 mit einer Zuwachsrate von 5,4% deutlich (*Tabelle 1*). Getragen wurde diese Entwicklung von den schrittweisen Öffnungen nach den zeitweiligen pandemiebedingten Lockdowns bzw. Einschränkungen und einer starken privaten Konsumnachfrage. Staatliche Unterstützungsprogramme für Unternehmen, Kurzarbeitsprogramme und Sozialpakete konnten viele Betriebe am Leben erhalten wie auch Beschäftigung und Kaufkraft sichern, was eine wesentliche Grundlage für die wirtschaftliche Erholung im vergangenen Jahr war. Auch die gute Lage am Arbeitsmarkt stützte die Konsumnachfrage (Europäische Kommission 2022, S. 3).

Belastend waren hingegen die seit Sommer 2021 anziehenden Energiepreise und anhaltenden Engpässe in den globalen Lieferketten, die in der verarbeitenden Industrie zu angebotsbedingten Produktionsrückgängen führten. Besonders betroffen von den Engpässen war Deutschland mit seiner industriellen Basis in der Metall- und Elektroindustrie sowie der chemischen Industrie, was sich in der mit 2,9% schwächsten Wachstumsrate aller EU-Länder niederschlägt. Ähnlich schwache Wachstumsraten hatten im Jahr 2021 nur die Slowakei (3,0%), Finnland (3,5%) und Tschechien (3,3%). Deutlich robuster war die Wirtschaftsentwicklung in Frankreich (7,0%), Italien (6,6%) oder Griechenland (8,3%) und in östlichen Ländern wie Estland (8,3%), Slowenien (8,1%), Kroatien (10,2%) und Ungarn (7,1%). Im Mittelfeld liegen Spanien (5,1%) und Portugal (4,9%), aber auch die nord-westlichen Industriekinationen Niederlande (5,0%), Schweden (4,8%) und Dänemark (4,7%) (*Tabelle 1*).

Mit dem Rückenwind des Jahres 2021 ging die EU mit optimistischen Wachstumsaussichten in das Jahr 2022. Im Herbst sagte die Europäische Kommission (2021a) eine Entwicklung von *recovery to extension* voraus mit Wachstumsraten von 4,3% für 2022 und 2,5% für 2023, was die Hoffnung auf eine schnelle Rückkehr zum Vorkrisenniveau widerspiegelte. Dieser Ausblick änderte sich mit dem Beginn des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine schlagartig. Die Preise für Energieimporte und Rohmaterialien schossen in neue Höhen, das Russlandgeschäft vieler Unternehmen kam zum Erliegen, neue Lieferkettenprobleme entstanden und die große allgemeine Unsicherheit über die menschlichen, sozialen und ökonomischen Folgen des Krieges verdüsterten die Aussichten.

Im April 2022 war klar, dass die globalen wirtschaftlichen Folgen erheblich sein werden und mit ihren direkten Auswirkungen auf Treibstoff- und Lebensmittelpreise die Ärmsten am härtesten treffen (IMF 2022). In der EU wird nach der Frühjahrsprognose der Kommission das Wachstum 2022 mit 2,7% deutlich schwächer ausfallen als noch zur Jahreswende erwartet. Eine Normalisierung 2023 mit prognostizierten 2,3% Wachstum geht zudem von einem relativ optimistischen Krisenszenario aus, in dem sich die Faktoren (externe Energieversorgung, Inflation, Pandemie, Lieferketten) nicht wesentlich verschlechtern. Im schlimmsten Szenario der Kommission könnte bei einem

kompletten russischen Gaslieferstopp das Wachstum 2022 zum Erliegen kommen (Europäische Kommission 2022, S. 53).

Die Auswirkungen des Energiepreisschocks und des Ukraine-Krieges treffen die EU-Länder nicht in gleichem Maße, was unterschiedliche Abhängigkeiten bei den direkten Energieimporten und das Ausmaß der bilateralen Handelsbeziehungen mit Russland widerspiegelt (ebd., S. 34). Auf der anderen Seite stehen sektorale Effekte, die sich im Corona-Krisenjahr 2020 besonders negativ auf einige Länder ausgewirkt haben, wie beispielsweise eine starke Abhängigkeit von der Tourismusindustrie und dem Dienstleistungssektor. Hiervon betroffene Länder können 2022 von der weiteren Öffnung des Reiseverkehrs und der wiedererstarkten Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen profitieren. Dies gilt sicherlich für Portugal (5,8%), Spanien (4,0%) und Griechenland (3,5%), aber auch für Frankreich (4,0%). Deutschland (1,6%) wird dagegen nach Einschätzung der Kommission mit Finnland (1,6%) und einigen osteuropäischen Ländern (Estland, Litauen, Tschechien) mit einem Wachstum deutlich unterhalb von 2% zu den Schlusslichtern gehören (*Tabelle 1*).

## 2.2 Die Lage auf dem Arbeitsmarkt

Der Europäische Tarifbericht des WSI 2019/2020 hatte argumentiert, dass eine wirtschaftliche Erholung stark davon abhängen wird, ob der Beschäftigungsstand in der Krise gehalten werden kann (Lübker 2020, S. 267). Tatsächlich ist dies in fast allen EU-Ländern gelungen. Im EU-Durchschnitt lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2021 bei 7,0%, was nur 0,2 Prozentpunkte über dem Wert des Vorkrisenjahres 2019 liegt. Weiterhin überdurchschnittlich hohe Quoten haben Spanien (14,8%) und Griechenland (14,7%), was jedoch nicht auf die aktuelle Krise zurückzuführen ist, sondern als Hysterese-Effekt der Eurokrise vor zehn Jahren gedeutet werden kann. Beide Länder konnten zwischen 2020 und 2021 eine Absenkung der Arbeitslosigkeit verzeichnen, Griechenland sogar gegenüber 2019 (*Tabelle 1*). Sollte sich die gute Entwicklung in der EU fortsetzen und die Prognose bewahrheiten, dass die Arbeitslosigkeit 2022 weiter auf 6,7% – und damit unter das Vorkrisenniveau – absinken wird, unterstreicht dies den Paradigmenwechsel in der europäischen Krisenpolitik: Kurzarbeitsprogramme, die Beschäftigung sichern und Einkommen und Konsum stabilisieren, gehören heute in den meisten EU-Ländern und damit flächendeckend zur Strategie (EGB 2020; Eurofound 2022). Die EU hat viele nationale Programme mit dem SURE-Programm<sup>1</sup> direkt unterstützt und bis September 2021 Darlehen von

<sup>1</sup> Durch SURE (Support mitigating Unemployment Risks in Emergency) wird Kurzarbeit, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie steht, seitens der EU unterstützt, um Arbeitslosigkeit zu verhindern.

TABELLE 1

**Wachstum und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union, 2019–2022<sup>A</sup>**

Angaben in Prozent

	Bruttoinlandsprodukt <sup>B</sup>				Arbeitslosigkeit <sup>C</sup>			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Nordeuropa</b>								
Dänemark	2,1	-2,1	4,7	2,6	5,0	5,6	5,1	4,8
Finnland	1,2	-2,3	3,5	1,6	6,8	7,7	7,7	7,2
Schweden	2,0	-2,9	4,8	2,3	7,0	8,5	8,8	7,8
<b>Westeuropa</b>								
Belgien	2,1	-5,7	6,2	2,0	5,5	5,8	6,3	5,8
Deutschland	1,1	-4,6	2,9	1,6	3,0	3,7	3,6	3,3
Frankreich	1,8	-7,9	7,0	3,1	8,4	8,0	7,9	7,6
Irland	4,9	5,9	13,5	5,4	5,0	5,9	6,2	4,6
Luxemburg	3,3	-1,8	6,9	2,2	5,6	6,8	5,3	5,2
Niederlande	2,0	-3,8	5,0	3,3	4,4	4,9	4,2	4,0
Österreich	1,5	-6,7	4,5	3,9	4,8	6,0	6,2	5,0
<b>Südeuropa</b>								
Griechenland	1,8	-9,0	8,3	3,5	17,9	17,6	14,7	13,7
Italien	0,5	-9,0	6,6	2,4	9,9	9,3	9,5	9,5
Malta	5,9	-8,3	9,4	4,2	3,6	4,4	3,5	3,6
Portugal	2,7	-8,4	4,9	5,8	6,7	7,0	6,6	5,7
Spanien	2,1	-10,8	5,1	4,0	14,1	15,5	14,8	13,4
Zypern	5,3	-5,0	5,5	2,3	7,1	7,6	7,5	7,8
<b>Osteuropa</b>								
Bulgarien	4,0	-4,4	4,2	2,1	5,2	6,1	5,3	5,4
Estland	4,1	-3,0	8,3	1,0	4,5	6,9	6,2	6,8
Kroatien	3,5	-8,1	10,2	3,4	6,6	7,5	7,6	6,3
Lettland	2,5	-3,8	4,5	2,0	6,3	8,1	7,6	7,3
Litauen	4,6	-0,1	5,0	1,7	6,3	8,5	7,1	7,2
Polen	4,7	-2,2	5,9	3,7	3,3	3,2	3,4	4,1
Rumänien	4,2	-3,7	5,9	2,6	4,9	6,1	5,6	5,5
Slowakei	2,6	-4,4	3,0	2,3	5,7	6,7	6,8	6,7
Slowenien	3,3	-4,2	8,1	3,7	4,4	5,0	4,8	4,8
Tschechien	3,0	-5,8	3,3	1,9	2,0	2,6	2,8	2,6
Ungarn	4,6	-4,5	7,1	3,6	3,3	4,1	4,1	3,8
<b>EU 27</b>	<b>1,8</b>	<b>-5,9</b>	<b>5,4</b>	<b>2,7</b>	<b>6,8</b>	<b>7,2</b>	<b>7,0</b>	<b>6,7</b>

<sup>A</sup> Angaben für 2022: Prognose der Europäischen Kommission<sup>B</sup> Bruttoinlandsprodukt = Veränderung des BIP in % gegenüber dem Vorjahr<sup>C</sup> Arbeitslosenquote = Anzahl der Arbeitslosen in % der zivilen Erwerbsbevölkerung (Eurostat-Definition)

Quelle: AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022)

WSI Mitteilungen

insgesamt 94 Mrd. € gewährt (Europäische Kommission 2021b).

Deutschland wird nach Prognose der Kommission auch im Jahr 2022 mit 3,3 % Arbeitslosigkeit nur geringfügig über dem Wert von 2019 (3,0 %) liegen und gehört mit Tschechien (2,6 %), Malta (3,6 %) und Ungarn (3,8 %) zu den EU-Ländern mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit (Tabelle 1).

Im Gegensatz zur Krise von 2008/2009, als nur wenige EU-Länder Kurzarbeitsprogramme nutzten und diese vor

allem im verarbeitenden Gewerbe zum Einsatz kamen, war es in der Corona-Pandemie der Dienstleistungssektor (Touristik, Handel, Transport und Gastgewerbe), in dem es zu großflächigen Arbeitsausfällen kam. Die Erholung des Arbeitsmarktes seit 2021 stützt sich auf die Wiederaufnahme der Tätigkeiten in diesen Bereichen, entweder durch eine Normalisierung der Arbeitszeiten von zuvor Kurzarbeitenden oder durch neu geschaffene Stellen. Kaum Anteil am neuen Job-Wachstum hat das verarbeitende Gewerbe. Hier verhindern Produktionsrückstände

durch alte und neue Engpässe in den Lieferketten sowie die hohen Energiepreise, dass Unternehmen expandieren und neue Stellen ausschreiben (Europäische Kommission 2022, S.34).

### 2.3 Preis- und Produktivitätsentwicklung

Während in den Vorjahren Deflationsgefahren vorherrschten (EZB 2020, S.21), bestimmt inzwischen der rasante Anstieg der Verbraucherpreise den geldpolitischen Ausblick. So lag die Geldentwertung gemessen am harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) im Krisenjahr 2020 in der EU noch bei niedrigen 0,7% (*Tabelle 2*; und bei 0,3% im Euroraum; nicht tabellarisch ausgewiesen). Seit dem Herbst 2021 zogen die Preise jedoch kräftig an, sodass die Inflationsrate für das Gesamtjahr 2021 mit 2,9% in der EU und 2,6% im Euroraum oberhalb des Inflationsziels der EZB lag (Europäische Kommission 2022, S.158). Jedoch erwarteten EZB und Kommission bis vor Kurzem, dass es sich bei den steigenden Preisen um ein vorübergehendes Phänomen handeln würde: In der Herbstprognose 2021 rechnete die Europäische Kommission für 2022 mit einem HVPI-Anstieg von 2,5% (EU) und 2,2% (Euro-Raum), also mit einer wieder sinkenden Teuerungsrate (Europäische Kommission 2021a, S.162).

Die EZB erklärt die ungewöhnliche Fehlprojektion damit, dass eine derartige Energiepreisdynamik im Zusammenspiel mit Lieferengpässen bislang unbekannt war (Chahad et al. 2022, S.60). Diese Dynamik wurde mit dem Beginn des Ukrainekrieges im Frühjahr 2022 noch einmal drastisch verschärft: Im April 2022 maß die Kommission mit 7,5% die höchste Teuerungsrate der Verbraucherpreise in der Geschichte der Währungsunion; Energie (Kraftstoffe, Strom, Wärmeversorgung) verteuerte sich um 44,4%, die Nahrungsmittelpreise stiegen um 6,4%. Für 2022 rechnet die Kommission jetzt mit einem HVPI-Wert von 6,8% für die EU und 6,1% für den Euro-Raum (Europäische Kommission 2022, S.39).

Die Preisentwicklung hat unmittelbare verteilungspolitische Konsequenzen: Nach Angaben der Europäischen Kommission (2022, S.40) auf Basis des EU-Household-Budget-Survey geben ärmere Bevölkerungsschichten einen besonders großen Anteil ihres Einkommens für Produkte aus, die sich extrem stark verteuert haben. So wendet das untere Fünftel der Bevölkerung 7,5% des Einkommens für Energie sowie 16,2% für Lebensmittel und nicht-alkoholische Getränke auf. Im oberen Fünftel fällt der Anteil dieser beiden Produktgruppen deutlich niedriger aus (4,5% bzw. 11,9%). Für Deutschland lässt sich ebenfalls konstatieren, dass Familien mit niedrigem Einkommen den höchsten Inflationsraten ausgesetzt sind (Dullien/Tober 2022). Auch geografisch verschärft sich die Ungleichheit: Weil in den Warenkörben der wirtschaftlich schwächeren zentral- und osteuropäischen EU-Länder der Energie- und Lebensmittelverbrauch einen höheren Anteil ausmacht, wirkt sich der Preisschock hier

stärker auf die Kaufkraft aus (Europäische Kommission 2022, S.40).

Im Krisenjahr 2020 sank die *Arbeitsproduktivität* um 4,6%, während es 2021 zu einer sprunghaften Erholung um 4,6% kam (*Tabelle 2*). Der Europäische Tarifbericht hat in der Ausgabe 2019/2020 darauf hingewiesen, dass dieser statistische Effekt mit der flächendeckenden Nutzung von Kurzarbeitsprogrammen erklärt werden kann: Kurzarbeiter zählen weiter als Beschäftigte, selbst wenn sie kaum oder nicht arbeiten (Lübker 2020, S.269). Der Einbruch 2020 und die rasche Wiederanpassung der Arbeitsproduktivität um einen vergleichbaren Wert 2021 lassen sich großen Teils damit erklären, dass sich mit dem Auslaufen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einschränkungen auch die Wertschöpfung wieder erhöht hat, während die Beschäftigung aufgrund der staatlichen Maßnahmen über den gesamten Zeitraum relativ stabil blieb. Für das laufende Jahr zeichnet sich ungeachtet der wirtschaftlichen Verwerfungen ein Produktivitätszuwachs von 1,5% ab (*Tabelle 2*).<sup>2</sup>

Die volatile Entwicklung bei Preisen und Produktivität bedingt auch, dass der rechnerische *Verteilungsspielraum* im Berichtszeitraum stark schwankt. Dieser wird als Produkt von Produktivitäts- und Preisentwicklung ermittelt<sup>3</sup> und gibt einen Orientierungswert für Lohnsteigerungen an, bei denen die Beschäftigten zusätzlich zur Reallohn-sicherung auch eine Reallohnsteigerung im Einklang mit den Produktivitätsfortschritten erhalten (s.a. Lübker/Schulzen 2017, S.422). Der Einbruch der Wirtschaftsleistung im ersten Jahr der Corona-Pandemie führt für 2020 auf EU-Ebene zu einem negativen Verteilungsspielraum von -3,9%, während der Verteilungsspielraum im Zuge der wirtschaftlichen Erholung für das Jahr 2021 auf 7,6% steigt (*Tabelle 2*). In beiden Jahren wird die Kennziffer also von der zyklischen Komponente dominiert und weicht deutlich von der langfristigen Produktivitätsentwicklung ab, die als Indikator für die Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Effizienz verstanden werden kann (OECD 2001, S.119; Lübker 2020, S.269).

Für das Jahr 2022 geht der mit 8,4% ausgesprochen große rechnerische Verteilungsspielraum hingegen in ers-

<sup>2</sup> Die Produktivitätsentwicklung wird analog zur Lohnentwicklung im Europäischen Tarifbericht des WSI auf Personenbasis ausgewiesen. Die Europäische Kommission (2022, S.182) verwendet davon abweichend für vier Länder (Spanien, Frankreich, Italien und die Niederlande) Vollzeitäquivalente (VZÄ), sodass sich für diese Länder und die EU-27 Abweichungen gegenüber den von der Europäischen Kommission veröffentlichten Berechnungen ergeben können (siehe dazu ausführlich Lübker 2020, S.269).

<sup>3</sup> In den Vorjahren wurde stattdessen als Näherung die Summe von Preis- und Produktivitätsentwicklung verwendet (Lübker 2020, S.269). Aufgrund der aktuell höheren prozentualen Steigerungsraten führt dieser vereinfachte Rechenweg aber teilweise zu merklichen Abweichungen, sodass die Berechnung entsprechend angepasst wurde.

## TABELLE 2

Preise, Arbeitsproduktivität und Verteilungsspielraum in der Europäischen Union, 2019–2022<sup>a</sup>

Angaben in Prozent

	Verbraucherpreise <sup>b</sup>				Arbeitsproduktivität <sup>c</sup>				Verteilungsspielraum (HVPI) <sup>d</sup>			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Nordeuropa</b>												
Dänemark	0,7	0,3	1,9	5,1	0,8	-1,4	2,0	0,7	1,5	-1,0	4,0	5,9
Finnland	1,1	0,4	2,1	4,5	-0,6	-0,4	1,4	0,6	0,5	0,0	3,5	5,1
Schweden	1,7	0,7	2,7	5,3	1,4	-1,7	3,5	0,1	3,1	-1,0	6,2	5,5
<b>Westeuropa</b>												
Belgien	1,2	0,4	3,2	7,8	0,5	-5,7	4,4	1,0	1,8	-5,3	7,8	8,8
Deutschland	1,4	0,4	3,2	6,5	0,1	-3,8	2,8	0,8	1,5	-3,4	6,1	7,4
Frankreich	1,3	0,5	2,1	4,9	0,6	-7,0	5,1	2,0	1,9	-6,5	7,2	7,0
Irland	0,9	-0,5	2,4	6,1	2,0	7,5	9,2	2,6	2,9	7,0	11,9	8,8
Luxemburg	1,6	0,0	3,5	6,8	-0,2	-3,6	3,7	-0,3	1,5	-3,6	7,3	6,4
Niederlande	2,7	1,1	2,8	7,4	0,0	-3,3	3,2	1,2	2,7	-2,2	6,1	8,8
Österreich	1,5	1,4	2,8	6,0	0,3	-5,2	2,4	1,0	1,8	-3,9	5,2	7,0
<b>Südeuropa</b>												
Griechenland	0,5	-1,3	0,6	6,3	0,9	-7,9	7,8	2,2	1,4	-9,0	8,5	8,6
Italien	0,6	-0,1	1,9	5,9	0,0	-7,1	6,0	1,8	0,6	-7,2	8,1	7,7
Malta	1,5	0,8	0,7	4,5	0,2	-10,8	7,7	2,0	1,7	-10,1	8,5	6,6
Portugal	0,3	-0,1	0,9	4,4	1,9	-6,7	2,8	4,8	2,2	-6,8	3,7	9,4
Spanien	0,8	-0,3	3,0	6,3	-0,7	-7,0	2,7	1,2	0,1	-7,3	5,8	7,6
Zypern	0,5	-1,1	2,3	5,2	1,4	-4,5	4,3	1,4	2,0	-5,5	6,6	6,6
<b>Osteuropa</b>												
Bulgarien	2,5	1,2	2,8	11,9	3,7	-2,1	4,0	1,9	6,2	-0,9	6,9	14,0
Estland	2,3	-0,6	4,5	11,2	2,8	-0,3	8,2	0,3	5,1	-0,9	13,1	11,5
Kroatien	0,8	0,0	2,7	6,1	0,4	-7,0	8,9	1,8	1,2	-7,0	11,9	8,0
Lettland	2,7	0,1	3,2	9,4	2,6	-1,5	7,2	1,3	5,4	-1,4	10,7	10,8
Litauen	2,2	1,1	4,6	12,5	4,0	1,5	3,8	1,6	6,3	2,5	8,6	14,3
Polen	2,1	3,7	5,2	11,6	4,8	-2,1	4,4	3,3	7,0	1,4	9,9	15,3
Rumänien	3,9	2,3	4,1	8,9	4,1	-2,0	16,2	1,7	8,1	0,3	21,0	10,8
Slowakei	2,8	2,0	2,8	9,8	1,5	-2,5	3,6	0,4	4,4	-0,6	6,5	10,3
Slowenien	1,7	-0,3	2,0	6,1	0,8	-3,7	6,6	2,8	2,5	-3,9	8,8	9,1
Tschechien	2,6	3,3	3,3	11,7	2,8	-4,2	3,2	-0,3	5,4	-1,1	6,6	11,3
Ungarn	3,4	3,4	5,2	9,0	3,4	-3,4	5,0	1,9	6,9	-0,2	10,5	11,1
<b>EU 27</b>	<b>1,4</b>	<b>0,7</b>	<b>2,9</b>	<b>6,8</b>	<b>0,7</b>	<b>-4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>1,5</b>	<b>2,2</b>	<b>-3,9</b>	<b>7,6</b>	<b>8,4</b>

Anmerkung: Alle Angaben beruhen auf dem Personenkonzept (nicht auf Vollzeitäquivalenten). Dadurch ergeben sich für Frankreich, die Niederlande, Italien, Spanien sowie die EU 27 Abweichungen zu den Veröffentlichungen der Europäischen Kommission (2022)

A Angaben für 2022: Prognose der Europäischen Kommission

B Verbraucherpreise = Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI), Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr

C Arbeitsproduktivität = Reales BIP pro Erwerbstätigem, Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr (Personenkonzept, nicht arbeitszeitbereinigt)

D Verteilungsspielraum = Produkt aus Preis- und Arbeitsproduktivitätsentwicklung

Quelle: AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022); Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

ter Linie auf die hohe zu erwartende Inflationsrate zurück. Da sich auch die Unternehmen mit gestiegenen Preisen für fossile Energieträger, Rohmaterialien und Vorprodukte konfrontiert sehen, wird in der öffentlichen Debatte immer wieder angeführt, dass seitens der Arbeitgeber kein Spielraum für Lohnsteigerungen bestehe (Lesch 2022). Auch im Europäischen Tarifbericht wurde in der Vergangenheit wiederholt darauf hingewiesen, dass die

Verwendung des Verbraucherpreisindex bei der Berechnung des Verteilungsspielraums in bestimmten Situationen zu einem irreführenden Bild führen könne (Lübker/Schulzen 2017, S. 423f.; Lübker 2019, S. 282). Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn steigende Importpreise zur Inflation der Verbraucherpreise beitragen. Die Zahlungsfähigkeit der Unternehmen ergibt sich hingegen aus der Preisentwicklung für die inländische Wertschöp-

fung, die sich anhand des BIP-Deflators ableSEN lässt.

Die Wahl des Preisindex bei der Berechnung des Verteilungsspielraums (s. a. Aumayr-Pintar/Fric 2018, S. 6) hat in der aktuellen Situation eine besondere Relevanz: Einerseits geht derzeit von den Weltmärkten ein besonderer Inflationsdruck aus. Andererseits haben viele Unternehmen davon unabhängig die Preise für ihre Produkte angehoben – insbesondere in Segmenten, in denen gestörte Lieferketten zu einem Nachfrageüberhang geführt haben (Linz et al. 2022). So verweisen die deutschen Automobilhersteller in ihren Ergebnismitteilungen allesamt etwas verklausuliert auf die „verbesserte Preisdurchsetzung“ als wesentlichen Faktor für gestiegene Unternehmensgewinne.<sup>4</sup> Auch in den Vereinigten Staaten haben steigende Gewinnmargen wesentlich zur aktuellen Inflationsdynamik beigetragen (Bivens 2022). Tabelle 4 (siehe Abschnitt 4) verwendet deshalb den BIP-Deflator für eine alternative Berechnung des Verteilungsspielraums, der den verteilungspolitisch neutralen Spielraum für Lohnsteigerungen aus Sicht der Unternehmen abbildet – spiegelbildlich zum herkömmlichen Rechenweg, der auf dem für die Beschäftigten relevanten harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI) basiert.

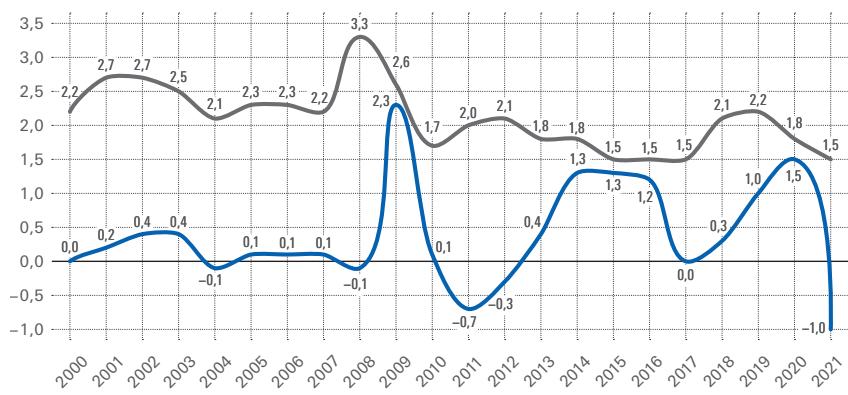
Auf Basis des BIP-Deflators ergibt sich für die Europäische Union tatsächlich ein etwas geringerer Verteilungsspielraum von 5,9 % im laufenden Jahr. Auch für Deutschland lässt sich mit Hilfe des BIP-Deflators ein Verteilungsspielraum von 6,2 % ableiten (Tabelle 4). Auch dieser Wert liegt leicht unterhalb des Verteilungsspielraums, der sich am HVPI orientiert (7,4 %). Die Prognose der Europäischen Kommission, auf der die hier verwendeten Zahlen beruhen, legt damit nahe, dass gesamtwirtschaftlich gesehen relativ hohe nominale Lohnsteigerungen möglich sind, ohne dass diese zwangsläufig zu einem Rückgang der Unternehmensgewinne führen. Zu beachten ist hierbei allerdings, dass die Prognose aufgrund der nur schwer einzuschätzenden weiteren Entwicklung im Zuge der Ukraine-Krise mit einer ungewöhnlich hohen Unsicherheit behaftet ist (Europäische Kommission 2022, S. 49).

## ABBILDUNG 1

### Entwicklung der Tariflöhne in der Euro-Zone, 2000–2021<sup>a</sup>

Veränderungen zum Vorjahr in Prozent

Real — Nominal



A Reale Entwicklung inflationsbereinigt auf Basis des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI)

Quelle: Europäische Zentralbank (Tariflöhne) und AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022); Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

minalen Zuwachsen von nur 1,8 % im Jahr 2020 und 1,5 % für 2021 im Zuge der Corona-Pandemie wieder deutlich zurück. Die zunächst noch geringe Inflationsrate führte 2020 trotzdem zu einer merklichen realen Steigerung der Tariflöhne (1,5 %), während die Tariflöhne 2021 kaufkraftbereinigt um 1,0 % fielen (Abbildung 1).

Die verhaltene Entwicklung der Tariflöhne zeigt sich auch in den vierteljährlichen Daten (Abbildung 2). Lagen die nominalen Tariflöhnensteigerungen vor Ausbruch der Corona-Pandemie noch bei rund 2 %, sanken diese bis zum dritten Quartal 2021 schrittweise bis auf 1,4 % ab. Bei den Effektivverdielen – also den tatsächlich gezahlten Stundenlöhnen – zeigt sich ein zunächst unerwarteter Effekt: Diese stiegen in den ersten beiden Quartalen des Jahres 2020 deutlich (um 3,9 % bzw. 5,3 %). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Zuge des Lockdowns insbesondere Beschäftigte in Niedriglohnbranchen wie dem Gastgewerbe ihre Arbeitsplätze verloren bzw. ihre Stundenzahl reduzierten. Da Beschäftigte in besser bezahlten Positionen hiervon nicht in gleichem Ausmaß betroffen waren, steigen die durchschnittlichen Stundenlöhne aufgrund eines Kompositionseffekts.<sup>5</sup> Die deutliche

4 Siehe z.B. die Pressemitteilung der Mercedes-Benz Group AG vom 27. April 2022, den Konzernlagebericht der Volkswagen AG vom 15. März 2022 oder die Quartalsmitteilung der BMW Group vom 30. September 2021. Siehe auch FAZ (2022).

5 Ein ähnlicher Kompositionseffekt ist auch für die Vereinigten Staaten belegt (siehe Howard et al. 2022).

## 3 Die Entwicklung der Tariflöhne

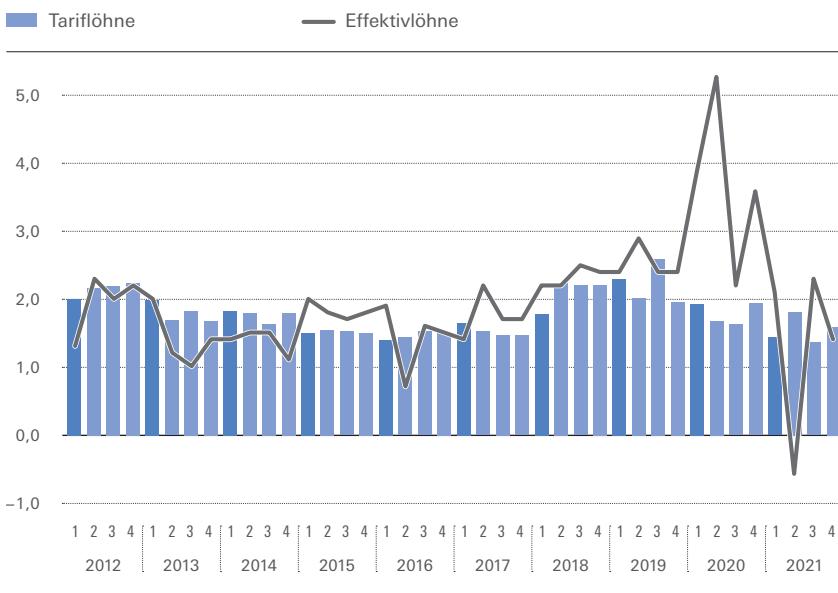
### 3.1 Der EZB-Tariflohnindikator

Den Tariflohnindikator nutzt die EZB, um die Entwicklung von Lohn- und Arbeitskosten im Euro-Raum besser abschätzen zu können. Er wird seit 20 Jahren auf Basis nicht-harmonisierter Daten aus zwölf Euro-Ländern gewonnen, welche 98 % der Wirtschaftskraft des Euro-Raumes repräsentieren (Kanutin 2015). Nachdem sich in den Jahren 2018/19 mit Steigerungsraten um 2 % eine Normalisierung der Tarifentwicklung angedeutet hatte (Lübker 2020, S. 269ff.), fiel die Steigerung der Tariflöhne mit no-

## ABBILDUNG 2

## Entwicklung der Tarif- und Effektivlöhne in der Euro-Zone, 2012–2021

Veränderungen zum Vorjahresquartal in Prozent



Anmerkung: Effektivlöhne beziehen sich auf NACE Rev. 2 Abschnitte B bis S (d.h. Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft, ohne private Haushalte als Arbeitgeber und ohne extraterritoriale Organisationen) ohne Berücksichtigung der Lohnnebenkosten. Die Daten sind kalenderbereinigt, aber nicht saisonbereinigt.

Quelle: Europäische Zentralbank; Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

Divergenz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen lässt sich damit nicht im herkömmlichen Sinne als Lohndrift interpretieren. Eine gegenläufige Bewegung lässt sich im Zuge der Öffnungsschritte im Jahr 2021 beobachten.

Während der Tariflohnindikator in die Vergangenheit gerichtet ist, versucht die EZB seit Kurzem mit einem experimentellen zukunftsgerichteten EZB-Lohntracker, auch die künftige Lohnentwicklung im Euro-Raum abzuschätzen. Der Indikator macht sich den Umstand zunutze, dass viele Tarifverträge Stufenerhöhungen enthalten, die nicht unmittelbar bei Abschluss des Tarifvertrages in Kraft treten, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt der Laufzeit (s.a. Schulten/WSI-Tarifarchiv 2022, S.141). Der neue Indikator basiert auf Daten aus den vier Euro-Ländern Deutschland, Italien, Niederlande und Spanien, die jeweils entsprechend der Anzahl der betroffenen Beschäftigten gewichtet werden. Auf Basis dieses Lohntrackers geht die EZB davon aus, dass die nominalen Tariflöhne im Euro-Raum auch in den Jahren 2022 und 2023 nur sehr moderat um jeweils etwa 2 % wachsen werden. Auch wenn nur die seit Anfang 2022 neu abgeschlossenen Tarifverträge berücksichtigt werden, zeichnet sich mit Steigerungsraten von rund 3 % (2022) bzw. 2,5 % (2023) bislang nur eine sehr verhaltene Tariflohn-dynamik ab. Legt man ein Arbeitsproduktivitätswachstum von 1 % und das EZB-Inflationsziel von 2 % zugrunde, so geht von den Tariflöhnen absehbar kein Inflationsdruck aus (Lane 2022).

Mindestlöhne spielen in der Regel nur eine untergeordnete Rolle für die Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme (Lübker 2020, S.271). So war die Mindestlohnentwicklung in der EU insbesondere in den großen Volkswirtschaften im Zuge der Corona-Pandemie im Jahr 2021 eher verhalten (Lübker/Schulten 2021). Im laufenden Jahr entwickeln sich die Mindestlöhne – auch vor dem Hintergrund der derzeit verhandelten Mindestlohnrichtlinie – jedoch wieder deutlich dynamischer (Lübker/Schulten 2022; Vacas-Soriano/Kostolny 2022). Die EZB geht derzeit von einem Mindestlohnwachstum im Euroraum von rund 4 % im Jahr 2022 und 9 % im Jahr 2023 aus (Koester/Wittekopf 2022). Damit kommt dem Mindestlohn auch eine erhöhte Relevanz für die allgemeine Lohnentwicklung zu. Während Mindestlohnnerhöhungen bisher nur etwa 0,1 % zum allgemeinen Lohnwachstum beigetragen haben, dürfte ihr Beitrag nach Berechnungen der EZB auf etwa 0,2 % im Jahr 2022 und rund 0,4 % im Jahr 2023 steigen (ebd., S.58).

Als größte Volkswirtschaft der EU trägt Deutschland mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 € zum 1. Oktober 2022 substanzell zu dieser Dynamik bei. Nach Berechnungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ergibt sich aus der Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 für Deutschland ein gesamtwirtschaftlicher Lohnimpuls von ca. 0,6 % (Dullien et al. 2022). In der öffentlichen Debatte wird teilweise davor gewarnt, dass sich die Mindestlohnnerhöhung als „gefährlicher Bumerang“ erweisen könnte, der die Inflation verschärft (siehe z.B. Schlautmann 2022). Diese Befürchtung steht im Widerspruch zu einschlägigen Modellrechnungen. So erwarten IMK und WSI auf Basis des NiGEM-Modells in der Spurze nur einen Preiseffekt von 0,25 % (Dullien et al. 2022, S.5ff.). Die Deutsche Bundesbank (2022a) kommt in ihrer Analyse zu einer noch konservativeren Schätzung, nach der sich das Preisniveau bis zum Jahr 2024 durch die Mindestlohnanhebung um nur 0,14 % erhöht.

### 3.2 Die Tariflohnentwicklung in ausgewählten EU-Staaten

Eurofound, die in Dublin ansässige Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, stellt mit der EurWORK-Datenbank umfassende Daten zu Tarifabschlüssen in allen EU-Ländern zur Verfügung (Abbildung 3).<sup>6</sup> Insgesamt ist das vergangene Jahr von moderaten bis schwachen Abschlüssen geprägt. Die höchsten Steigerungen gab es in Tschechien (3,2 %), Schweden

6 Für das Jahr 2021 hat Eurofound freundlicherweise vorab Informationen zu allen EU-Ländern zur Verfügung gestellt, für die bei Redaktionsschluss bereits Daten zur Tariflohnentwicklung 2021 vorlagen.

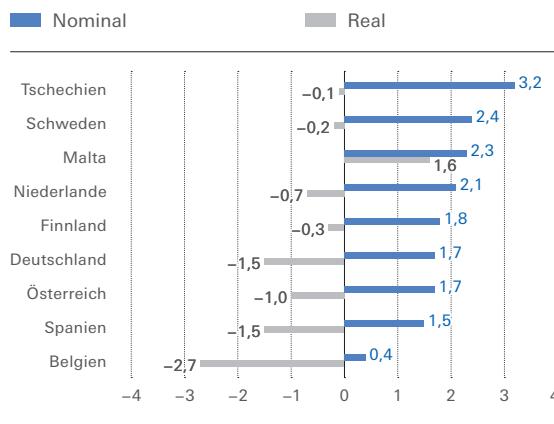
(2,4 %), Malta (2,3 %) und den Niederlanden (2,1 %). Mit nominalen Abschlüssen von weniger als 2 % mussten die Beschäftigten in Finnland, Deutschland, Österreich und Spanien auskommen. Belgien hinkt mit einem Plus von gerade einmal 0,4 % hinterher. Nach Preisbereinigung zeigt sich, dass bereits 2021 Kaufkraftverluste in allen betrachteten EU-Ländern zu Buche schlugen. Nur in Malta gab es reale Verbesserungen (1,6 %), in allen anderen Fällen wurden die Tariferhöhungen vollständig von der Inflation aufgezehrt bzw. kompensierten diese nicht. In Belgien fielen die Tariflöhne preisbereinigt um 2,7 %, während sie in Deutschland und Spanien jeweils real um 1,5 % zurückgingen (Abbildung 3).

In der langfristigen Betrachtung (Abbildung 4) sticht Belgien heraus, wo die preisbereinigten Tariflöhne seit 2015 in einem stetigen Abwärtstrend seit 2015 um insgesamt 6,6 % zurückgingen. Dies kann zu großen Teilen auf das spezielle, stark zentralisierte Lohnsetzungsverfahren in Belgien zurückgeführt werden. Zudem erlaubt seit 2017 eine Gesetzesreform rückwirkende Eingriffe der Regierung in die übersektoralen Lohnvereinbarungen der Sozialpartner, wenn diese die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes bedroht sieht (Dorssemont 2019, S.18). In den anderen EU-Ländern, für die bereits Daten vorliegen, markiert das Jahr 2021 eine klare Trendwende. Der in den zurückliegenden drei Jahren fast durchweg positive Trend bei den realen Tariflöhnen kehrt sich um und es kommt preisbereinigt in allen betrachteten Ländern zu Rückgängen.

ABBILDUNG 3

### Entwicklung der Tariflöhne in ausgewählten EU-Staaten, 2021<sup>A</sup>

Veränderungen zum Vorjahr in Prozent



A Reale Entwicklung inflationsbereinigt auf Basis des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI). Daten teilweise noch vorläufig.

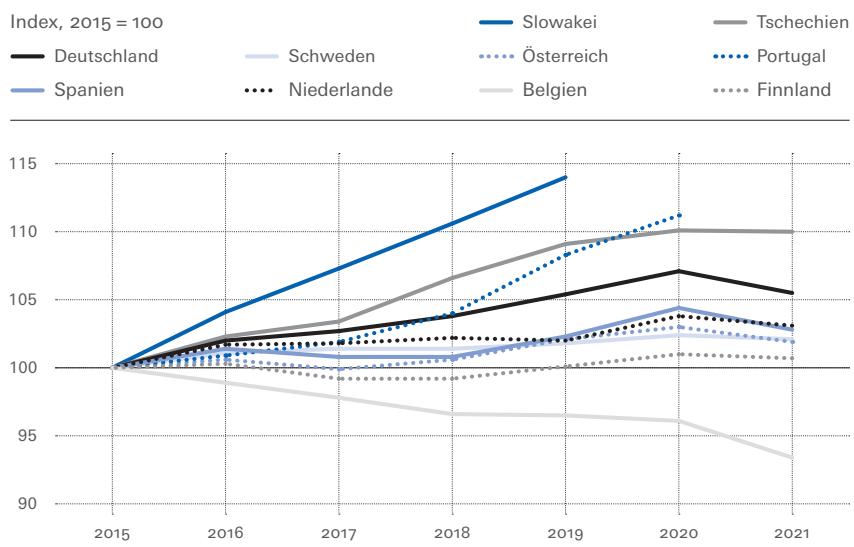
Quelle: Eurofound (2022); EurWORK's database on wages, working time and collective disputes (Version 2.0); AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022); Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 4

### Entwicklung der realen Tariflöhne in ausgewählten EU-Staaten, 2015–2021<sup>A</sup>

Index, 2015 = 100



A Reale Entwicklung inflationsbereinigt auf Basis des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI). Daten teilweise noch vorläufig.

Quelle: Eurofound (2022); EurWORK's database on wages, working time and collective disputes (Version 2.0); AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022); Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

## 4 Die Entwicklung der Effektivlöhne

Die Entwicklung der Effektivlöhne, also der tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter, wird in Tabelle 3 auf Grundlage der AMECO-Datenbank als Arbeitnehmerentgelte ausgewiesen. Diese enthalten also auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (Lübker 2020, S.272). Wie schon zu Beginn der Corona-Pandemie erwartet (vgl. ebd.) sanken die *Nominallöhne* im Jahr 2020 leicht um 0,3 %. Hierzu trugen insbesondere fallende Nominallöhne in Italien (-5,1 %), Frankreich (-2,9 %) und einigen anderen süd- und westeuropäischen Ländern bei. Da die Lohnentwicklung auf Personenbasis dargestellt wird, lässt sich der Rückgang der Löhne auch auf pandemiebedingte Veränderungen in der Arbeitszeit zurückführen. Entsprechend kräftig fällt in diesen Ländern auch die Erholung im Zuge der wirtschaftlichen Normalisierung aus, sodass sich für 2021 auf Ebene der EU-27 ein Wachstum der Nominallöhne von 4,2 % ergibt. Einen Beitrag zu der positiven Bilanz des Jahres 2021 leistete auch die überdurchschnittlich starke Entwicklung in Osteuropa: In gleich vier Ländern – Litauen (11,4 %), Lettland (11,0 %), Bulgarien

(9,5%) und Ungarn (9,2%) – lag das Wachstum in Nähe der 10%-Marke, in den anderen osteuropäischen EU-Ländern oberhalb von 5%.

Aufgrund der einsetzenden Teuerungswelle fällt bei den *Reallöhnen* die Bilanz des Jahres 2021 deutlich verhalter aus: Hier lässt sich im EU-Durchschnitt nur noch ein leichter realer Zuwachs (1,3%) verbuchen. Kaufkraft-

verluste mussten die Beschäftigten in den Niederlanden (-0,7%), Spanien (-0,1%) und Polen (-0,2%) hinnehmen; zu deutlichen Reallohnzuwachsen kam es beispielsweise in Lettland (7,5%), Litauen (6,5%) und Bulgarien (6,5%) (*Tabelle 3*). Dennoch bleibt hier das Lohnniveau weiterhin deutlich hinter den nord- und westeuropäischen Ländern zurück (Myant 2018). Dies lässt sich auch

TABELLE 3

### Lohnentwicklung und Verteilungsbilanz in der Europäischen Union, 2019–2022<sup>a</sup>

Angaben in Prozent

	Nominallöhne <sup>b</sup>				Reallöhne <sup>c</sup>				Verteilungsbilanz (HVPI) <sup>d</sup>			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Nordeuropa</b>												
Dänemark	1,9	2,3	3,2	3,6	1,2	2,0	1,2	-1,4	0,5	3,4	-0,8	-2,3
Finnland	1,2	0,4	4,4	3,3	0,1	0,0	2,3	-1,1	0,7	0,5	0,9	-1,8
Schweden	3,0	2,5	4,3	2,7	1,2	1,9	1,6	-2,4	-0,2	3,6	-1,9	-2,7
<b>Westeuropa</b>												
Belgien	2,0	-1,5	4,2	6,0	0,8	-1,9	1,0	-1,7	0,3	3,8	-3,6	-2,9
Deutschland	3,4	0,4	3,4	3,4	2,0	0,0	0,2	-2,9	1,9	3,8	-2,7	-3,9
Frankreich	0,0	-2,9	4,9	3,8	-1,3	-3,4	2,8	-1,0	-2,0	3,6	-2,3	-3,1
Irland	3,4	2,4	3,6	3,8	2,5	2,9	1,1	-2,1	0,5	-4,6	-8,3	-5,0
Luxemburg	1,9	0,4	5,1	4,8	0,3	0,4	1,6	-1,9	0,5	4,0	-2,2	-1,6
Niederlande	2,9	4,7	2,1	3,1	0,3	3,6	-0,7	-4,0	0,3	6,9	-4,0	-5,7
Österreich	2,8	1,7	3,4	1,5	1,3	0,3	0,7	-4,2	1,0	5,6	-1,8	-5,5
<b>Südeuropa</b>												
Griechenland	0,6	-0,7	1,4	3,5	0,1	0,5	0,9	-2,6	-0,8	8,3	-7,0	-5,1
Italien	1,3	-5,1	6,0	3,6	0,6	-5,0	3,9	-2,1	0,6	2,1	-2,1	-4,1
Malta	3,8	-0,7	5,5	3,8	2,2	-1,4	4,7	-0,6	2,1	9,5	-3,0	-2,8
Portugal	4,8	2,0	3,8	4,2	4,5	2,1	2,8	-0,2	2,6	8,8	0,1	-5,2
Spanien	2,3	-1,4	2,9	3,3	1,5	-1,0	-0,1	-2,8	2,2	5,9	-2,9	-4,3
Zypern	4,4	-3,2	4,7	4,1	3,9	-2,1	2,4	-1,0	2,4	2,4	-1,9	-2,6
<b>Osteuropa</b>												
Bulgarien	6,9	7,2	9,5	9,7	4,4	5,9	6,5	-2,0	0,7	8,1	2,6	-4,4
Estland	8,4	5,3	7,6	7,0	6,0	5,9	3,0	-3,8	3,3	6,2	-5,5	-4,6
Kroatien	0,4	2,1	5,6	3,0	-0,4	2,1	2,9	-2,9	-0,8	9,1	-6,2	-5,0
Lettland	7,8	5,5	11,0	5,6	4,9	5,4	7,5	-3,5	2,4	6,9	0,3	-5,3
Litauen	10,6	7,3	11,4	8,7	8,2	6,1	6,5	-3,4	4,3	4,7	2,8	-5,6
Polen	7,3	5,6	5,0	9,5	5,1	1,9	-0,2	-1,9	0,3	4,2	-4,8	-5,8
Rumänien	10,9	2,6	5,7	8,3	6,7	0,3	1,6	-0,6	2,8	2,4	-15,3	-2,6
Slowakei	6,8	3,6	5,9	7,8	3,9	1,5	3,0	-1,8	2,5	4,1	-0,6	-2,5
Slowenien	5,0	3,5	5,4	3,6	3,2	3,8	3,3	-2,4	2,5	7,4	-3,4	-5,5
Tschechien	7,2	3,2	5,7	2,4	4,5	-0,1	2,3	-8,3	1,8	4,3	-0,9	-8,9
Ungarn	6,9	3,0	9,2	8,7	3,4	-0,4	3,8	-0,3	0,0	3,1	-1,2	-2,4
<b>EU 27</b>	<b>2,4</b>	<b>-0,3</b>	<b>4,2</b>	<b>3,7</b>	<b>1,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>1,3</b>	<b>-2,9</b>	<b>0,3</b>	<b>3,6</b>	<b>-3,4</b>	<b>-4,7</b>

Anmerkung: Alle Angaben beruhen auf dem Personenkonzept (nicht auf Vollzeitäquivalenten). Dadurch ergeben sich für Frankreich, die Niederlande, Italien, Spanien sowie die EU 27 Abweichungen zu den Veröffentlichungen der Europäischen Kommission (2022). Die Europäische Kommission verwendet zur Berechnung der Reallöhne im Unterschied zum WSI den Preisindex für den privaten Konsum; auch hierdurch kommt es zu geringfügigen Abweichungen zwischen beiden Veröffentlichungen.

A Angaben für 2022: Prognose der Europäischen Kommission

B Nominallöhne = Nomiale Arbeitnehmerentgelte pro Arbeitnehmer, Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr (nicht arbeitszeitbereinigt)

C Reallöhne = Nomale Arbeitnehmerentgelte pro Arbeitnehmer inflationsbereinigt auf Basis des Harmonisierten Verbraucherpreisindex (HVPI), Veränderung in % gegenüber dem Vorjahr (nicht arbeitszeitbereinigt)

D Verteilungsbilanz = Saldo des jährlichen Nominallohnzuwachses und des Verteilungsspielraums (vgl. Tabelle 2) in Prozentpunkten

Quelle: AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022); Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

auf die in der letzten Dekade forcierte Dezentralisierung der Lohnverhandlungen und die gesunkene Tarifbindung zurückführen (Astrov et al. 2019, S. 43).

In der Prognose für das laufende Jahr 2022 zeichnen sich zwei gegenläufige, für die Beschäftigten ungünstige Entwicklungen ab: Parallel zum Anstieg der Inflation (siehe Abschnitt 2.3) schwächt sich auch das Wachstum der nominalen Löhne auf nur noch 3,7 % im EU-Durchschnitt ab, sodass die Reallöhne in der Prognose der Europäischen Kommission um durchschnittlich 2,9 % fallen werden. Da die Nominallohnentwicklung voraussichtlich in allen EU-Ländern unterhalb der Teuerungsrate bleibt, erwartet die Europäische Kommission in allen Mitgliedsländern rückläufige Reallöhne – eine bis dato einmalige Entwicklung. Für Deutschland zeichnet sich – der Durchschnittsprognose entsprechend – im laufenden Jahr ein Reallohnverlust von 2,9 % ab, nachdem die Reallöhne schon in den beiden Vorjahren stagniert hatten (*Tabelle 3*).

An der *Verteilungsbilanz* lässt sich ablesen, inwieweit die Steigerung der Nominallöhne den lohnpolitischen Verteilungsspielraum ausschöpft. In *Tabelle 3* wird die Verteilungsbilanz auf Basis der herkömmlichen Berechnung des Verteilungsspielraums ausgewiesen, die ihrerseits auf der Entwicklung von Produktivität und HVPI beruht (siehe Abschnitt 2.3). Während sich für das Jahr 2020 pandemiebedingt ein deutliches Überausschöpfen des Verteilungsspielraums ergibt (3,6 Prozentpunkte), schöpft die Nominallohnentwicklung den rechnerischen Verteilungsspielraum in den beiden Folgejahren bei Weitem nicht aus, sodass es sowohl für 2021 (-3,4 Prozentpunkte) als auch für 2022 (-4,7 Prozentpunkte) zu einer deutlich negativen Verteilungsbilanz kommt.

Diese negative Verteilungsbilanz im laufenden Jahr 2022 spiegelt sich auch in der ungewöhnlichen Kombination von steigender Arbeitsproduktivität bei gleichzeitig sinkenden Reallöhnen wider (*Tabelle 2 und 3*). Eine ausgelierte Verteilungsbilanz – und damit Reallohnsteigerungen im Rahmen der Produktivitätsgewinne – ist mit konstanten realen Lohnstückkosten vereinbar, insofern von einer unterschiedlichen Entwicklung der Preisindizes abstrahiert wird (Lübker/Schulten 2017, S. 427). Die Annahme, dass sich der HVPI (der für die Kaufkraftbereinigung der Löhne verwendet wird) und der BIP-Deflator (der den Unterschied zwischen nominaler und realer Wertschöpfung angibt) parallel zueinander entwickelt haben, ist derzeit aufgrund des hohen Beitrags der gestiegenen Importpreise für fossile Energieträger zur Inflationsrate jedoch problematisch. In *Tabelle 4*, in der zunächst der Verteilungsspielraum als Produkt aus Entwicklung des BIP-Deflators und der Arbeitsproduktivität ausgewiesen wird, wird deshalb auch eine alternative Verteilungsbilanz auf Basis des BIP-Deflators berechnet.

Wie bereits oben angeführt, orientiert sich dieser Rechenweg an der Sichtweise der Unternehmen und deren Zahlungsfähigkeit. Nach dieser Betrachtungsweise ergibt sich für das Jahr 2019 in der EU eine annähernd ausge-

glichene Verteilungsbilanz (-0,3 Prozentpunkte), während es in den Jahren 2020 (+2,4 Prozentpunkte) und 2021 (-2,8 Prozentpunkte) pandemiebedingt zu gegenläufigen Entwicklungen kommt. Dies entspricht weitgehend dem Muster, dass sich auch auf Basis des HVPI ergibt (*Tabelle 3*). Für 2022 zeigt die Prognose der Europäischen Kommission auch unter Verwendung des BIP-Deflators eine deutlich negative Verteilungsbilanz (-2,2 Prozentpunkte). Das laufende Jahr könnte damit von einer Umverteilung zugunsten der Beschäftigten geprägt sein – eine Entwicklung, die sich in einer sinkenden Lohnquote niederschlägt.<sup>7</sup> Denn trotz der zuletzt mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine gesunkenen Prognosen werden viele Konzerne hohe Gewinne verbuchen und Dividenden ausschütten, während die steigenden Verbraucherpreise, die Arbeitnehmer zu zahlen haben, nicht über höhere Löhne kompensiert werden.

## 5 Tarifpolitik im Zeichen von Krise, Krieg und Inflation

### 5.1 Europäische Tarifpolitik: Steuerungsfähigkeit in der Krise

Die sich überlappenden Krisen von Pandemie und Krieg, Inflation und unterbrochenen Lieferketten stellen die Steuerungsfähigkeit des Tarifsystems vor ungewöhnliche Herausforderungen: Erstens waren in der pandemiebedingten Wirtschaftskrise Gewerkschaften und Arbeitgeber gefordert, über Vereinbarungen Beschäftigung zu sichern, Einkommen und Nachfrage zu erhalten und abrupte Veränderungen in der Arbeitswelt zu regeln: vom Gesundheitsschutz bis zum Homeoffice (Lübker 2020, S. 274f.). Zweitens muss die Lohnpolitik derzeit auf die historisch hohe Inflation und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Spannungen reagieren (vgl. Abschnitt 2.3). Drittens ringen Gewerkschaften und Arbeitgeber auf der Suche nach verteilungspolitischen Kompromissen mit großen Unsicherheiten, da nicht vorhersehbar ist, welche weiteren ökonomischen Folgen Krieg und Pandemie haben werden.

Da die Tarifparteien über detaillierte Kenntnisse ihrer Organisationsbereiche verfügen, sind sie grundsätzlich eher als die politischen Entscheidungsträger in der Lage, angesichts von sektorspezifischen Herausforderungen zu einem Interessenausgleich zu gelangen (Keune 2015, S. 289). Diese Form der autonomen Selbststeuerung und

<sup>7</sup> Die AMECO-Datenbank (Version vom 16. Mai 2022) geht von einem Rückgang der bereinigten Lohnquote von 55,5 % (2021) auf 54,6 % (2022) aus (Indikator: EU27.1.o.o.o.ALCgDo).

TABELLE 4

**Alternative Berechnung des Verteilungsspielraums und der Verteilungsbilanz auf Basis des BIP-Deflators<sup>A</sup>, 2019–2022<sup>B</sup>**

Angaben in Prozent

	Verteilungsspielraum (BIP-Deflator) <sup>C</sup>				Verteilungsbilanz (BIP-Deflator) <sup>D</sup>			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<b>Nordeuropa</b>								
Dänemark	1,5	1,2	4,4	4,1	0,4	1,1	-1,3	-0,5
Finnland	0,9	1,1	4,2	4,4	0,4	-0,7	0,3	-1,1
Schweden	4,0	0,1	6,5	4,5	-1,0	2,5	-2,2	-1,7
<b>Westeuropa</b>								
Belgien	2,3	-4,5	9,1	5,6	-0,3	3,0	-4,9	0,4
Deutschland	2,2	-2,2	6,0	6,2	1,2	2,6	-2,6	-2,7
Frankreich	1,9	-4,6	5,9	4,3	-2,0	1,8	-1,0	-0,4
Irland	6,3	6,2	8,8	7,4	-2,9	-3,8	-5,3	-3,6
Luxemburg	0,4	0,5	10,8	3,7	1,5	-0,2	-5,6	1,1
Niederlande	3,0	-1,1	5,7	5,1	-0,1	5,8	-3,5	-1,9
Österreich	2,0	-3,0	4,2	4,4	0,8	4,7	-0,8	-2,9
<b>Südeuropa</b>								
Griechenland	1,2	-8,7	10,1	7,1	-0,5	7,9	-8,7	-3,6
Italien	0,9	-5,8	6,5	4,9	0,4	0,7	-0,6	-1,3
Malta	2,5	-9,5	9,6	4,9	1,3	8,8	-4,1	-1,1
Portugal	3,7	-4,9	3,5	7,8	1,1	6,9	0,3	-3,6
Spanien	0,6	-6,0	4,9	4,9	1,7	4,6	-2,0	-1,6
Zypern	2,6	-5,6	7,1	6,0	1,8	2,4	-2,5	-1,9
<b>Osteuropa</b>								
Bulgarien	9,1	2,0	10,5	11,5	-2,2	5,2	-0,9	-1,9
Estland	6,1	-0,6	14,1	8,4	2,3	5,8	-6,5	-1,4
Kroatien	2,3	-7,1	12,5	5,7	-2,0	9,3	-6,9	-2,7
Lettland	5,2	-1,6	14,5	8,6	2,6	7,1	-3,5	-3,0
Litauen	6,7	2,9	10,6	9,1	3,8	4,3	0,8	-0,3
Polen	8,1	2,0	10,5	13,7	-0,8	3,6	-5,5	-4,2
Rumänien	11,1	1,8	22,5	11,4	-0,2	0,8	-16,8	-3,1
Slowakei	4,1	-0,2	6,1	7,0	2,8	3,8	-0,2	0,8
Slowenien	3,0	-2,5	9,3	6,2	2,0	6,0	-3,9	-2,6
Tschechien	6,8	0,0	7,5	7,0	0,4	3,2	-1,7	-4,6
Ungarn	8,3	2,7	12,2	7,6	-1,4	0,3	-3,0	1,1
<b>EU 27</b>	<b>2,7</b>	<b>-2,8</b>	<b>7,0</b>	<b>5,9</b>	<b>-0,3</b>	<b>2,4</b>	<b>-2,8</b>	<b>-2,2</b>

Anmerkung: Alle Angaben beruhen auf dem Personenkonzept (nicht auf Vollzeitequivalenten)

A BIP-Deflator = aus dem Unterschied zwischen nominaler und realer Entwicklung des BIPs abgeleiteter Preisindex

B Angaben für 2022: Prognose der Europäischen Kommission

c Verteilungsspielraum = Produkt aus Entwicklung des BIP-Deflators und der Arbeitsproduktivität

d Verteilungsbilanz = Saldo des jährlichen Nominallohnzuwachses und des Verteilungsspielraums auf Basis des BIP-Deflators in Prozentpunkten

Quelle: AMECO Datenbank der Europäischen Kommission (Version: 16. Mai 2022), Berechnungen des WSI

WSI Mitteilungen

-regulierung wird jedoch durch die Reichweite von Kollektivverträgen begrenzt. Dies rückt die *Tarifbindung* in den Fokus (*Abbildung 5*). Die EU-Länder sind hier sehr unterschiedlich aufgestellt, nicht zuletzt aufgrund der Folgen der Krisenpolitik während der Eurokrise (van Gyes/Schulten 2015, S.17). Während in Italien, Frankreich, Österreich und Belgien die Tarifbindung annähernd bei

100 % liegt, gefolgt von den nordischen Ländern und Spanien mit Werten zwischen 80 % und 90 %, sind es vor allem die zentral- und osteuropäischen EU-Länder (und Griechenland), die mit Tarifbindungen von teilweise unter 10 % weit abgeschlagen sind. Dies hat eine besondere Brisanz, da es die Beschäftigten dieser Länder sind, die zurzeit besonders von den hohen Energie- und Lebens-

mittelpreisen betroffen sind und die auch fast zwei Jahrzehnte nach dem EU-Beitritt unter den großen Lohnunterschieden zwischen ost- und westeuropäischen EU-Ländern leiden (Abschnitt 2.3).<sup>8</sup>

## 5.2 Ein europäischer Rahmen zur Stärkung der Tarifpolitik

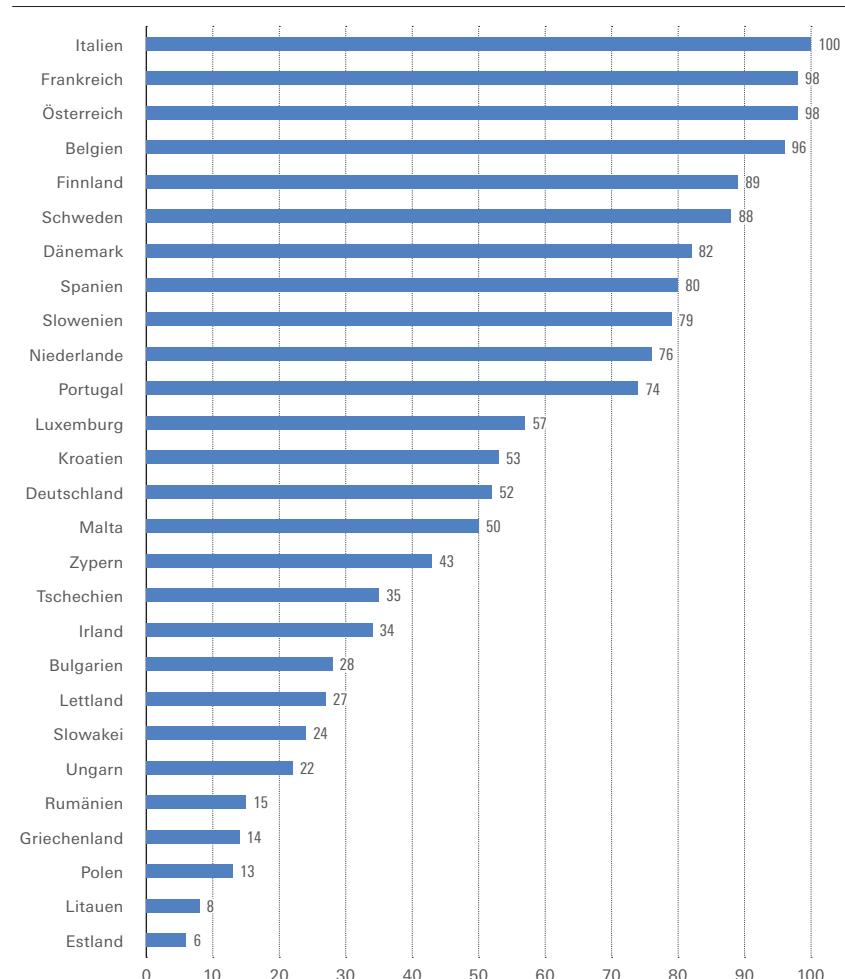
Die Anfang Juni 2022 erzielte Einigung der europäischen Gesetzgeber über eine EU-Mindestlohnrichtlinie (Europäische Kommission 2022) bekommt durch die Krisenydynamik und Inflation eine neue Bedeutung. Die Richtlinie sieht nicht nur einen Rahmen für angemessene Mindestlöhne vor (Lübker/Schulten 2022, S.149f.), sondern verfolgt explizit das Ziel, die Tarifbindung zu stärken. Dafür setzt die EU-Kommission auf zwei wesentliche Instrumente: Erstens sollen EU-Länder, in denen die tarifvertragliche Abdeckung nicht mindestens 80 % der Beschäftigten umfasst, einen nationalen Rahmen für Tarifverhandlungen schaffen und Aktionspläne zur Stärkung der Tarifbindung aufstellen. Zweitens soll die Tarifbindung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe gestärkt werden. Hinzuzufügen ist, dass auch höhere Mindestlöhne zu einer höheren Tarifbindung beitragen, da sie das Lohndumping durch nicht tarifgebundene Betriebe eindämmen (ebd., S.157). Während das Europäische Parlament (2021) die Vorgaben der Richtlinie noch strenger gestalten wollte, forderte der Rat mehr Flexibilität für die nationalen Gesetzgeber (Rat der Europäischen Union 2021).

Dass der institutionelle Rahmen für die Tarifbindung eine wesentliche Rolle spielt, zeigen die erfolgreichsten Beispiele: In den skandinavischen Ländern und Belgien verwalten die Gewerkschaften im sogenannten Gent-System die Arbeitslosenversicherungen, was ihren Organisationsgrad stützt und damit die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften sichert (Bandau 2018, S.98). In Österreich sind die Arbeitgeber über eine Pflichtmitgliedschaft in den Wirtschaftskammern organisiert, die für ihre Mitglieder Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften führen (Glassner/Hofmann 2019, S.33). In Frankreich wird durch administrative Allgemeinverbindlicherklärungen eine hohe Reichweite der Tarifverträge erreicht (Vincent 2019, S.217). In Italien sind Tariflöhne über die konstitutionelle Rechtsprechung als allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze abgesichert (Pedersini 2019). Auch wenn die institutionellen Absicherungen der Tarifbindung historisch bedingt sehr unterschiedlich sind, so verbesserten sie tarifpolitische Steuerungsfähigkeit – und damit die Voraussetzungen, auch in der aktuellen Krise angemessene Lösungen zu finden.

ABBILDUNG 5

### Tarifbindung in der Europäischen Union, ca. 2020<sup>A</sup>

Angaben in Prozent<sup>A</sup>



A oder der jeweils aktuellste verfügbare Wert

Quelle: OECD/AIAS ICTWSS Database; für Deutschland IAB-Betriebspanel 2021

WSI Mitteilungen

## 6 Fazit: Tarifpolitik vor verteilungspolitischen Herausforderungen

Angesichts der gestiegenen Inflationsrate steht die Lohnpolitik im Fokus der Öffentlichkeit wie selten zuvor. In Deutschland dominieren Stimmen, die vor einer sich selbst verstärkenden Dynamik aus steigenden Preisen

trieben mit Branchentarifvertrag; insgesamt liegt die Tarifbindung bei 52 % (IAB 2022; siehe dazu auch Ellguth/Kohaut in diesem Heft).

8 In Deutschland, wo die Tarifbindung zuletzt jahrelang rückläufig war, gab es im vergangenen Jahr eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau: Im Bundesdurchschnitt arbeiteten laut IAB noch 43 % der Beschäftigten in Be-

und steigenden Löhnen warnen. „Die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale ist real“, mahnte beispielsweise der deutsche Finanzminister Christian Lindner gegenüber der Nachrichtenagentur Reuters (2022). Auch Clemens Fuest, Präsident des ifo-Instituts, befürchtet, „wir sind kurz vor der Lohn-Preis-Spirale“ (t-online 2022). In der Wochenzeitung „Die Zeit“ argumentiert Michael Hüther, Direktor des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) Köln, „steigende Gehälter heizen die Inflation an“ (Hüther 2022).

Übersehen wird dabei, dass es weder in die eine noch in die andere Richtung einen Automatismus gibt, der Preise und Löhne miteinander verbindet. So geht die Europäische Zentralbank trotz der hohen Inflationsrate davon aus, dass die Tariflöhne im laufenden und kommenden Jahr nur sehr moderat um jeweils etwa 2 % wachsen werden (Abschnitt 3.1). Selbst wenn nur die seit Jahresanfang neu erzielten Tarifabschlüsse berücksichtigt werden, so sind diese mit einer Steigerungsrate von 3 % oder weniger mit dem Inflationsziel der EZB vereinbar (Lane 2022).<sup>9</sup> Für Deutschland weist die Deutsche Bundesbank (2022b, S. 55) darauf hin, dass die „Lohnforderungen der Gewerkschaften [...] gegenwärtig mit 5 % bis 6 % für eine Laufzeit von 12 Monaten nur leicht höher als im Vorjahr [liegen]“.

Anders als teilweise in der öffentlichen Debatte suggeriert wird, wirken sich steigende Löhne nicht unmittelbar und im Verhältnis eins-zu-eins auf die Preise aus. Die Bundesbank (2019, S. 15) kommt in einer Überblicksarbeit zu dem Ergebnis, dass „ein Anstieg der Lohnkosten um 1 % dazu [führt], dass sich die Verbraucherpreise letztlich um rund 0,3 % erhöhen“. Der Effekt tritt zudem nur graduell und über mehrere Jahre verteilt auf. Noch geringer als die Auswirkungen einer breit angelegten Lohnsteigerung sind Preiseffekte von Mindestlohnerhöhungen. Da diese gezielt niedrige Löhne anheben, erhöhen sie die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme nur marginal (siehe Abschnitt 3.1).

Der vorliegende Europäische Tarifbericht des WSI widmet den verteilungspolitischen Konsequenzen der Preisentwicklung und Lohnpolitik besondere Aufmerksamkeit. So betreffen die aktuellen Preissteigerungen Menschen mit niedrigem Einkommen überdurchschnittlich, da für sie ein höherer Anteil der Konsumausgaben auf Energie und Nahrungsmittel entfällt – also auf die Produktgruppen, in denen die Preise am stärksten gestiegen sind (Abschnitt 2.3). Verteilungspolitisch noch bedeutsamer könnte aber eine langfristige Veränderung in der funktionalen Einkommensverteilung sein. Nach der Prognose der Europäischen Kommission zeichnet sich ein Rückgang der Lohnquote ab.<sup>10</sup>

Eine rückgängige Lohnquote impliziert eine Steigerung des Anteils der Unternehmens- und Vermögenseinkommen am Volkseinkommen, die zulasten der Arbeitnehmerentgelte geht (s. a. Lübker/Schulzen 2018, S. 408ff.). Sie ist die Kehrseite einer moderaten Lohnentwicklung, die unterhalb des rechnerischen Verteilungsspielraums bleibt (Abschnitt 4). Während der Verteilungsspielraum im Europäischen Tarifbericht des WSI traditionell auf Basis von Produktivitätsentwicklung und HVPI berechnet wird, ergänzt der vorliegende Bericht dies durch eine alternative Berechnung, die den BIP-Deflator als Preisindex der inländischen Wert-

schöpfung verwendet (*Tabelle 4*). Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Importpreise fossiler Energieträger wesentlich zur Steigerung der Verbraucherpreise beitragen. Auch auf Basis des BIP-Deflators zeichnet sich eine aus Beschäftigungssicht negative Verteilungsbilanz ab. Das heißt: Nicht die Lohnentwicklung, sondern die Gewinninflation wirkt derzeit preistreibend.

Die Tarifparteien agieren damit in einer ungewöhnlich komplexen Situation – zumal der wirtschaftliche Ausblick ungewiss und die weitere Entwicklung des Krieges in der Ukraine nur schwer absehbar ist. Einseitige Forderungen an die Gewerkschaften, im übergeordneten Interesse auf Lohnsteigerungen zu verzichten, greifen jedoch zu kurz und erkennen die Ursachen der momentanen Preisdynamik. Angebrachter wäre ein Appell an die Unternehmen, ihrerseits „Gewinnzurückhaltung“ zu üben. Auch dem Staat kommt derzeit eine besondere Verantwortung dafür zu, die sozial- und verteilungspolitischen Auswirkungen der Inflation abzufedern und so indirekt den Erwartungsdruck auf die Tarifparteien zu mildern. ■

## LITERATUR

- Astrov, V. / Holzner, M. / Leitner, S. / Mara, I. / Podkaminer, L. / Rezai, A.** (2018): Die Lohnentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU. The Vienna Institute for International Economic Studies: wiiw Forschungsbericht 12, Wien
- Aumayr-Pintar, C. / Fric, K.** (2018): Developments in Collectively Agreed Pay 2000–2017, Luxembourg, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1804gen.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1804gen.pdf)
- Bandau, F.** (2018): Nordische Gewerkschaften unter Druck. Der Angriff rechter Parteien auf das Gent-System in Schweden und Dänemark, in: WSI-Mitteilungen 71(2), S. 96–104, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2018\\_02\\_bandau.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_02_bandau.pdf)
- Bivens, J.** (2022): Corporate Profits Have Contributed Disproportionately to Inflation. How Should Policymakers Respond?, in: Working Economics Blog, 21. April 2022, <https://www.epi.org/blog/corporate-profits-have-contributed-disproportionately-to-inflation-how-should-policymakers-respond>
- Chahad, M. / Hofmann-Drahovsky, A. / Meunir, B. / Page, A. / Tirpák, M.** (2022): Erklärungen für die jüngsten Fehler in den Inflationsprojektionen des Eurosystems und der EZB, in: EZB-Wirtschaftsbericht 3/2022, S. 60–69
- Deutsche Bundesbank** (2019): Zum Einfluss der Löhne auf die Preise in Deutschland: Ergebnisse ausgewählter empirischer Analysen, in: Monatsbericht 71(9), S. 15–39
- Deutsche Bundesbank** (2022a): Makroökonomische Effekte der geplanten Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € je Stunde, in: Monatsbericht 74(2), S. 56–57
- Deutsche Bundesbank** (2022b): Konjunktur in Deutschland, in: Monatsbericht 74(2), S. 49–63
- Dorssemont, F.** (2019): Wage-Setting in Belgium: Collective Autonomy under the Shadow of the Law, in: Italian Labour Law e-Journal 12(2), S. 11–21
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Lübker, M. / Pusch, T. / Theobald, T.** (2022): Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro beeinflusst Inflation kaum. Makroökonomische Simulationsstudie mit dem NiGEM-Modell. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Policy Brief 116, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008230](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008230)
- Dullien, S. / Tober, S.** (2022): IMK Inflationsmonitor – Preisschocks bei Energie und Nahrungsmitteln dominieren auch im April 2022. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Policy Brief 123, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008322](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008322)
- Dullien, S. / Herzog-Stein, A. / Hohlfeld, P. / Paetz, C. / Stephan, S. / Theobald, T. / Tober, S. / Watzka, S.** (2020): Virus-Pandemie stürzt Weltwirtschaft in tiefe Rezession: Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2020/2021. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Report 157, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007648/p\\_imk\\_report\\_157\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007648/p_imk_report_157_2020.pdf)
- EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund)** (2020): Short Time Work Measures Across Europe, ETUC Briefing Note, 27. November 2020, Brüssel

<sup>9</sup> Die Daten beziehen sich auf die wichtigen Volkswirtschaften Deutschland, Italien, Niederlande und Spanien.

<sup>10</sup> Diese Entwicklung steht im Kontrast zum kontrzyklischen Anstieg der Lohnquote, der gewöhnlich in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu beobachten ist.

- Eurofound** (2022): European Monitoring Centre on Change. Database of Restructuring Related Legislation, [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation?title\\_field\\_value=working%20time%20flexibility%20arrangements&field\\_company\\_size\\_value>All&field\\_affected\\_employees\\_value>All](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation?title_field_value=working%20time%20flexibility%20arrangements&field_company_size_value>All&field_affected_employees_value>All)
- Europäische Kommission** (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (COM(2020) 682 final), Brüssel
- Europäische Kommission** (2021a): European Economic Forecast, Winter 2021 (Interim). Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Institutional Paper 144, Luxemburg
- Europäische Kommission** (2021b): SURE: One Year on. Report on the European Instrument for Temporary Support to Mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) Following the COVID-19 Outbreak Pursuant to Article 14 of Council Regulation (EU) 2020/672, COM(2021) 596 final, Brüssel
- Europäische Kommission** (2022): European Economic Forecast, Spring 2022. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Institutional Paper 173, Luxemburg
- Europäisches Parlament** (2021): Bericht über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (A9-0325/2021)
- EZB (Europäische Zentralbank)** (2020): Aktuelle wirtschaftliche und monetäre Entwicklungen, in: EZB-Wirtschaftsbericht 3/2020, S. 2–28
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung)** (2022): Dax-Konzerne fahren Rekordgewinne ein, Ausgabe vom 18. Mai 2022, S. 21
- Glassner, V. / Hofmann, J.** (2019): Austria: From Gradual Change to an Unknown Future, in: Müller, T. / Vandaele, K. / Waddington, J. (Hrsg.): Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame. Volume II, Brüssel, S. 33–52
- van Gyes, G. / Schulten, T.** (2015): Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth, Brüssel
- Howard, S. / Rich, R. / Tracy, J.** (2022): Real Wages Grew During Two Years of COVID-19 After Controlling for Workforce Composition, Dallas, <https://www.dallasfed.org/research/economics/2022/0215>
- Hüther, M.** (2022): Ist es falsch, wenn die Gewerkschaften jetzt höhere Löhne erkämpfen wollen?, in: Die Zeit vom 5. Mai 2022, <https://www.zeit.de/2022/19/lohnherhoehung-inflation-gewerkschaften-debatte>
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2022): Tarifbindung in Deutschland bleibt stabil, Pressemitteilung vom 17.05.2022, <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/tarifbindung.aspx>
- IMF (International Monetary Fund)** (2022): War Sets Back the Global Recovery, in: World Economic Outlook, April 2022, Washington, DC
- Kanutin, A.** (2015): The ECB's Experimental Indicator of Negotiated Wages, Paper presented at the ISTAT Workshop on Labour Costs, Rom (5.–6. Mai 2015)
- Keune, M.** (2015): Less Governance Capacity and More Inequality: The Effects of the Assault on Collective Bargaining in the EU, in: Van Gyes, G. / Schulten, T. (Hrsg.) (2015): Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth, Brüssel, S. 283–296
- Koester, G. / Wittekopf, D.** (2022): Mindestlöhne und ihre Bedeutung für das Lohnwachstum im Euro-Währungsgebiet, in: EZB-Wirtschaftsbericht 3/2022, S. 54–59
- Lane, P.** (2022): The Euro Area Outlook: Some Analytical Considerations, Rede von EZB-Direktoriumsmitglied Philip R. Lane beim Thinktank in Bruegel am 05.05.2022, <https://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2022/html/ecb.sp220505~dcbd30ecb6.en.html>
- Lesch, H.** (2022): Die Gefahr der Lohn-Preis-Spirale, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft vom 2. Mai 2022, Köln, <https://www.iwd.de/artikel/die-gefahr-der-lohn-preis-spirale-543073>
- Linz, S. / Neumann, M. D. / Abdalla, S. / Gladis-Dörr, G.** (2022): Auswirkungen der Corona-Pandemie: Lieferengpässe bremsen Industrie und treiben Preise, in: WISTA – Wirtschaft und Statistik, 1/2022, S. 71–82
- Lübker, M.** (2019): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2018/2019: Positive Tariflohnentwicklung stabilisiert Wachstum in Europa, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 278–289, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2019\\_04\\_luebker.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2019_04_luebker.pdf)
- Lübker, M.** (2020): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2019/2020: Tarifpolitik in Zeiten der Corona-Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 266–277, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2020\\_04\\_luebker.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_04_luebker.pdf)
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2017): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2016/2017: Lohnentwicklung und Ungleichheitsdynamiken, in: WSI-Mitteilungen 70 (6), S. 421–431, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2017\\_06\\_luebker.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_06_luebker.pdf)
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2018): Europäischer Tarifbericht des WSI – 2017/2018: Lohnentwicklung und Ungleichheitsdynamiken, in: WSI-Mitteilungen 71 (5), S. 401–412, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2018\\_05\\_luebker.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2018_05_luebker.pdf)
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2021): WSI-Mindestlohnbericht 2021: Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen?, in: WSI-Mitteilungen 74 (2), S. 127–139, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wsi-mindestlohnbericht-2021-ist-europa-auf-dem-weg-zu-angemessenen-mindestlohnern-31496.htm>
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2022): WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa, in: WSI-Mitteilungen 75 (2), S. 148–159, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-wsi-mindestlohnbericht-2022-40074.htm>
- Myant, M.** (2018): Why Are Wages Still Lower in Eastern and Central Europe? ETUI (European Trade Union Institute): Working Paper 01/2018, Brüssel
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2001): Measuring Productivity. Measurement of Aggregate and Industry-level Productivity Growth, Paris
- Pedersini, R.** (2019): Italy: Institutionalisation and Resilience in a Changing Economic and Political Environment, in: Müller, T. / Vandaele, K. / Waddington, J. (Hrsg.): Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame. Volume II, Brüssel, S. 337–360
- Rat der Europäischen Union** (2021): Vorschlag für eine Richtlinie über einen Rahmen für angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (allgemeine Ausrichtung), 14366/21, Brüssel, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14366-2021-INIT/de/pdf>
- Reuters** (2022): German Finance Minister Says Risk of Wage Price Spiral is Real, Meldung vom 9. Mai 2022, <https://www.reuters.com/business/german-finance-minister-says-risk-wage-price-spiral-is-real-2022-05-09>
- Schlautmann, C.** (2022): Mindestlohn-Erhöhung: Gefährlicher Bumerang, in: Handelsblatt, Ausgabe vom 17.05.2022, S. 17
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2022): Tarifpolitischer Jahresbericht 2021: Tarifpolitik im zweiten Jahr der Corona-Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 75 (2), S. 137–147, <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifpolitischer-jahresbericht-2021-40075.htm>
- t-online** (2022): „Russland könnte sogar noch mehr am Gas verdienen“, Interview mit Ifo-Chef Fuest, 29. April 2022 [https://www.t-online.de/finanzen/news/unternehmen-verbraucher/id\\_92093796/ifo-chef-clemens-fuest-russland-hat-interesse-uns-weiter-gas-zu-verkaufen-.html](https://www.t-online.de/finanzen/news/unternehmen-verbraucher/id_92093796/ifo-chef-clemens-fuest-russland-hat-interesse-uns-weiter-gas-zu-verkaufen-.html)
- Vacas-Soriano, C. / Kostolny, J.** (2022): Minimum Wages in 2022: Bigger Hikes this Time Around, Eurofound vom 27. Januar 2022, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/minimum-wages-in-2022-bigger-hikes-this-time-around>
- Vincent, C.** (2019): France: The Rush Towards Prioritising the Enterprise Level, in: Müller, T. / Vandaele, K. / Waddington, J. (Hrsg.): Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame. Volume II, Brüssel, S. 217–238

## AUTOREN

**MALTE LÜBKER**, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Löhne, Tarifpolitik, personale und funktionale Einkommensverteilung und Umverteilung durch den Wohlfahrtsstaat.

@ malte-luebker@boeckler.de

**THILO JANSEN** ist Wissenschaftler im WSI der Hans-Böckler-Stiftung und Korrespondent für die europäische Stiftung Eurofound. Forschungsschwerpunkte: Europäische Arbeitsbeziehungen und europäische Integration.

@ thilo-janssen@boeckler.de