ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Buchheim, Lukas; Link, Sebastian; Möhrle, Sascha

Article

Wie präzise sind die Lohnerwartungen deutscher Unternehmen?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Buchheim, Lukas; Link, Sebastian; Möhrle, Sascha (2025) : Wie präzise sind die Lohnerwartungen deutscher Unternehmen?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 04, pp. 29-32

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/320205

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

*Lukas Buchheim**, *Sebastian Link* und *Sascha Möhrle*

Wie präzise sind die Lohnerwartungen deutscher Unternehmen?

IN KÜRZE

Die zukünftige Lohnentwicklung ist ein zentraler Faktor für die Personal- und Preispolitik von Unternehmen, insbesondere in Zeiten hoher Inflation und wirtschaftlicher Unsicherheit. Der Artikel untersucht die Prognosegüte der Lohnerwartungen deutscher Unternehmen auf Basis neuartiger Umfragedaten. Die Analyse zeigt, dass Unternehmen ihre Lohnentwicklungen insgesamt recht präzise einschätzen, auch wenn die realisierten Löhne im Mittel leicht über den Erwartungen lagen. Größere und exportorientierte Firmen sowie tarifgebundene Unternehmen weisen dabei eine höhere Prognosegenauigkeit auf. Weitere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Tarifverträge zur besseren Prognostizierbarkeit von Lohnentwicklungen beitragen und Lohnrigiditäten eine wichtige Rolle bei der Anpassung an Inflation spielen. Diese Erkenntnisse liefern nicht nur neue Einblicke in die Erwartungsbildung von Unternehmen, sondern bieten auch wertvolle Informationen für Zentralbanken, da Lohnentwicklungen eine wichtige Rolle für die Inflationsdynamik spielen.

Angesichts der hohen Verbraucherpreisinflation in den vergangenen Jahren rückte die Lohnentwicklung zunehmend in den Fokus der gesellschaftlichen Debatte. Für Unternehmen stellen Löhne meist einen wesentlichen Teil der Inputkosten dar. Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Löhne spielen daher eine wichtige Rolle für die Personal- und Preispolitik in Unternehmen. Insbesondere in Phasen schwacher gesamtwirtschaftlicher Dynamik, stark schwankender Inflation und hoher Unsicherheit dürften Unternehmen ein besonderes Interesse daran haben, die zukünftige Entwicklung ihrer Kosten möglichst präzise einzuschätzen, um potenziell kostspielige Fehlentscheidungen zu vermeiden. Jedoch könnte die Fähigkeit, präzise Lohnerwartungen zu bilden, durch ebendiese Faktoren maßgeblich erschwert werden.

Im Allgemeinen sind die Erwartungen von Unternehmen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Löhne und deren Prognosegüte in der ökonomischen Forschung erstaunlich wenig erforscht. In einer aktuellen Studie (Buchheim et al. 2025) analysieren wir auf Basis neuer Umfragedaten aus den ifo Konjunkturumfragen die Lohnerwartungen deutscher Unternehmen. Unser Ansatz verfolgt zwei zentrale Fragestellungen: Erstens untersuchen wir die Abweichungen der im Nachhinein realisierten Lohnänderungen von den zuvor erwarteten Entwicklungen über die Zeit. Zweitens analysieren wir firmenspezifische Faktoren, die die Treffsicherheit dieser Erwartungen beeinflussen.

DATEN ZUR ERWARTETEN UND REALISIERTEN LOHNENTWICKLUNG DER UNTERNEHMEN

Die vorliegende Studie basiert auf Daten, die im Rahmen von quartalsweise durchgeführten Sonderumfragen innerhalb des Teilnehmerkreises der ifo Konjunkturumfragen im Zeitraum Dezember 2021 bis Dezember 2023 erhoben wurden. Hierbei liegen seit Dezember 2021 die Erwartungen der Unternehmen zur prozentualen Lohnentwicklung ihrer typischen Beschäftigten für die kommenden zwölf Monate vor.[1] Beginnend mit Dezember 2022 wurde zusätzlich die tatsächlich realisierte Änderung der Bruttolöhne über die zurückliegenden zwölf Monate erfasst.

Diese Daten ermöglichen eine detaillierte Analyse der Treffsicherheit der Lohnerwartungen von Unternehmen. Hierzu berechnen wir den Prognosefehler als Differenz zwischen realisierter und erwarteter Lohnentwicklung über den jeweiligen Zeitraum von zwölf Monaten. Pro Quartal nahmen durchschnittlich rund 3 000 Unternehmen an der Befragung teil. Davon entfielen jeweils 34 % auf das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor, 9 % auf das Bauhauptgewerbe und 22 % auf den Groß- und Einzelhandel. Die Mitarbeiterzahl betrug im Median 52.

Abbildung 1 A zeigt die durchschnittlich erwartete Lohnentwicklung der Unternehmen sowie die realisierte Lohnentwicklung im Zeitraum Dezember 2021 bis Dezember 2023. Während das erwartete Lohnwachstum für die kommenden zwölf Monate im Dezember 2021 noch bei 3,6 % lag, stieg es in den darauffolgenden Quartalen spürbar an und erreichte im Juni 2023 mit 5,7 % seinen Höchststand. Im Vergleich dazu lag die Verbraucherpreisinflation Ende 2021 zunächst bei rund 5 %, erreichte im Herbst 2022 mit etwa 10 % ihren Höhepunkt und sank bis Ende 2023 auf etwa 3 %.

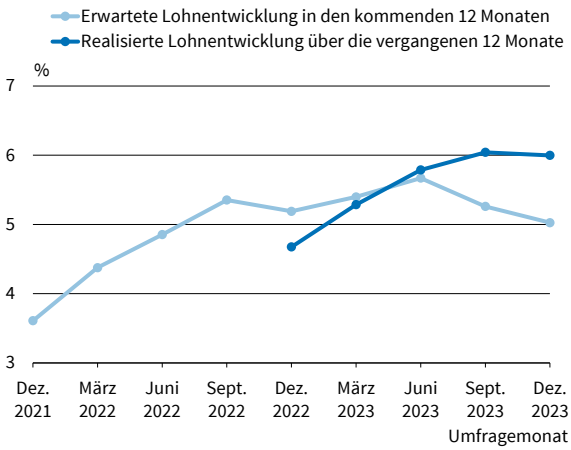
* Lukas Buchheim, TU Dortmund.

[1] Der*die typische Beschäftigte wird als eine Person mit durchschnittlicher Qualifikation und Betriebszugehörigkeit definiert, die eine Tätigkeit mit durchschnittlichem Anforderungsniveau ausübt.

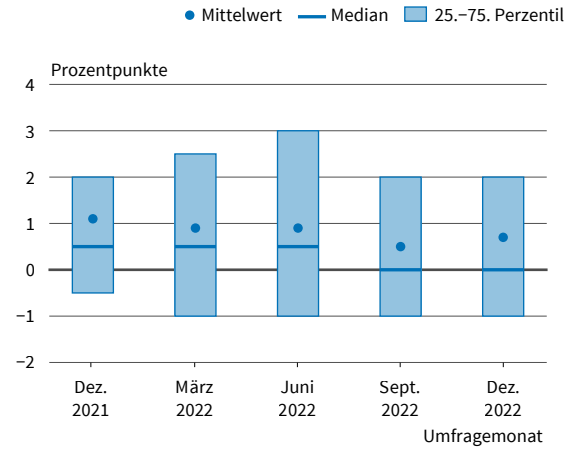
Abb. 1

Lohnerwartungen und -realisationen der Unternehmen über die Zeit[a]

A. Durchschnittlich erwartete und realisierte Lohnentwicklung



B. Prognosefehler in den Lohnerwartungen



[a] A zeigt den Mittelwert der von den Unternehmen erwarteten Lohnentwicklung für die kommenden zwölf Monate sowie der realisierten Lohnentwicklung für die vergangenen zwölf Monate für die quartalsweise durchgeführten Umfragen im Zeitraum Dezember 2021 bis Dezember 2023. B stellt deskriptive Statistiken zu den Prognosefehlern der Lohnerwartungen für den jeweiligen Umfragemonat der Lohnerwartungen im Zeitraum Dezember 2021 bis Dezember 2022 dar. Der Prognosefehler berechnet sich aus der Differenz zwischen der ex post realisierten und ex ante erwarteten Lohnänderung.
Quelle: Buchheim et al. (2024, 2025).

© ifo Institut

Somit liefen die Lohnerwartungen der Unternehmen der Inflationsentwicklung mit einiger Verzögerung nach. In Einklang hiermit zeigen Buchheim et al. (2024), dass die Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich der Lohnentwicklung über die kommenden zwölf Monate nur in geringem Maße mit ihren Inflationserwartungen über den gleichen Zeitraum korreliert sind und dass darüber hinaus die vergangene Preisentwicklung eine wesentliche Determinante für die zukünftig erwarteten Lohnanpassungen darstellt. Dies deutet auf eine bedeutende Rolle von Lohnrigiditäten hin, die etwa durch tarifvertragliche Vereinbarungen, die für einen bestimmten Zeitraum gelten, eine unmittelbare Anpassung der Löhne an die Inflation erschweren.

Diese verzögerte Reaktion auf die Inflationsentwicklung zeigt sich auch in den von den Unternehmen gemeldeten realisierten Löhnen: Diese nahmen seit Dezember 2022 kontinuierlich zu und stiegen bis zum Ende des Untersuchungszeitraums im Dezember 2023 weiter an. Dabei folgten die realisierten Lohnänderungen in etwa der zwölf Monate zuvor erwarteten Dynamik. Wie auch aus der nachfolgenden Analyse ersichtlich, lag das realisierte Lohnwachstum dabei im Mittel etwas über dem zuvor erwarteten Niveau.

WIE PRÄZISE SIND DIE LOHNERWARTUNGEN DER UNTERNEHMEN?

Im nächsten Schritt analysieren wir die Genauigkeit der Lohnerwartungen der Unternehmen. Hierzu berechnen wir den Prognosefehler, der sich aus der Differenz zwischen realisierter und erwarteter Lohnentwicklung für den entsprechenden Zeitraum ergibt. Ein positiver Prognosefehler bedeutet, dass das tatsächlich realisierte Lohnwachstum die Erwartungen der Unternehmen übertraf. Ein negativer Prognosefehler hingegen zeigt an, dass die realisierte Lohnentwicklung schwächer als erwartet ausfiel. Unsere Daten erlauben es, den Prognosefehler für diejenigen Lohnerwartungen zu bilden, die von den teilnehmenden Unternehmen zwischen Dezember 2021 und Dezember 2022 für den Zeithorizont der jeweils folgenden zwölf Monate gemeldet wurden.

Abbildung 1 B zeigt die Verteilung des Prognosefehlers für den jeweiligen Zeitpunkt, zu dem die Lohnerwartungen erhoben wurden. Die Grafik stellt den Mittelwert, den Median, und den Interquartilsabstand dar. In den ersten drei Erhebungswellen zwischen Dezember 2021 und Juni 2022 lag der Median leicht im positiven Bereich, während er in den letzten beiden Wellen (September und Dezember 2022) bei null lag. Dies bedeutet, dass ein typisches Unternehmen die Lohnerwartung entweder korrekt eingeschätzt oder nur leicht überschätzt hat.

Während das typische Unternehmen die Lohnentwicklung relativ genau prognostiziert hat, liegt der Mittelwert des Prognosefehlers über alle Umfragewellen hinweg leicht über der Nulllinie. Insgesamt zeigt die Verteilung über die gesamte Zeitspanne hinweg eine leichte positive Tendenz. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Unternehmen – ähnlich wie viele andere Marktakteure – die Inflationsentwicklung zunächst unterschätzt haben. In Buchheim et al. (2025) zeigen wir, dass Firmen, die eine zu niedrige Inflation prognostiziert haben, tendenziell auch die Lohnentwicklung unterschätzten.

DETERMINANTEN DER GENAUIGKEIT VON LOHNERWARTUNGEN

Welche Faktoren beeinflussen die Prognosegenauigkeit der Unternehmen? In einem weiteren Schritt untersuchen wir, welche firmenspezifischen Merkmale

mit höherer Genauigkeit der Lohnerwartungen einhergehen. Dazu betrachten wir den Zusammenhang des absoluten Prognosefehlers in den Lohnerwartungen mit verschiedenen unternehmensspezifischen Merkmalen. Der absolute Prognosefehler dient dabei als Maß für die Erwartungsgenauigkeit: Ein höherer Wert deutet auf eine geringere Präzision der Lohnprognosen hin. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Tabelle 1 dargestellt.

Größere Unternehmen sowie exportorientierte Firmen schätzen ihre zukünftige Lohnentwicklung tendenziell präziser ein (vgl. Tab. 1). Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Born et al. (2023), die zeigen, dass größere Unternehmen ihre eigene Produktion und ihre Preise besser prognostizieren als kleinere. Unternehmen in Ostdeutschland weisen hingegen höhere Prognosefehler auf.

Darüber hinaus untersuchen wir die Bedeutung von Tarifverträgen, die eine zentrale institutionelle Rolle im deutschen Arbeitsmarkt spielen. Spalte (1) zeigt, dass Unternehmen mit Tarifbindung tendenziell präzisere Lohnerwartungen formulieren. Dies deutet darauf hin, dass Tarifverträge zur besseren Vorhersehbarkeit zukünftiger Lohnentwicklungen beitragen.

In Spalte (2) analysieren wir den zugrundeliegenden Mechanismus. Dazu nutzen wir Informationen über den Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten in der jeweiligen Branche des Unternehmens (auf 2-Steller-Ebene gemäß WZ 2008), die einem Tarifvertrag unterliegen, der mindestens zwölf Monate nach dem Erhebungsdatum gültig ist.[2] Dieses Maß der Gültigkeitsdauer bestehender Tarifverträge reicht von 0 (alle Tarifverträge in einer Branche laufen während des Prognosehorizonts aus) bis 1 (alle Tarifverträge in der Branche sind auch noch am Ende des einjährigen Prognosehorizonts in Kraft). Je niedriger dieses Maß, desto wahrscheinlicher werden die Löhne innerhalb des zwölfmonatigen Prognosehorizonts aufgrund eines neuen Tarifabschlusses angepasst. Das Maß der Gültigkeitsdauer bestehender Tarifverträge kombinieren wir mit der Information, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht. Die Ergebnisse zeigen, dass der absolute Prognosefehler signifikant geringer ist, wenn aktuelle Tarifverträge auch in zwölf Monaten noch in Kraft sind (d. h. der Anteil der Beschäftigten mit gültigem Tarifvertrag nahe 1 liegt). In diesem Fall wissen die Unternehmen bereits relativ genau, welche Lohnsteigerungen in den kommenden zwölf Monaten anstehen. Dies führt zu geringeren Prognosefehlern.[3]

[2] Das Maß der Gültigkeitsdauer bestehender Tarifverträge wird in Buchheim et al. (2024) detailliert beschrieben.

[3] Im Gegensatz dazu finden wir keinen signifikanten Interaktionseffekt für Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind. Dies ist schlüssig, da für diese Unternehmen die zeitliche Struktur der Tarifverträge in ihrer Branche keine Rolle spielt, und unterstreicht als »Placebo«-Test die Validität der Analyse.

Tab. 1

Firmenspezifische Determinanten der Genauigkeit von Lohnerwartungen[a]

	Absoluter Prognosefehler Lohnerwartungen	
	(1)	(2)
Anzahl Beschäftigte (logarithmiert)	– 0,223***	– 0,231***
	(0,033)	(0,034)
Exportanteil	– 0,425*	– 0,527**
	(0,228)	(0,238)
Firmensitz in Ostdeutschland	0,463***	0,458***
	(0,144)	(0,143)
1[Tarifgebunden]	– 0,171*	0,154
	(0,099)	(0,143)
1[Tarifgebunden] x Anteil gültiger Tarifverträge in 12 Monaten		– 0,545***
		(0,186)
1[Nicht tarifgebunden] x Anteil gültiger Tarifverträge in 12 Monaten		0,176
		(0,154)
Anzahl der Beobachtungen	5 496	5 496
R^2	0,036	0,038
Zeitfixe Effekte	ja	ja

[a] Spalte 1 zeigt die Ergebnisse einer Regression des absoluten Prognosefehlers in den Lohnerwartungen auf verschiedene Unternehmensmerkmale. Der absolute Prognosefehler ist definiert als absolute Differenz zwischen der ex post realisierten und der ex ante erwarteten Lohnänderung in Prozentpunkten. In Spalte 2 wird die Information, ob das Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht, um den »Anteil gültiger Tarifverträge in 12 Monaten« erweitert. Dieser gibt den Anteil der Beschäftigten in der Branche des Unternehmens (auf 2-Steller-Ebene gemäß WZ 2008) an, die einem noch mindestens zwölf Monate nach dem Erhebungsdatum gültigen Tarifvertrag unterliegen. Dieses Maß für den Zeitpunkt der Lohnanpassung reicht von 0 (alle Tarifverträge in einer Branche laufen während des Prognosehorizonts aus) bis 1 (alle Tarifverträge bleiben gültig). Neben den dargestellten Variablen wird für das Bildungsniveau des Teilnehmers, die Geschäftsunsicherheit des Unternehmens sowie zeitfixe Effekte kontrolliert. Die Standardfehler sind in Klammern angegeben und auf Unternehmensebene geclustert. Signifikanzniveaus: * p < 0,10,** p < 0,05, *** p < 0,01.

Quelle: Buchheim et al. (2025).

© ifo Institut

FAZIT

Auf Basis neuartiger Umfragedaten aus den ifo Konjunkturumfragen untersuchen wir die Lohnerwartungen deutscher Unternehmen und liefern neue Erkenntnisse zu diesem bisher weitgehend unerforschten Themengebiet. Unsere Ergebnisse unterstreichen, dass Unternehmen recht treffsicher zukünftige Lohnentwicklungen prognostizieren. Darüber hinaus zeigen wir, dass die Prognosegüte von Lohnerwartungen systematisch mit firmenspezifischen Merkmalen – insbesondere dem Vorliegen von Tarifverträgen – zusammenhängt.

Aus unserer Analyse lassen sich wichtige Schlussfolgerungen ziehen. Aus Forschungsperspektive kann die Erhebung von Lohnerwartungen dazu beitragen, Unternehmensentscheidungen – insbesondere Personal- und Preisentscheidungen – besser zu verstehen. Darüber hinaus deuten unsere Ergebnisse an, dass die Lohnerwartungen von Unternehmen auch für Notenbanken wie die Europäische Zentralbank relevant sein könnten. Da Löhne ein wesentlicher Treiber der Verbraucherpreisdynamik sind, bieten Informationen über deren erwartete Entwicklung wichtige Anhaltspunkte für die Erreichung des geldpolitischen Inflationsziels. Die hohe Prognosegenauigkeit in unseren Daten deutet an, dass Lohnerwartungen von Unternehmen frühzeitig Hinweise auf die zukünftige Lohnentwicklung geben und somit wertvolle Informationen für die Geldpolitik liefern können.

REFERENZEN

Born, B., Z. Enders, G. J. Müller und K. Niemann (2023), »Firm Expectations about Production and Prices: Facts, Determinants, and Effects«, in: R. Bachmann, G. Topa und W. van der Klaauw (Hrsg.), *Handbook of Economic Expectations*, Elsevier, Amsterdam, 355–383.

Buchheim, L., S. Link und S. Möhrle (2024), »Inflation and Wage Expectations of Firms and Employees«, CESifo Working Paper 11329.

Buchheim, L., S. Link und S. Möhrle (2025), »The Accuracy ofFirms' Wage Inflation Expectations«, *AEA Papers & Proceedings*, im Erscheinen.