

Johanna Garnitz und Daria Schaller

# Lohnsteigerung um 4,7 % für 2024 erwartet

Angesichts des gegenwärtigen Fachkräftemangels, der sich zunehmend zu einem Arbeitskräftemangel entwickelt und Unternehmen mit der Herausforderung des Bewerbermangels konfrontiert, gewinnt das Thema Löhne und Vergütung immer mehr an Bedeutung. Im Wettbewerb um Arbeitskräfte ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, ihre Attraktivität zu steigern, sowohl als Arbeitgeber als auch hinsichtlich ihrer ausgeschriebenen Positionen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei zweifellos die Vergütung. Es wird interessant sein zu beobachten, ob sich durch den derzeitigen Mangel an Arbeitskräften die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmenden erhöht und inwiefern sich dies auf die Vergütungsstrukturen auswirken wird.

Die hier dargestellten Ergebnisse beruhen zum einen auf der von Randstad Deutschland beauftragten Umfrage »Randstad-ifo-Personalleiterbefragung« im vierten Quartal, als auch auf einer forschungsbasierten ifo HR-Sonderbefragung zum Thema Lohnsetzung in Zeiten hoher Inflation. An der Sonderbefragung beteiligten sich 642 Verantwortliche aus dem HR-Bereich, davon entfallen 39% der Antworten auf Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, 26% auf Handelsbetriebe und 35% auf Dienstleistungsbetriebe. Nach Betriebsgröße betrachtet, beschäftigt die Mehrheit der befragten Unternehmen (42%) 1–49 und 37% 50–249 Arbeitnehmende. Jeweils 10 bzw. 11% sind Betriebe mit 250–499 Beschäftigten bzw. über 500 Angestellten. Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 10. Oktober bis 16. November 2023 durchgeführt.

## DURCHSCHNITTliche LOHNSTEIGERUNG UM 4,7 % FÜR 2024 ERWARTET

Der erste Teil beschäftigt sich mit der voraussichtlichen Lohnentwicklung für 2024, der im Fragebogenprogramm der von Randstad beauftragten Umfrage behandelt wurde. In diesem abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne im nächsten Jahr überwiegend zunehmen. 82% der Befragten gehen davon aus, dass die Löhne in ihrem Betrieb um durchschnittlich 4,7% steigen werden (vgl. Abb. 1). 17% erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne wurden kaum gemeldet. Im Dienstleistungsbereich wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,2% voraussichtlich am höchsten ausfallen. Auch Handelsbetriebe erwarten Lohnsteigerungen um durchschnittlich 4,9%. In der Industrie dürften die erwarteten Lohnerhöhungen etwas niedriger ausfallen (4,0%) als in den beiden

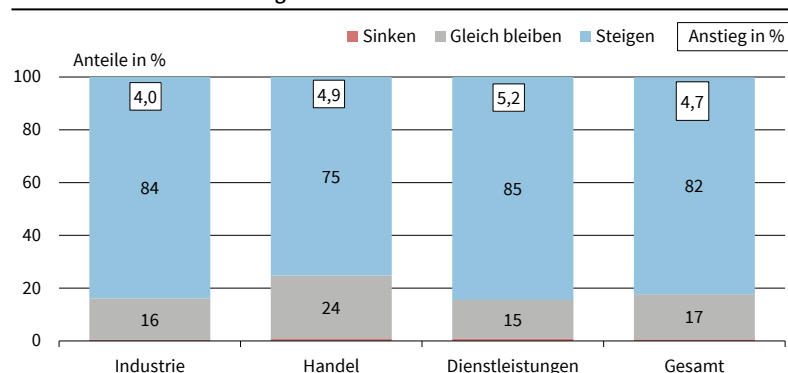
### IN KÜRZE

Das ifo Institut befragte im vierten Quartal 2023 im Auftrag von Randstad Deutschland und im Rahmen einer forschungsbasierten ifo Sonderbefragung deutsche HR-Abteilungen zum Thema Lohnentwicklung. Durchschnittlich planen die befragten Unternehmen 2024 mit einer Lohnsteigerung von 4,7%. Dabei stellen tarifvertragliche Lohnänderungen die wichtigste Stellschraube für Lohnänderungen dar. Auch andere Lohnbestandteile kommen dabei zur Anwendung: 72% der befragten Unternehmen haben die Inflationsausgleichsprämie bereits ausbezahlt. Bei weiteren 16% ist eine Auszahlung in Planung. Für die Mehrheit stand als Grund die Motivation für die Arbeitnehmenden im Vordergrund. 42% der Teilnehmenden gaben zudem an, dass sich das Finden geeigneter Fachkräfte als sehr schwierig bzw. schwierig (36%) gestaltet. Bezogen auf Arbeitskräfte im Allgemeinen sprachen 14% von einer sehr schwierigen und 30% von einer schwierigen Rekrutierungssituation. Insgesamt fällt größeren Betrieben das Finden von geeignetem Personal leichter als kleinen.

anderen Wirtschaftsbereichen. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten etwa 72% von steigenden Löhnen in ihrem Betrieb ausgehen, sind es in mittleren Unternehmen bis 249 Beschäftigten acht von zehn, ab 250 Mitarbeitenden schon neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden fast alle befragten Betriebe. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit rund

Abb. 1

### Voraussichtliche Veränderung der Löhne 2024



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

5 % leicht höher als bei größeren und Großunternehmen (4,2 % bzw. 4,3 %).

Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fach- bzw. Arbeitskräftemangels sowie des stark ausgeprägten Bewerbermangels, den Unternehmen zurzeit spüren, ist der Lohngestaltungsspielraum bei neu einzustellenden Mitarbeitenden von besonderem Interesse. Er zeigt, wie flexibel Unternehmen in Bezug auf den monetären Wettbewerb bei der Rekrutierung neuen Personals sind. Die befragten Unternehmen wurden um eine Einschätzung gebeten, wie hoch der Lohngestaltungsspielraum im kommenden Jahr bei neu eingestellten Beschäftigten im Vergleich zum Gehalt von bestehenden Beschäftigten sei. 12 % der befragten HR-Verantwortlichen planen nächstes Jahr keine Neueinstellungen. Vor allem kleinere Betriebe (19 %) gaben an, keine Neueinstellungen zu tätigen, während dies in nur etwa 5 % der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden der Fall ist. Von den verbleibenden 88 % der Unternehmen berichtet die überwiegende Mehrheit (70 %), dass es keinen Gestaltungsspielraum gibt, während 30 % im Durchschnitt über einen achtprozentigen Spielraum bei der Lohngestaltung informieren (vgl. Tab. 1). Im Handel berichteten mehr Betriebe über einen vorhandenen Spielraum als in den anderen beiden Wirtschaftsbereichen (37 % vs. rund 28 % in Industrie und Dienstleistungen). Im Durchschnitt liegt dieser mit 7,7 % aber im Mittel aller Wirtschaftszweige. Industriebetriebe berichten mit 6,9 % über den niedrigsten Spielraum während Dienstleistungsbetriebe mit 8,9 % über den höchsten Gestaltungsspielraum verfügen. Kleinere Betriebe berichteten häufiger über vorhandenen Spielraum als größere Betriebe. Bei der durchschnittlichen Höhe des Lohngestaltungsspielraums gibt es über die Größenklassen hinweg aber kaum Unterschiede. Lediglich bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist dieser mit 7,2 % etwas niedriger als in den Vergleichsgruppen.

Die Antwort auf eine der ersten Sonderfragen, wie oft Mitarbeiterlöhne in der Regel in den befragten Unternehmen angepasst werden, ergab im Mittel etwa alle 15 Monate. Hierbei sollten die befragten HR-Verantwortlichen ungeachtet von Beförderungen sowie

außerordentlichen Gehaltsänderungen antworten. Während Industriebetriebe im Durchschnitt eine etwas häufigere Frequenz (ca. etwa alle 14 Monate) verfolgen, lassen sich Handelsbetriebe dazu etwas mehr Zeit (16 Monate). Die Dienstleistungsbetriebe liegen genau zwischen diesen Werten (15 Monate). Bei Betrachtung nach Betriebsgrößen werden Mitarbeiterlöhne in größeren Betrieben häufiger angepasst (etwa alle 13 Monate) als in kleineren Betrieben (etwa alle 16 Monate). Der Median liegt in allen betrachteten Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößen bei konstant zwölf Monaten, d. h., die Hälfte aller befragten Unternehmen passt die Löhne einmal im Jahr an. Die Maximalwerte ergeben, dass auch mal zwischen drei und sechs Jahre vergehen, bis Löhne angepasst werden.

### TARIFVERTRAGLICHE LOHNÄNDERUNGEN AM VERBREITESTEN

Auf die nächste Sonderfrage antwortete die Mehrheit (38 %), dass tarifvertragliche Lohnänderungen z. B. im Rahmen von Haus- oder Branchentarifverträgen die wichtigste Stellschraube bei der Lohnanpassung darstellen (vgl. Abb. 2). Für eines von drei befragten Unternehmen (30 %) sind diese arbeitgeberbestimmt ohne Verhandlungen und unabhängig von Tarifvertrag und Mindestlohn. Für 26 % erfolgen Lohnänderungen durch individuelle Verhandlungen mit den Beschäftigten. Nur für einen geringen Anteil (4 %) liegt die hauptsächlichliche Anpassung in der Anhebung des Mindestlohns. 3 % berichteten von anderen Möglichkeiten als den oben dargestellten, wie z. B. Verhandlungen mit dem Betriebsrat oder Anpassungen in Anlehnung an Tarifverträge. Die oben beschriebene Reihenfolge ist vor allem durch die Industriebetriebe getrieben. Die in dieser Sondererhebung befragten Handelsbetriebe sind dagegen weniger an einen Tarifvertrag gebunden (17 %) und die Lohnanpassungen erfolgen zu etwa einem Drittel (36 %) entweder unabhängig von einem Tarifvertrag durch den Arbeitgeber oder durch individuelle Verhandlungen. Auch die Anhebung des Mindestlohns ist für etwa 9 % der Unternehmen im Handel eine weitere wichtige Möglichkeit. Bei den befragten

Tab. 1

Lohngestaltungsspielraum nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

Wirtschaftsbereich/Größenklasse	N	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
Industrie	56	6,9	-5,0	20,0
Handel	50	7,7	3,0	20,0
Dienstleistungen	69	8,9	3,0	30,0
<i>Größenklasse</i>				
bis 49 Mitarbeitende	68	8,3	-5,0	30,0
50-249	69	8,2	2,0	20,0
250-499	16	8,4	3,0	15,0
ab 500 Mitarbeitende	22	7,2	3,0	20,0
Gesamt	175	8,0	-5,0	30,0

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Dienstleistern erhält neben einen Tarifvertrag (40%) die individuelle Verhandlung mit den Beschäftigten einen höheren Stellenwert als im Gesamtdurchschnitt (29%). Die Auswertung nach Betriebsgrößen zeigt, dass Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten überwiegend an einen Tarifvertrag gebunden sind, während die Lohnanpassung in kleineren Betrieben entweder durch individuelle Verhandlungen bzw. arbeitgeberbestimmt unabhängig vom Tarifvertrag erfolgt. Laut der aktuellen Erhebung des IAB-Betriebspanels lag der Anteil an Betrieben mit Branchen-/Flächentarifvertrag bei 23% und mit einem Firmen-/Haustarifvertrag bei 2% im Jahr 2022. Entsprechend unterlagen 75% der Betriebe aus der Erhebung keiner Tarifbindung. Von den Betrieben ohne Tarifbindung orientieren sich 41% an einem Tarifvertrag (Hohendanner und Kohaut 2023).

**UNTERNEHMEN HABEN SCHWIERIGKEITEN, GEEIGNETE FACHKRÄFTE ZU FINDEN**

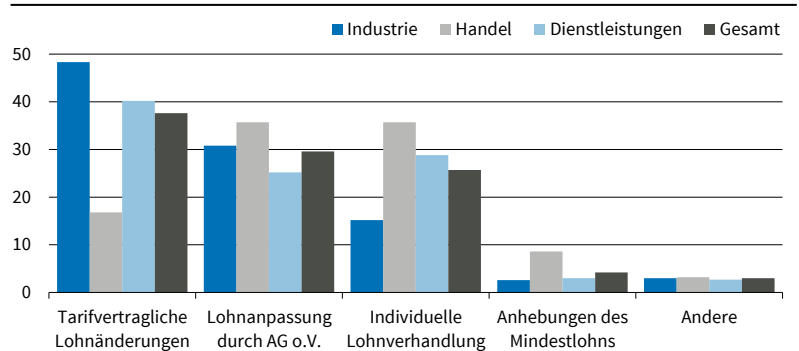
Um die Lohnanpassungsmechanismen unabhängig erforschen zu können, werden Kontrollvariablen eingesetzt. Dazu dienen z. B. Fragen, die in Erfahrung bringen, ob Unternehmen derzeit Schwierigkeiten haben, Fach- bzw. Arbeitspersonal zu finden. Dies konnten die Unternehmen auf einer 5-Punkte-Skala zwischen »sehr einfach« und »sehr schwierig« beantworten. In Bezug auf Fachkräfte gab die überwiegende Mehrheit (78%) an, dass es für sie sehr schwierig oder schwierig sei, geeignete Beschäftigte zu finden. Davon war es für 42% der Unternehmen sehr schwierig, für die restlichen 36% schwierig. Rund 18% entschieden sich für die neutrale Variante in der Mitte. Nur 3% gaben an, dass es einfach sei, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren, 0,4% sehr einfach. In den betrachteten Wirtschaftsbereichen zeigen sich sehr ähnliche Verteilungen, in den verschiedenen Größenklassen sind jedoch Unterschiede zu erkennen: Während 50% der kleinen Unternehmen (bis zu 49 Mitarbeitende) die Fachkräftesuche als sehr schwierig und weitere 26% als schwierig bezeichnen, stufen 29% der großen Unternehmen (ab 500 Mitarbeitenden) die Suche als sehr schwierig bzw. 57% als schwierig ein. Generell kann eine Abnahme der Schwierigkeit mit zunehmender Unternehmensgröße beobachtet werden (vgl. Abb. 3). D. h., größere Unternehmen scheinen leichter Fachpersonal rekrutieren zu können als kleinere Betriebe.

Der Mittelwert für das Finden von geeignetem Fachpersonal liegt bei den befragten Unternehmen bei 4,2 und damit etwas näher am oberen Ende der Skala (1=sehr einfach bis 7=sehr schwierig). Das entsprechende Ergebnis für Arbeitskräfte im Allgemeinen liegt bei 3,4, d. h., Unternehmen äußerten sehr viel weniger Schwierigkeiten (44%, davon 14% sehr schwierig, 30% schwierig) bei der Rekrutierung dieser Gruppe (vgl. Abb. 3 unten). 40% sehen hierbei keine Herausforderung. Für rund 15% gestaltet sich die Suche nach allgemeinen Arbeitskräften einfach,

Abb. 2

**Wichtigste Möglichkeit der Lohnanpassung**

Gewichtete Anteile in %, nach Wirtschaftsbereichen



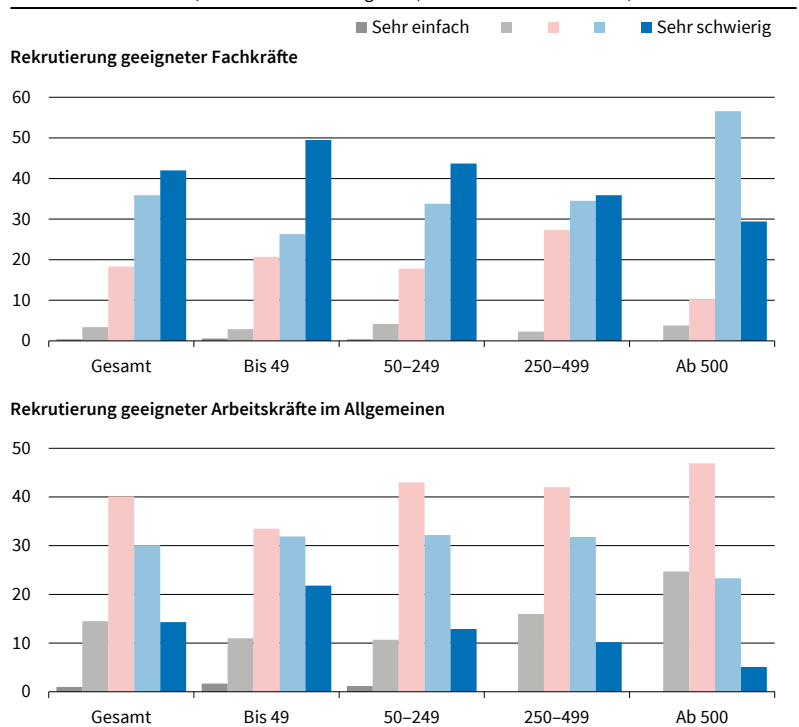
Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

Abb. 3

**Rekrutierung**

Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



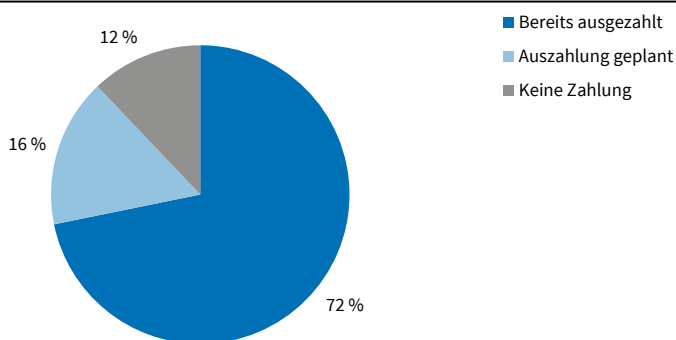
Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

für 1% sehr einfach. Auch hier ist die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen sehr ähnlich. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, wie bei den Fachkräften auch, eine weniger stark ausgeprägte Schwierigkeit bei der Arbeitskräfte rekrutierung mit zunehmender Unternehmensgröße. Während jedes fünfte kleine Unternehmen (bis zu 49 Mitarbeitende) die Suche als sehr schwierig einordnete und knapp ein Drittel als schwierig, empfinden 5% der beschäftigungsstarken Unternehmen (ab 500 Mitarbeitende) das Finden von geeignetem Personal als sehr schwierig und 23% als schwierig. Als einfach bezeichnen 11% der kleinen Unternehmen und 25% der großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten die entsprechende Suche nach allgemeinen Arbeitskräften.

Abb. 4

**Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie an Beschäftigte**  
Gewichtete Anteile in %

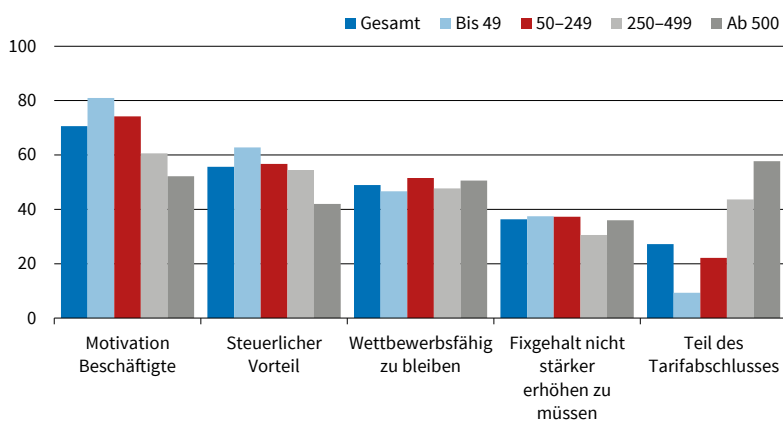


Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

Abb. 5

**Gründe für Auszahlung der Inflationsprämie**  
Gewichtete Anteile in %, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Quelle: ifo HR-Befragung.

© ifo Institut

In der Randstad-ifo-Personalleiterumfrage wurde zudem nach einem möglichen Bewerbermangel gefragt. Hier decken sich die Ergebnisse mit den eben erwähnten: 54% der Teilnehmenden gaben an, unter einem Bewerbermangel zu leiden. Auf weitere 34% trifft dies teilweise zu (Garnitz und Schaller 2023).

**MEHRHEIT DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN ZAHLT INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE**

Im Zusammenhang der Erforschung der Lohnanpassungsmechanismen ist auch von Interesse, ob Arbeitgeber andere Lohnbestandteile anwenden bzw. angewendet haben. Die sogenannte Inflationsausgleichsprämie erlaubt es Arbeitgebern seit dem 26. Oktober 2022, ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3 000 Euro zu gewähren. Dies hat die Bundesregierung per Gesetz als Teil des dritten Entlastungspakets als Antwort auf die erhöhten Energiepreise festgelegt. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Die Möglichkeit der Auszahlung dieser Prämie gilt bis Ende 2024 (Bundesregierung 2023).

72% der befragten Unternehmen haben die Inflationsausgleichsprämie bereits ausgezahlt. Bei weite-

ren 16% ist eine Auszahlung in Planung. 12% wollen keine Auszahlung tätigen (vgl. Abb. 4). Während der Anteil der Unternehmen, die die Prämie bereits ausgezahlt haben oder diese auszahlen wollen, in Industrieunternehmen bei 93% liegt, sind es im Handel 86% und im Dienstleistungssektor 85%. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass mit zunehmender Größe eher eine Auszahlung stattfand oder geplant ist. Bei Betrieben ab 500 Mitarbeitenden haben 93% die Prämie ausgezahlt oder wollen dies noch tun, in Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden sind es 92%, bei den kleineren Betrieben 87% (bis zu 49 Mitarbeitende) bzw. 84% (50-249 Mitarbeitende).

Auf die Frage nach dem Grund für die Auszahlung konnten die Teilnehmenden mehrere Antwortmöglichkeiten angeben. Rund 71% wollen mit dieser Prämie die Beschäftigten motivieren. Weitere 56% möchten den steuerlichen Vorteil ausnutzen. 49% zahlen die Prämie aus, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Um das Fixgehalt angesichts der Inflationsentwicklung nicht (stärker) erhöhen zu müssen, nannten 36% der Unternehmen als Grund und weitere 27% haben die Prämie als Teil des Tarifabschlusses ausbezahlt. Auffällig ist hier, dass sich die Gründe in den Größenklassen deutlich unterscheiden. Während die kleinen Unternehmen deutlich häufiger die Motivation der Mitarbeitenden sowie den steuerlichen Vorteil im Blick haben, zahlten die großen Unternehmen die Prämie häufiger als Teil des Tarifabschlusses aus (vgl. Abb. 5). Die Auszahlungsgründe unterscheiden sich auch, je nachdem ob die Prämie bereits ausbezahlt wurde oder erst noch in Planung ist. Bei denjenigen, bei denen die Auszahlung erst noch erfolgt, ist die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit als Motiv nicht so hoch ausgeprägt wie bei den Firmen mit bereits getätigten Prämienauszahlungen. Auch die Gründe der Motivation der Beschäftigten sowie des steuerlichen Vorteils erhalten eine höhere Bedeutung bei den Betrieben, die die Prämie bereits ausgezahlt haben. Bei den Firmen mit noch geplanter Auszahlung steht diese als Teil des Tarifabschlusses meist noch aus.

**AUSBLICK**

Die gestellten Sonderfragen gaben bereits einen kleinen Einblick in die Lohngestaltung von Unternehmen. Neben den unterschiedlichen Lohngestaltungsspielräumen und den vorrangigen Stellschrauben für Lohnanpassungen beleuchteten die Sonderfragen auch, inwieweit andere Lohnbestandteile wie die von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Inflationsausgleichsprämie Anwendung finden. Aufschlussreich war zudem, warum sich die befragten Unternehmen für die Auszahlung der Prämie entschieden haben. Neben diesen Fragen zur grundsätzlichen Lohngestaltung in den Unternehmen enthielt diese Sonderbefragung verschiedene stilisierte hypothetische Szenarien zum weiteren Verlauf der Verbraucherpreis-Inflation in den kommenden Jahren. Die

HR-Verantwortlichen sollten dann für jedes Szenario einschätzen, um wieviel Prozent sich die Löhne in den jeweiligen Unternehmen durchschnittlich verändern würden. Aus der Auswertung dieser Daten erhoffen sich die Wirtschaftsforschenden mehr Informationen darüber, welchen Einfluss Inflationserwartungen auf die Lohnsetzung haben. Die Daten werden im Rahmen eines Forschungsprojekts behandelt.

## REFERENZEN

---

Bundesregierung (2023), *Inflationsausgleichsprämie: Bis zu 3.000 Euro steuerfrei*, verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichsprae-mie-2130190>, aufgerufen am 23.November 2023.

Garnitz, J. und D. Schaller (2023), »Fachkräftemangel prägt HR-Strategie von Unternehmen«, *ifo Schnelldienst* 76(12), 42–45.

Hohendanner, C. und S. Kohaut (2023), »Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland«, *IAB-Forum* 20. Juli 2023.