

# Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne

Alexander Burstedde / Dirk Werner, 24.03.2023

**Im Jahr 2022 gab es mehr offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte als qualifizierte Arbeitslose. Es sind also schon rein rechnerisch nicht genügend Köpfe da. Daran würden auch höhere Löhne wenig ändern. Es gibt keine einfache Lösung für den Fachkräftemangel. Vieles muss getan werden – und zwar schnell.**

Der Fachkräftemangel wird immer wieder bezweifelt. So stellte neulich IZA-Chef Simon Jäger in einem Interview mit dem Spiegel (2023a) in Frage, ob es den Fachkräftemangel tatsächlich gibt. Seiner Meinung nach gäbe es eine "einfache marktwirtschaftliche Lösung: höhere Löhne". Zusammen mit ifo-Präsident Clemens Fuest folgte ein Gastbeitrag in der FAZ (2023), der letztendlich ebenso Lohnerhöhungen als zentrales Mittel gegen den Fachkräftemangel ausmachte. Hierauf hat der Direktor des IAB, Bernd Fitzenberger, mit einem Gastbeitrag für den Spiegel (2023b) mit dem Titel „Leider ist der Fachkräftemangel real“ reagiert. Lohnerhöhungen seien zu kurz gedacht und es bräuchte eine mehrgleisige Strategie. Dieser Kurzbericht wägt diese Argumente ab und zeigt, dass Lohnerhöhungen nicht das zentrale Mittel gegen den Fachkräftemangel sind.

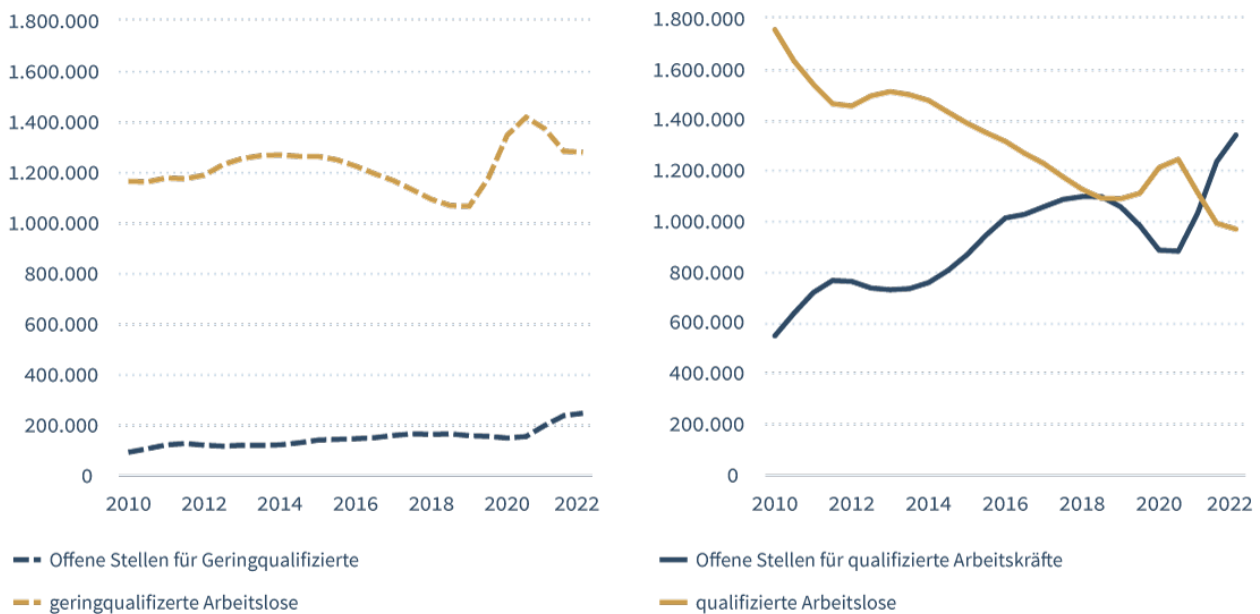
Ein differenzierter Blick auf die Datenlage zeigt: Den Fachkräftemangel gibt es wirklich. Nicht in jedem Beruf und in jeder Region, aber er nimmt beständig zu und er wird sich demografisch bedingt weiter verstärken. Der Begriff „Fachkraft“ impliziert eine mehrjährige Qualifizierung wie eine Ausbildung, Fortbildung oder ein

Studium. Wenn man den Arbeitsmarkt für die qualifizierten und geringqualifizierten Arbeitskräfte getrennt betrachtet, so zeigen sich deutlich Unterschiede (Abbildung). Die Daten entstammen der IW-Fachkräftedatenbank (Burstedde et al. (2020)).

Im Jahresdurchschnitt 2022 gab es 244.000 offene Stellen für Geringqualifizierte, denen 1.278.000 geringqualifizierte Arbeitslose gegenüberstanden. Es kommen also immer noch mehr als fünf Geringqualifizierte auf eine offene Stelle, die keine spezifische Qualifikation erfordert. Bei Helfertätigkeiten liegt es in der Natur der Sache, dass Arbeitskräfte auch ohne Berufserfahrung verhältnismäßig einfach angelernt werden können. Somit sind Rekrutierungsprobleme hier eher ein Symptom zu geringer Investitionsbereitschaft in neue Mitarbeiter oder mangelnder Arbeitgeberattraktivität – wozu auch Löhne gehören. Das Arbeitsangebot für Geringqualifizierte ist jedenfalls elastisch und kann somit gut auf Lohnerhöhungen reagieren.

Anders verhält es sich bei einem unelastischen Arbeitsangebot, bei dem auch deutliche Lohnerhöhungen nur wenig zusätzliches Angebot schaffen können. Dies ist der Fall am Arbeitsmarkt für Fachkräfte: Im Jahresdurchschnitt 2022 gab es etwa 1.339.000 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte, denen 968.000 qualifizierte Arbeitslose gegenüberstanden. Schon bei dieser groben Betrachtung fehlen also rein rechnerisch 371.000 Menschen, die eine mehrjährige Qualifizierung

## Entwicklung der offenen Stellen und Arbeitslosen nach Qualifizierung



Geringqualifiziert = Helfer, Qualifiziert = Fachkraft, Spezialist oder Experte. Ohne „Keine Angabe“ des Anforderungsniveaus. Hochrechnung der gemeldeten offenen Stellen mittels IAB-Stellenerhebung; Details siehe IW-Report 59/2020.

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank

absolviert haben. Hinzukommt: Eine Softwareentwicklerin kann nicht als Bauingenieurin arbeiten und andersrum. Gleicht man die Qualifikationen, die in den offenen Stellen gefragt sind mit denen der Arbeitslosen auf Ebene der 1.300 Berufsgattungen ab, fehlten sogar 630.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Das entspricht etwa der Einwohnerzahl von Stuttgart.

Höhere Löhne allein können am Fachkräftemangel wenig ändern. Denn sie führen kurz- bis mittelfristig nicht dazu, dass Menschen etwas können, das sie nicht gelernt haben. Oder wie Fitzenberger sagt: „Der Mismatch verschwindet dadurch nicht.“ Bei noch so hohem Lohn wird der spezifische Arbeitsmarkt nicht geräumt. Kurzfristig würden starke Lohnerhöhungen in Mangelberufen deshalb primär zu einer Verteuerung von Waren und Dienstleistungen führen. Der Fachkräftemangel würde dann zurückgehen, nicht weil es mehr Fachkräfte gäbe, sondern weil viele Menschen sich die resultierenden Preise nicht mehr leisten wollen oder können und die Arbeitsnachfrage sinkt. Lohnerhöhungen sind also nicht nur für Unternehmen „bitter“, wie Jäger und Fuest schreiben, sondern auch für die Konsumenten. Handwerker etwa können nur dann mehr verdienen, wenn die Kunden auch bereit sind, mehr für deren Leistungen

zu bezahlen. Höhere Löhne schaffen also in der Summe im Inland keine neuen Arbeitskräfte, sondern entziehen Arbeitskräfte aus Bereichen, auf deren Produkte die Konsumenten dann verzichten müssen. Eine schnelle Lösung für Fachkräftengpässe schafft das jedoch auch nicht, denn die meisten Wechsler werden zunächst eine mehr oder weniger umfangreiche Anpassungsqualifizierung benötigen, bevor sie in Mangelberufen produktiv eingesetzt werden können.

Ihre Forderung höherer Löhne stützen Jäger und Fuest auch auf das Argument der allokativen Effizienz. Damit ist gemeint, dass ein Wechsel von Arbeitskräften in Jobs mit höheren Löhnen dazu führen würde, dass Arbeitskräfte produktiver eingesetzt werden und somit auch das Bruttoinlandsprodukt steigen könnte. Dies erfordert jedoch weniger Lohnerhöhungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen als vielmehr eine höhere Mobilität von Arbeitskräften. Denn für viele Menschen gibt es bereits eine offene Stelle, mit der sie einen höheren Lohn erzielen könnten. Mehr berufliche Mobilität setzt jedoch voraus, dass Menschen öfter bereit sind, die Tätigkeit oder den Arbeitgeber zu wechseln. Hinzu kommt die Bereitschaft zur regionalen Mobilität, die häufig am verfügbaren und bezahlbaren Wohnraum scheitert.

Auch müssten sich Löhne stark an Knappheiten ausrichten, damit Menschen sich sukzessive anhand dessen für Mangelberufe und gegen andere Berufe entscheiden könnten. Bei Fachkräften mit Ausbildung findet sich jedoch kein statistischer Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Lohnentwicklung (Burstedde / Schüler, 2020). So sieht beispielsweise der Tarifvertrag der Kommunen bis heute nicht vor, dass jemand mit einer Ausbildung in einem Mangelberuf höher vergütet werden könnte als jemand mit einem Studium in einem Beruf, in dem es keinen Fachkräftemangel gibt. Löhne sind in vielen Bereichen nicht flexibel, weil die Preise politisch fixiert sind. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Bildung und Gesundheit. Für die sozialen Dienstleistungen hat Jäger recht, wenn er eine „gesellschaftliche Debatte darüber [fordert], in welchen Bereichen wir unsere Ressourcen einsetzen möchten“. Denn mehr Erzieher, Sozialarbeiter, Lehrer und Pfleger wird es nur geben, wenn die Wähler eine stärkere Priorisierung dieser öffentlichen Ausgaben an der Wahlurne honorieren.

Auch führen höhere Löhne nicht zwangsläufig zu längeren Arbeitszeiten. Fitzenberger gibt zu bedenken, dass „Lohnerhöhungen ab einem bestimmten Einkommensniveau sogar zu einem Rückgang der Arbeitszeit führen.“ In Bereichen, in denen es trotz hoher Löhne einen Fachkräftemangel gibt, könnten weitere Lohnerhöhungen den Fachkräftemangel also sogar verschärfen. In weniger gut bezahlten Berufen hingegen könnten Lohnerhöhungen zu Mehrarbeit führen, jedoch nur, wenn es sonst keine Hemmnisse gibt – beispielsweise mangelnde Kinderbetreuung.

In Zukunft dürfte der Fachkräftemangel allein aus demografischen Gründen noch weiter zunehmen. Mit zunehmendem Alter wird seltener gearbeitet – und der Anteil Älterer nimmt zu. Dem Arbeitsmarkt werden aufgrund dessen schon im Jahr 2023 rund 260.000 Beschäftigte entzogen (Burstedde, 2023). Und dieser Wert wird noch einige Jahre steigen. Es ist deshalb größte Eile geboten, dem demografisch bedingten Wegfall von Arbeitskräften entgegenzuwirken und nicht eindimensional auf die Wirkung steigender Löhne zu hoffen. Denn die Folge des Fachkräftemangels ist, dass Arbeit liegen bleibt und deshalb vieles langsamer geht oder gar nicht mehr funktioniert. Auch bleiben Zukunftsprojekte in der Transformation liegen, denn ohne genügend Fachkräfte werden Digitalisierung und Klimawende

weiterhin hinter den politischen Zielen zurückbleiben. Wenn der Fachkräftemangel zurückgehen soll, müssen zahlreiche Maßnahmen ergriffen werden. Mögliche Stellschrauben sind:

- Arbeitszeit und -ort an die Bedürfnisse von Eltern und Älteren anpassen.
- Mehr Erzieher und Pfleger ausbilden und Studienplätze für Sozialarbeiter und Lehrer schaffen.
- Arbeitsanreize im Steuer- und Transfersystem erhöhen, besonders für Teilzeitbeschäftigte und Ältere.
- Renteneintrittsalter erhöhen und Frühverrentung minimieren.
- Mehr Berufsorientierung und Weiterbildung im Lebensverlauf sowie deutlicher Ausbau von Teilqualifikationen.
- 42 Stunden-Woche mit weniger Urlaubs- und Feiertagen (Vorbild Schweiz).
- Flexiblere Löhne, die sich in beide Richtungen an Knappheiten ausrichten können.
- Mehr individuelle Veränderungsbereitschaft.
- Regionale Mobilität von Auszubildenden, Beschäftigten und Arbeitslosen fördern.
- Zuwanderung aus dem EU-Ausland schneller und unbürokratischer gestalten.
- Bürokratieabbau und schnellere Digitalisierung der Verwaltung (senkt Arbeitskräftebedarf).
- Investitionen in Produktivität, z. B. Automatisierung.

## Literatur

Burstedde, Alexander / Schüler, Ruth Maria, 2020, Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 3-24

Burstedde, Alexander et al., 2020, Die Messung des Fachkräftemangels, IW-Report, Nr. 59, Köln

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung, IW-Report, Nr. 8, Köln

FAZ, 2023, [Wo Arbeitskräfte fehlen, können Lohnerhöhungen helfen](#), 31.01.2023

Spiegel, 2023a, [»Die These vom Fachkräftemangel stimmt so nicht«](#), 06.03.2023

Spiegel, 2023b, [Leider ist der Fachkräftemangel real](#), 07.03.2023