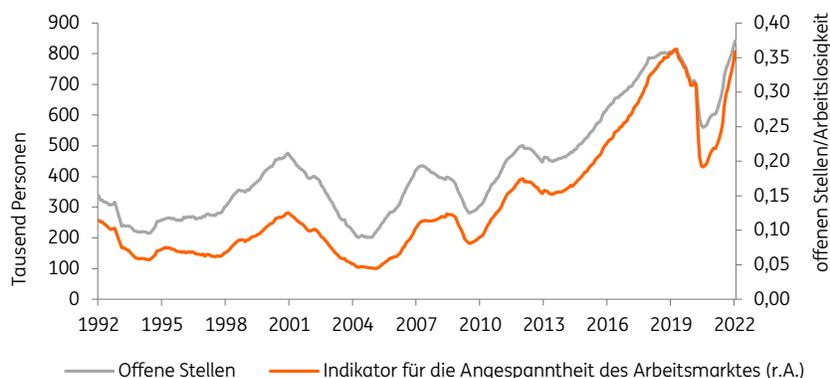


## Höhere Löhne allein machen nicht glücklich

Der Arbeitsmarkt hat sich weitestgehend von der Corona-Pandemie erholt. Doch mit der Normalisierung des Arbeitsmarktes werden die strukturellen Schwierigkeiten wieder sichtbar, die den deutschen Arbeitsmarkt schon lange plagten. Fachkräfte fehlen an allen Ecken und Enden. Insbesondere in Zeiten starker Nachfrage fällt der Mangel noch schwerer ins Gewicht. Trotz sinkender Arbeitslosigkeit steigt die Anzahl an ausgeschriebenen Stellen weiter. Aktuell wird versucht, der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt vor allem mit Lohnerhöhungen zu begegnen – doch Lohnerhöhungen allein werden nicht reichen. Die strukturellen Lösungen für den Fachkräftemangel sind: Fachkräftemigration, Umschulung und Automatisierung.

Die Corona-Pandemie hat ihre Spuren hinterlassen, auch auf dem Arbeitsmarkt. Doch dank des umfangreichen Einsatzes von konjunktureller Kurzarbeit blieb der befürchtete Anstieg der Arbeitslosigkeit in Deutschland aus. Im April 2020 erreichte die Inanspruchnahme der Kurzarbeit mit knapp 6 Millionen Personen – 18 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – ihren Höhepunkt, während die Anzahl an Arbeitslosen im Vergleich zum Vorkrisenniveau nur um rund 400.000 auf 2,6 Millionen Personen anstieg. Die Befürchtung, dass der vereinfachte Zugang zur Kurzarbeit einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit nur verschieben würde, hat sich nicht bewahrheitet. Mit der Wiedereröffnung der Wirtschaft und dem Anziehen der Konjunktur nahm die Inanspruchnahme der Kurzarbeit ab und die Arbeitslosigkeit sank weiter. Mittlerweile trennen den deutschen Arbeitsmarkt nur noch 58.000 Arbeitslose vom Vorkrisenniveau, während für 574.000 Arbeitnehmer im November 2021 noch konjunkturelles Kurzarbeitergeld bezahlt wurde.

Abb. 1: Offene Stellen und Angespanntheit des Arbeitsmarktes



**Carsten Brzeski**  
Chief Economist  
Frankfurt +49 69 27 222 64455  
[Carsten.Brzeski@ing.de](mailto:Carsten.Brzeski@ing.de)

**Inga Fechner**  
Economist  
Frankfurt +49 69 27 222 66131  
[Inga.Fechner@ing.de](mailto:Inga.Fechner@ing.de)

**Franziska Biehl**  
Junior Economist  
Frankfurt +49 69 27 222 68035  
[Franziska.Marie.Biehl@ing.de](mailto:Franziska.Marie.Biehl@ing.de)

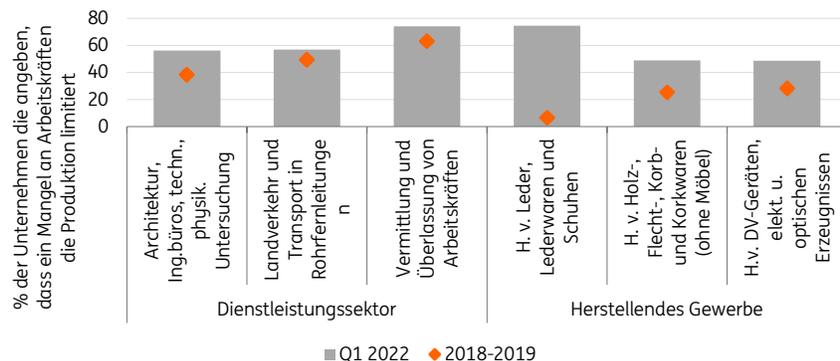
Quelle: Refinitiv, ING Economic & Financial Analysis

Anstelle von Massenarbeitslosigkeit herrscht dagegen am deutschen Arbeitsmarkt wieder eine Situation, die vor Ausbruch der Krise akut war: Fachkräftemangel. Trotz sinkender Arbeitslosigkeit steigt die Anzahl an ausgeschriebenen Stellen weiter. Im Januar dieses Jahres gab es so viele offene Stellen wie noch nie: 841.000 Stellen bleiben derzeit unbesetzt. Im Verhältnis zur Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass der deutsche Arbeitsmarkt nun genauso angespannt ist, wie vor der Krise. Aktuell kommen auf jede als arbeitslos gemeldete Person 0,36 offene Stellen – diesen Höchststand erreichte der Indikator, mit welchem

die Angespanntheit am Arbeitsmarkt gemessen werden kann, auch von Dezember 2018 bis April 2019. Und das, obwohl die Anzahl an Kurzarbeitern deutlich oberhalb des Durchschnitts dieses Zeitraums liegt. Als der Arbeitsmarkt zuletzt so angespannt war, befanden sich durchschnittlich rund 34.000 Arbeitnehmer monatlich in Kurzarbeit.

Die Höchststände des Indikators könnten in den nächsten Monaten noch übertroffen werden, denn es fehlt an allen Ecken und Enden an Arbeitskraft. Mehr Unternehmen als je zuvor geben in den Umfragen der Europäischen Kommission an, dass neben dem Materialmangel eine Knappheit an Personal belastend wirkt. Im Durchschnitt lag der Anteil der unter Fachkräftemangel leidenden Unternehmen in der Industrie in den Jahren 2018-2019 bei 22 Prozent, im ersten Quartal dieses Jahres waren es knapp 35 Prozent. Und das, obwohl die Beschäftigung in der Industrie im Vergleich zum Durchschnitt der Jahre 2018-2019 sogar gewachsen ist. In der Industrie ist insbesondere die Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen betroffen. Etwa dreiviertel der Unternehmen in diesem Bereich können aufgrund des Fachkräftemangels nicht vollumfänglich produzieren. Im Dienstleistungssektor berichteten im ersten Quartal 2022 36 Prozent der befragten Unternehmen von einer Einschränkung aufgrund des Fachkräftemangels, der Durchschnitt der Jahre 2018-2019 liegt bei 27 Prozent. Insgesamt gibt es nur zwei von 38 Bereichen, die aktuell durch einen Mangel an Arbeitskraft weniger belastet sind als im Durchschnitt der Jahre 2018-2019: der Bereich Reisebüros bzw. -veranstaltung sowie der Bereich Lebensmittel- und Getränke-Dienstleistungen.

**Abb. 2: Unternehmen, die angeben, dass ein Mangel an Arbeitskraft die Aktivität limitiert (in %, Top 3 Bereiche)**



Quelle: Refinitiv, ING Economic & Financial Analysis

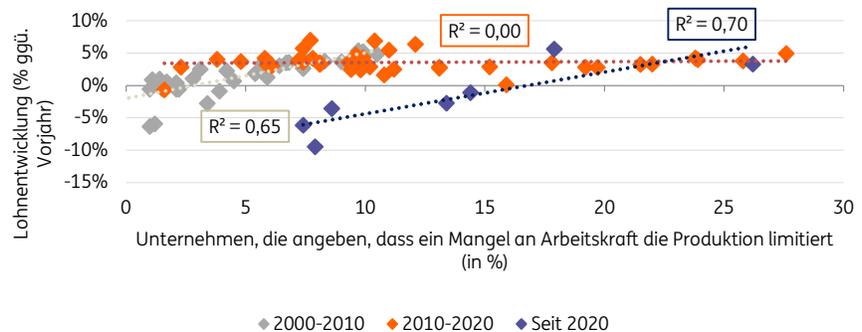
Während sich der Fachkräftemangel in einigen Bereichen als vorübergehend herausstellen dürfte, ist er in anderen Bereichen struktureller Natur. Im Dienstleistungssektor lag der Anteil an Unternehmen, die von einem Mangel an Arbeitskraft berichteten, in den Bereichen Landverkehr, Architektur sowie in der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften auch in den Jahren 2018-2019 bereits zwischen durchschnittlich 40 und 60 Prozent. Im herstellenden Gewerbe scheint der Fachkräftemangel insbesondere in der Herstellung von DV-Geräten struktureller Natur zu sein, während er beispielsweise im Bereich Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen vorübergehend sein sollte, wie der Vergleich der aktuellen Werte mit dem Vorkrisenniveau in Abbildung 2 zeigt.

Um dem strukturellen Fachkräftemangel zu begegnen, gibt es vier Möglichkeiten: Lohnerhöhungen, Umschulung, Migration und Automatisierung. Unsere Untersuchung zeigt, dass es bei den Löhnen einen entscheidenden Unterschied zu den Vorkrisenjahren gibt. Denn Lohnerhöhungen werden zum Gegensteuern eingesetzt. Doch der Erfolg bezüglich

der Lösung des Fachkräftemangels hält sich in Grenzen, die Situation am Arbeitsmarkt verschärft sich zusehends.

Seit dem Ausbruch der Pandemie scheint der Fachkräftemangel vor allem mit höheren Löhnen bekämpft zu werden. Dieser Zusammenhang ist über alle betrachteten Wirtschaftsbereiche hinweg vorhanden, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt. So ist er im Bereich Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen nur gering ausgeprägt, ein Zeichen dafür, dass der Fachkräftemangel in diesem Bereich auch innerhalb der Industrie nur als vorübergehendes Problem angesehen wird. Am deutlichsten zeigt sich der Zusammenhang im Bereich Herstellung von DV-Geräten, einem Bereich, der bereits seit Jahren mit einem Mangel an Arbeitskraft zu kämpfen hat. Abbildung 3 zeigt, dass der Kampf gegen den Fachkräftemangel mittels Lohnerhöhungen in der Industrie vor 2010 bereits ein probates Mittel war. Zwischen 2010 und 2020 gab es diesen Zusammenhang allerdings nicht. Im Zuge der Agenda 2010 und Hartz Reformen setzten sich viele Gewerkschaften eher für Arbeitsplatzsicherheit als für Lohnerhöhungen ein. Seit dem Ausbruch der Pandemie im Jahr 2020 scheinen Lohnerhöhungen jedoch wieder das Mittel der Wahl zu sein. Auch im Dienstleistungssektor insgesamt ist der Zusammenhang zwischen einem Mangel an Arbeitskraft und der Lohnentwicklung seit Ausbruch der Pandemie steiler geworden, wenn auch nicht so deutlich wie in der Industrie.

**Abb. 3: Fachkräftemangel führt wieder zu Lohnerhöhungen (Industrie)**

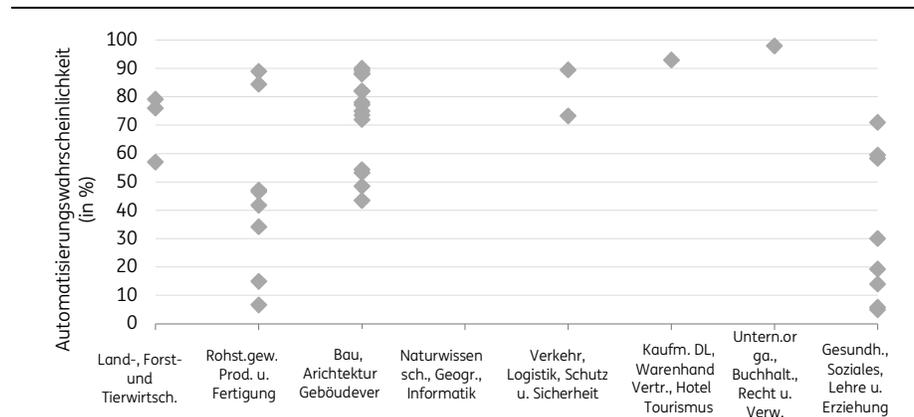


Quelle: Europäische Kommission; Destatis; ING Economic & Financial Analysis

Ein Allheilmittel scheinen Lohnerhöhungen allerdings nicht zu sein. Im dritten Quartal des Jahres 2021 lagen die Löhne in der Industrie 3 Prozent oberhalb des Vorjahresniveaus, im Dienstleistungssektor stiegen sie um 7 Prozent. Der Fachkräftemangel verschärfte sich dennoch weiter. Zwar wirken Lohnerhöhungen nicht sofort, sondern entfalten ihre Wechselwirkung mit einer gewissen Verzögerung, allerdings zeigt die Tatsache, dass Arbeitskraft trotz höherer Löhne knapper wird, dass Lohnerhöhungen nicht ausreichen werden, um die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zu heilen. Stattdessen dürfte die voranschreitende Automatisierung am Arbeitsmarkt dazu beitragen, dass der Fachkräftemangel sich zumindest in einigen Teilen der Wirtschaft relativiert. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2020 zeigt für Berufe mit einer Mindestbeschäftigtenanzahl von 30.000 für 38 Berufe mit fachlichem Anforderungsprofil, 11 Berufe mit dem Profil „Spezialist“ und 13 Berufe mit Expertenprofil einen Engpass an. Insgesamt entfielen 33 Prozent dieser Engpässe auf den Berufsbereich „Gesundheit, Lehre, Soziales und Erziehung“, an zweiter Stelle folgte mit einem Anteil von 30 Prozent die Berufsgruppe „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“. Weitere 16 Prozent entfielen auf Berufe aus der Kategorie „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“. Ein Blick auf den Stand der gemeldeten offenen Stellen vom Januar 2022 zeigt: qualifizierte Arbeiter fehlen nach wie vor in genau diesen Bereichen. Von den im Januar

2022 als vakant gemeldeten Stellen entfielen je 11 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, 7 Prozent der offenen Stellen stammten vom Baugewerbe. Und in genau diesen Berufsgruppen herrscht eine zum Teil sehr hohe Automatisierungswahrscheinlichkeit. Rund 65 Prozent der Berufe mit fachlichen Anforderungen, für die im Jahr 2020 ein Engpass vorlag, weisen eine Automatisierungswahrscheinlichkeit von über 50 Prozent auf – hier könnte das Problem der offenen Stellen also durch Automatisierung zumindest teilweise gelöst werden. Die Roboter mit offenen Armen empfangen, um den Fachkräftemangel ein für alle Mal einzumotten? Klingt zwar fast zu schön, um wahr zu sein, ist aber tatsächlich in Teilen möglich.

**Abb. 4: Arbeitskräfteengpass und allgemeine Automatisierungswahrscheinlichkeit (fachliche Tätigkeiten)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Osborne & Frey (2013), ING Economic & Financial Analysis

Die Automatisierung am Arbeitsmarkt macht allerdings auch deutlich: Umschulungen werden immer wichtiger. Zum einen weisen auch Berufe, die keinem strukturellen Fachkräftemangel unterliegen, eine nicht unbedeutende Automatisierungswahrscheinlichkeit auf. In früheren Studien zeigten wir, dass besonders Aufgabenbereiche mit repetitivem Aufgabenfeld von der voranschreitenden Automatisierung am Arbeitsplatz betroffen sind. Zum anderen gilt es auch Arbeitssuchende umzuschulen. Denn Automatisierung und Digitalisierung schaffen auch neue Arbeitsplätze, die es in Zukunft zu besetzen gilt. Hier sollte angesetzt werden: einer Untersuchung der Bundesagentur für Arbeit zufolge finden drei von vier zuvor als arbeitslos gemeldete Teilnehmende einer Umschulungsmaßnahme innerhalb von 18 Monaten nach Beendigung der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Stelle.

Trotz Lohnerhöhungen, Automatisierung und Umschulung wird sich der Fachkräftemangel in Deutschland in den kommenden Jahren jedoch erst einmal strukturell verschärfen, denn unabhängig von der Pandemie belastet der demographische Wandel den Arbeitsmarkt. Der Erwerbspersonenvorausrechnung des Statistischen Bundesamts zufolge wird die arbeitende Bevölkerung im Jahr 2060 um mindestens 2 Millionen Personen geschrumpft sein – optimistisch gerechnet. Um die erwerbstätige Bevölkerung langfristig zu stabilisieren, sollte auch vermehrt auf Fachkräftezuwanderung gesetzt werden. Denn der Renteneintritt kann nicht beliebig nach hinten verschoben werden, gerade dann, wenn das effektive Renteneintrittsalter bereits jetzt schon 1,5 Jahre vor der Regelaltersgrenze liegt. Damit sich das Szenario einer nur leicht schrumpfenden Erwerbsbevölkerung (bis 2060 rund 2 Millionen weniger Erwerbstätige) realisieren lässt, bedarf es einer jährlichen Nettozuwanderung von 300.000 fachlich ausgebildeten Personen. Idealerweise genau diejenigen, deren Profil mit dem aktuellen Fachkräftemangel übereinstimmt. Dabei muss nicht unbedingt nur auf Erwerbsmigration gesetzt werden – denn auch Asylsuchende, die in den vergangenen Jahren hauptsächlich aus Syrien, Afghanistan und dem

Irak nach Deutschland kamen, bringen oftmals genau die Qualifikationen mit, die am deutschen Arbeitsmarkt aktuell fehlen. Rund 10 Prozent der im ersten Halbjahr 2021 nach Deutschland geflüchteten waren im Handwerk, 7 Prozent im Bereich „Hilfstätigkeiten, Industrie-, Fabrik- und Lagerarbeiten“, 7 Prozent im Baugewerbe und rund 4 Prozent in Bereichen, die dem Gesundheits- und Sozialwesen zugeordnet werden können, tätig.

### **Löhne erhöhen, Erwerbsmigration fördern, Technologien erweitern**

Der Arbeitsmarkt hat sich in der Krise als robust erwiesen und alte Probleme zurück an die Tagesordnung gebracht. Um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken, bedarf es dem gesamten Maßnahmen-Kaleidoskop: Lohnerhöhungen können helfen, um kurzfristig die Diskrepanz zwischen Nachfrage und Angebot an Arbeitskraft zu relativieren, doch langfristig werden Umschulung, Fachkräftemigration und Automatisierung nötig sein, um dem demographischen Wandel am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Stellen oder Tätigkeiten, die der Mensch nicht ausführen möchte, können durch fortschrittliche Technologien besetzt werden.

## Disclaimer

Diese Veröffentlichung wurde von der volkswirtschaftlichen Abteilung der ING-DiBa („ING“) zu reinen Informationszwecken erstellt, ohne Berücksichtigung von Anlagezielen, finanzieller Situation oder Mitteln einzelner Nutzer/Leser. Die Informationen in dieser Veröffentlichung stellen weder eine Anlageempfehlung noch eine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung oder ein Angebot oder eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots zum Kauf oder Verkauf eines Finanzinstruments dar. Mit angemessener Sorgfalt wurde darauf geachtet, dass die Angaben in dieser Veröffentlichung nicht unzutreffend oder irreführend sind; ING gewährleistet nicht ihre Genauigkeit oder Vollständigkeit. ING haftet nicht für Schäden, die direkt, indirekt oder mittelbar aus der Nutzung dieser Veröffentlichung entstehen. Wenn nicht anders angegeben, sind alle Ansichten, Voraussagen oder Einschätzungen allein die des Autors oder der Autoren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung und können sich ohne Ankündigung ändern.

Die Verbreitung dieser Veröffentlichung kann durch Gesetz oder Verordnung in verschiedenen Rechtsordnungen eingeschränkt werden. Wer in den Besitz dieser Veröffentlichung gelangt, sollte sich über derartige Einschränkungen informieren und diese beachten.

Der Inhalt dieser Veröffentlichung und der zugrunde liegende Datenbestand sind urheberrechtlich geschützt. Wiedergabe, Vertrieb oder Veröffentlichung sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung der ING gestattet. Alle Rechte sind vorbehalten. Die ING-DiBa wird von der Europäischen Zentralbank (EZB) und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) beaufsichtigt. Die ING-DiBa hat ihren Sitz in Frankfurt am Main und ist eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter der Registernummer HRB 7727.