

Die Kosten des Fachkräftemangels

Alexander Burstedde / Galina Kolev-Schaefer, 12.05.2024

Am deutschen Arbeitsmarkt fehlen derzeit etwa 573.000 qualifizierte Arbeitskräfte. Wenn Unternehmen diesen Fachkräftebedarf decken könnten, würde das deutsche Produktionspotenzial in 2024 um 1,1 Prozent oder 49 Milliarden Euro höher liegen. Bis zum Jahr 2027 könnten es 74 Milliarden Euro sein.

Der steigende Fachkräftemangel bremst die deutsche Wirtschaft zunehmend aus. Abgesehen von konjunkturellen Schwankungen ist er stetig gestiegen (Kunath et al., 2024). Aus demografischen Gründen dürfte sich dieser Trend weiter fortsetzen (Burstedde/Tiedemann, 2024). Unternehmen sehen dies als größtes Risiko für Investitionen am Standort Deutschland (Grömling et al., 2024). Weiterhin senkt der Fachkräftemangel die Arbeitszufriedenheit und birgt die Gefahr von Überlastungen (Kunath et al., 2023). Diese Kurzstudie versucht, die volkswirtschaftlichen Kosten des Fachkräftemangels zu schätzen, die sich allein aus der Begrenzung des Arbeitsvolumens ergeben. Andere Effekte werden nicht berücksichtigt, weshalb die Kostenschätzungen zu niedrig sein dürften. Dieser Kurzbericht ist eine Aktualisierung der Berechnungen von Burstedde et al. (2018).

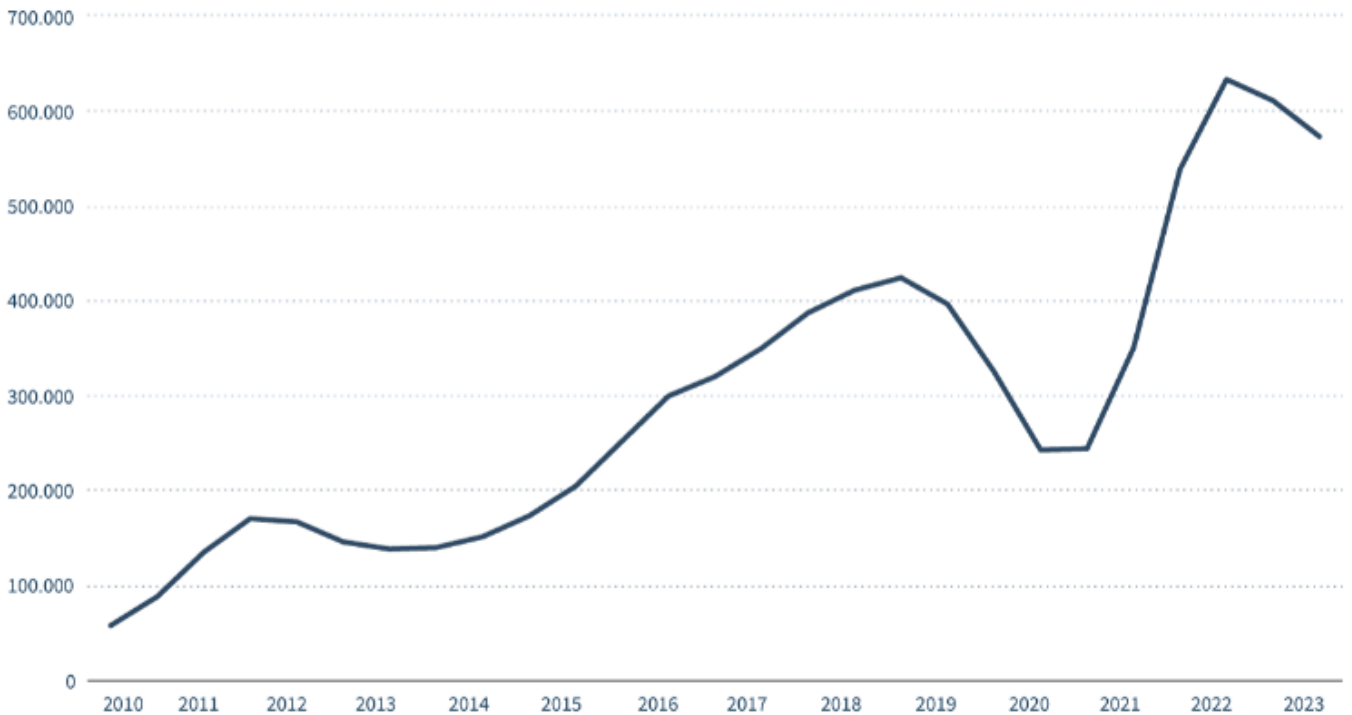
Der Fachkräftemangel wird hier anhand der Fachkräftelücke gemessen. Diese wird nach der Methodik von Burstedde et al. (2020) mithilfe einer Bottom-up-Aggregation berufsspezifischer Fachkräftelücken ermittelt. Aus der IAB-Stellenerhebung (IAB, 2024) ist bekannt, welcher Anteil der offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet wird. Anhand der Meldequoten nach Anforderungsniveau erfolgt eine Hochrechnung der bei

den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen zu den tatsächlich offenen Stellen, um die Nachfrage nach Arbeitskräften näherungsweise zu bestimmen. Weiterhin wird angenommen, dass die Unternehmen zunächst jeden passend qualifizierten Arbeitslosen in Deutschland einstellen. Nur die verbleibenden offenen Stellen sind rechnerisch nicht zu besetzen und entsprechen der Fachkräftelücke. Diese Annahme ist sehr restriktiv und dürfte die Kostenschätzungen deutlich verringern. Die so berechnete Fachkräftelücke ist seit 2010 deutlich gestiegen und erreichte 2023 knapp 573.000 (Abbildung) – und das trotz schwacher Konjunktur (Grömling, 2023; ifo Institut, 2024).

Im Oxford Economics Global Economic Model wird das Arbeitsangebot durch die aggregierten Größen des Erwerbstatigenpotenzials und der Erwerbstatigen abgebildet. Die Fachkräftelücke entspricht der Anzahl Erwerbstatiger, welche die Unternehmen gerne beschäftigen würden, aber nicht beschäftigen können. In einer Modellsimulation wird die Anzahl der Erwerbstatigen (und damit das Arbeitsangebot) um die Fachkräftelücke von 573.000 erhöht. Dabei wird im Modell implizit unterstellt, dass sich die zusätzlichen Stellen proportional auf alle Wirtschaftssektoren verteilen. Da mit steigendem Anforderungsniveau auch die Intensität des Fachkräftemangels steigt, dürfte diese Annahme die Kostenschätzungen eher verringern. Das erhöhte Arbeitsangebot wirkt sich unmittelbar auf das Produktionspotenzial aus, welches vereinfacht dargestellt die maximalen Produktionskapazitäten in einer Volkswirtschaft beschreibt.

Entwicklung der Fachkräftelücke von 2010 bis 2023

Offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank, 2024, basierend auf Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und der IAB-Stellenerhebung

Gemessen an den derzeit rund 46,0 Millionen Erwerbstätigen wird die Erwerbstätigenzahl in der Simulation damit um 1,2 Prozent im Jahr 2024 erhöht. Unter der Annahme eines konstant gehaltenen Kapitalstocks nimmt die durchschnittliche Arbeitsproduktivität leicht ab. Damit ergibt sich im Modell im komparativ-statischen Vergleich ein um 0,8 Prozent höheres Produktionspotenzial. Da die Fachkräftengpässe auch die Investitionstätigkeit bremsen, ist die Annahme eines konstanten Kapitalstocks zu konservativ. Wenn mit der Anzahl der Erwerbstätigen auch der Kapitalstock proportional um 1,2 Prozent erhöht wird, weil die Unternehmen mehr investieren, würde das Produktionspotenzial um 1,1 Prozent höher ausfallen. Das entspricht knapp 49 Milliarden Euro in aktuellen Preisen.

Die aktuelle IW-Arbeitsmarktfortschreibung geht von einem weiteren Anstieg der Fachkräftelücke aus (Burstedde/Tiedemann, 2024). Demnach würden sich die Kosten des Fachkräftemangels im Jahr 2027 auf 74 Milliarden Euro belaufen (in heutigen Preisen, mit proportionalem Anstieg des Kapitalstocks). Aufgrund der Annahmen der Berechnung dürften die tatsächlichen Kosten des Fachkräftemangels noch deutlich höher

ausfallen. Die größten Stellschrauben zur Verringerung des Fachkräftemangels sind:

- Mehr qualifizierte Zuwanderung: Das novellierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet neue Möglichkeiten, die es nun zu nutzen gilt. Unternehmen können beispielsweise die neue Anerkennungspartnerschaft nutzen (BA, 2024). Damit können ausländische Fachkräfte schneller einreisen und eine Arbeit aufnehmen, sofern eine berufliche Anerkennung nachgeholt wird.
- Frauen mehr Arbeit ermöglichen: Der Staat sollte noch mehr qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsangebote schaffen. Zudem sollte eine beschäftigungsneutrale Besteuerung von Ehepaaren eingeführt werden (Hüther et al., 2021).
- Lebensarbeitszeit erhöhen: Kurzfristig besonders wirksam wäre es, wenn Unternehmen ihre älteren Beschäftigten dazu motivieren und befähigen würden, bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus im Betrieb zu bleiben (Romeu Gordo et al., 2022). Der Gesetzgeber könnte dies durch eine Vereinfachung des Kündigungs- und Befristungsrechts erleichtern (Pimpertz/Stettes, 2020).

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2024, Anerkennungs-partnerschaft, [https://www.arbeitsagentur.de/unter-nehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/anerken-nungspartnerschaft](https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/anerken-nungspartnerschaft) [15.04.2024]

Burstedde, Alexander / Kolev-Schaefer, Galina / Matthes, Jürgen, 2018, Wachstumsbremse Fachkräf-teengpässe, IW-Kurzbericht, Nr. 27, Köln

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fach-kräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpass-be-rufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59, Köln

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2024, IW-Ar-beitsmarktfortschreibung 2023, IW-Report, Köln (er-scheint demnächst)

Grömling, Michael, 2023, Ergebnisse der IW-Verbands-umfrage für 2024. Keine Erholung in Sichtweite, IW-Re-port, Nr. 66, Köln

Grömling, Michael / Wiechers, Ralph / Wortmann, Olaf, 2024, Bedeutung von Standortfaktoren und Me-gatrends für die Investitionen in Deutschland, IW-Re-port, Nr. 10, Köln

Hüther, Michael / Jung, Markos / Obst, Thomas, 2021, Chancen für Wachstum und Konsolidierung. Arbeits-kräftepotenziale der deutschen Wirtschaft, IW-Policy Paper, Nr. 10, Köln

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024, IAB-Stellenerhebung, <https://iab.de/das-iab/be-fragungen/iab-stellenerhebung/> [19.04.2024]

ifo Institut, 2024, ifo Geschäftsklima Deutschland – Er-gebnisse der ifo Konjunkturumfragen im März 2024, <https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/umfra-gen-gsk/ku-202403/ku-2024-03-pm-geschaeftsklima-DT.pdf> [09.04.2024]

Kunath, Gero / Malin, Lydia / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2023, Müde durch Mehrarbeit? Folgen von

Personalengpässen für Beschäftigte und Handlungsbe-darf für Unternehmen, KOFA kompakt 10/2023, Köln

Kunath, Gero / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk, 2024, Jahresrückblick 2023 – Rückgang der Fachkräftelücke, aber keine Entspannung, KOFA kompakt, Nr. 3, Köln

Pimpertz, Jochen / Stettes, Oliver, 2020, Silver Worker – Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze aus Ar-beitnehmer- und Arbeitgeberperspektive, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 2, S. 43–63

Romeu Gordo, Laura / Gundert, Stefanie / Engstler, Heribert / Vogel, Claudia / Simonson, Julia, 2022, Er-werbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle, IAB-Kurzbericht, Nr. 8, Nürnberg