

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna

**Article**

## Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestlohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022

ifo Schnelldienst

**Provided in Cooperation with:**

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Freuding, Julia; Garnitz, Johanna (2022) : Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestlohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 75, Iss. 01, pp. 49-51

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/250851>

**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.*

Julia Freuding und Johanna Garnitz

# Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestloohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022

Das vergangene Jahr konfrontierte viele Unternehmen mit den Auswirkungen der Coronakrise. Oft standen Personalkürzungen auf der Tagesordnung. Wie die Personalplanungen im Jahr 2022 aussehen sollen, zeigen dabei die Umfragedaten im vierten Quartal 2021 der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

## PERSONALPLANUNGEN 2022 UND DIE SUCHE NACH FACHKRÄFTEN

In knapp der Hälfte der Unternehmen soll der Personalbestand den Angaben der befragten Personalverantwortlichen zufolge im ersten Halbjahr 2022 konstant bleiben (vgl. Abb. 1). Bei den restlichen Antworten überwiegt die Steigerung des Personalbestandes (37%). Nur sehr wenige der befragten Firmen bereiten eine starke Aufstockung ihres Personals vor (3%). Eine Reduktion erwarten 12% der Teilnehmenden, von stärkeren Rückgängen ist hingegen nicht die Rede. Insgesamt soll somit in allen drei Wirtschaftsbereichen der Personalbestand per saldo vergrößert werden. Ein Blick auf die Unternehmensgröße zeigt, dass vor allem Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 250 bis 499 eine Ausweitung des Personalbestands im ersten Halbjahr 2022 planen.

Gut 80% der befragten Personalleiter\*innen geben an, dass sie 2022 auf der Suche nach Fachkräften sein werden – dies gilt für alle drei betrachteten Wirtschaftsbereiche. Große Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitenden benötigen am häufigsten Fachkräfte (90%). Fast alle der befragten Unternehmen, die für 2022 neue Fachkräfte suchen, sehen sich mit mittleren bis sehr großen Problemen konfrontiert. Mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften rechnen jeweils ein Drittel der Dienstleistungsunternehmen und der Kleinunternehmen (< 50 Beschäftigte). Im Vergleich zur Befragung im Vorjahr zeigen die aktuellen Daten deutlich, dass sich das Finden geeigneter Fachkräfte für die Unternehmen immer schwieriger gestaltet. Abbildung 2 gibt einen Überblick, welche Fachkräfte 2022 von den befragten Firmen gesucht werden.

## WIE KANN DER FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFT WERDEN?

Im Rahmen der ifo Konjunkturumfragen erhebt das ifo Institut einmal pro Quartal Daten zum Fachkräf-

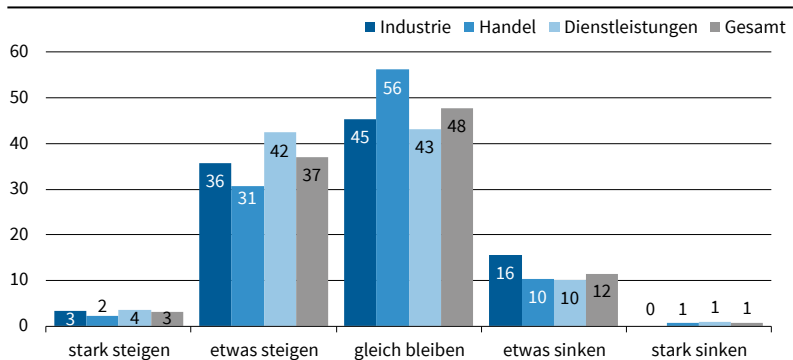
## IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1 000 deutsche Personalleiter\*innen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen des vierten Quartals 2021 befassten sich mit der Personal- und Lohnentwicklung im Jahr 2022, geeigneten Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und der wichtigsten Aufgabe für die neue Bundesregierung aus Sicht der befragten Unternehmen: **Vielorts wollen Firmen den Personalbestand in der ersten Jahreshälfte 2022 vergrößern. Dabei sehen sie sich mit wachsenden Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Fachkräften konfrontiert. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sollen nach Ansicht der befragten Unternehmen Berufsausbildungen attraktiver gestaltet und Engpassberufe stärker beworben werden. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters sehen sie dagegen als ungeeignete Maßnahme an. Hinsichtlich der Lohnentwicklung für das Jahr 2022 werden kräftige Steigerungen von durchschnittlich 4,7% erwartet.**

temangel bei ca. 9 000 deutschen Unternehmen. Mit 43% aller Umfrageteilnehmer gab im Oktober 2021 ein so großer Anteil wie noch nie an, dass ihre Geschäfte derzeit durch einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften behindert werden. Im Juli lag der Wert mit 34% noch deutlich niedriger. Vor allem in einigen Dienstleistungsbereichen, wie dem Beherbergungsgewerbe, Transport und Logistik oder der Arbeitskräfteüberlassung, klagt der Großteil der Betriebe über Probleme bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Aber auch in nahezu allen anderen befragten Wirtschaftsbereichen gewinnt das Problem des Fachkräftemangels derzeit zunehmend an Bedeutung. Angesichts des demografischen Wandels dürften Arbeitskräfteknappheiten auch in Zukunft eine große Herausforderung für die deutsche Wirtschaft darstellen (Sauer und Wollmershäuser 2021).

Als die am besten geeignete Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sehen die befragten Personalleiter\*innen die Erhöhung der Attraktivität von Berufsausbildung (90% hohe und mittlere Eig-

Abb. 1  
Veränderung des Personalbestands im 1. Halbjahr 2022  
Gewichtete Anteile in %



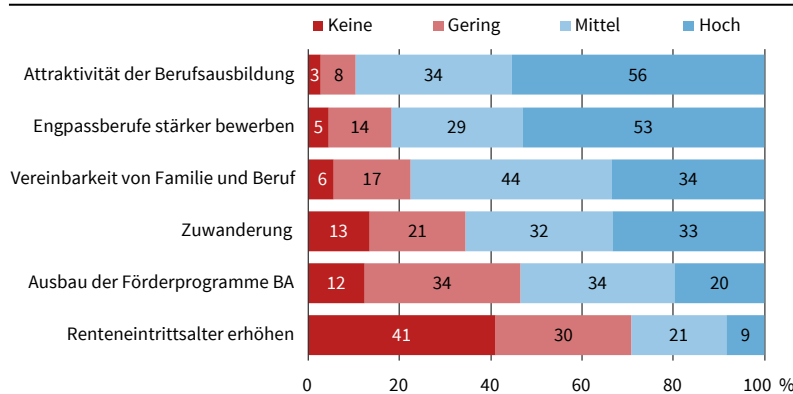
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 2  
Gesuchte Fachkräfte



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 3  
Eignung folgender Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

nung, vgl. Abb. 3). Eine weitere vielversprechende Maßnahme sehen sie darin, Engpassberufe stärker zu bewerben, z.B. in Schulen (über 80% gute Eignung). Auch durch die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf können gezielt mehr Fachkräfte gewonnen werden – 34% sehen darin einen hohen und 44% einen mittleren Nutzen. Die Lösung des Fachkräftemangels durch Erleichterung der Zuwanderung, z.B. durch den Abbau von Bürokratie, wird zu je-

nem Drittel als mittlere oder hohe Zweckmäßigkeit gesehen.

Der Ausbau von Förderprogrammen der Bundesagentur für Arbeit findet etwas weniger Zuspruch, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insgesamt sehen darin über die Hälfte eine mittlere bzw. hohe Tauglichkeit. Das Renteneintrittsalter zu erhöhen, hält dagegen die Mehrheit der befragten Personalleiter\*innen als gar nicht bzw. kaum zielführend. Im Kommentarfeld wurde vor allem auf die Berufsausbildung hingewiesen und den damit verbundenen Restriktionen. In Ballungsräumen gibt es kaum bezahlbaren Wohnraum für Azubis. Zudem betonten die Unternehmen nochmals die notwendige Förderung und Bewerbung von Handwerksberufen.

### 2022 KRÄFTIGE LOHNSTEIGERUNGEN ERWARTET

In dem durch die Umfrage abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne 2022 überwiegend zunehmen. 78% der Befragten gehen davon aus, dass in ihrer Belegschaft insgesamt die Löhne um durchschnittlich 4,7% steigen werden (vgl. Abb. 4). 21% erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne wurde nur sehr vereinzelt gemeldet. Im Dienstleistungsbereich wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,8% voraussichtlich am höchsten ausfallen. Dagegen erwarten Industrie- und Handelsbetriebe Lohnsteigerungen (für die gesamte Belegschaft) um durchschnittlich 3,9% bzw. 4,0%. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten drei Viertel der Befragten von wachsenden Löhnen in der Belegschaft ausgehen, sind es in größeren Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden schon neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden acht von zehn Befragte. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit 6% jedoch fast doppelt so hoch als bei größeren und Großunternehmen (3,3% bzw. 2,9%). In Handel- und Dienstleistungsbetrieben wird erwartet, dass die Lohnsteigerungen bei ungelerten Beschäftigten höher ausfallen werden als bei Fachkräften ohne Leitungsfunktionen oder Führungskräften. Eine mögliche Erklärung für diese Differenzen könnte die geplante Mindestlohnerhöhung von gut 6% im Jahr 2022 sein. Dieser erhöht sich Anfang Januar 2022 auf 9,82 Euro und gegen Mitte des Jahres auf 10,45 Euro. Unabhängig davon plant die neue Bundesregierung sogar eine Aufstockung auf 12 Euro. Dies dürfte somit vor allem bei ungelerten Beschäftigten greifen.

### MINDESTLOHNERHÖHUNG AUF 12 EURO FÜR 50% DER UNTERNEHMEN OHNE AUSWIRKUNGEN

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro ist ein fester Bestandteil des Koalitionsvertrags, den die Ampel-Parteien im Dezember 2021 unterzeichneten. Doch wann genau dieser in Kraft treten soll, ist nicht

Teil des Koalitionsvertrags. In Deutschland existiert der gesetzliche Mindestlohn seit dem 1. Januar 2015. Er gilt dabei als unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmer\*innen. Aktuell beträgt der Mindestlohn 9,60 Euro pro Stunde. Der Mindestlohn ist zum 1. Januar 2022 bereits auf 9,82 Euro gestiegen, nach bisherigen Planungen soll er zum 1. Juli 2022 schließlich auf 10,45 Euro erhöht werden. Die Ampel will diesen Weg einmalig durchbrechen und den Bezug im Laufe des kommenden Jahres auf 12 Euro anheben.

Grundsätzlich sind 44% der Befragten von einer Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro betroffen. Für die Hälfte der Befragten hätte diese Erhöhung keine Auswirkungen, und 6% gaben dazu keine Antwort. Bei der Unterscheidung nach Wirtschaftszweig werden 54% der Handelsbetriebe von einer Mindestlohn-Erhöhung auf 12 Euro berührt, dagegen trifft es nur 37% der Industriebetriebe. In den betroffenen Dienstleistungsbetrieben hätte die geplante Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro durchschnittlich bei gut einem Drittel der Belegschaft Auswirkungen, während sie über alle Wirtschaftsbereiche bei lediglich einem Viertel der Belegschaft zu tragen käme (vgl. Tab. 1). So liegt auch der Median bei den Dienstleistungsunternehmen bei 20%, während er im Handel bei 10% und im Verarbeitenden Gewerbe bei 7% Betroffenheitsanteil an der Belegschaft liegt.

**WICHTIGSTE AUFGABE DER NEUEN BUNDESREGIERUNG**

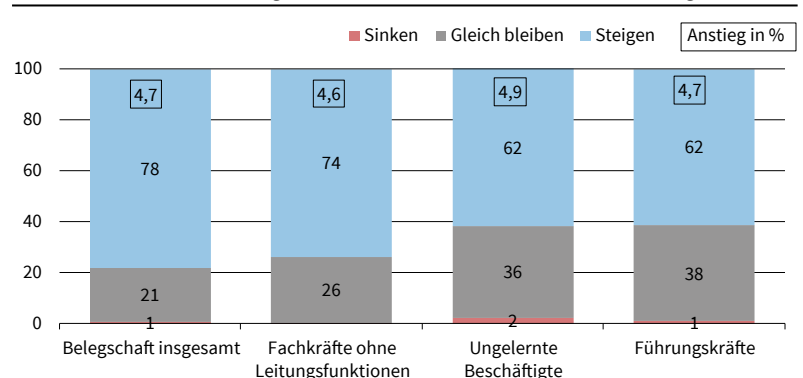
Unter dem Titel »Mehr Fortschritt wagen« unterzeichnete die Ampel-Koalition im Dezember 2021 den Koalitionsvertrag. Was sich Unternehmen von der neuen Bundesregierung als wichtigste Aufgabe (aus Unternehmenssicht) wünschen, zeigt Abbildung 5. Die fünf am häufigsten genannten Kategorien lassen sich mit *Bürokratieabbau*, *Pandemiebekämpfung*, *Umwelt- bzw. Klimaschutz*, *Planungssicherheit* für Unternehmen sowie Vorantreiben der *Digitalisierung* zusammenfassen.

Weitere wichtige Themen betrafen Förderung und Investitionen in Bildung, die Energiekosten und deren Entwicklung im Blick zu behalten sowie klein- und mittelständische Unternehmen zu fördern.

Die Lösung des Fachkräftemangels und eine damit verbundene Anpassung der Einwanderungspolitik sowie die Förderung von Ausbildungsberufen und des

Abb. 4

**Voraussichtliche Veränderung der Löhne 2022 und voraussichtlicher Anstieg in %**



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 5

**Aufgaben der neuen Bundesregierung**



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Handwerks waren den befragten Firmen ebenfalls wichtige Anliegen. Eine funktionierende Infrastruktur sowie mehrere arbeitsmarktrelevante Themen – wie ein flexibleres und angepasstes Arbeitszeitgesetz, die Attraktivität von Arbeit generell und die Senkung von Lohnnebenkosten – fielen als relevante Stichworte. Viele Unternehmen wünschen sich zudem die Erhaltung von Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich sowie die Stärkung und Sicherung des Standorts Deutschland.

**LITERATUR**

Sauer, S. und T. Wollmershäuser (2021), »Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft«, *ifo Schnelldienst digital* 17(2).

Tab. 1

**Gewichteter und durchschnittlicher Anteil der Belegschaft, der von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro betroffen wäre:**

Wirtschaftsbereich	Anzahl	Durchschn. Anteil in Prozent	Minimum	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Maximum
Industrie	90	13,0	0,01	1,2	4	7	16	30	100
Handel	80	19,3	0,2	2	5	10	25	50	98
Dienstleistungen	102	32,8	0,5	1	6	20	50	80	100
Gesamt	272	23,5	0,01	2	5	12	30	70	100

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut