ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ragnitz, Joachim

Article

Modernisierungsschub durch Fachkräftemangel

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Ragnitz, Joachim (2023) : Modernisierungsschub durch Fachkräftemangel, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 30, Iss. 1, pp. 26-27

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/272208

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

*Joachim Ragnitz**

Modernisierungsschub durch Fachkräftemangel

Der zunehmende Arbeitskräftemangel wird gemeinhin als Gefahr für den Wohlstand in Deutschland angesehen. Dementsprechend richten sich politische Gegenmaßnahmen auch eher darauf, zusätzliche Arbeitskräfte zu attrahieren als darauf, den Bedarf an Arbeitskräften zu verringern. Der vorliegende Kommentar plädiert deswegen für einen Perspektivenwechsel: Nämlich den Mangel an Arbeitskräften als eine Chance für die Modernisierung der deutschen Wirtschaft zu sehen.

Mittlerweile hat sich herumgesprochen, dass Deutschland in den kommenden Jahren einen enormen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften hat. Grund hierfür ist, dass die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach in die Rente gehen und die nachrückenden Kohorten zu schwach besetzt sind, um dies ausgleichen zu können. Um die Zahl der Personen im Erwerbsalter bis 2040 auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, müssten pro Jahr 490 000 Personen zwischen 20 und 66 Jahren zuwandern.[1] Es ist schwer vorstellbar, dass dies zu schaffen sein wird, denn zum einen weisen viele potenzielle Herkunftsländer ähnliche demografische Probleme auf wie Deutschland, zum anderen könnte eine Zuwanderung in dem erforderlichen Umfang aus anderen Kulturkreisen auch erhebliche Integrationsprobleme aufwerfen. Zudem würden zuwandernde Arbeitskräfte dann in ihren Heimatländern fehlen – also eine Art „beggar-my-neighbor"-Politik, die die Entwicklungsmöglichkeiten der Herkunftsländer beeinträchtigen könnte und so gar nicht zu den sonstigen Prinzipien der deutschen Außenpolitik passt.

Selbst wenn es gelänge, eine Nettozuwanderung in bisherigem Umfang (rund 340 000 Personen pro Jahr im Zeitraum von 2017 bis 2021) zu erreichen, gäbe es im Jahr 2040 rund 3,4 Mill. potenzielle Arbeitskräfte weniger als derzeit. Natürlich ist es deshalb wichtig und richtig, dass man über Maßnahmen zur Deckung dieses Arbeitskräftedefizits nachdenkt. Dazu gehören neben einer besseren Ausschöpfung vorhandener Erwerbspotenziale (z. B. durch Abbau unfreiwilliger Teilzeitarbeit und durch Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch durch Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von bereits hier lebenden Migrant*innen) sicher auch die Erhöhung der Attraktivität Deutschlands als Arbeitsort für qualifizierte Zuwander*innen. Auch der Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Transfersystem kann helfen, das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen. Dennoch wird sich die deutsche Wirtschaft darauf einstellen müssen, dass künftig nicht mehr alle freiwerdenden Arbeitsplätze besetzt werden können.

Gängige Sichtweise ist, dass der erwartbare Arbeitskräftemangel eine Bedrohung unseres Wohlstands darstellt, weil bei gegebener Produktivitätsentwicklung nicht besetzte Arbeitsplätze unmittelbar auch zu Wertschöpfungseinbußen führen müssten. Dies ist aber eine fatalistische und wenig zukunftsgerichtete Sichtweise: Vielmehr kann der zunehmende Arbeitskräftemangel auch als Chance für eine Modernisierung der deutschen Wirtschaft gesehen werden: Wenn Arbeitskräfte fehlen, erhöht dies nämlich den Anreiz, für einen effizienteren Einsatz der noch vorhandenen Arbeitskräfte zu sorgen: Durch Vermittlung relevanter Qualifikationen, durch eine bessere technische Ausstattung der Arbeitsplätze und durch Entwicklung und Einsatz arbeitssparender Technologien. Und, nicht zu vergessen: Helfen kann auch ein Strukturwandel, der weniger produktive Unternehmen aus dem Markt drängt und damit Arbeitskräfte für rentablere Verwendungen freisetzt.

Der zugrundeliegende Mechanismus ist in allen diesen Fällen derselbe: Wenn Arbeitskräfte knapper werden, steigt ihr Preis (also der Lohn). Unternehmen müssen deshalb höhere Löhne bieten, um freiwerdende Stellen besetzen zu können, und zur Vermeidung innerbetrieblicher Spannungen gilt dies im Zweifel für alle Beschäftigten eines Betriebes. Höhere Arbeitskosten geben wiederum einen Anreiz zur Substitution von Arbeit durch Kapital bzw. Technologie. Das führt dann zu einer Steigerung der Arbeitsproduktivität. Dies ist das alte Argument der „Produktivitätspeitsche", welches von Gewerkschaftsseite in der Vergangenheit häufig zur Begründung hoher Lohnforderungen vorgebracht wurde. Bei andauernder Arbeitslosigkeit war das natürlich falsch, bei Arbeitskräfteknappheit hat diese Argumentation aber durchaus ihre Berechtigung.

Wenn die Produktivität in ausreichendem Umfang steigt, lassen sich also auch bei einem Mangel an Arbeitskräften die befürchteten Einbußen an gesamtwirtschaftlicher Wertschöpfung vermeiden. Es profitieren hiervon sowohl die Arbeitnehmer über höhere Löhne als auch (zumindest langfristig) die Unternehmen, die insgesamt wettbewerbsfähiger werden. Ob das Wohlstandsniveau insgesamt, gemessen am Bruttoinlandsprodukt je Einwohner, dann erhalten bleiben kann, hängt allerdings vor allem vom Ausmaß des Produktivitätsfortschritts ab. Da Rentner*innen nichts mehr zum Bruttoinlandsprodukt beitragen, aber aus eben diesem Bruttoinlandsprodukt alimentiert werden müssen, können bei steigender Zahl älterer Menschen durchaus negative Wohlfahrtseffekte eintreten. Hier stellt sich vor allem die Frage, wie diese Kosten des demografischen Wandels verteilt werden; dies ist jedoch ein ganz anderes Thema.

* Prof. Dr. Joachim Ragnitz ist stellvertretender Geschäftsführer der Niederlassung Dresden des ifo Instituts – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V.

Es wird freilich auch Fälle geben, in denen Unternehmen sich nicht an steigende (Arbeits-)Kosten anpassen können oder wollen und deswegen ihr Geschäft aufgeben müssen. Dies betrifft vor allem Unternehmen (und Branchen), die eine geringe Produktivität aufweisen oder unter starkem internationalen Wettbewerbsdruck stehen. In diesem Fall kommt es zwar zu einer Freisetzung von Personal – aber nicht unbedingt auch zu einem (dauerhaften) Anstieg der Arbeitslosigkeit. Selbst wenn im Einzelfall 1 000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren, können diese in 100 anderen Unternehmen jeweils 10 ansonsten fehlende Arbeitskräfte ersetzen – und dies im Zweifel zu einem höheren Lohn als den, den sie zuvor erhalten haben. Und weil der Lohn im Grundsatz der Produktivität der Arbeitskräfte entspricht, steigt damit ebenfalls das gesamtwirtschaftliche Produktivitätsniveau und damit der Wohlstand der Gesellschaft insgesamt. Einziges Problem ist in diesem Fall, dass die Ersatzarbeitsplätze nicht notwendigerweise am gleichen Ort, in der gleichen Branche oder im gleichen Tätigkeitsfeld vorhanden sind. Es bestehen insoweit Anpassungsbedarfe seitens der Beschäftigten (z. B. Umzüge oder längere Pendelwege; Umschulungen und Weiterbildungen). Wenn die Politik helfen will, dann am besten auf die Weise, dass sie diese Anpassung der Beschäftigten durch adäquate Maßnahmen unterstützt, so durch Weiterbildung, durch (steuerliche) Mobilitätshilfen oder auch durch Änderungen des arbeitsrechtlichen Regelwerks.

Alles in allem: Zwar wird es künftig weniger Arbeitskräfte geben, aber nicht notwendigerweise einen Arbeitskräftemangel, weil marktliche Anpassungsprozesse dafür sorgen werden, dass sich die Arbeitsnachfrage an das verringerte Arbeitskräfteangebot anpassen wird. Auch Wohlfahrtsverluste sind nicht zwingend, weil dieser Anpassungsprozess mit einzel- und gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen verbunden sein wird. Der Strukturwandel wird sich verschärfen, ohne Frage. Es wäre jedoch falsch verstandener Paternalismus, wenn die Politik dies ausschließlich sozialpolitisch flankieren oder gar durch Behinderung von Marktbereinigungsprozessen verhindern wollte. Je eher sich diese veränderte Sichtweise auf den demografisch bedingten Arbeitskräftemangel durchsetzt, umso besser: Das würde nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für die Politik einen Modernisierungsschub auslösen, den Deutschland so dringend nötig hat.

1 Ergebnisse der 15. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung vom Dezember 2022, Download unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungs-vorausberechnung/begleitheft.html?nn=208696#entwicklung