

# PARADOX NIEDRIGLOHN: FACHKRÄFTEMANGEL UND LOHNENTWICKLUNG

---

WSI-Herbstforum 2023

Dr. Malte Lübker

Referatsleiter Tarif- und Einkommensanalysen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Berlin, 16. November 2023

# Überblick

---

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Fachkräfteengpässen und Löhnen?

Unter welchen Bedingungen reagieren die Tarifparteien auf Fachkräfteengpässe mit Lohnerhöhungen?

*Erkenntnisinteresse:* Verlieren Tarifparteien und Lohnsetzungsinstitutionen (insbes. Mindestlohn und AVE) in Zeiten von Fachkräfteengpässen ihre Relevanz?

---

# FACHKRÄFTEENGPÄSSE UND LÖHNE

---

# Der Mainstream: Der Fachkräftemangel lässt die Löhne steigen

## Populäre These:

„Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen dazu, im Wettbewerb um knappes Personal höhere Löhne zu zahlen.“

## Implikationen:

- In Berufen, wo es schon heute Engpässe gibt, steigen die Löhne besonders stark.
- Der Markt regelt das – Gewerkschaften und Lohnsetzungsinstitutionen verlieren an Relevanz.

The image shows a screenshot of a news article from Handelsblat. The article is titled "Steigende Gehälter – Hohe Personalkosten belasten Mittelstand" (Rising wages – High personnel costs burden the middle class). The sub-headline is "Fachkräftemangel" (Shortage of skilled workers). The main text states: "Exklusive Daten zeigen, dass jedes zweite Unternehmen seine Aufwendungen fürs Personal deutlich erhöht hat. Vor allem kleinere Betriebe bekommen deshalb Probleme." (Exclusive data shows that every second company has significantly increased its personnel expenses. Especially smaller companies are therefore having problems.) The author is Franziska Telser, dated 12.04.2023 - 15:21 Uhr. The article is shared on a social media platform, with a user profile for Jacqueline Haddadian visible. The background of the article features a close-up of Euro coins and a document with the word "Lohn" (wage) and "als Verdien" (as earnings) visible.

# Datenbasis: Fachkräfteengpassanalyse 2022

Punktebewertung anhand von **sechs Engpassindikatoren** auf Ebene der Berufsgattungen (5-Steller der KldB 2010):

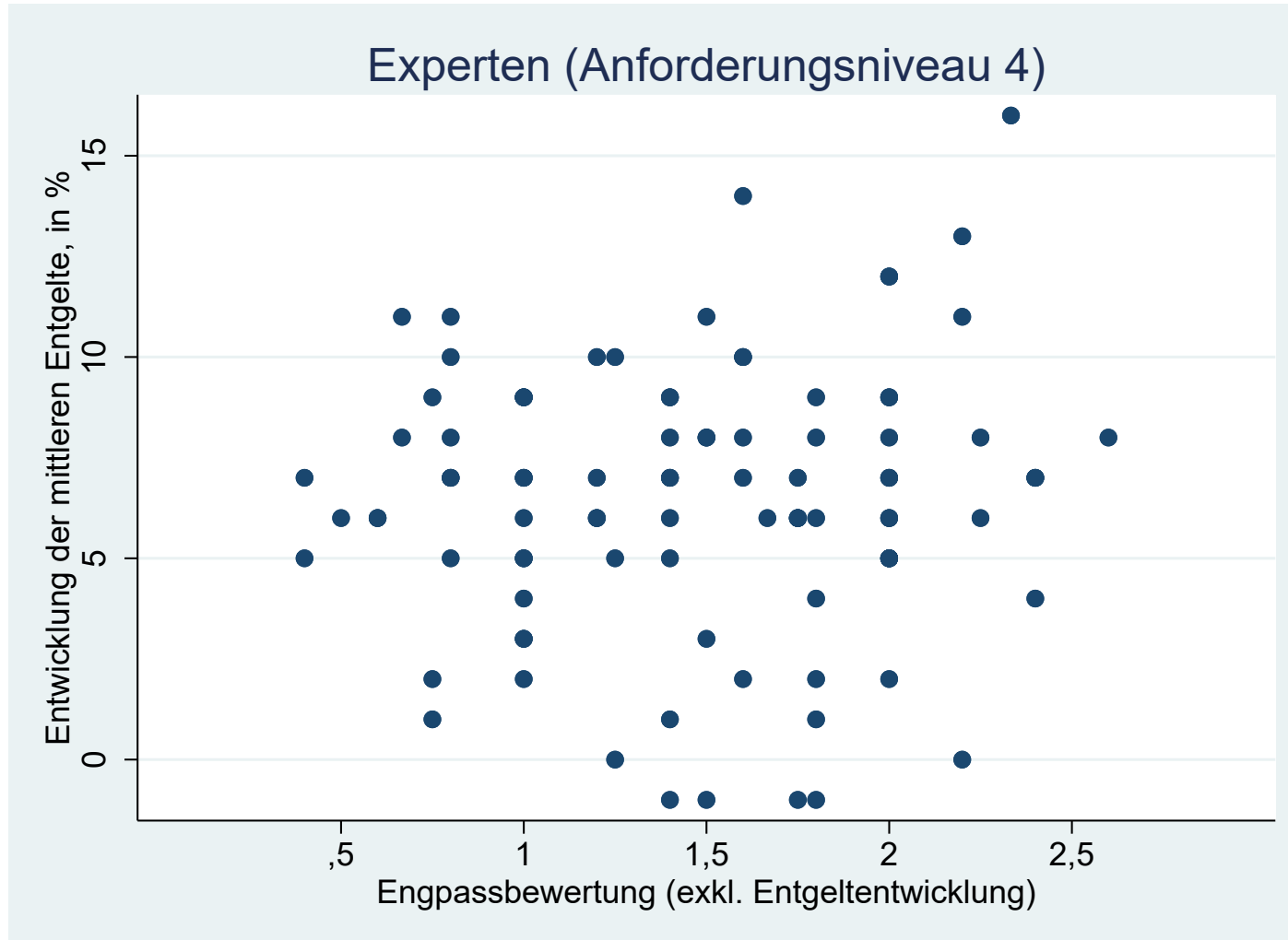
1. Vakanzzeit (Median) (*feste Grenzwerte für Punktebewertung*)
2. Arbeitsuchenden-Stellen-Relation (*feste Grenzwerte*)
3. Berufsspezifische Arbeitslosenquote (*feste Grenzwerte*)
4. Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländern (*relative Grenzwerte nach Niveau*)
5. Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit (*relative Grenzwerte*)
6. Entwicklung der mittleren Entgelte (*relative Grenzwerte*)

Herausforderungen für die **Datenanalyse**:

- Unterschiedliche Grenzwerte: (a) Analyse nach Niveau aufteilen; (b) Ursprungswerte der Teilindikatoren verwenden.
- Für unsere Fragestellung brauchen wir einen Indikator ohne (6).



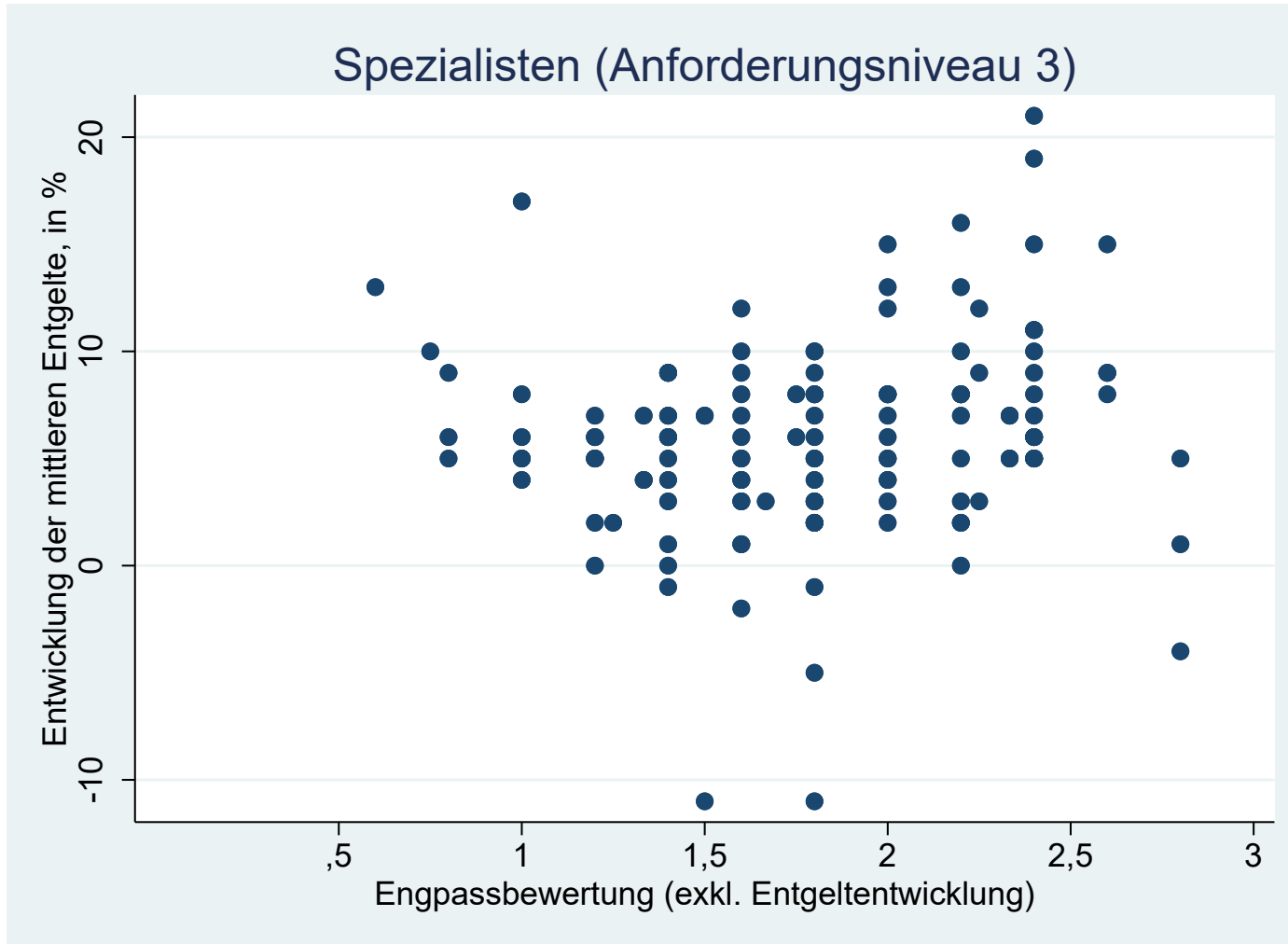
## Ergebnisse: Experten (Anforderungsniveau 4)



Kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Engpassbewertung und der Entgeltentwicklung:

$$r(92) = 0,071, p = 0,503$$

# Ergebnisse: Spezialisten (Anforderungsniveau 3)

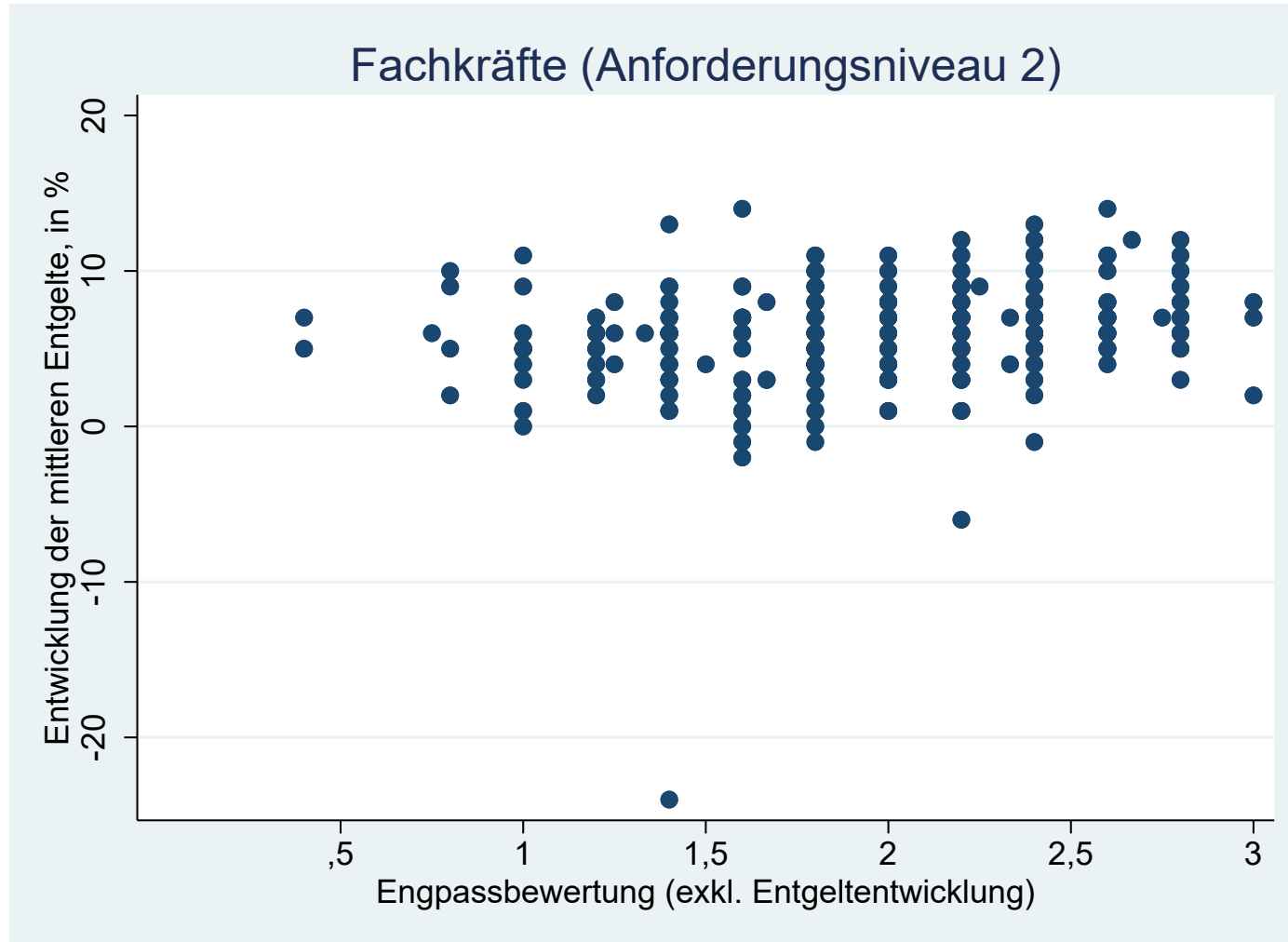


Kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Engpassbewertung und der Entgeltentwicklung:

$$r(132) = 0,203, p = 0,203$$

N.B.: Analyse ohne Outlier > 20% (8173 Berufe in der Sprachtherapie)

## Ergebnisse: Fachkräfte (Anforderungsniveau 2)



Statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Engpassbewertung und der Entgeltentwicklung:

$$r(230) = 0,226, p < 0,001$$

Geringe Erklärungsleistung:

$$R^2 = 0,051$$

➤ Geht es auf den Markt zurück – oder passiert hier etwas anderes?

N.B.: Analyse ohne Outlier < -20% (2938 Köche/Köchinnen s.s.T.)



# Perspektivwechsel: Niedrige Löhne als Ursache des Mangels

---

## Das Paradox:

Es herrscht Mangel, aber die „Preise“ reagieren nicht.

## Perspektivwechsel:

Menschen möchten nicht in Berufen arbeiten, in denen die Löhne niedrig sind (und die Arbeitsbedingungen schlecht). Dies wird von den Arbeitgebern als „Mangel“ wahrgenommen.

## Implikationen:

- Anzeichen für Engpässe gibt es insbesondere in Berufen mit niedrigem Entgeltniveau (und schlechten Arbeitsbedingungen).
- Tarifparteien und Lohnsetzungsinstitutionen sind zentral, um durch bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen Fachkräfte zu sichern.

# Ergebnisse: Entgeltniveau und Engpassindikatoren

---

**BA-Daten zum Entgeltniveau:** Mittlere Bruttomonatsentgelte der Vollzeitbeschäftigten in der übergeordneten Berufsgruppe (3-Steller + Anforderungsniveau).

**Zusammenhang zwischen dem Entgeltniveau den Teilindikatoren (Ursprungswerte):**

1. Je höher der Lohn, desto geringer ist die Vakanzzeit,  $r(506) = -0,272$ ,  $p < 0,0001$
  2. Je höher der Lohn, desto mehr Stellensuchende kommen auf eine offene Stelle,  $r(462) = 0,105$ ,  $p = 0,024$
  3. Je höher der Lohn, desto geringer die berufsspezifische Arbeitslosenquote,  $r(456) = -0,133$ ,  $p = 0,004$
  4. Je höher der Lohn, desto weniger ist der Beruf auf ausländische Arbeitnehmer/innen angewiesen,  $r(506) = -0,112$ ,  $p = 0,012$
  5. Je höher der Lohn, desto höher ist Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit,  $r(506) = -0,111$ ,  $p = 0,014$
- **Anzeichen für Engpässe gibt es insbesondere dort, wo die Löhne niedrig sind.**

# Perspektivwechsel: Stimmen aus der internationalen Forschung

“Labour shortages are caused by a combination of longer-term changes in European labour markets such as digitalisation, the green transition or ageing, and a wide range of contextual factors, which can include low wages, challenging working conditions, and underinvestment in public systems and infrastructure that could assist in overcoming any barriers to labour market entry among inactive groups.“

**Eurofound** (2023): Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy, Luxemburg.

**Wouter Zwysen** (2023): Labour shortages – turning away from bad jobs, Brüssel.

“The policy debate tends to focus on the need for skills and, where they are deemed to be missing, on bringing in those skills through immigration and mobility. Most discussions ignore the role of job quality, even though labour shortages have increased most and are worst in jobs with lower wages and worse conditions.”

---

# TARIFVERTRÄGE ALS INSTRUMENT ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

---

# Tarifverträge als Instrument zur Fachkräftesicherung

„[D]ie Tarifparteien haben es selbst in der Hand, dort, wo Arbeitskräfte fehlen, der Knappheit durch Lohnerhöhungen und Verbesserungen von Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken.“

Fuest/Jäger (2023, S. 257)

Wirkungskanäle:

- Lenkungseffekt
- Angebotsausweitung

DOI: 10.2478/wd-2023-0070  
§ 14 Ende  
Wirtschaftsdienst, 2023, 103(4), 253-258  
JEL: J24, J31, D40

Analysen Arbeitsmarkt

Clemens Fuest, Simon Jäger\*

## Können höhere Löhne zur Überwindung des Fachkräftemangels beitragen?

In Deutschland wird derzeit intensiv über Fachkräftemangel diskutiert. Höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen sowie mehr Wettbewerb am Arbeitsmarkt können einen wichtigen Beitrag zur Lösung des Problems Fachkräftemangel leisten. Andere Maßnahmen zur Bekämpfung der Fachkräfteknappheit, wie Reformen des Einwanderungssystems, der Kinderbetreuung, des Bürgergelds oder des Ehegattensplittings, sind aber keineswegs überflüssig. Da sich aber durch den demografischen Wandel eine weitere Verknappung des Arbeitskräfteangebots abzeichnet, ist eine wettbewerbliche Anpassung an diese Verknappung besonders wichtig.

In Deutschland wird derzeit intensiv über Fachkräftemangel diskutiert. Zunächst ist die Diagnose eines Mangels mit Blick auf die Arbeitsmarktzahlen erstaunlich, da die Zahl der Beschäftigten in Deutschland mit 45,5 Mio. (Statistisches Bundesamt, 2023a) einen Höchststand erreichte. Gleichzeitig fiel der reale Preis von Arbeit 2022 mit einem Reallohnrückgang um 3,1% (Statistisches Bundesamt, 2023b und Abbildung 1) – ein Rückgang, der in dieser Größe in den vergangenen Jahrzehnten nicht zu verzeichnen war! Dennoch sagen nach Umfragen des Ifo Instituts knapp 50% der Unternehmen, sie seien durch Fachkräftemangel eingeschränkt (Ifo Institut, 2023 und Abbildung 2). Dies ist ebenfalls ein Höchststand.

Zwar sind parallel zum Anstieg der Erwerbstätigen die Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen so stark gefallen, dass das in Stunden gemessene Arbeitsvolumen in den vergangenen 30 Jahren ungefähr konstant geblieben ist (vgl. Abbildung 3). Zu einem Rückgang des Arbeitsangebots, der vor allem wegen der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren unvermeidlich erscheint, ist es aber noch gar nicht gekommen. Umso wichtiger ist es, das Problem des Fachkräftemangels angemessen zu analysieren und die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen.

Fuest und Jäger (2023) haben in sehr kompakter Form argumentiert, dass höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen sowie mehr Wettbewerb am Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur Lösung des Problems des Fachkräftemangels leisten können. In diesem Beitrag erklären wir die Gründe ausführlicher und beschreiben die der Analyse zugrunde liegende Forschungsliteratur.

### Sind höhere Löhne die Antwort auf Fachkräftemangel?

Aus klassischer ökonomischer Sicht gibt es auf eine Situation des Mangels, verstanden als eine Situation, in der die Nachfrage größer ist als das Angebot, eine einfache Antwort: die Preiserhöhung. Wenn die Preise steigen, sinkt die Nachfrage und das Angebot steigt. Das geht so lange, bis jeder, der bereit ist, den Marktpreis zu zahlen, auch zum Zuge kommt. Das ändert nichts daran, dass Güter knapp sind, aber ein Mangel in dem Sinne, dass Nachfrager nicht zum Zuge kommen, obwohl sie bereit sind, den herrschenden Marktpreis zu zahlen, besteht nicht mehr. Preiserhöhungen helfen allerdings insofern gegen Knappheit als sie üblicherweise das Angebot steigern.

**Prof. Dr. h. c. Clemens Fuest** ist Präsident des Ifo Instituts und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

**Prof. Simon Jäger, Ph. D.**, ist Direktor des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn und Berlin und Associate Professor am Massachusetts Institute of Technology.

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft

253

# Datenbasis: Mixed-Methods-Studie zum Niedriglohnsektor

Gemeinsame Studie von IW und WSI für die Mindestlohnkommission:

- Fokus lag auf Mindestlohn und Tarifgeschehen, aber Fachkräftemangel war überall Thema.
- Niedriglohnsektor: 10 Tarifbranchen (NRW und B/B) und 1 Haustarifvertrag.

Methode:

- Leitfadeninterviews mit den jeweiligen Verhandlungsführer/innen.
- Auswertung der tariflichen Entgeltentwicklung.



# Fokus: Divergierende Erfahrungen in drei Tarifbranchen

## Fachkräfteengpassanalyse der BA

Berufsgattung (jeweils Niveau 2)	SVB	Monats- entgelt (VZ)	Punkte Entgelt	Ø Punkte (ohne Entgelt)
<b>Wach- und Sicherheitsdienste</b> 5311 Berufe im Objekt-, Werte-, Personenschutz	148.000	3.147 €	3	1,8
<b>Friseurhandwerk</b> 8231 Berufe im Friseurgewerbe	103.000	1.905 €	1	1,2
<b>Einzelhandel</b> 6210 Berufe im Verkauf (ohne Produktspezial.)	848.000	2.682 €	1	1,8
6211 Kassierer/innen, Kartenverkäufer/innen	104.000	2.682 €	1	1,2
6221 Berufe im Verkauf (Bekleid., Leder, Sport)	117.000	3.046 €	0	1,8

### Gemeinsamkeiten:

- Fachkräftemangel wird durch alle Verhandlungsparteien thematisiert.
- BA-Daten deuten auf eher moderate Engpässe hin.
- Externer „Schock“ durch Mindestlohnanhebung auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022.

Anmerkung: Entgelte für 3-Steller plus Niveau (5. Stelle).  
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

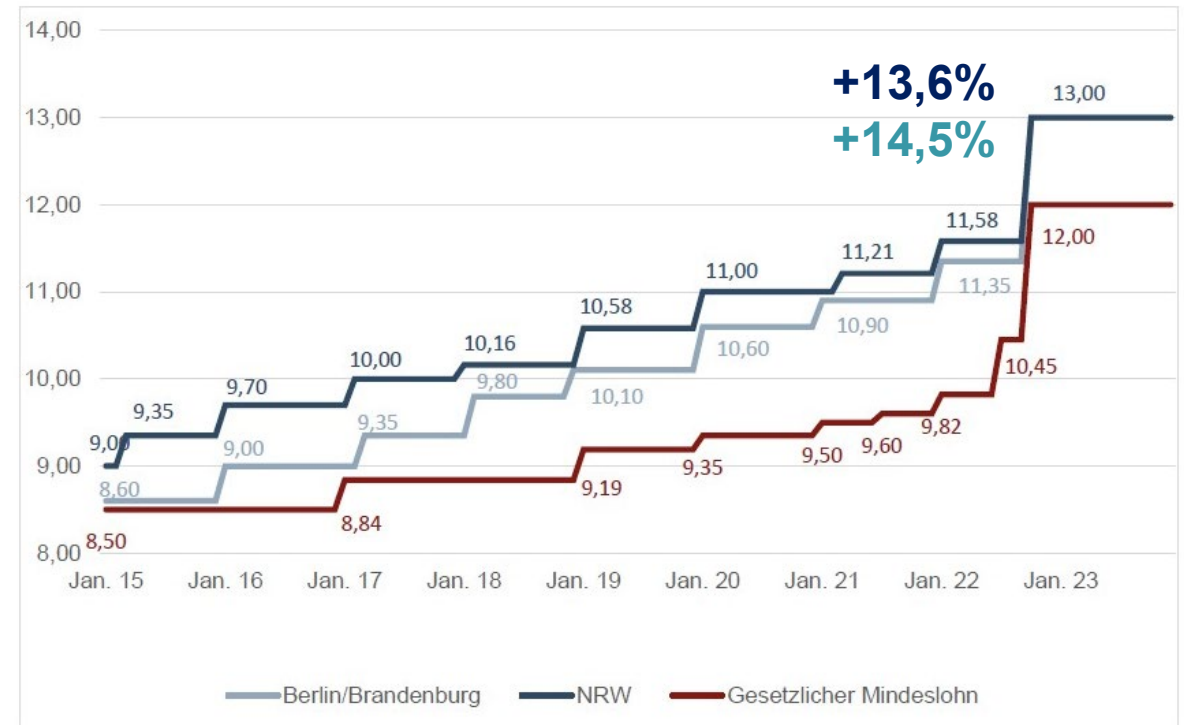
# Fallbeispiel 1: Wach- und Sicherheitsdienste

Kollaborative Verhandlungen im Brancheninteresse:

- Tarifparteien wollen die Branche oberhalb des Mindestlohns positionieren, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Arbeitgeber drängen auf vorgezogene Tarifverhandlungen, um Tabellen zum 1.10.2022 anzuheben.
- Deutliche Tariflohnsteigerungen (auch in höheren Gruppen) zum 1.10.2022 und Abstand zum Mindestlohn.
- Tarifparteien beantragen AVE und betonen deren Bedeutung für fairen Wettbewerb.

Abbildung 11-1: Tariflöhne und gesetzlicher Mindestlohn in den privaten Wach- und Sicherheitsdiensten

Stundenlöhne ohne Zulagen in Euro



EG = Entgeltgruppe, EG 1: Separatwachdienst (Berlin-Brandenburg); LG = Lohngruppe, LG 1a: Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz (NRW).

Quellen: WSI-Tarifarchiv, eigene Darstellung



## Fallbeispiel 2: Friseurhandwerk

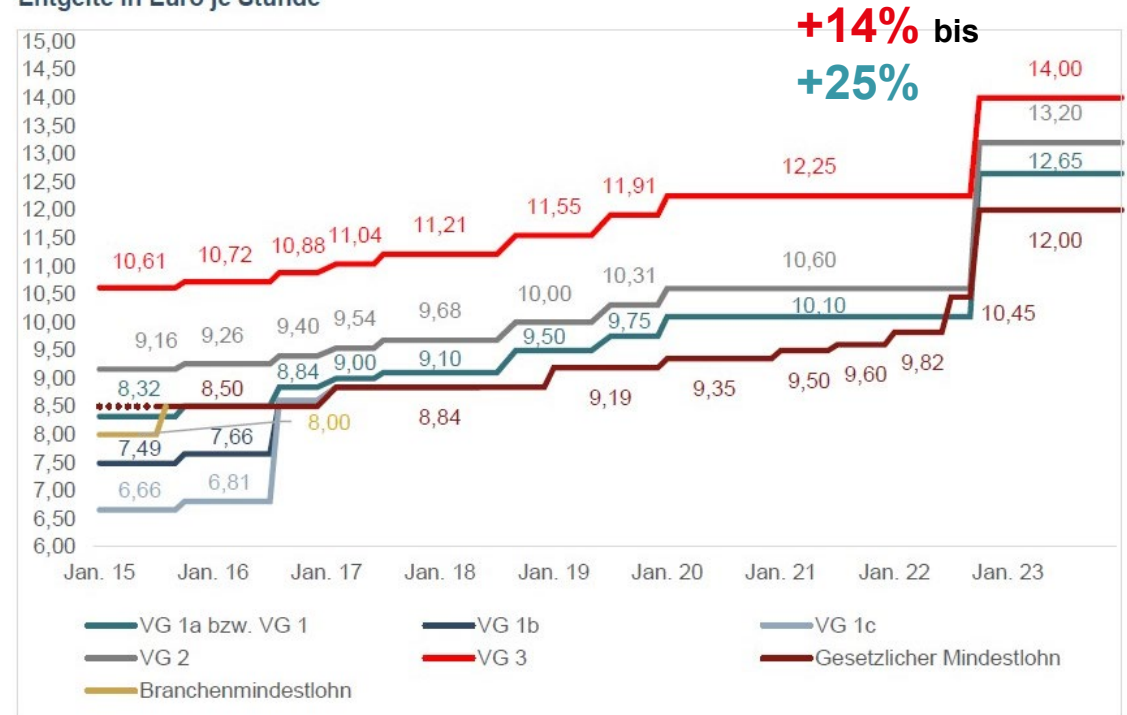
Kollaborative Verhandlungen im Brancheninteresse in Nordrhein-Westfalen:

- Starke Innung (etwa  $\frac{3}{4}$  der Beschäftigten), eingeschränkte Streikfähigkeit von Verdi.
- Aufnahme von Tarifverhandlungen bei anstehender Mindestlohnanhebung.
- Gemeinsames Ziel, Fachqualifikationen zu honorieren – deutliche Anhebung in EG1/EG2 (+25%) sowie in EG3/EG4 (+14 %).
- Un- und Angelernte werden nicht tarifiert.
- Tarifparteien beantragen AVE und betonen deren Bedeutung für fairen Wettbewerb.

Tarifloser Zustand in Berlin/Brandenburg.

Abbildung 13-1: Unterste Tarifentgelte und gesetzlicher Mindestlohn im Friseurhandwerk Nordrhein-Westfalen

Entgelte in Euro je Stunde



VG 1c: Arbeitnehmer/in ohne Ausbildung (tarifiert bis Juni 2018); VG 1b: Ausbildungszeit durchlaufen aber Gesellenprüfung nicht abgelegt (tarifiert bis Juni 2018); VG 1a bzw. VG 1: Arbeitnehmer/in mit Gesellenprüfung (Basistechniken); VG 2: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung (weitergehende Fertigkeiten); VG 3: Arbeitnehmer/in mit Gesellen- oder Meisterprüfung (professionelle Beherrschung).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

# Fallbeispiel 3: Einzelhandel

Klassische Lohn- und Gehaltsrunde 2021:

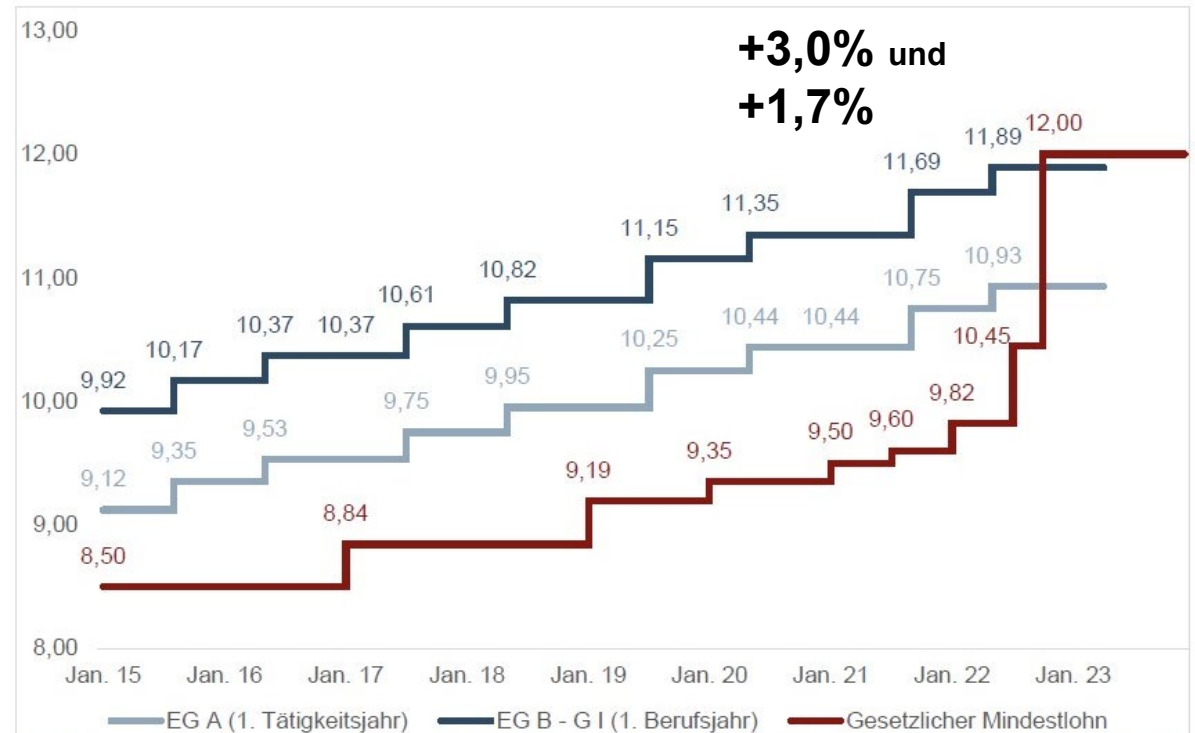
- Arbeitgeber betonen Heterogenität der Branche, Verdi greift zu Warnstreiks.
- Verdi scheitert mit der Forderung nach tariflichem Mindestentgelt von 12,50 Euro.
- Abschluss im Oktober 2021 mit linearer Tabellenanhebung um 3.0 % (gedeckt) und 1,7% über knapp 2 Jahre.
- Einzelne Entgeltgruppen werden durch den Mindestlohn von 12 Euro überholt.

Rahmenbedingungen:

- Entfall der AVE und OT-Mitgliedschaften (ab ca. 2000) erschweren es dem HDE, Branchenstandards zu setzen.

Abbildung 6-1: Unterste Entgeltgruppen und gesetzlicher Mindestlohn im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Entgelte/Löhne ohne Zulagen in Euro je Stunde



EG A: Angestellte ohne abgeschlossene kfm. Ausbildung (bis 1.7.2011: 1.+2. Jahr, danach 1. Jahr); EG B - G I: Angestellte mit abgeschlossener kfm. Ausbildung und einfacher kfm. Tätigkeit (Verkäufer, Kassierer mit einfacher Tätigkeit) (1. Jahr).

Quellen: WSI-Tarifarchiv; eigene Darstellung

# OT-Struktur des HDE als Hindernis für Branchenstandards & AVE

„Aber das ist jetzt obsolet, muss ich sagen, nachdem bei uns in den Satzungen [...] die OT-Mitgliedschaft verankert ist. Wenn wir sie [d.h. die AVE] initiieren würden oder zumindest zustimmen, würden wir unsere eigenen Mitglieder vor den Kopf stoßen.“

Verhandlungsführer des HDE  
in Berlin/Brandenburg

Verhandlungsführer des HDE  
in Nordrhein-Westfalen.

„Wenn ich eine Allgemeinverbindlicherklärung mitunterschreiben würde, dann würde ich hier von meinen Mitgliedern auf einer rostigen Eisenbahnschiene geteert und gefedert über die Kaiserstraße gezogen werden.“

Quelle: Bispinck et al. (2023)

---

# VORLÄUFIGES FAZIT

---

## Vorläufiges Fazit

---

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Fachkräfteengpässen und Löhnen?

- Keine (starke) Anpassungsreaktion der Löhne auf Fachkräfteengpässe.
- Anzeichen für Engpässe insbes. in Berufen mit niedrigem Lohnniveau.

Unter welchen Umständen reagieren die Tarifparteien auf Engpässe mit Lohnerhöhungen und Verbesserungen von Arbeitsbedingungen?

- Engpässe sind keine hinreichende Bedingung für hohe Lohnabschlüsse.
- Strategisches Handeln nur dort erkennbar, wo Arbeitgeber im Brancheninteresse handeln (können) – AVE erleichtert dies ganz wesentlich.
- Mindestlohnanhebung war entscheidender Impuls für hohe Abschlüsse.

Tarifpolitik und Lohnsetzungsinstitutionen belieben auch in Zeiten von Fachkräfteengpässen entscheidend für bessere Arbeitsbedingungen.