

Exposé Forschungspapier

Fachkräftemangel oder Lohnzurückhaltung?

Marie Hasdenteufel und Daniel Jost

22. April 2022

Relevanz der Arbeit

Der Fachkräftemangel ist ein im öffentlichen Diskurs häufig vorkommender Begriff, aber als solcher nur vage definiert und unzureichend erfasst. Die Debatte ist geprägt von einer einseitigen und vielfach unhinterfragten Berichterstattung über Rekrutierungsschwierigkeiten von Unternehmen. Diese haben jedoch vielfältige Ursachen und ein tatsächlicher Fachkräftemangel ist nur eine davon.

Zu geringe Entlohnung oder zu schlechte Arbeitsbedingungen können die Suche nach Beschäftigten für Unternehmen erschweren; unbesetzte Stellen per se sind aber kein Zeichen für einen Mangel an spezifisch ausgebildeten Personen. Um die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen, ist es wichtig, sich mit den möglichen Ursachen von Rekrutierungsschwierigkeiten auseinanderzusetzen. Werden für einen Beruf oder eine Branche keine adequaten Gehälter gezahlt bzw. besteht keine Bereitschaft für Lohnsteigerungen scheint ein Mangel von Unternehmen selbst verantwortet.

Die gesellschaftliche Debatte leidet an einem Mangel belastbarer Ergebnisse, welche über die sogenannte Stellenandrangsziffer hinausgehen. Im Gegensatz zu Deutschland und anderen europäischen Ländern gibt es in Österreich (noch) kein umfassendes und regelmäßig aktualisiertes Monitoring von Fachkräftemangel.

Für die notwendige ökosoziale Transformation braucht es neben verbindlichen Zielen und wirkungsvollen Maßnahmen auch ausreichend spezifisch ausgebildete Fachkräfte, die beispielsweise Photovoltaikanlagen installieren und thermische Sanierungen durchführen. Deshalb sind sorgfältige Analysen unerlässlich, welche neben dem Fachkräftebedarf auch zwischen den vielfältigen Ursachen von Personalmangel unterscheidet.

Forschungsfrage

In der Theorie sollte eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots dazu führen, dass der Preis für Arbeit steigt. Diese Arbeit widmet sich der Frage, ob ein von Unternehmenseite erhobener Fachkräftemangel mit höheren Löhnen einhergeht. Dabei wird zwischen Branchen und Berufen differenziert.

Daten

Für die Datenanalyse dient die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung in dem Zeitraum von 2016 bis 2020.¹ Hierbei werden die Netto-Einkommen aus nicht-selbstständiger Arbeit (rincom) pro Branche (NACE) und Berufsgruppe (ISCO) aggregiert. Auf Branchenebene differenzieren wir zusätzlich nach dem Bundesland des Arbeitsorts (xdgregg). Für die makroökonomischen Indikatoren dienen die Daten aus volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Statistik Austria.

Methode

Die jährlichen infalionsbereinigten Lohndaten werden den Ergebnissen der jährlichen Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf der Wirtschaftskommer Österreich (WKO) nach Branchen und Berufsobergruppen gegenübergestellt und analysiert. Dazu wird das Wachstum der Reallöhne auf Berufsebene über die Zeit betrachtet.

Wenn die Datengrundlage es erlaubt, soll zusätzlich zu der deskriptiven Analyse Regressionen geschätzt werden. Diese sollen das Lohnwachstum als erklärte Variable schätzen. Die wichtigste erklärende Variable zur Beantwortung der Forschungsfrage ergibt sich aus dem Anteil der Unternehmen, welche laut WKO-Umfrage sehr stark von einem Fachkräftemangel betroffen sind. Als erklärende Variablen dienen zusätzlich makroökonomische Indikatoren, wie das BIP, die Arbeitslosenquote und das Lohnwachstum in der vergangenen Periode, welche das Lohnwachstum im folgenden Jahr beeinflussen. Die Regression wird aggregiert und zusätzlich einzeln für jede Berufsgruppe und Branche geschätzt.

Literatur

- Brunello, G. & Wruuck, P. (2021). „Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature“. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1145–1167. Zugriff 3. November 2021 unter <https://doi.org/10.1111/joes.12424>
- Burstedde, A. & Schüler, R. M. (2020). „Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?“ *IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, (47), 45–66. Zugriff 26. Oktober 2021 unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/229968/1/1745912606.pdf>
- Eurofound. (2021). „Tackling labour shortages in EU member states“ (T. Weber & D. Adăscăliței, Hrsg.). Zugriff 24. November 2021 unter https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21006en.pdf
- Fink, M., Titelbach, G., Vogtenhuber, S. & Hofer, H. (2015). „Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Research Report on behalf of the Austrian Ministry of Social Affairs“. Zugriff 26. Oktober 2021 unter <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3891/>
- German Federal Employment Agency. (2020). „Grundlagen: Methodenbericht. Engpassanalyse - Methodische Weiterentwicklung“. Zugriff 26. Oktober 2021 unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?_blob=publicationFile
- Muckenhuber, M. (2021a). „Arbeitskräftemangel, hausgemacht.“ Zugriff 26. Oktober 2021 unter <https://www.momentum-institut.at/story/arbeitskraeftemangel-hausgemacht>
- Muckenhuber, M. (2021b). *Kein Mangel an Mangelberufen*. Zugriff 24. September 2021 unter <https://www.momentum-institut.at/news/kein-mangel-mangelberufen>
- Santos, M. & Sequeira, T. N. (2014). „Skills mismatch and wage inequality: evidence for different countries in Europe“. *Technological and Economic Development of Economy*, 19(Supplement 1), S425–S453. <https://doi.org/10.3846/20294913.2013.880086>
- Seils, E. (2018). „Mangel an Fachkräften oder Zahlungsbereitschaft? Eine Analyse von Daten des DIHK“. Zugriff 26. Oktober 2021 unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/225403/>
- Ziegler, L. (2021). „Skill demand and wages. Evidence from linked vacancy data“. Zugriff 12. November 2021 unter <https://ftp.iza.org/dp14511.pdf>

¹Die Lohndaten werden im Nachhinein aus Sozialversicherungsdaten zur Verfügung gestellt und sind für 2021 derzeit noch nicht verfügbar.