

1

Einführung: Der teuerste Mythos der deutschen Wirtschaftspolitik

Deutschland diskutiert seit Jahren über Fachkräftemangel. Die Diagnose scheint eindeutig: Demografischer Wandel, zu wenige Auszubildende und eine zu geringe Erwerbsbeteiligung gelten als zentrale Ursachen. Die politischen Antworten folgen dieser Logik und setzen auf mehr Zuwanderung, eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten sowie stärkere Aktivierung bislang ungenutzter Arbeitsmarktpotenziale. Doch diese Erklärung greift zu kurz. Der Fachkräftemangel ist nicht primär ein Mengenproblem, sondern ein Strukturproblem mit erheblichen arbeitsmarkt- und fiskalpolitischen Konsequenzen.

Die zentrale These dieses Buches lautet, dass der sogenannte Fachkräftemangel kein exogener Arbeitsmarktschock ist, sondern das Resultat institutioneller Inkohärenz zwischen Bildungsarchitektur, Arbeitsmarktdynamik und gesellschaftlicher Transformation und dass er vermeidbare fiskalische Kosten verursacht. Diese Diagnose verschiebt den Fokus der Debatte grundlegend. Weder die Demografie allein erklärt bestehende Engpässe, noch lassen sich Passungsprobleme ausschließlich auf individuelle Bildungsentscheidungen zurückführen. Vielmehr erzeugt die institutionelle Konstruktion des Bildungssystems selbst jene Qualifikationslücken, die später als „Mangel“ erscheinen.

Arbeitsmarktdaten zeigen kein schlichtes Defizit an Erwerbspersonen, sondern eine strukturelle Asymmetrie. Ein erheblicher Teil der Arbeitslosen verfügt über keinen beruflichen Abschluss, während sich die überwiegende Mehrheit offener Stellen an qualifizierte Fachkräfte richtet. Gleichzeitig existieren tausende unbesetzte

Ausbildungsplätze, während sich zahlreiche Jugendliche im sogenannten Übergangssystem befinden, ohne in reguläre Ausbildung integriert zu sein. Diese Gleichzeitigkeit von ungenutztem Arbeitskräftepotenzial und unbesetzten Stellen ist kein Zufall, sondern Ausdruck mangelnder Synchronisation zwischen Bildungsangebot, Qualifikationsstruktur und betrieblicher Nachfrage.

Ökonomisch bedeutet diese Fehlpassung, dass Produktivitätspotenziale ungenutzt bleiben, Wertschöpfung nicht realisiert wird und Innovationsprozesse verlangsamt werden. Unternehmen können vorhandene Investitions- und Expansionsmöglichkeiten nicht ausschöpfen, weil spezifische Kompetenzen fehlen, während gleichzeitig ein Teil der Bevölkerung keinen Zugang zu stabiler Beschäftigung findet. Der Fachkräftemangel ist damit kein bloßes Rekrutierungsproblem einzelner Branchen, sondern ein strukturelles Wachstums hemmnis.

Noch gravierender sind die fiskalischen Folgen dieser Fehlentwicklung. Geringqualifikation geht statistisch mit höherer Arbeitslosigkeit, niedrigeren Erwerbseinkommen und damit geringeren Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen einher, während gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit steigt, auf staatliche Transferleistungen angewiesen zu sein. Jede nicht realisierte Qualifikationsbiografie bedeutet für den Staat entgangene Einkommensteuer, geringere Beitragszahlungen in Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie potenziell höhere Ausgaben für soziale Unterstützung. In einer alternden Gesellschaft, in der die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme maßgeblich von einer breiten Beitragsbasis abhängt, ist dies keine Randgröße. Wenn Qualifikationspotenziale nicht systematisch aktiviert werden, sinkt die Einnahmeseite öffentlicher Haushalte, während die Ausgabenseite steigt. Der Fachkräftemangel wird damit zu einer Frage der langfristigen Tragfähigkeit staatlicher Finanzstrukturen.

Der verbreitete Mythos besteht darin, den Mangel als äußere Knappheit zu begreifen, als quasi naturgegebenes Resultat demografischer Entwicklungen, statt ihn als Ergebnis institutioneller Konstruktion zu analysieren. Das deutsche Bildungssystem ist historisch gewachsen, funktional ausdifferenziert und international anerkannt. Dennoch weist seine Architektur strukturelle Brüche auf. Die frühe Selektion im Bildungssystem erzeugt langfristige Pfadabhängigkeiten, die spätere Bildungs- und Erwerbsverläufe stark beeinflussen. Die faktische Durchlässigkeit zwischen Bildungsstufen bleibt trotz formaler Öffnung begrenzt, Übergänge sind häufig unsicher und mit hohen Abbruchrisiken verbunden, und die Beteiligung an Weiterbildung ist sozial selektiv verteilt. Diese Mechanismen wirken kumulativ über den Lebensverlauf hinweg. Sie führen zu Kompetenzverlusten entlang der Bildungsbiografie, stabilisieren soziale Ungleichheit und erschweren eine adaptive Qualifikationsentwicklung in einer sich dynamisch wandelnden Ökonomie.

Der Fachkräftemangel erscheint vor diesem Hintergrund nicht als zufälliges Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, sondern als emergentes Phänomen institutioneller Fehljustierung. Er ist das Resultat mangelnder Kohärenz zwischen Bildungsinstitutionen, Arbeitsmarktstrukturen und gesellschaftlicher Transformation.

Deutschland steht daher nicht vor einem naturgegebenen Engpass, sondern vor einer wirtschaftspolitischen Entscheidung. Bleibt die Debatte in einer quantitativen Mengenlogik verhaftet, wird der Mangel chronisch fortgeschrieben. Werden hingegen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik systemisch verzahnt und institutionelle Brüche gezielt adressiert, kann die Aktivierung vorhandener Talentpotenziale zur zentralen Wachstums- und Stabilitätsstrategie werden. Fachkräftesicherung ist in diesem Sinne keine isolierte arbeitsmarktpolitische Aufgabe, sondern eine Frage der Struktur- und Finanzpolitik. Wettbewerbsfähigkeit wird langfristig nicht allein durch die Anzahl der verfügbaren Köpfe gesichert, sondern durch die institutionelle

Kohärenz eines Systems, das individuelle Potenziale in produktive Wertschöpfung überführt.

2

Der Mangel als Symptom – Warum die Engpassdiagnose ökonomisch verkürzt ist

Die öffentliche Debatte behandelt den Fachkräftemangel überwiegend als quantitativen Engpass: Zu wenige qualifizierte Personen stehen einer zu großen Zahl offener Stellen gegenüber. Diese Diagnose folgt implizit einer vereinfachten Matching-Logik des Arbeitsmarktes, wie sie in der Such- und Matching-Theorie formalisiert wird (Pissarides 2000). In dieser Perspektive wird der Arbeitsmarkt als Suchprozess zwischen vakanten Stellen und arbeitssuchenden Individuen modelliert. Arbeitslosigkeit entsteht demnach aus Friktionen wie Informationsdefiziten, Suchkosten oder Mobilitätshemmnissen. Mangel erscheint folglich als temporäres Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, das sich durch Angebotsausweitung, verbesserte Vermittlung oder erhöhte Mobilität beheben lässt.

Diese Sichtweise besitzt analytische Stringenz, bleibt jedoch strukturell verkürzt. Sie abstrahiert von der institutionellen Genese von Qualifikation. Qualifikation entsteht nicht im Markt, sondern im Bildungssystem, in betrieblichen Ausbildungsstrukturen, in Weiterbildungsinstitutionen und im Zusammenspiel regulativer Rahmenbedingungen. Der Arbeitsmarkt allokiert vorhandene Qualifikationen, er produziert sie jedoch nicht. Wenn Angebot und Nachfrage dauerhaft nicht zueinanderfinden, ist daher zu prüfen, ob tatsächlich ein Mengenproblem vorliegt oder ob die Struktur der Qualifikationsproduktion selbst inadäquat ist.

Die zentrale These dieses Kapitels lautet, dass der Fachkräftemangel kein isoliertes Marktversagen darstellt, sondern ein Strukturindikator institutioneller Asynchronie ist. Diese Asynchronie erzeugt so-

wohl arbeitsmarktliche Ineffizienzen als auch erhebliche fiskalische Folgekosten.

2.1 Das Passungsproblem in Zahlen – Segmentierung statt bloßer Knappheit

Empirisch zeigt sich eine paradoxe Gleichzeitigkeit. Ein erheblicher Anteil der Arbeitslosen verfügt über keinen beruflichen Abschluss, während der überwiegende Teil der gemeldeten offenen Stellen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium voraussetzt. Dieses Missverhältnis ist kein zufälliger Engpass, sondern Ausdruck struktureller Segmentierung. Die Theorie interner und externer Arbeitsmärkte beschreibt Arbeitsmärkte nicht als homogene Auktionsräume, sondern als institutionell strukturierte Segmente mit unterschiedlichen Zugangsbedingungen, Stabilitätsmustern und Lohnstrukturen (Doeringer und Piore 1971). Im primären Segment dominieren stabile Beschäftigungsverhältnisse, betriebsinterne Aufstiegspfade und höhere Löhne, während das sekundäre Segment durch unsichere Beschäftigung, geringe Qualifikationsanforderungen und eingeschränkte Mobilität gekennzeichnet ist.

Der Fachkräftemangel konzentriert sich typischerweise im primären Segment, während im sekundären Segment strukturelle Arbeitslosigkeit persistiert. Arbeitsmarktlich äußert sich diese Konstellation in einer dauerhaft hohen Arbeitslosigkeit im Niedrigqualifikationsbereich, in steigenden Vakanzzeiten für qualifizierte Positionen sowie in zunehmenden regionalen und sektoralen Disparitäten. Gleichzeitig lässt sich eine wachsende Lohnspreizung entlang von Qualifikationslinien beobachten. Diese Konstellation widerspricht der Annahme eines rein quantitativen Mangels. Vielmehr deutet sie auf ein strukturelles Passungsdefizit hin, also auf eine Inkohärenz

zwischen Qualifikationsangebot und Anforderungsprofilen der Betriebe.

Die fiskalischen Konsequenzen dieser Segmentierung sind erheblich. Strukturelle Arbeitslosigkeit im Niedrigqualifikationssegment erhöht die Ausgaben für Grundsicherung, Arbeitslosengeld sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Zugleich erzielen geringqualifizierte Erwerbspersonen im Durchschnitt niedrigere Einkommen, was sich in geringeren Einkommensteuerzahlungen und reduzierten indirekten Steuerbeiträgen niederschlägt. Darüber hinaus schwächt eine geringere Erwerbsintegration die Beitragsbasis der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Der Fachkräftemangel ist damit nicht nur ein Problem betrieblicher Personalgewinnung, sondern Ausdruck einer ineffizienten Allokation von Humankapital mit direkten Auswirkungen auf die fiskalische Tragfähigkeit des Sozialstaates.

2.2 Die Kosten institutioneller Asynchronie

Wenn Bildungsproduktion und Arbeitsmarktnachfrage nicht synchron verlaufen, entstehen reale ökonomische Kosten. Diese betreffen sowohl die gesamtwirtschaftliche Produktivität als auch die langfristige Stabilität öffentlicher Haushalte. Unbesetzte qualifizierte Stellen führen zu unterlassenen Investitionen, verzögerten Innovationsprozessen und eingeschränkter Skalierung von Geschäftsmodellen. In endogenen Wachstumsmodellen stellt Humankapital einen zentralen Treiber technologischen Fortschritts dar (Romer 1990). Ein persistentes Defizit an qualifizierten Arbeitskräften wirkt somit wachstumsdämpfend und reduziert das potenzielle Produktionsniveau einer Volkswirtschaft.

Aus humankapitaltheoretischer Perspektive beeinflusst formale Qualifikation die gesamte Erwerbsbiografie eines Individuums (Be-

cker 1993). Geringe Qualifikation ist mit einem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit, geringerer Lohnentwicklung und höherer Prekariätswahrscheinlichkeit verbunden. Diese Effekte kumulieren über den Lebensverlauf und prägen die Einkommens- und Beitragsbiografie nachhaltig.

Die fiskalische Perspektive verschiebt den Analysehorizont vom kurzfristigen Haushaltsjahr auf den Lebenszyklus. Qualifikation wird hier zur zentralen Determinante individueller Beitragsfähigkeit. Bereits konservative Modellrechnungen zeigen, dass sich der Unterschied zwischen einer Erwerbsbiografie ohne Berufsabschluss und einer stabilen Fachkraftbiografie allein bei den Sozialversicherungsbeiträgen über den Lebensverlauf auf mehrere hunderttausend Euro summieren kann. Hinzu treten Differenzen bei Einkommensteuern sowie eine potenziell geringere Inanspruchnahme von Transfers. Diese fiskalischen Effekte wirken nicht isoliert, sondern verstärken sich wechselseitig: Geringere Beiträge in der Erwerbsphase führen zu schwächeren Rentenanwartschaften und erhöhen das Risiko von Grundsicherungsbedarf im Alter, während eine dauerhafte Transferabhängigkeit zusätzliche Haushaltsbelastungen erzeugt.

In einer alternden Gesellschaft verschärft sich diese Dynamik. Sinkt die Zahl der Erwerbspersonen relativ zur Zahl der Leistungsbeziehenden, wird die Qualifikationsstruktur selbst zu einer makrofiskalischen Schlüsselvariable. Der Fachkräftemangel ist daher nicht nur ein betriebswirtschaftliches Problem einzelner Unternehmen, sondern ein Indikator makroökonomischer Ineffizienz mit langfristigen Verteilungs- und Finanzierungswirkungen.

2.3 Die politische Attraktivität der Mengenlogik

Die Vorstellung eines quantitativen Mangels besitzt hohe politische Anschlussfähigkeit, weil sie sichtbare und kurzfristig kommunizier-

bare Maßnahmen erlaubt. Dazu zählen die Ausweitung von Ausbildungsplätzen, die gezielte Fachkräftezuwanderung oder Aktivierungsprogramme für Arbeitslose. Diese Instrumente sind nicht grundsätzlich ungeeignet, sie adressieren jedoch primär das Symptom und nicht die strukturelle Ursache.

Die Mengenlogik ist politisch attraktiv, weil sie kurzfristige Handlungsfähigkeit signalisiert, institutionelle Reformkonflikte vermeidet und komplexe Strukturprobleme in einfache Kennzahlen übersetzt. Ökonomisch bleibt sie jedoch unzureichend, wenn die Produktionslogik von Qualifikation unangetastet bleibt. Frühzeitige Selektion im Bildungssystem, sozial selektive Übergänge zwischen Bildungsstufen sowie eine unzureichende Durchlässigkeit der Weiterbildung reproduzieren strukturelle Ungleichgewichte. Aus fiskalischer Sicht kann eine bloße Angebotsausweitung sogar ineffizient sein, wenn sie zwar kurzfristige Ausgaben verursacht, jedoch keine nachhaltige Erhöhung der individuellen Beitragsfähigkeit generiert.

2.4 Institutionelle Pfadabhängigkeit und Reformträgheit

Institutionen sind historisch gewachsene Erwartungsordnungen, die Reformen nur inkrementell zulassen (North 1992). Das deutsche Bildungssystem ist ein differenziertes Arrangement, dessen Struktur über Jahrzehnte funktional war und zur Stabilität des Arbeitsmarktes beigetragen hat. Gegenwärtige Transformationsprozesse wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel verändern jedoch Kompetenzprofile schneller, als institutionelle Anpassungszyklen reagieren können (OECD 2023; Brøgger und Stau­næs 2023).

Es entsteht ein Synchronisationsdefizit zwischen einem dynamisch reagierenden Arbeitsmarkt und strukturell verzögert adaptierenden Bildungsinstitutionen. In dieser Perspektive erscheint der Fachkräftemangel nicht als plötzlicher Engpass, sondern als kumulatives Ergebnis institutioneller Trägheit. Fiskalisch bedeutet diese Trägheit, dass jede Kohorte mit suboptimaler Qualifikationsstruktur über Jahrzehnte hinweg auf Steuer- und Transfersysteme wirkt. Versäumte Bildungsinvestitionen entfalten somit langfristige fiskalische Opportunitätskosten.

2.5 Zwischenfazit: Der Mangel ist produziert

Die dominante Engpassdiagnose reduziert den Fachkräftemangel auf ein quantitatives Ungleichgewicht. Eine vertiefte Analyse zeigt jedoch, dass es sich arbeitsmarktlich um ein strukturelles Passungsdefizit, institutionell um eine Asynchronie zwischen Bildungsproduktion und Nachfrageprofilen und fiskalisch um eine kumulative Belastung von Steuer- und Sozialversicherungssystemen handelt. Der Fachkräftemangel ist weder primär demografisch noch ausschließlich investitionsbedingt oder lediglich ein Matching-Problem. Er ist das Resultat einer inkohärenten Qualifikationsarchitektur.

Der eigentliche Engpass liegt somit nicht in der Zahl der Köpfe, sondern in der Struktur ihrer Qualifikation und damit in der langfristigen Beitragsfähigkeit einer Volkswirtschaft. In einer alternden, umlagefinanzierten Sozialordnung wird Qualifikation zur zentralen fiskalischen Ressource. Jede nicht realisierte Qualifikationsbiografie bedeutet nicht nur individuelles Einkommensdefizit, sondern auch verlorene Wertschöpfung, geringere Steuerbasis und erhöhte Transferabhängigkeit. Der Mangel ist damit kein Naturereignis des Marktes, sondern institutionell produziert und fiskalisch wirksam.