

Fuchs, Johann; Weber, Brigitte

**Working Paper**

## Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung

IAB-Discussion Paper, No. 7/2018

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2018) : Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung, IAB-Discussion Paper, No. 7/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/182147>

**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.*

Institute for Employment  
Research

The Research Institute of the  
Federal Employment Agency

IAB

# IAB-Discussion Paper

7/2018

Articles on labour market issues

## Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung

Johann Fuchs  
Brigitte Weber

ISSN 2195-2663

# Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung

Johann Fuchs (IAB)

Brigitte Weber (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

# Inhalt

Zusammenfassung.....	4
Abstract.....	4
1 Einleitung.....	5
2 Daten und Methode .....	6
3 Das gegenwärtige Arbeitskräftepotenzial in Deutschland.....	7
3.1 Analyse der Erwerbsquoten des MZ.....	7
3.2 Arbeitslosigkeit und Stille Reserve.....	9
3.3 Potenzialerwerbsquoten .....	11
3.4 Aktueller Umfang des Erwerbspersonenpotenzials.....	11
4 Effekte einer höheren Erwerbsbeteiligung.....	12
4.1 Aktuelle Prognosen der Erwerbsbeteiligung .....	12
4.2 Ein Vereinbarkeitsszenario: Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern .....	13
4.3 Eine Integrationsszenario: Angleichung der Erwerbsquoten von deutschen und nichtdeutschen Frauen .....	14
4.4 Ein Rentenszenario: Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren .....	15
5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.....	15
6 Schlussfolgerungen .....	19
Anhang.....	23

## Zusammenfassung

Die demografische Alterung führt langfristig zu einem sinkenden Arbeitskräftepotenzial. Zur Deckung der denkbaren Personallücke wird neben Zuwanderung auf die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren gesetzt. Weil aktuelle Prognosen von einem Rückgang der nach Deutschland gerichteten Zuwanderungsströme ausgehen, behandelt der vorliegende Beitrag die Frage, wie quantitativ bedeutsam die inländischen Personalreserven sind und ob sie ausreichen, die demografische Lücke zu schließen. Auf der Basis des Erwerbspersonenpotenzials werden unterschiedliche Szenarien gerechnet, die auf teilweise extremen Annahmen beruhen. In den Szenarien steigen insbesondere die Erwerbsquoten von Frauen und Älteren deutlich an. Die Ergebnisse zeigen, dass mit einer höheren Erwerbsbeteiligung nur ein teilweiser Ausgleich des erwarteten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials gelingen kann. Der Grund dafür ist, dass die demografische Basis, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, schneller und langfristig stärker schrumpft als die Erwerbsquoten steigen können. Zudem gibt es Risiken, weil das theoretisch zur Verfügung stehende Potenzial an Arbeitskräften möglicherweise für die künftigen Jobanforderungen nicht ausreichend qualifiziert ist.

## Abstract

Demographic ageing will reduce labor supply in the long run. This could result in a substantial labor shortage. Attracting migrants and promotion of labor participation of females and older persons are discussed to mitigate the problem. Recent studies, however, suggest a decline in the migration inflow. Therefore, our study focuses on the question, whether domestic human resources will be sufficient to close the gap between future labor supply and demand. Based on most up-to-date labor force projections we simulate and analyze scenarios even using rather extreme assumptions regarding labor participation rates, in particular of women and older people. The results show higher labor participation rates can only partially compensate the demographic influence, as the working age population will shrink to a greater extent and faster than the participation rates. In addition, some workers might not be able to meet the future job requirements. In this case the potential labor force would be even smaller.

**JEL-Klassifikation:** J11, J21, J82, J61

**Keywords:** Demografie, Erwerbspersonenpotenzial, Erwerbsquote, Fachkräftemangel, ausländische Arbeitskräfte

# 1 Einleitung

Die demografische Alterung führt langfristig zu einem sinkenden Arbeitskräftepotenzial. Aktive Zuwanderungspolitik könnte ein Mittel sein, um diesen Rückgang zu stoppen. Deshalb sieht der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) in seinem Jahresgutachten 2017/18 die Notwendigkeit einer gesteuerten Zuwanderung (SVR 2017: 387).<sup>1</sup> Diese Einschätzung erfolgt auf dem Hintergrund, dass ein konstantes Arbeitskräftepotenzial eine jährliche Nettozuwanderung von etwa 400.000 Personen erfordern würde. Tatsächlich sind zwischen 2010 und 2016 im Durchschnitt jährlich 1,36 Millionen Migranten nach Deutschland zugezogen. Abzüglich der durchschnittlichen Fortzüge von 877.000 Personen resultiert daraus ein jährlicher Wanderungssaldo von 485.000, also deutlich mehr als in Zukunft notwendig wäre. Allerdings ist fraglich, ob Deutschland mit Zuwanderung auf diesem Niveau auch künftig rechnen kann, z.B. wenn man den langjährigen Wanderungssaldo bedenkt, der unter 200.000 Nettoszuzügen p.a. liegt. Außerdem dürfte der demografische Wandel in vielen EU-Ländern, vor allem in den Hauptherkunftsländern der Zuwanderer in jüngerer Zeit, die Wanderungspotenziale deutlich verringern (Fuchs/Kubis/Schneider 2015). Nicht zuletzt deshalb gehen viele aktuelle Prognosen von einem Rückgang der nach Deutschland gerichteten Zuwanderungsströme aus (Deschermeier 2016, Fuchs/Söhnlein/Weber/Weber 2017, Statistisches Bundesamt 2017).

Wenn die Zuwanderung wie prognostiziert zurückgehen sollte, welche Alternativen zur Deckung eines künftigen Personalbedarfs sind denkbar? In der politischen Diskussion als auch in der Wissenschaft sieht man in der Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren eine Möglichkeit, die befürchtete Arbeitsmarktlücke zu schließen. Jedoch gibt es Analysen, die Zweifel wecken, ob steigende Erwerbsquoten ausreichen, diese demografisch bedingte Lücke zu schließen (Brenke/Clemens 2017).

Der vorliegende Beitrag behandelt deshalb die Frage, wie quantitativ bedeutsam denkbare inländische Personalreserven tatsächlich sind. Insbesondere wird untersucht, welche Möglichkeiten und Grenzen eine künftige Ausweitung inländischer Erwerbspotenziale hat, wenn man die vorhandenen Strukturen berücksichtigt. Die Analyse basiert auf dem Konzept des Erwerbspotenzials, das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aktuell nach Alter, Geschlecht sowie getrennt nach Deutschen und Ausländern gegliedert vorliegt. Das erlaubt es, Reserven in weiteren Dimensionen zu untersuchen, beispielsweise hinsichtlich einer Erhöhung

---

<sup>1</sup> Die Frage, ob ein konstantes Arbeitskräftepotenzial „notwendig“ ist, wird hier nicht weiter behandelt. Für die Folgen eines langfristig sinkenden Arbeitsangebots, z.B. hinsichtlich der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme oder der Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen, gibt es eine Fülle an Literatur, siehe u.a. das Sondergutachten des SVR (2011).

des Renteneintrittsalters („Rente mit 70“) und einer deutlich besseren Arbeitsmarktintegration von Ausländerinnen. Aktuelle Daten zur Qualifikation und zur Arbeitszeit ergänzen die Analysen.

Unsere Analyse kommt zu dem Ergebnis, wonach höhere Erwerbsquoten den Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nicht kompensieren können. Offensichtlich sinkt die relevante Bevölkerung stärker als die Erwerbsquoten steigen bzw. wegen der Begrenzung auf 100 Prozent überhaupt steigen können. Damit schwächt sich der positive Effekt steigender Erwerbsquoten in Zukunft sogar noch ab.

Im folgenden Kapitel wird kurz auf die verwendeten Daten eingegangen, mit dem Schwerpunkt auf den zugrundeliegenden Prognosen von Bevölkerung und Arbeitskräftepotenzial. Kapitel 3 beschreibt das aktuelle Arbeitskräftepotenzial unter verschiedenen Gesichtspunkten und behandelt dabei die Frage, inwieweit dieses Potenzial bereits ausgereizt ist. Welche quantitativen Effekte eine höhere Erwerbsbeteiligung auf das Arbeitsangebot haben könnte wird in Kapitel 4 untersucht. In der zusammenfassenden Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 5) werden vor allem auch die Beschränkungen einer solchen Ausweitung der Erwerbsbeteiligung analysiert.

## 2 Daten und Methode

Die Einschätzung der Potenziale basiert auf Analysen der Erwerbsbeteiligung sowie auf einer Projektion des Arbeitskräfteangebots. Die erforderlichen Bevölkerungsdaten stammen aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (StBA). Die Bevölkerungsprognose wurde am IAB gerechnet, ebenso die Prognose des Erwerbspersonenpotenzials<sup>2</sup> (vgl. Fuchs/Söhnlein/Weber 2017).

Die IAB-Bevölkerungsvorausschätzung basiert auf der deterministische Kohorten-Komponenten-Methode und den aktuellsten Daten des StBA zur Fertilität und Mortalität. Datenstand ist der 31.12.2015, wobei vorläufige Wanderungsdaten für das Jahr 2016 eingearbeitet wurden. Damit ist die IAB-Prognose etwas aktueller als die entsprechende Bevölkerungsvorausschätzung des StBA (StBA 2017a). Anders als das StBA rechnet das IAB seine Bevölkerungsprognose getrennt nach Deutschen und Nichtdeutschen. Die Differenzierung nach Nationalität trägt den erheblichen Unterschieden bei den Geburtenziffern und in der Erwerbsbeteiligung Rechnung. Beispielsweise wird in das Modell bei der durchschnittlichen Geburtenziffer (Total Fertility Rate, TFR) für die deutschen Frauen ein über den gesamten Projektionszeitraum konstanter Wert von 1,43 Kinder pro Frau eingesetzt, für die Ausländerinnen 1,96 Kinder. Bei

---

<sup>2</sup> Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst die Erwerbstätigen, die Arbeitslosen und die Stille Reserve, in einer Altersabgrenzung von 15 bis 74 Jahren. Dieses Potenzial entspricht der Obergrenze bzgl. der Zahl an Arbeitskräften, die den Betrieben in Deutschland unter jeweils gegebenen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen.

den Wanderungen differenziert das IAB-Modell deshalb nach Deutschen und Ausländern<sup>3</sup>; außerdem werden Zu- und Fortzüge getrennt gerechnet. Die Wanderungsannahmen erstrecken sich auf jährlich gleichbleibende Salden von Null bis 500.000 jährlicher Nettozuwanderung in Schritten von je 100.000 Personen. Außerdem wird eine Variante gerechnet, die Wanderungen völlig ausblendet, so dass die weitere Bevölkerungsentwicklung rein durch natürliche Bevölkerungsentwicklung (Geburten, Sterbefälle) und die im Basisjahr vorhandene Altersstruktur determiniert wird.

Das Arbeitskräfteangebot wird mit dem am IAB geschätzten Erwerbspersonenpotenzial quantifiziert. Die Projektion des Erwerbspersonenpotenzials erfordert neben einer Vorausschätzung der Bevölkerung eine Prognose der Erwerbsbeteiligung, und zwar sogenannter Potenzialerwerbsquoten. Diese stehen bis zum Jahr 2060 zur Verfügung (siehe Anhang).

Grundlage für diese Potenzialerwerbsquoten sind vom Statistischen Bundesamt (StBA) erhobenen Erwerbsquoten des Mikrozensus (MZ). Mit dem MZ steht eine Datenbasis mit einem Stichprobenumfang von mehr als 800.000 Personen zur Verfügung.<sup>4</sup> Der Umfang des Datensatzes erlaubt die gewünschten tiefgegliederten Analysen der Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen, Geschlecht, Deutschen/Ausländern.

Zur Berechnung der Erwerbsquoten werden die Erwerbstätigen plus die Erwerbslosen<sup>5</sup> auf die jeweilige Bevölkerung bezogen. Zusätzlich zu den MZ-Erwerbsquoten gehen in die Potenzialerwerbsquoten Daten zur Stillen Reserve ein (Kapitel 3.2).

Mit dem so gegliederten Erwerbspersonenpotenzial lassen sich unterschiedlichste Szenarien analysieren. Auf diese Weise ist es möglich, neben dem Ist-Zustand auch für hypothetische Fälle inländische Personalreserven zu quantifizieren (Kapitel 4).

---

<sup>3</sup> Die Bezeichnungen „Deutsche“ und „Nichtdeutsche“ respektive „AusländerInnen“ beziehen sich auf die Staatsangehörigkeit; so zählen Eingebürgerte zur deutschen Bevölkerung.

<sup>4</sup> Der MZ ist eine Stichprobenerhebung im Umfang von 1 % aller Haushalte und damit ca. 1 % der Bevölkerung in Deutschland. Sämtliche hier verwendeten Daten des MZ wurden vom StBA dankenswerterweise als Sonderauswertung geliefert. Für tieferegehende Analysen standen zudem Scientific Use Files des MZ zur Verfügung, die 70 % des Ausgangsdatsatzes eines Jahres enthalten.

<sup>5</sup> Erwerbslos ist, wer keinen Arbeitsplatz hat, aber mindestens 1 Stunde pro Woche arbeiten möchte, auch aktiv Arbeit sucht und in der Lage wäre, sie innerhalb von zwei Wochen aufzunehmen. Im Unterschied zu den Erwerbslosen können die nach dem Sozialgesetzbuch bei der Bundesagentur für Arbeit registrieren Arbeitslosen eine Erwerbstätigkeit im Umfang von maximal 14 Stunden die Woche ausüben.



### 3 Das gegenwärtige Arbeitskräftepotenzial in Deutschland

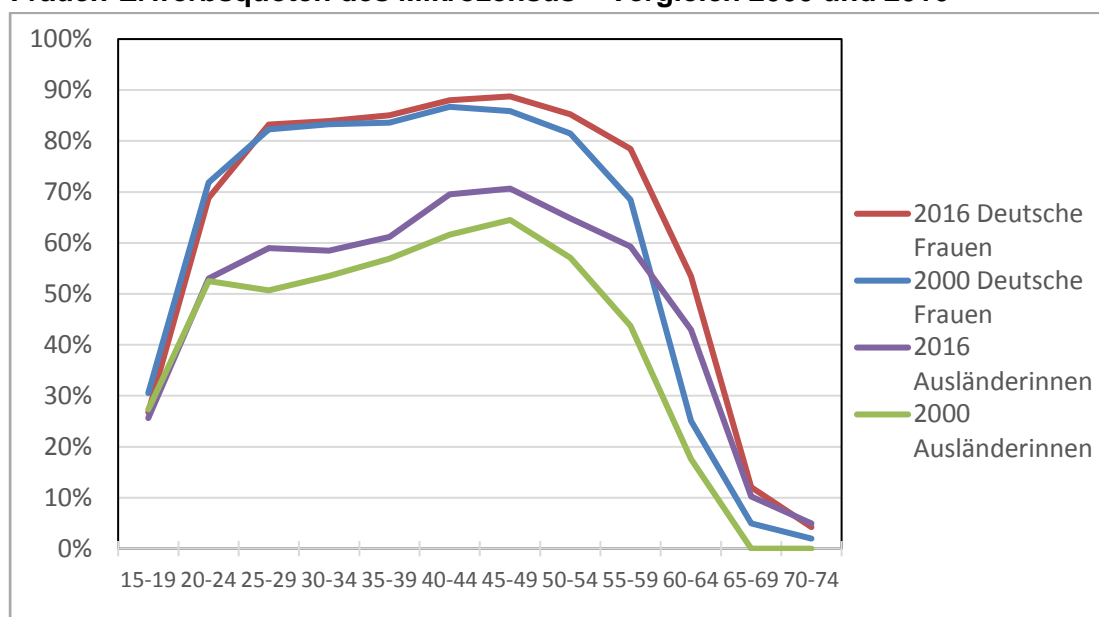
#### 3.1 Analyse der Erwerbsquoten des MZ

Männer haben in Deutschland – und in nahezu allen Industrieländern – über alle Altersgruppen hinweg höhere Erwerbsquoten als Frauen. Außerdem sind mittlere Altersgruppen mehr am Erwerbsleben beteiligt als jüngere und ältere.

Neben diesen allgemein bekannten Fakten ist zu beachten, dass in Deutschland die altersspezifischen Erwerbsquoten von Frauen mit deutscher Nationalität deutlich höher sind als die von Frauen mit anderer Staatsangehörigkeit.<sup>6</sup> In Abbildung 1 ist dieses seit langer Zeit stabile Muster für zwei ausgewählte Jahre dargestellt.

**Abbildung 1**

**Frauen-Erwerbsquoten des Mikrozensus – Vergleich 2000 und 2016**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus

Die Erwerbsquoten der deutschen Frauen sind mit 80 bis 90 Prozent in den mittleren Jahrgängen bereits sehr hoch, wenn man sie international vergleicht.<sup>7</sup> Das gleiche gilt inzwischen für die Quoten Älterer, eine Folge der Rentengesetzgebung. Lediglich die Erwerbsbeteiligung der von den Rentenänderungen bislang weniger betroffenen 65-jährigen und älteren Frauen ist seit 2000 kaum gestiegen. Auffällig ist der Unterschied zwischen den Nationalitäten, der je nach Alter 10 bis 20 Prozentpunkte ausmacht. Brenke/Clemens (2017) weisen darauf hin, dass der Unterschied vor allem zu Frauen aus Nicht-EU-Staaten groß ist, während die Unterschiede zwischen deutschen Frauen und EU-Ausländerinnen meist unter 10 Prozentpunkte bleibt.

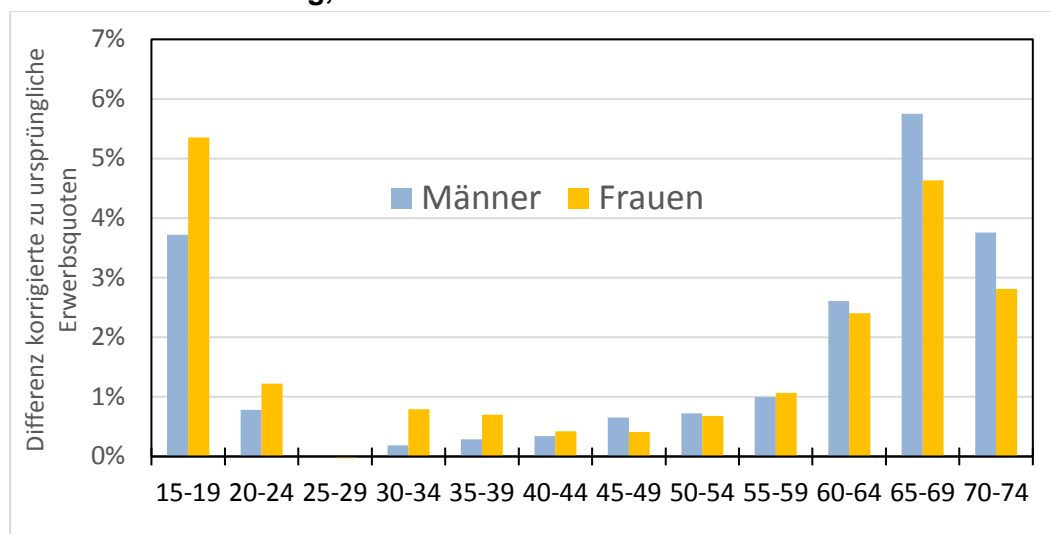
<sup>6</sup> In den meisten OECD-Ländern sind Migranten in einer schlechteren Arbeitsmarktposition als die heimische Bevölkerung, d.h. ihre Erwerbsbeteiligung ist niedriger und ihre Arbeitslosigkeit höher (OECD 2017).

<sup>7</sup> Siehe Eurostat Datenbank (2017b).

Die in Abbildung 1 dargestellten MZ-Erwerbsquoten unterschätzen jedoch die Erwerbsbeteiligung systematisch. Insgesamt weist die Erwerbstätigenrechnung der StBA im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung für 2016 gut 2,2 Millionen mehr Erwerbstätige aus als der MZ. Vor allem die Erwerbsquoten von Jüngeren und Älteren sind zu niedrig, weil der MZ die „marginal Beschäftigten“ nicht hinreichend erfasst (StBA 2016).<sup>8</sup> Für eine Diskussion der Gründe siehe Körner et al. (2011).

Soweit sich die Untererfassung auf die geringfügig Beschäftigten bezieht, lässt sie sich mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit korrigieren (vgl. Fuchs/Söhnlein 2003). Abbildung 2 zeigt den Umfang dieser Korrekturen am Beispiel deutscher Frauen und Männer für das Jahr 2016. Die korrigierte Erwerbsquote, bei der die geringfügig Beschäftigten vollständig erfasst werden, ist bei 15-19-Jährigen Frauen um mehr als 5 Prozentpunkte höher als die vom MZ ausgewiesene Quote; bei jungen Männer beträgt die Korrektur nicht ganz 4 Prozentpunkte. Besonders starke Erfassungsfehler stellen wir auch für die älteren Jahrgänge fest. Bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit folgt die Abweichung abgeschwächt diesem Muster (ohne Abb.).

**Abbildung 2**  
**Untererfassung der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus: Auswirkungen auf die Erwerbsquoten in %-Punkten**  
**deutsche Bevölkerung, 2016**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem MZ, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Berechnungen.

Die deskriptive Darstellung der Erwerbsquoten deutet an, wie gering die zusätzlichen Potenziale sind, die sich aus einer höheren Erwerbsbeteiligung ergeben könnten. Im Wesentlichen sind bei Jüngeren, Älteren und Ausländerinnen substantiell höhere Erwerbsquoten möglich.

<sup>8</sup> Zu den marginal Beschäftigten zählen „ausschließlich geringfügig Beschäftigte“ (Mini-Jobber), kurzzeitig Beschäftigte und Personen mit Arbeitsgelegenheiten (1-€-Jobs).

## 3.2 Arbeitslosigkeit und Stille Reserve

Trotz der ausgezeichneten Arbeitsmarktentwicklung in jüngerer Zeit sind in Deutschland immer noch viele potenzielle Arbeitskräfte ohne Arbeit. Bei der Bundesagentur für Arbeit waren 2016 im Jahresdurchschnitt rund 2,69 Millionen Arbeitslose registriert. Diese Zahl der nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) definierten BA-Arbeitslosen findet jedoch weder in der Erwerbstätigenrechnung des StBA noch beim Erwerbspersonenpotenzial des IAB Eingang. Stattdessen werden dort die nach den Kriterien der ILO abgegrenzten Erwerbslosen zugrunde gelegt. Diese sind in definitorischer Hinsicht mit den Arbeitslosen anderer Länder vergleichbar. Außerdem lassen sich Erwerbstätige (ebenfalls nach ILO definiert) und Erwerbslose problemlos zu den sogenannten Erwerbspersonen addieren. Dies ist mit den BA-Arbeitslosen nicht möglich, weil die – gesetzlich zulässig – geringfügig arbeiten dürfen; 2016 waren rund 466.000 Arbeitslose geringfügig beschäftigt.

Für 2016 meldet das StBA im Jahresdurchschnitt 1,77 Millionen Erwerbslose und eine Erwerbslosenquote von 4,1 Prozent (StBA 2017b). Deutschland hat damit aktuell eine der niedrigsten Erwerbslosenquoten in Europa (Eurostat 2017a).

Neben den Arbeitslosen, unabhängig von den Kriterien der Erfassung (SGB oder ILO), gibt es eine Stille Reserve in erheblichen Umfang. Bei der Stillen Reserve handelt es sich um Personen ohne Arbeit, die prinzipiell arbeitsbereit, aber aus verschiedensten Gründen statistisch nicht als arbeitslos erfasst sind (vgl. Fuchs 2002). Ein Grund könnte die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen sein, ein anderer das bekannte „Discouragement“, wonach Arbeitslose die aktive Jobsuche entmutigt einstellen, jedoch bei einer guten Arbeitsmarktlage eine Berufstätigkeit aufnehmen. Das IAB schätzt die Stille Reserve auf ca. 1,1 Millionen im Jahr 2017 (Fuchs et al. 2017). Eine ähnliche quantitative Größenordnung für die Stille Reserve, obgleich auf der Basis eines anderen Konzepts und Messverfahrens, gibt das StBA an (StBA 2017b). Der Stillen Reserve wird eine ähnliche Arbeitsmarktnähe wie den Arbeitslosen zugesprochen (Holst/Schupp 1997). Insofern dürfte es berechtigt sein, sie zum Arbeitskräftepotenzial zu zählen.

In gewisser Weise können Arbeitslose (im Weiteren wird dieser Begriff anstelle der weniger üblichen Erwerbslosenbezeichnung verwendet) und Stille Reserve als inländische Personalreserven aufgefasst werden, weil sie aktuell nicht beschäftigt sind. Offen ist jedoch, ob sie auch in der Lage sind, angebotene Jobs anzunehmen bzw. auszufüllen. Auswertungen der Arbeitslosen nach ihrer Qualifikation zeigen, dass bei Akademikern mit einer Arbeitslosenquote von 2,3 Prozent seit langem fast Vollbeschäftigung herrscht (Röttger/Weber/Weber 2017). Arbeitskräfte mit einer mittleren Qualifikation, z.B. einer betrieblichen Lehre, haben mit 4,2 Prozent ein fast doppelt so hohes Risiko arbeitslos zu werden. Bei geringqualifizierten Arbeitskräften, ohne Berufsausbildung oder nur mit Anlernausbildung, ist die Arbeitslosenquote mit 19,1 Prozent um ein Vielfaches höher. Fast jeder Fünfte dieser Gruppe ist von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Integration geringqualifizierter Arbeitsloser könnte deshalb selbst bei guter Konjunktur schwer fallen. Ein Ansatz wäre, Arbeitslosengeld-II-Empfänger zu qualifizieren und auch nach einer Arbeitsaufnahme begleitend zu betreuen, um deren geringe Beschäftigungsstabilität zu erhöhen (Bruckmeier/Hohmeyer 2018).

Inwieweit das Qualifikationsproblem auch für die Stille Reserve zutrifft, ist nicht bekannt. Nachdem sich ein erheblicher Teil der Stillen Reserve in Weiterbildungsmaßnahmen, Sprachkursen usw. befindet, kann man annehmen, dass ihre aktuelle Qualifikation für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt noch nicht ausreicht.<sup>9</sup> Alles in allem dürfte das tatsächliche Potenzial an Arbeitskräften deshalb auf der Basis der Erwerbsquoten, bei deren Berechnung die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Stiller Reserve im Zähler steht, eher überschätzt werden.

### 3.3 Potenzialerwerbsquoten

Erweitert man die um die geringfügig Beschäftigten korrigierten Erwerbsquoten des Mikrozensus um die entsprechenden Anteile aus der Stillen Reserve, erhält man sogenannte Potenzialerwerbsquoten. Diese werden als Obergrenze der Erwerbsbeteiligung aufgefasst (vgl. Fuchs 2002).<sup>10</sup>

Die Potenzialerwerbsquoten entwickelten sich in der Vergangenheit weitgehend so wie die Erwerbsquoten des MZ.<sup>11</sup> Während man bei den altersspezifischen Potenzialerwerbsquoten der Männer in der Vergangenheit wenig Veränderung sieht, sind die Quoten bei den deutschen Frauen teilweise erheblich gestiegen. Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben um 10 bis 20 Prozentpunkte niedrigere Potenzialerwerbsquoten als die gleichaltrigen deutschen Frauen (vgl. Abbildung 2 in Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Die beträchtlichen Zuwächse in der Erwerbsbeteiligung Älterer, die der MZ zeigt, zeigen sich auch in den Potenzialerwerbsquoten, wobei die Quoten der 50- bis 59-Jährigen fast gleichauf mit denen der mittleren Altersgruppen liegen. Die Tabelle A1 im Anhang enthält die umfangreichen Daten ausschnittsweise für das Jahr 2015.

### 3.4 Aktueller Umfang des Erwerbspersonenpotenzials

Gewichtet mit der Bevölkerung ergeben die Potenzialerwerbsquoten das Erwerbspersonenpotenzial. Im Jahr 2017 lag dieses auf Rekordhöhe. Das IAB berechnete für

---

<sup>9</sup> Diese sogenannte Stille Reserve in Maßnahmen setzt sich zu einem erheblichen Teil aus Gruppen zusammen, die von der Bundesagentur für Arbeit als „im weiteren Sinne arbeitslos“ bezeichnet werden, oder die an Integrations- und Sprachkursen teilnehmen (vgl. Fuchs et al. 2017, Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2011).

<sup>10</sup> Die Potenzialerwerbsquoten werden bei gegebenen Rahmenbedingungen berechnet, wichtige Änderungen im gesetzlichen oder gesellschaftlichen Datenkranz haben durchaus Einfluss auf die künftigen Quoten.

<sup>11</sup> An dieser Stelle sei daran erinnert, dass die Erwerbsquoten auf Pro-Kopf berechnet werden. Die erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitszeit, mehr als etwa die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen arbeitet Teilzeit, aber nur 20 % der Männer, bilden die Quoten nicht ab.

2016 fast 46,5 Millionen potenzielle Arbeitskräfte, für 2017 sogar fast 47,1 Millionen (Fuchs et al. 2017).

Gründe für diesen Anstieg waren die Bevölkerungszunahme aufgrund der hohen Zuwanderung in jüngerer Zeit und eine höhere Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen und Älteren. Da auch für die Zukunft höhere Erwerbsquoten erwartet werden, werden im Folgenden die damit erzielbaren Potenzialzuwächse näher analysiert. Zugleich zeigt dies denkbare Potenziale auf, die dem oft befürchteten, demografisch bedingten Fachkräftemangel entgegenwirken könnten.

## **4 Effekte einer höheren Erwerbsbeteiligung**

### **4.1 Aktuelle Prognosen der Erwerbsbeteiligung**

In der Vergangenheit war die Erwerbsbeteiligung in einigen EU-Ländern höher als in Deutschland. Mit der Schweiz als Benchmark für die altersspezifischen Erwerbsquoten in Deutschland berechnen Brenke/Clemens (2017) bis 2040 ein Plus von gut 2,4 Millionen Erwerbspersonen (bei einem Szenario ohne Migration). Börsch-Supan/Wilke (2009) kommen mit Dänemark als Referenz für die deutschen Erwerbsquoten auf einen potenziellen Zuwachs von 3,8 Millionen Erwerbspersonen.<sup>12</sup> Allerdings ist die Datenbasis von Börsch-Supan/Wilke nicht mehr aktuell. Die aktuellen deutschen Erwerbsquoten haben einen großen Teil des Rückstands zu Dänemark inzwischen bereits wettgemacht.

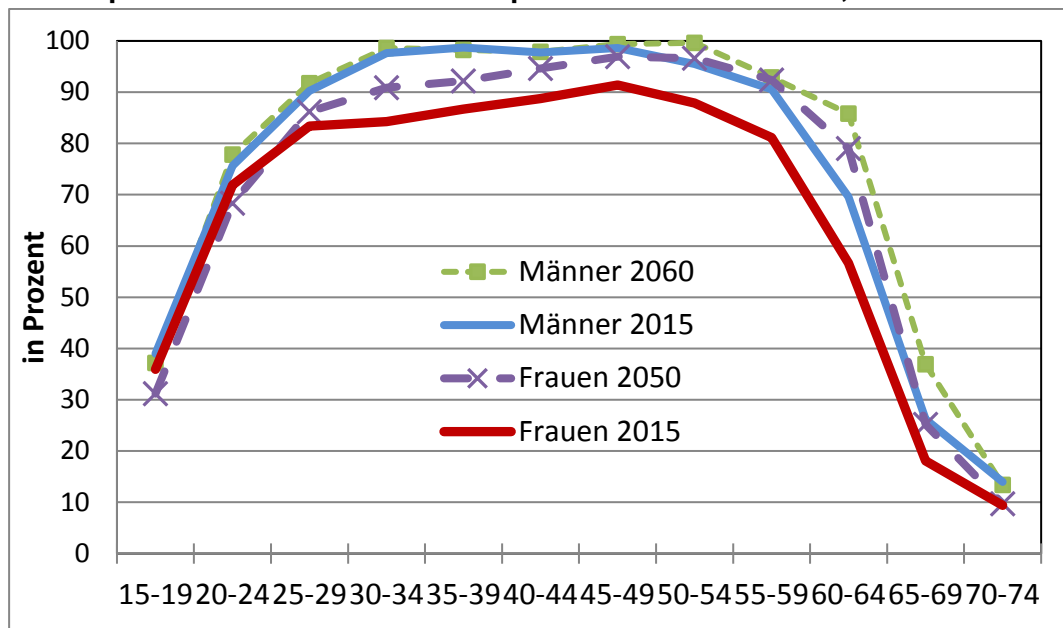
Auch das IAB prognostiziert eine steigende Erwerbsbeteiligung, wobei die Potenzialerwerbsquoten im Basisjahr wie beschrieben ein Stück weit höher sind als die MZ-Erwerbsquoten, mit denen Brenke/Clemens und Börsch-Supan/Wilke arbeiten (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Trotz eines Anstiegs bleiben die altersspezifischen Frauenerwerbsquoten auch bei der IAB-Prognose sichtbar niedriger als die Quoten gleichaltriger Männer (Abbildung 3). Am stärksten nehmen die Erwerbsquoten älterer Frauen und Männer zu, wobei der Anstieg im Wesentlichen bis 2030 erfolgt. Dies kann als Folge der „Rente mit 67“ aufgefasst werden; nach 2030 bleibt die Erwerbsbeteiligung der Älteren nahezu auf dem dann erreichten Niveau.

---

<sup>12</sup> Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass sowohl Börsch-Supan/Wilke als auch Brenke/Clemens noch weitere Szenarien mit anderen Annahmen rechnen. Ihre Szenarien verstehen die Autoren im Übrigen nicht als Prognosen, sondern als denkbare Pfade für die künftigen Erwerbsquoten.

Den Effekt steigender Erwerbsquoten auf das Arbeitskräfteangebot quantifizieren Fuchs/Söhnlein/Weber (2017) bis 2030 auf 2,27 Millionen zusätzliche Erwerbspersonen, also in etwa im Umfang wie bei Brenke/Clemens.<sup>13</sup> Dies basiert auf dem Szenario ohne Zuwanderung, das die reine demografische Entwicklung abbildet. Der weitere Zuwachs schwächt sich mit +677.000 zwischen 2030 und 2060 ab, weil die Erwerbsquoten nach 2030 im Vergleich auf sehr hohem Niveau liegen (Abbildung 3). Für 2060 ergibt das in der Summe ein Plus von 2,95 Millionen.

**Abbildung 3**  
**Altersspezifische Potenzialerwerbsquoten nach Geschlecht, 2015 und 2060**



Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber 2017.

Auch bei einer Zuwanderung von jährlich 200.000 Personen sinkt das Erwerbspersonenpotenzial. Für das Jahr 2030 werden in diesem Fall nicht ganz 44,5 Millionen Erwerbspersonen prognostiziert und für 2060 gut 38,9 Millionen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpft also relativ stärker als die Erwerbsquoten steigen. Möglicherweise können ja noch Steigerungen der Erwerbsbeteiligung erreicht werden, die über diese Projektion hinausgehen. Dies soll im Weiteren untersucht werden.

#### 4.2 Ein Vereinbarkeitsszenario: Angleichung der Erwerbsquoten von Frauen und Männern

Denkbar wäre ein noch höherer Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung. Am Ende könnten die altersspezifischen Erwerbsquoten von Frauen und Männer übereinstimmen.

<sup>13</sup> Die IAB-Prognose hat den Vorteil, dass sie dem deutsche Arbeitsmarkt mehr gerecht wird als eine Zielgröße, die von anderen Ländern abgeleitet wird. Substanzielle Unterschiede hinsichtlich der prognostizierten Werte bestehen jedoch kaum. So sind die Erwerbsquoten für die Schweiz, die der Analyse von Brenke/Clemens zugrunde liegen, gut vergleichbar mit den prognostizierten Potenzialerwerbsquoten des IAB. Das erklärt die vergleichbaren Zuwächse beim Arbeitskräfteangebot.

men. Einem solchen Szenario wird zwar mit einiger Skepsis begegnet (Brenke/Clemens 2017; Frees 2003), aber immerhin lagen die Frauenerwerbsquoten in der ehemaligen DDR tatsächlich nur wenig unter den Quoten der Männer.

Hätten deutsche Frauen über das Altersintervall 30 bis 59 Jahre schon im Jahr 2015 die gleichen Erwerbsquoten wie Männer gehabt, dann wäre das Erwerbspersonenpotenzial um fast 1,19 Millionen umfangreicher gewesen. Für das Jahr 2030 kann man diesen Effekt mit IAB-Daten auf 460.000 schätzen; für 2060 ergibt sich gegenüber dem Basiswert aus 2015 nur noch ein Mehr an zusätzlichen Arbeitskräften von 133.000 – jeweils bei einem Szenario ohne Zuwanderung (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017).

Es gibt zwei Gründe, warum der gesamte Effekt schwächer wird: Erstens schrumpft die deutsche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, zweitens sind die Möglichkeiten für weitere Anstiege der Erwerbsbeteiligung wegen des jeweils bereits erreichten hohen Niveaus beschränkt. Der relative Zuwachs bei den Erwerbsquoten ist deshalb schwächer als die relative Abnahme der Bevölkerung.

### **4.3 Eine Integrationsszenario: Angleichung der Erwerbsquoten von deutschen und nichtdeutschen Frauen**

Die Arbeitsmarktintegration von Migranten scheint in nahezu allen Europäischen Ländern schlechter zu sein als die von Einheimischen (Koopmans 2016). Die Gründe mögen vielfältig sein und können hier auch nicht tiefer thematisiert werden. Neben institutionellen Regelungen, wie den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsmarktzugangs, spielen sicher auch einige in der Person liegende Faktoren eine Rolle, z.B. die schulische und berufliche Qualifikation, die Sprachkompetenz u.a. (vgl. Höhne/Buschoff 2015).

Hätten in Deutschland lebende Ausländerinnen die gleichen altersspezifischen Erwerbsquoten wie deutsche Frauen, würde daraus gegenwärtig ein erhebliches zusätzliches Arbeitskräftepotenzial resultieren. Bei gleichen Potenzialerwerbsquoten im Altersintervall 15 bis 59 Jahre, wären 2015 fast 460.000 mehr Ausländerinnen Teil des Erwerbspersonenpotenzials gewesen. Wie das IAB angibt, würde dieser Effekt ohne Zuwanderung langfristig sinken: 2030 wären es nur noch 425.000 und 2060 blieben noch 266.000 zusätzliche potenzielle Arbeitskräfte übrig (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Letztlich sinkt auch die ausländische Erwerbsbevölkerung relativ stärker als die Erwerbsquoten steigen.

Mit Zuwanderung wäre der Einfluss einer höheren Erwerbsbeteiligung der Ausländerinnen natürlich größer, aber dies ist hier nicht das Thema. Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass bei einer jährlichen Nettozuwanderung von 200.000 Personen mit der erwähnten Datenbasis eine gelungene Arbeitsmarktintegration im Jahr 2060 noch einen Effekt von 386.000 ergäbe.



#### **4.4 Ein Rentenszenario: Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren**

In der oben genannten IAB-Projektion (Kapitel 4.1) nimmt die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen bis 2030 von 63 auf 82 Prozent zu. Die Erwerbsquote der 65- bis 69-Jährigen steigt zeitgleich von 22 auf 31 Prozent, wobei zu beachten ist, dass die „Rente mit 67“ nur die 65- und 66-Jährigen, nicht aber die 67- bis 69-Jährigen betrifft.

In der Politik und der Öffentlichkeit wird über die Einführung einer „Rente mit 70“ oder ähnlich diskutiert. Der Effekt auf das Erwerbspersonenpotenzial wird von Fuchs/Kubis (2017) auf nicht ganz 2,2 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte in 2030 und, demografisch bedingt, nur noch 1,5 Millionen im Jahr 2060 beziffert. Sie gehen bei dieser Schätzung davon aus, dass alle 60- bis 69-Jährigen fünf Jahre länger arbeiten würden. Modelliert wurde dies mit einer entsprechenden Verschiebung der altersspezifischen Erwerbsquoten.

Diese Effekte sind damit reine Rechengrößen unter *ceteris paribus*-Bedingungen. Beispielsweise werden keine Vertrauensregelungen berücksichtigt. Zudem darf sich die relative Häufigkeit eines vorzeitigen Rentenbeginns unter Inkaufnahme von Abschlägen nicht ändern. Weiter impliziert die Rechnung, dass die Menschen gesünder sind als heute, d.h. die altersspezifischen Frühverrentungsraten müssten sich entsprechend dem längeren Verbleib im Erwerbsleben ebenfalls ins höhere Alter verschieben.

### **5 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse**

Ohne Zuwanderung und bei unveränderter Erwerbsbeteiligung würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2030 um 6,3 Millionen und bis 2060 sogar um 17,2 Millionen schrumpfen. Höhere Erwerbsquoten könnten diesem Rückgang um mehrere Millionen Personen entgegenwirken, obgleich mit in der langen Frist sinkender Tendenz (Tabelle 1). Sobald die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpft, also wenn die geburtenstärksten Jahrgänge in Rente gehen, vermindert sich auch der Effekt einer höheren Erwerbsbeteiligung.



**Tabelle 1**  
**Erwerbspotenziale bei höheren Erwerbsquoten - Ergebnisse einiger Szenarien**

	2030	2060
„normaler“ Anstieg der Erwerbsquoten (Kapitel 4.1)	2.272	2.949
Vereinbarkeitsszenario (Kapitel 4.2)	460	133
Integrationsszenario (Kapitel 4.3)	425	266
„Rente mit 70“ (Kapitel 4.4)	2.174	1.478
<b>Summe</b>	<b>5.331</b>	<b>4.826</b>

Anmerkungen: Vereinbarkeitsszenario: gleiche Erwerbsquoten von Frauen und Männer (im Altersintervall 30-59 Jahre)  
 Integrationsszenario: gleiche Erwerbsquoten von deutschen und nichtdeutschen (im Altersintervall 15-59 Jahre)  
 Rente mit 70: Erwerbsquoten im höheren Alter wie die Erwerbsquoten der um 5 Jahre jüngeren im Jahr 2015.

Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber (2017), Fuchs/Kubis (2017), eigene Berechnungen.

Vorliegenden Studien zeigen einen Konsens hinsichtlich eines „normalen“ Anstiegs der Erwerbsquoten, wie er in 4.1 beschrieben wurde. Dafür gibt es auch international Vorbilder, wie z.B. die Schweiz oder Dänemark. Dagegen benötigen die in 4.2 bis 4.4 berechneten zusätzlichen Potenziale schon recht extreme Annahmen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung. Zumindest mittelfristig dürften diese kaum realisierbar sein.

Eine Angleichung der geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten ist sicherlich denkbar, erfordert aber tiefgreifende Reformen und Verbesserungen der Rahmenbedingungen der Frauenerwerbsarbeit. Diskutiert werden vor allem Verbesserungen in Hinblick auf die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen sowie Änderungen im Steuer- und Abgabensystem, z.B. beim Ehegattensplitting, Begünstigung von Minijobs u.a. (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017).

Eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung der in Deutschland lebenden Ausländerinnen bedarf entsprechender Integrationsanstrengungen. Betrachtet man ihre altersspezifischen Erwerbsquoten beispielsweise im Zeitverlauf, erkennt man keine Angleichungstendenz an die höheren Erwerbsquoten deutscher Frauen. Außerdem sind Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration, besonders benachteiligt (Höhne/Schulze-Buschhoff 2015) und haben deutlich niedrigere Erwerbsquoten als Deutsche und EU-Ausländer (Brenke/Clemens 2017). Eine zentrale Variable für die Arbeitsmarktintegration, der soziokulturelle Hintergrund (Koopmans 2016), ist sicherlich schwer beeinflussbar. Demnach darf man sich nicht darauf verlassen, dass die 2. und 3. Generation der Migrantinnen sich in ihrem Erwerbsverhalten „anpassen“. Die durchschnittliche Arbeitsmarktpartizipation der ausländischen Bevölkerung in Deutschland hängt damit indirekt auch davon ab, wer künftig zuwandert.

Gegenwärtig sind Personen mit Migrationshintergrund auch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund und – spiegelbildlich – seltener beschäftigt. Während aber bei der Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit die Beschäftigungsquote mit höherer Qualifikation steigt, ist dies bei den Nichtdeutschen nicht der Fall. Ausländerinnen zwischen 30 und 49 Jahren mit Hochschulabschluss haben eine niedrigere Erwerbstätigenquote als Ausländerinnen mit einem mittleren Bildungsabschluss (Tabelle 2).

**Tabelle 2**  
**Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter 30 bis 49, im Jahr 2016**

<b>Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung gleichen Alters und gleicher Qualifikation</b>	<b>Deutsche Frauen</b>	<b>Ausländerinnen</b>
(Fach-)Hochschulabschluss	90,3%	64,9%
abgeschlossene Lehre, Fachschule	85,6%	71,0%
ohne beruflichen Bildungsabschluss	62,0%	47,5%

Quelle: StBA, Sonderauswertung aus dem MZ 2016

Dieses Muster ist stabil über die Zeit, also nicht eine Folge der hohen Zuwanderung der jüngeren Vergangenheit. Die relativ geringe Erwerbstätigkeit von Hochqualifizierten könnte an den bekannten Schwierigkeiten bei der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen liegen. Allerdings sind die Migranten als Gruppe auch hinsichtlich vieler weiterer Merkmale heterogen. Tiefergehende Analysen mit dem MZ 2012 lassen beispielsweise darauf schließen, dass auch das Herkunftsland eine Rolle spielen kann bzw. die Dauer und der Grund für den Aufenthalt in Deutschland. Alles in allem bleibt die Ursache für dieses Muster noch eine offene Forschungsfrage.

Die meisten gut qualifizierten deutschen Frauen sind beschäftigt. Reserven bestehen offenkundig hauptsächlich bei den Geringqualifizierten, deren hohe Arbeitslosigkeit aber zeigt, wie wenig aufnahmefähig der Arbeitsmarkt für sie ist. Ähnlich sieht es bei den Männern aus (ohne Tabelle).

Tabelle 3 weist dazu die zusammengefassten Daten für Männer und Frauen nach mehreren Altersgruppen aus. Hochqualifizierte arbeiten deutlich häufiger als geringqualifizierte Personen. Zudem scheiden Geringqualifizierte vergleichsweise frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, was sich in den niedrigen Erwerbsquoten zeigt. Angesichts der erwarteten steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Berufstätigen deutet sich hier ein größeres Problem an, wenn Teile des an sich verfügbaren Arbeitskräftepotenzials keine beruflich verwertbaren Qualifikationen besitzen. Es überrascht deshalb nicht, dass fast die Hälfte der Arbeitslosen geringqualifiziert ist.

**Tabelle 3**  
**Erwerbstätigenquote nach Alter und erreichter Qualifikation, 2016**

	Erwerbstätigenquote in %			
	30 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64
(Fach-)Hochschulabschluss	90,8%	93,0%	90,3%	71,2%
abgeschlossene Lehre, Fachschule	88,3%	86,4%	80,3%	54,3%
ohne beruflichen Bildungs- abschluss	63,9%	66,0%	61,0%	42,6%
Insgesamt	84,7%	84,4%	78,9%	55,5%

Quelle: Eigene Berechnung mit Daten des StBA, Sonderauswertung.

Eine Erhöhung des Rentenzugangsalters auf 70 Jahre brächte mittel- und langfristig die größten Potenzialzuwächse. Aber sie müsste schon aus rechtlichen Gründen mit einer längeren Übergangszeit (Vertrauensschutz) ausgestaltet sein (Bundessozialgericht 2004) und für die Akzeptanz der Betroffenen wäre dies sicher auch notwendig.

Die Erwerbspotenziale Älterer werden sich zudem nicht ohne weiteres ausbauen lassen. Es sind vor allem präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit notwendig. Dazu gehören u.a. eine stärkere Einbeziehung älterer Beschäftigter in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten, gesundheitsfördernde Maßnahmen bzw. eine entsprechende Arbeitsplatzgestaltung (Rauch/Tophoven/Eggs/Tisch 2015).

Die bisherige Betrachtung der Erwerbsbeteiligung in Form von Quoten zeigt nur geringe Potenziale zur Steigerung der Erwerbspersonenzahl. Jedoch berücksichtigen die Erwerbsquoten nicht, wie viele Stunden pro Kopf gearbeitet werden. Das Arbeitsvolumen, das Produkt aus Erwerbstätigen und Arbeitszeit, ist jedoch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht besonders bedeutsam. Noch nie wurden in Deutschland so viel Arbeitsstunden geleistet wie derzeit (Fuchs et al. 2017). Ein Rückgang der Köpfe bei gleicher Stundenzahl würde das Arbeitsvolumen proportional vermindern. Umgekehrt könnte eine Erhöhung der pro-Kopf gearbeiteten Stunden eine gewisse Kompensation der demografischen Effekte bewirken.

2014 arbeitete mehr als jede zweite beschäftigte Frau in Teilzeit, d.h. regulär oder in einem Mini-Job, dagegen nicht einmal jeder fünfte männliche Beschäftigte (Wanger/Weber 2016). Aufgrund des höheren Teilzeitanteils liegt die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit von Frauen um fast ein Viertel unter der von Männern. Sie driftet insbesondere während der Familienphase auseinander (Wanger 2016). Etwa ein Fünftel aller teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer würden ihre Arbeitszeit gerne ausweiten. Könnten diese Verlängerungswünsche (unter Abzug der Verkürzungswünsche, die ein kleiner Teil der Befragten, vor allem Vollzeitbeschäftigte, äußert) realisiert werden, läge die Arbeitszeit aller Beschäftigten bei 35 Stunden statt bei bisher 34 Stunden (Wanger/Weber 2016). Um den demografischen Rückgang des

Arbeitskräfteangebots ausschließlich mit einem Anstieg der Wochenarbeitszeit (bzw. Jahresarbeitszeit) auszugleichen, wäre jedoch eine Verlängerung der Arbeitszeit um etwa ein Drittel erforderlich (SVR 2011: 104; ähnlich auch Gräf 2003 und Wanger/Weber/Fuchs 2013).<sup>14</sup>

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Erschließung zumindest eines Teils dieses Erwerbspotenzials von Frauen sind die bereits erwähnten Maßnahmen, die den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen erleichtern, wie beispielsweise der Ausbau adäquater Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Außerdem muss sich wohl auch die Arbeitsteilung innerhalb der Familien wandeln. Eine mehr partnerschaftliche Aufteilung auch der Haushaltsarbeit könnte dazu führen, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren (Wanger 2016). Dadurch würde allerdings der tatsächliche Effekt einer Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen geschmälert.

## 6 Schlussfolgerungen

In den hier vorgestellten Szenarien steigen die Erwerbsquoten von Frauen und Älteren deutlich an. Trotzdem wird damit nur ein teilweiser Ausgleich des erwarteten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials gelingen. Der Grund dafür ist, dass die demografische Basis, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, immer mehr schrumpft. Nur bei einem extremen Anstieg, wie im Falle einer „Rente mit 70“, könnten höhere Erwerbsquoten einen merklichen und länger anhaltenden Beitrag zur Dämpfung des demografischen Effekts leisten.

Für die aus heutiger Sicht in dem dargestellten Umfang kaum vorstellbare Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und/oder Älteren bedarf es einer Reihe von grundlegenden Änderungen in den Rahmenbedingungen. Generell sind die längst bekannten Verbesserungen erforderlich, die es Frauen erlauben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ebenso müsste ein stärkerer Anstieg der Alterserwerbstätigkeit durch institutionelle Regelungen flankiert werden.

Eine deutlich längere Erwerbsphase wird vor allem einen erheblichen zeitlichen Vorlauf benötigen. Zielgruppen für Maßnahmen sollten nämlich insbesondere auch die jüngeren und mittleren Jahrgänge sein. Stärker als bislang müssen die Erstausbildung, die berufliche Fortbildung, aber auch Gesundheitsmaßnahmen und die Arbeitsplatzgestaltung in den Focus rücken, so dass die Menschen künftig tatsächlich länger arbeiten können.

Pessimistischer Fatalismus ist trotzdem nicht angebracht. Bündelt man die verschiedenen, politisch und gesellschaftlich diskutierten Verbesserungen, mit denen höhere

---

<sup>14</sup> Das StBA nennt rund 2,62 Mio. Unterbeschäftigte, das sind Erwerbstätige, die gerne mehr arbeiten würden, und 1,16 Mio. Überbeschäftigte, die den Wunsch nach einer geringeren Arbeitszeit haben (StBA 2017b). Überbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit jedoch meist nur in sehr geringem Umfang erhöhen (Wanger/Weber 2016), d.h. die Verlängerungs- und Verkürzungswünsche sind nicht symmetrisch.

Erwerbsquoten von Frauen und Älteren angestrebt werden, dürfte man Zeit gewinnen für die notwendige gesellschaftliche und vor allem ökonomische Anpassung. Vielleicht gelangt man sogar in eine „win-win“ Situation, denn viele der Maßnahmen haben gesellschaftlich höchst erwünschte Folgen: die Anerkennung Älterer in der Gesellschaft, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Integration von Migranten.

## Literatur

Börsch-Supan Axel, Wilke Christina Benita (2009) Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 42, 29–48.

Brenke, Karl; Clemens, Marius (2017): Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern. In: DIW Wochenbericht, 35: 675–685.

Bruckmeyer, Kerstin; Hohmeyer, Katrin (2018): Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig. IAB-Kurzbericht, 02/2018, Nürnberg.

Bundessozialgericht (2004): Urteil vom 7.7.2004, B 8 KN 3/03/R <https://dejure.org/2004,2204> (Zugriff 30.1.2018).

Deschermeier Philipp (2016): Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung. In: IW-Trends 43 (2): 21-38. (=Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung).

Eurostat Data Explorer (2017a) : Arbeitslosendaten nach Geschlecht und Alter – Jahresdurchschnitte. Tabelle une\_rta. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database#> (Zugriff 30.1.2018).

Eurostat Data Explorer (2017b): Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%) Tabelle lfsq\_argan. <http://ec.europa.eu/eurostat/de/data/database#> (Zugriff 30.1.2018)

Frees, Edward W. (2003). Stochastic forecasting of labor force participation rates. In: Insurance: Mathematics and Economics 33(3): 317–336.

Fuchs, Johann (2002) Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve \* Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.) IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250, Nürnberg, S. 79–94.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2017): IAB-Prognose für 2017/2018: Arbeitsvolumen so hoch wie nie. IAB-Kurzbericht, 21/2017, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Kubis, Alexander (2017): Demographie und Fachkräftemangel: Warum Deutschland qualifizierte Zuwanderer braucht. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Faire Fachkräftezuwanderung nach Deutschland. Grundlagen und Handlungsbedarf im Kontext eines Einwanderungsgesetzes. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 27–44.

Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L. (2015): Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial - unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh: Bertelsmann. <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/maerz/zuwanderungsbedarf-aus-drittstaaten/> (Zugriff 12.1.2018)

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht, 06/2017, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2003): Lassen sich die Erwerbsquoten des Mikrozensus korrigieren? Erwerbstätigenrevision des Statistischen Bundesamtes: Neue Basis für die IAB Potenzialschätzung und Stille Reserve. (IAB-Werkstattbericht, 12/2003), Nürnberg. <http://doku.iab.de/werkber/2003/wb1203.pdf> (Zugriff 12.11.2017).

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2017): Stochastic forecasting of labor supply and population: An integrated model. In: Population Research and Policy Review, Vol. 37, No. 1, S. 33–58. DOI 10.1007/s11113-017-9451-3

Gräf, Bernhard (2003) Deutsches Wachstumspotenzial: Vor demografischer Herausforderung. Deutsche Bank Research, Nr. 277, Frankfurt am Main.

Höhne, Jutta; Schulze-Buschhoff, Karin (2015). In: WSI-Mitteilungen 5/2015, 345-354.

Holst, Elke; Schupp, Jürgen (1997): Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. In: DIW-Wochenbericht 47/1997.

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Wirtschaft und Statistik, 11/2011, 1065ff. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember11.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember11.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 20.12.2017).

Koopmans, Ruud (2016): Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 42(2), 197-216, DOI: 10.1080/1369183X.2015.1082903

OECD (2017): International Migration Outlook. Paris: OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2017-en) (Zugriff 24.1.2018)

Rauch, Angela; Tophoven, Silke; Eggs, Johannes; Tisch, Anita (2015): Arbeitsbezogene gesundheitsrelevante Faktoren im fortgeschrittenen Erwerbsalter. Eine Studie mit neuen Analysemöglichkeiten. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 3, S. 212–218.

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo (2017): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren), Nürnberg. [http://www.iab.baintern.de/cae/servlet/contentblob/1131678/publicationFile/62991/QualifikationsspezifischeArbeitslosenquoten\\_PDF.pdf](http://www.iab.baintern.de/cae/servlet/contentblob/1131678/publicationFile/62991/QualifikationsspezifischeArbeitslosenquoten_PDF.pdf) (Zugriff 17.1.2018)

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Hrsg.) (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten \* Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Frankfurt (Oder). <http://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf> (Zugriff 9.1.2018)



Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Weiterentwicklung des Messkonzepts der Unterbeschäftigung, Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Weiterentwicklung-Messkonzept-Unterbeschaeftigung.pdf> (Zugriff 1.2.2018)

SVR Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2017): Jahresgutachten 2017/18. Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. [https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/JG2017-18\\_gesamt\\_Website.pdf](https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/JG2017-18_gesamt_Website.pdf) (Zugriff: 11.12.2017)

SVR Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Mai 2011. Bonifatius Verlag: Paderborn.

StBA Statistisches Bundesamt (2017a): Bevölkerungsentwicklung bis 2060 - Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung - Aktualisierte Rechnung auf Basis 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungBundeslaender2060\\_Aktualisiert\\_5124207179005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungBundeslaender2060_Aktualisiert_5124207179005.xlsx?__blob=publicationFile) (Zugriff 11.12.17).

StBA Statistisches Bundesamt (2017b): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2016: 5,4 Millionen Menschen wollen (mehr) Arbeit Pressemitteilung Nr. 339 vom 28.09.2017: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17\\_339\\_132pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17_339_132pdf.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 20.1.2017).

StBA Statistisches Bundesamt (2016): Abweichungen zwischen Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus bei der Zahl der Erwerbstätigen. [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/ETR\\_zum\\_MZ.html?nn=552172](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/ETR_zum_MZ.html?nn=552172) (Zugriff 20.1.2017).

Wanger, Susanne (2016): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 70, H. 1, S. 55–63. <https://doi.org/10.1007/s41449-016-0011-1>

Wanger, Susanne; Weber, Brigitte; Fuchs, Johann (2013): Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren? In: Göke, Michael (Hrsg.); Heupel, Thomas (Hrsg.), Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels. Herausforderungen und Lösungsansätze, (FOM-Edition), Wiesbaden: Springer VS, S. 335–348.

Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. IAB-Kurzbericht, 08/2016, Nürnberg.

## Anhang

**Tabelle A1**

**Potenzialerwerbsquoten des IAB nach Alter, Geschlecht und Nationalität  
ausgewählte Jahre, in Prozent**

**2015**

Alter	Deutsche Männer	Deutsche Frauen	Ausländer	Ausländerinnen
15-19	40,0	36,0	32,0	35,2
20-24	76,6	73,6	70,6	61,5
25-29	91,1	86,6	86,4	65,7
30-34	97,9	87,6	96,2	67,0
35-39	98,9	89,9	97,9	71,5
40-44	98,4	90,9	94,6	77,7
45-49	99,1	93,1	95,0	76,0
50-54	95,8	89,0	92,3	74,1
55-59	90,9	82,1	86,5	67,1
60-64	69,5	57,3	71,0	47,3
65-69	26,7	18,2	19,5	16,7
70-74	14,3	9,3	7,9	11,4

**2030**

Alter	Deutsche Männer	Deutsche Frauen	Ausländer	Ausländerinnen
15-19	39,1	34,3	31,6	30,5
20-24	76,6	70,6	70,7	57,8
25-29	90,8	89,2	95,1	65,9
30-34	98,0	91,4	99,9	70,1
35-39	97,7	92,7	99,8	72,1
40-44	97,9	94,1	96,9	80,0
45-49	99,5	95,5	96,6	79,9
50-54	97,8	94,4	98,0	81,0
55-59	91,6	90,9	91,7	73,1
60-64	86,3	81,7	83,1	52,2
65-69	38,1	26,0	31,2	18,0
70-74	14,5	9,4	7,9	11,4

**2060**

Alter	Deutsche Männer	Deutsche Frauen	Ausländer	Ausländerinnen
15-19	38,8	31,4	31,6	30,5
20-24	79,8	70,7	70,7	57,7
25-29	90,7	89,7	95,2	70,7
30-34	98,2	94,7	99,9	74,7
35-39	97,7	95,9	99,8	76,8
40-44	97,9	97,1	97,9	84,0
45-49	99,9	98,1	96,6	84,6
50-54	99,9	97,6	98,0	82,4
55-59	92,3	93,2	96,8	76,6
60-64	86,4	81,7	83,1	52,2
65-69	38,3	26,2	31,2	18,0
70-74	14,5	9,4	7,9	11,4

Quelle: IAB, FB-A2.



## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
<a href="#">26/2017</a>	Broszeit, S. Laible, M.-Ch.	Examining the Link Between Health Measures, Management Practices and Establishment Performance	8/17
<a href="#">27/2017</a>	Gehrke, B. Hochmuth, B.	Counteracting unemployment in crises - non-linear effects of short-time work policy	9/17
<a href="#">28/2017</a>	Carbonero, F. Weber, E. extern	The Fall of the Labour Income Share: the Role of Technological Change and Imperfect Labour Markets	9/17
<a href="#">29/2017</a>	Weber, E. Zimmert, F.	The creation and resolution of working hour discrepancies over the life course	9/17
<a href="#">30/2017</a>	Dauth, W. externe	German Robots – The Impact of Industrial Robots on Workers	10/17
<a href="#">31/2017</a>	Peters, C.	Quantifying the effect of labor market size on learning externalities	10/17
<a href="#">32/2017</a>	Hutter, C. Weber, E.	The Effects of Skill-Biased Technical Change on Productivity Flattening and Hours Worked	11/17
<a href="#">33/2017</a>	Rebien, M. Stops, M. extern.	Formal Search and Referrals from a Firm's Perspective	11/17
<a href="#">34/2017</a>	Schierholz, M. Kreuter, F. externe	Learning from Mouse Movements: Improving Questionnaire and Respondents' User Experience through Passive Data Collection	12/17
<a href="#">35/2017</a>	Fedorets, A. Stops, M. Lottmann, F.	Job Matching on Connected Regional and Occupational Labor Markets	12/17
<a href="#">1/2018</a>	Grimpe, C. Murmans, M. Sofka, W.	The Organizational Design of High-Tech Startups and Product Innovation	1/18
<a href="#">2/2018</a>	Knörr, M. Weber, E.	Labor Markets and Labor Mobility in the French-German Border Region	1/18
<a href="#">3/2018</a>	Teichert, C. Niebuhr, A. Otto, A. Rossen, A.	Graduate migration in Germany – new evidence from an event history analysis	2/18
<a href="#">4/2018</a>	Osiander, C. Stephan, G.	Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden?	2/18
<a href="#">5/2018</a>	Schropp, H.	Ressourcenorientierte Förderung von jungen Menschen in Übergangsmaßnahmen	2/18
<a href="#">6/2018</a>	Schäffler, J. Moritz, M.	German FDI in the Czech Republic – Employment effects in the home country	2/18

Stand: 22.02.2018

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

## Impressum

**IAB-Discussion Paper 7/2018**

26. Februar 2018

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Redaktion

Ricardo Martinez Moya, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Renate Martin

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp0718.pdf>

ISSN 2195-2663

### Rückfragen zum Inhalt an:

Johann Fuchs  
Phone +49.911.179 2133  
E-mail [Johann.Fuchs@iab.de](mailto:Johann.Fuchs@iab.de)

Brigitte Weber  
Phone +49.911.179 2133  
E-mail [Brigitte.Weber@iab.de](mailto:Brigitte.Weber@iab.de)