ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hüther, Michael; Jung, Markos; Obst, Thomas

Working Paper

Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft: Chancen für Wachstum und Konsolidierung

IW-Policy Paper, No. 10/2021

Provided in Cooperation with:
German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hüther, Michael; Jung, Markos; Obst, Thomas (2021) : Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft: Chancen für Wachstum und Konsolidierung, IW-Policy Paper, No. 10/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/234058

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Aktuelle politische
Debattenbeiträge

IW-Policy Paper 10/21

Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft

Chancen für Wachstum und Konsolidierung

Michael Hüther, Markos Jung und Thomas Obst*

Köln, 10.05.2021

* Wir danken Alexander Bick, Bettina Brüggemann und Nicola Fuchs-Schündeln für die Aktualisierung und Bereitstellung Ihrer Datensätze zu Deutschland, Schweden und der Schweiz. Ebenso bedenken wir uns bei Holger Schäfer, Jörg Schmidt und Wido Geis-Thöne für hilfreiche Anmerkungen und Kommentare.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung **3**

1 Einleitung **4**

2 Entwicklungen im deutschen Arbeitsmarkt **7**

3 Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im europäischen Ländervergleich **10**

3.1 Erwerbstätigkeit im Ländervergleich 11

3.2 Teilzeitarbeit im Ländervergleich 12

3.3 Arbeitszeiten und Arbeitsvolumen im Ländervergleich 16

4 Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland **20**

4.1 Besonderheiten und konzeptionelle Schwächen bei der Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials im internationalen Vergleich 21

4.2 Steigerung der Erwerbsbeteiligung 22

4.3 Steigerung der Jahresarbeitszeit bei gegebenem Teilzeitanteil 22

4.4 Steigerung der Jahresarbeitszeit durch Abbau unfreiwilliger Teilzeit 27

5 Fazit und wirtschaftspolitischer Ausblick **29**

Abstract **37**

Tabellenverzeichnis **38**

Abbildungsverzeichnis **39**

Literaturverzeichnis **40**

JEL-Klassifikation:

J11 – Demografische Trends, Makroökonomische Effekte, Prognosen
J21 – Arbeitskräfte und Beschäftigung, Größe und Struktur
J22 - Zeiteinteilung und Arbeitsangebot

Zusammenfassung

Der demographische Wandel stellt unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen. Gleichzeitig macht ein Rückblick auf die vergangene Dekade im deutschen Arbeitsmarkt deutlich, dass der Aufbau zusätzlicher Beschäftigung durch eine verbesserte Erwerbsintegration ein bedeutsamer Schlüssel zur wirtschaftlichen Dynamik ist. Der deutsche Arbeitsmarkt kann auf eine „goldene Dekade“ mit einem langanhaltenden Beschäftigungsboom und steigenden Nominallöhnen zurückblicken. Die dadurch gestiegenen Steuer- und Beitragsaufkommen trugen maßgeblich zu der erfolgreichen Konsolidierung des Staatshaushaltes bei. Pandemiebedingt wurde dieser positive Trend Anfang 2020 gestoppt. Aktuelle Prognosen gehen von einem demografisch bedingt abnehmenden Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland in der nächsten Dekade aus. Ein sinkendes gesamtwirtschaftliches Arbeitsvolumen schwächt das mittelfristige Produktionspotenzial. Um mögliche Wachstumspfade aus der Krise heraus aufzuzeigen, werden in diesem Papier drei Ansätze zu einer besseren Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials aufgezeigt. Wir betrachten hier im Kontext eines europäischen Ländervergleichs eine Bandbreite politischer Handlungsoptionen und zeigen auf, welche Arbeitskräftepotenziale am deutschen Arbeitsmarkt nach der Pandemie zu erwarten sind. Dabei ist es nicht der Anspruch, eine Prognose abzugeben, sondern die Bedeutung einzelner Determinanten als Potenzialfaktoren zu umreißen.

Auch wenn eine weitere Ausdehnung der Erwerbstätigkeit in Deutschland bereits ausgeschöpft zu sein scheint, zeigt der Ländervergleich mit Schweden und der Schweiz deutliche Arbeitsmarktpotenziale auf, die in der nächsten Dekade bei einer entsprechenden Verbesserung der Rahmenbedingungen aktiviert werden könnten. Bei einem Anstieg der Erwerbstätigenquote in Deutschland auf das Schweizer Niveau könnten zusätzliche 1,15 Millionen Erwerbstätige beziehungsweise ein gesamtwirtschaftliches Arbeitsvolumen von bis zu 1,83 Mrd. Arbeitsstunden gehoben werden. Dass dies nicht unrealistisch ist, zeigen die vorhandenen ungenutzten Potenziale am deutschen Arbeitsmarkt. Dazu gehören vor allem Frauen in (unfreiwilliger) Teilzeit, eine bessere Erwerbsintegration von geringfügig Beschäftigten und Nicht-EU Ausländern, sowie dem Abbau von Unterbeschäftigung insgesamt. Der wesentliche Hebel liegt hier beim Arbeitsvolumen: Eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Anzahl der Arbeitswochen auf den Mittelwert von Schweden und der Schweiz würde das Volumen in Deutschland allein um 4,71 Mrd. Arbeitsstunden erhöhen. Ein Abbau der unfreiwilligen Teilzeit erhöht das Arbeitsvolumen um 691 Millionen Stunden im Jahr. Zusammen mit dem Partizipationseffekt (1,83 Mrd.) liegt das maximal mobilisierbare gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen somit bei 7,23 Mrd.

Auch wenn ein ähnlich bedeutsamer Nettoeffekt bei der Erwerbsbeteiligung wie in der vergangenen „goldenen Dekade“ besonders voraussetzungsstark scheint, können ambitionierte Reformen bei dem Zeiteffekt (Teilzeit, Arbeitswochen und Jahresarbeitszeit) die Demographie bedingte Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2030 durchaus kompensieren. Ein Herauswachsen aus der krisenbedingt erhöhten Schuldenquote ist aber kein Selbstläufer, sondern erfordert die richtigen Weichenstellungen, um ein höheres Arbeitsvolumen in der nächsten Dekade in Deutschland zu mobilisieren. Eine bessere Ausschöpfung des im Ländervergleich aufgezeigten Arbeitskräftepotenzials kann dazu beitragen, die demographischen Anpassungslasten zu mindern sowie eine Haushaltskonsolidierung zu ermöglichen.

1 Einleitung

Unsere Gesellschaft steht in den nächsten Dekaden vor besonderen Herausforderungen beim demographischen Wandel, der vor allem den Arbeitsmarkt und damit eng verbunden das Wirtschaftswachstum stark beeinflussen, aber auch die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme herausfordern wird.

Der Rückblick auf die vergangene Dekade nach der Finanzkrise macht deutlich, wie sehr der Aufbau neuer Jobs in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zu guten Löhnen sowie die damit steigende Erwerbsintegration das wirtschaftliche Wachstum getragen haben und über dynamisch steigende Steuereinnahmen sowie Sozialbeitragszahlungen die Konsolidierung des Staatshaushalts wesentlich ermöglicht wurde. Der Anstieg der Erwerbsquote trug maßgeblich dazu bei, dass die Schuldenstandquote von 80 Prozent nach der Finanzkrise auf unter 60 Prozent im Jahr 2019 zurückgeführt werden konnte (Hüther, 2019; Hüther/Südekum, 2020). Daraus speist sich für viele Beobachter und Politiker die Hoffnung, dass dies nach der Covid19-Pandemie mit Blick auf die dadurch begründete Erhöhung der Schuldenstandquote wiederum gelingen könne.

Ein solches Herauswachsen aus der pandemiebedingt erhöhten Schuldenstandquote ist aber voraussetzungsstark (Beznoska et al., 2021)[1]. Nicht nur die weiterhin dynamische Schaffung neuer Jobs ist im anstehenden Strukturwandel zur Dekarbonisierung eine große Herausforderung. Auch die Mobilisierung weiterer Erwerbstätigkeit in der alternden Gesellschaft und angesichts des Fachkräftemangels ist alles andere als selbstverständlich. Man kann die These vertreten, dass die Potenziale auf der Entstehungsseite des Bruttoinlandsprodukts bereits weitgehend erschöpft sind und das Wachstum restringieren. Zudem werden Einkommensspielräume und zukünftiges Wirtschaftswachstum maßgeblich durch den demographischen Wandel beeinträchtigt (Bardt/Klös, 2016). Mit dem Ausscheiden der Baby Boomer Generation wird nach aktuellen Prognosen das *Erwerbspersonenpotenzial* deutlich sinken (Geis-Thöne, 2021). Um einem abnehmenden Erwerbspotenzial einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung und einer damit verbunden geringeren Wertschöpfung zu begegnen, kann man neben einer besseren Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials, wie in drei Ansätzen untenstehend benannt, dasselbe durch Zuwanderung aus dem Ausland zu erhöhen versuchen (vgl. Fachkräftezuwanderungsgesetz 2020) oder eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität anstreben. Allerdings werden bei der Zuwanderung als auch bei der Entwicklung der Arbeitsproduktivität keine großen Sprünge in der nächsten Dekade erwartet (Geis-Thöne, 2021; SVR, 2020)[2].

Die Möglichkeit steigender *Zuwanderung* infolge veränderter Rechtsregeln oder gezielter politischer Incentivierung wird deshalb im Weiteren nicht gesondert betrachtet, wir legen die 14.

[1] Der Schuldenstand wächst in der Pandemie um 650 Mrd. Euro auf voraussichtlich insgesamt 2,7 Billionen Euro. Die Schuldenstandquote erreicht Ende 2021 ihren Zenit mit 75 Prozent. Nach jetzigem Stand könnte die Krisenbedingte Neuverschuldung des Bundes 480 Mrd. betragen (Beznoska et al., 2021).

[2] So spielt die Demographie des Herkunftslandes im EU-Ausland als auch das Qualifikationsprofil der aus Drittstaaten kommenden Personen eine große Rolle.

Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung ‚Variante 2'[3] zugrunde (Statistisches Bundesamt, 2019). Geht man dabei von der gültigen Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ab dem Jahr 2031 aus, steigt die Anzahl der Personen ab einem Alter von 67 Jahren von 16,2 Millionen im Jahr 2020 auf 21,4 Millionen im Jahr 2040. Hingegen sinkt die Anzahl der Personen im Erwerbsalter zwischen 20 und 66 Jahren von 51,8 Millionen auf 48,6 Millionen im Jahr 2030 und auf 45,8 Millionen bis zum Jahr 2040. Dadurch ergibt sich ein deutlicher Anstieg des Altenquotienten von 31,3 auf 46,7 Prozent[4]. Die Anzahl der Personen von 65 bis 69 Jahren wird laut der Prognose zwischen 2025 und 2030 mit über 5 Millionen Personen den Höchststand seit 1990 erreicht haben. In der nächsten Dekade besteht wegen der laufenden Anpassung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre hier allerdings politisch realistischerweise kein weiterer Spielraum für die Erhöhung des Arbeitsvolumens.

In Deutschland wird intensiv eine Debatte darüber geführt, wie trotz einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung das Steueraufkommen und die sozialen Sicherungssysteme stabil gehalten werden können (BDA Kommission, 2020). Dabei stellt die Entwicklung im Arbeitsmarkt einen entscheidenden Hebel da, um die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung, z.B. das Einhalten der sogenannten doppelten Haltelinie, aufrecht zu erhalten (Zwiener et al., 2020) . Eine gelungene Arbeitsmarktintegration ist auch essenziell, um der oft zitierten potenziellen Gefahr der Altersarmut präventiv entgegenzuwirken. So spielt die *Erwerbsbeteiligung* – die Anzahl der Personen, die in Arbeit sind und zum Steuer- und Beitragsaufkommen beitragen – eine zentrale Rolle für die Finanzierung des Staatshaushalts in der kommenden Dekade.

Die Anzahl der zukünftig vorhandenen *Erwerbspersonen* bestimmt sich aus zwei Faktoren – der dargestellten Entwicklung der Bevölkerung und dem Erwerbsverhalten. Durch die Anwendung beider Faktoren schätzt das Statistische Bundesamt (2020a) das zukünftige Arbeitskräfteangebot[5]. Basierend auf Variante 5 W2-EQ2[6] liegt die Gesamtzahl der Erwerbspersonen (20-64-jährige) im Jahr 2030 (39,2 Millionen) bereits um fünf Prozent niedriger als im Basisjahr 2019 (41,2 Millionen). Wohlgemerkt fällt das Erwerbspersonenpotenzial trotz einer Fortschreibung der positiven Dynamik bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt als auch der verbesserten Erwerbsintegration von Frauen und älteren Menschen (wenn auch in geringerem Maße als in den vergangenen beiden Dekaden) im Besonderen in der nächsten Dekade. Ein Hauptgrund ist das Ausscheiden der älteren Kohorten (50-59-Jährige) bis 2030. Dies zeigt gleichzeitig, dass der eigentliche Hebel bei den Arbeitsvolumen (durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen) liegt. Die Erhöhung der *Lebensarbeitszeit* wie bereits mit der Anhebung der Altersgrenze auf 67 beschlossen, kann allerdings auch mit einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit sowie durch die Reduzierung von Urlaubs- und Feiertagen erfolgen.

---

[3] Basiert auf der Annahme einer moderaten Entwicklung der Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Wanderung.

[4] Dieser setzt den Anteil der Einwohner im Alter von 67 Jahren und älter in Relation zum Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 20 bis 66 Jahren.

[5] Die Statistiken basieren auf den Ergebnissen aus dem Mikrozensus.

[6] Diese Variante nimmt eine moderate Wanderung und hohe Erwerbsquoten an. Die Erwerbsquoten steigen bis 2060 kontinuierlich entsprechend einem Kohorten-Ansatz. Annahmen über künftige gesellschaftliche, wirtschaftliche oder institutionelle Änderungen werden nicht getroffen, sondern ausschließlich die bereits vorhandenen Unterschiede im Erwerbsverhalten einzelner Kohorten berücksichtigt und fortgeschrieben (Statistisches Bundesamt, 2020a). Ferner berücksichtigt wird die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre.

Wir betrachten im Weiteren ausschließlich die *Erwerbstätigenquote*. Im Vergleich zur Erwerbsquote[7] misst die Erwerbstätigenquote nur den Anteil der Erwerbstätigen einer bestimmten Altersgruppe an der Bevölkerung desselben Alters. Sie ist also ein Indikator für den tatsächlichen gruppenspezifischen Grad der Integration in den Arbeitsmarkt (Wanger, 2020). In internationalen Vergleichen bezieht sich die Bezugsgröße auf Personen im erwerbsfähigen Alter, was oft zwischen 15 und 74 Jahren definiert wird. Wir konzentrieren uns auf die für Deutschland relevantere, auf dem Arbeitsmarkt dominierende Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren[8]. Somit können wir den Umfang der Erwerbstätigkeit (Vollzeit/Teilzeit) in Form des Arbeitsvolumens darstellen. Im Umkehrschluss heißt das, dass wir uns nicht mit dem Arbeitskräftepotenzial bei den Erwerbslosen sowie einer Reaktivierung von Nichterwerbspersonen, vor allem bei der sogenannten ‚Stillen Reserve', direkt auseinandersetzen[9] (vgl. dazu: Statistisches Bundesamt (2019) sowie Boll et al. (2013)).

Im Weiteren gehen wir der Frage nach, welche Arbeitskräftepotenziale in Deutschland am Arbeitsmarkt nach der Pandemie zu erwarten sind. Diese Analyse stellen wir in den Kontext eines Ländervergleichs mit europäischen Staaten. Wir betrachten hierzu Schweden und die Schweiz als beschäftigungspolitische Erfolgsmodelle mit durchaus unterschiedlichen gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Strukturen, so dass sich damit eine Bandbreite politischer Handlungsoptionen verbindet. Ziel ist es, durch die Referenz dieser Staaten mögliche Potenziale für Deutschland aufzuzeigen; konkret betrachten wir folgende drei Ansätze für eine Steigerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens:

(1) Die Anzahl der tatsächlich Erwerbstätigen aus dem Pool potenziell erwerbsfähiger Personen durch weiter steigende Erwerbstätigenquoten erhöhen (*Steigerung der Erwerbsbeteiligung*);
(2) das Arbeitsvolumen der tatsächlich Erwerbstätigen in Form vermehrter Arbeitsstunden pro Woche und im Jahr erhöhen (*Steigerung der Jahresarbeitszeit bei gegebenem Teilzeitanteil über die Wochenarbeitszeit und die Anzahl der Arbeitstage)*;
(3) eine Verschiebung bei der Erwerbstätigkeit zu mehr Vollzeit bei den unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigten (*Steigerung der Jahresarbeitszeit durch Abbau unfreiwilliger Teilzeit*).

[7] Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Gesamtbevölkerung.
[8] Eine Mitbetrachtung der 15- bis 19-Jährigen wird hier nicht vorgenommen, da diese, wenn sie bereits am deutschen Arbeitsmarkt aktiv sind, sich in der Regel in der schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden und noch keinen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht haben.
[9] Als ‚Erwerbspersonenpotenzial' bezeichnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve. Davon sehen wir hier ab. Das tatsächliche Potenzial an Arbeitskräften auf Basis der Erwerbsquoten dürfte außerdem eher überschätzt werden. So sind Personen der Stillen Reserve z.B. bereits in Weiterbildungsmaßnahmen eingespannt oder potenzielle Arbeitnehmer haben aktiv aufgehört, nach Arbeit zu suchen („Discouraged workers"). Weiterhin untergliedern einige Studien die Effekte nach Bildungsstand und Herkunft (z.B. EU und Nicht-EU Ausland).

2 Entwicklungen im deutschen Arbeitsmarkt

Aktuell ist die Lage am deutschen Arbeitsmarkt angespannt. Die zweite und dritte Welle der Corona-Pandemie, die sich seit Oktober 2020 hinziehen, wirken sich negativ auf den Arbeitsmarkt in Deutschland aus (Klös/Schäfer, 2021). Während Entlassungen bisher noch sektoral begrenzt geblieben sind, fallen die Neueinstellungen insgesamt deutlicher hinter die Vorjahreswerte zurück. Das wesentliche Instrument zur Krisenbekämpfung bleibt die Arbeitszeitverkürzung durch Kurzarbeit. Nach aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen im Jahr 2020 um 4,7 Prozent zurückgegangen und damit so stark eingebrochen wie noch nie seit der Wiedervereinigung (IAB, 2021a). Ein erneuter Anstieg der Kurzarbeit nach dem Rückgang im zweiten Halbjahr 2020 ist eingetreten (Link/Sauer, 2021). Nach Schätzungen des ifo-Instituts befanden sich im Januar 2021 rund 400.000 Personen mehr in Kurzarbeit als noch im Dezember 2020; insgesamt würden sich damit 2,6 Millionen Menschen oder 7,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit befinden. Somit ist der pandemiebedingte Rückgang der Arbeitskräftenachfrage bisher bei weitem noch nicht vollumfänglich in der Arbeitsmarktstatistik sichtbar geworden, kann aber nachhaltig zu negativen Beschäftigungseffekten und somit Einbußen bei der Wertschöpfung führen.

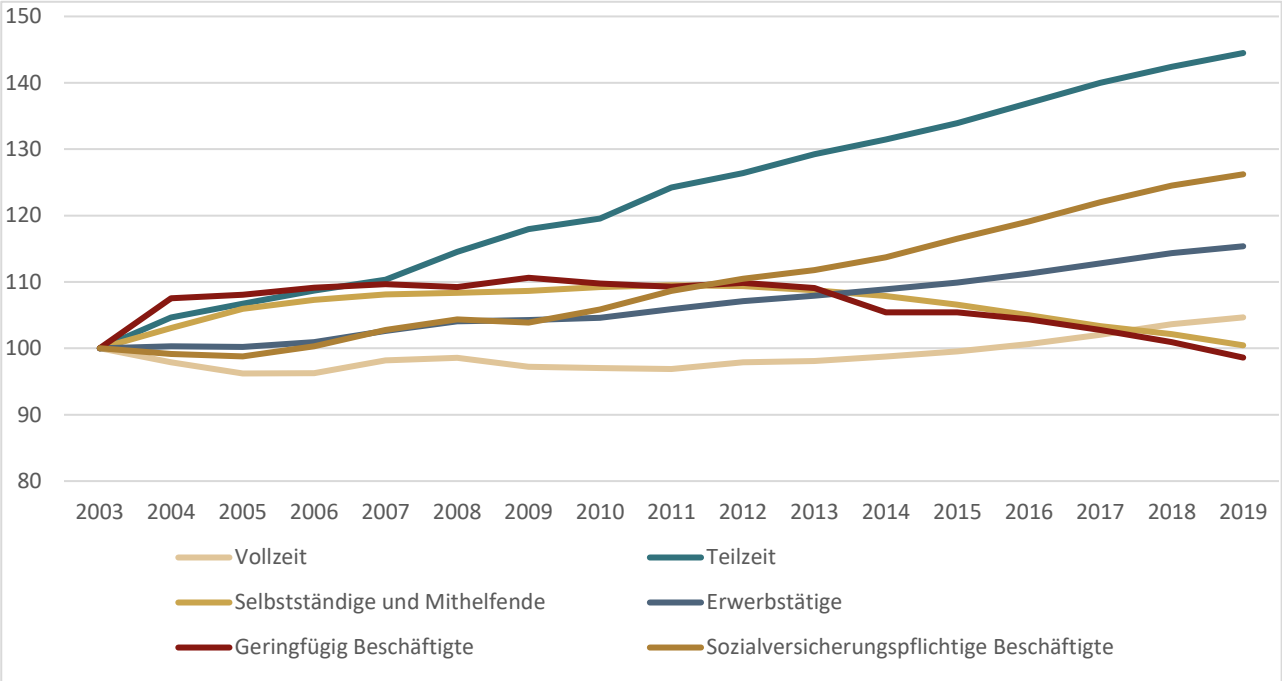
Dass die gegenwärtige, Pandemie-bedingte Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich mit früheren Konjunktureinbrüchen robust ist, hängt vor allem damit zusammen, dass die Ausgangslage durch den langenanhaltenden Beschäftigungsboom des vorangegangenen Jahrzehnts geprägt ist. Unabhängig davon, welche Indikatoren man sich anschaut, hat es besonders in der letzten Dekade viele positive Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt gegeben. Zudem lag der Anstieg der Verbraucherpreise im Regelfall unter demjenigen der Nominallöhne. Diese steigen zusätzlich aufgrund von Produktivitätssteigerungen an. Eine Ausnahme bilden hier lediglich die Jahre 1997, 2004 bis 2007 sowie im Jahr 2010 in der Folge der Finanzkrise (Statistisches Bundesamt, 2021a). Mitte der 2000er Jahre gab es eine Phase der Lohnmoderation. Besonders stark sind die Löhne dann aber nach 2010 im Zusammenhang mit dem positiven Trend der Beschäftigungsentwicklung gestiegen.

Ein Blick auf die Erwerbsstruktur in Deutschland zeigt eine besonders positive Entwicklung bei der Zunahme der Erwerbstätigkeit, die vor allem durch einen entsprechenden Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung zu erklären ist (Abbildung 2-1). Zwischen 2003 und 2019 hat die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit um etwa 44 Prozent zugenommen, während Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit um lediglich rund 5 Prozent gewachsen sind. Anders als bei den Männern, spielt die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen eine sehr große Rolle, und zwar in allen Altersgruppen (Wanger, 2020). Die Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt (inklusive Selbstständige und Mithelfende) ist um 15 Prozent angestiegen. Auch wenn die deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigten oft kritisch gesehen wird, zeigen der deutliche Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 26 Prozent als auch der simultane Rückgang der geringfügig (entlohnten)

Beschäftigten[10] ab 2010 um etwa 10 Prozent, dass es sich hier keineswegs um prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit einem erhöhten Armutsrisiko handelt. Gleichzeitig wird deutlich, dass es bei der Erhöhung des Arbeitsvolumens – trotz zunehmend ausgeschöpften Potenzials bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt – durch eine Verschiebung von Teilzeit auf Vollzeit noch Möglichkeiten einer weitergehenden Mobilisierung gibt.

Abbildung 2-1: Entwicklung der Erwerbsstruktur in Deutschland

Verschiedene Erwerbsverhältnisse, Index 2003=100



Quellen: IAB (2021b), Bundesagentur für Arbeit (2020).

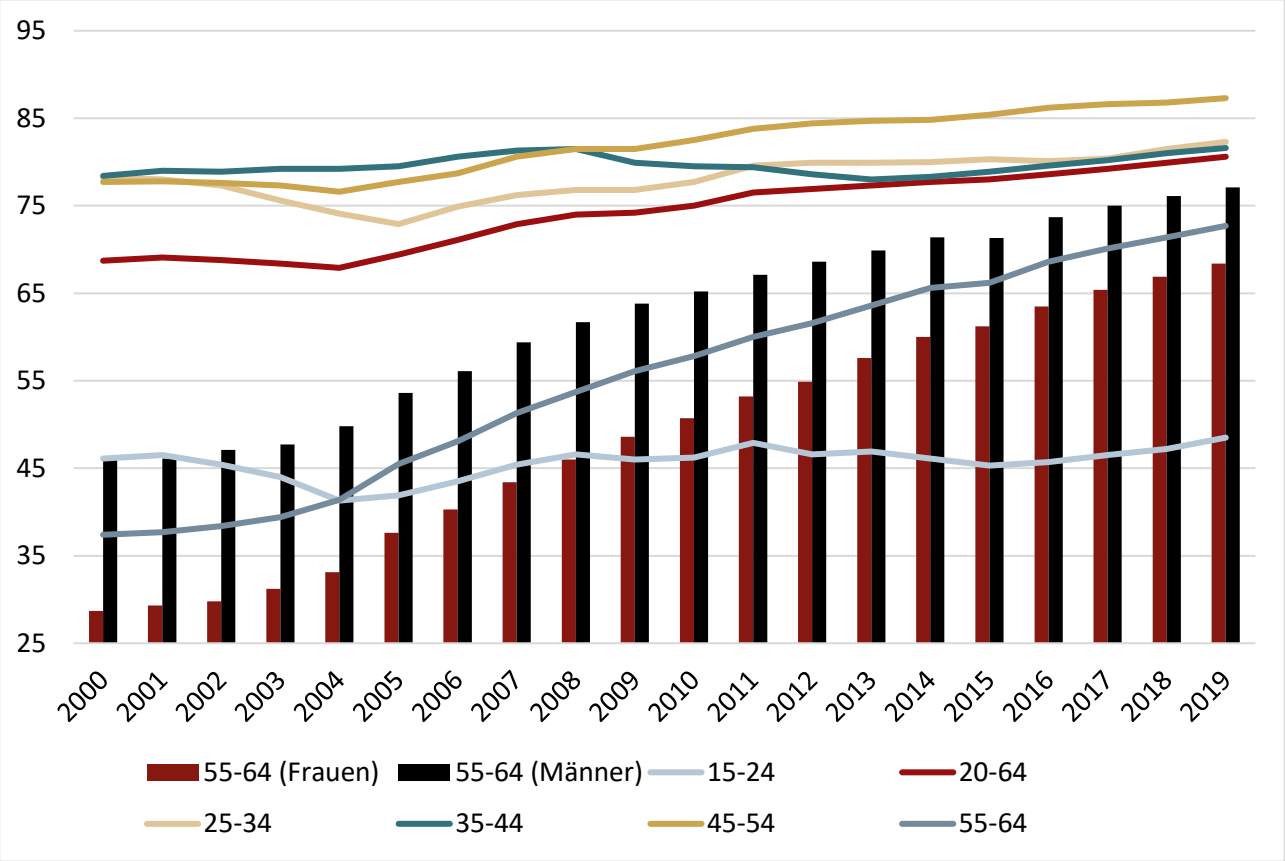
Positive Entwicklungen bei der Erwerbsintegration sind besonders anhand der Erwerbstätigenquote der Älteren (55 bis 64 Jahre) sichtbar. Diese ist von 2003 bis 2019 über 30 Prozentpunkte auf knapp 73 Prozent gestiegen (Abbildung 2-2). Das gilt sowohl für Männer als auch Frauen. Bei Frauen ist die Erwerbstätigenquote um 17 Prozentpunkte von etwa 51 Prozent im Jahr 2010 auf rund 68 Prozent im Jahr 2019 gestiegen, bei Männern um circa 12 Prozentpunkte von einem höheren Ausgangsniveau von 65 Prozent im Jahr 2010 auf 77 Prozent im Jahr 2019. Dies kann als Folge der „Rente mit 67“ gesehen werden, aber auch als Ausdruck der Tatsache, dass sich in der vergangenen Dekade der Fachkräftemangel immer deutlicher ausgeprägt hat, so dass die Frühverrentung auch aus Sicht der Unternehmen sich immer weniger als eine sinnvolle Strategie erwies. Schließlich hat sich auch das Bild des Alterns verändert (Sechste Altenberichtskommission, 2010). Mehr oder weniger gleich geblieben ist hingegen die Erwerbsbeteiligung der jüngeren Bevölkerung (15-24-jährige). Diese lag bereits bei 47 Prozent und am aktuellen Rand nur

[10] Als geringfügig Beschäftigte gelten Personen, die mindestens 1 Stunde pro Woche einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 450 Euro im Monat nicht überschreitet. Ohne Nebenjobs zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung.

etwa 1,5 Prozentpunkte höher. Hier machte sich unter anderem bemerkbar, dass ein wachsender Teil dieser Altersgruppe an einer akademischen Ausbildung teilnimmt, statt sofort nach der Schulausbildung in den Arbeitsmarkt zu gehen. Auch bei der Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe 20 bis 64 Jahre sind die Quoten zwischen 2005 und 2019 mit zwar abnehmender Geschwindigkeit aber auf über 80 Prozent angestiegen. Die höchste Erwerbstätigenquote haben mit etwa 87 Prozent die mittleren Arbeitsgruppen (45-54-jährigen).

Abbildung 2-2: Altersspezifische Erwerbstätigenquoten in Deutschland

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen, 2000-2019, Männer und Frauen (55-64)



Quelle: Eurostat (2021a).

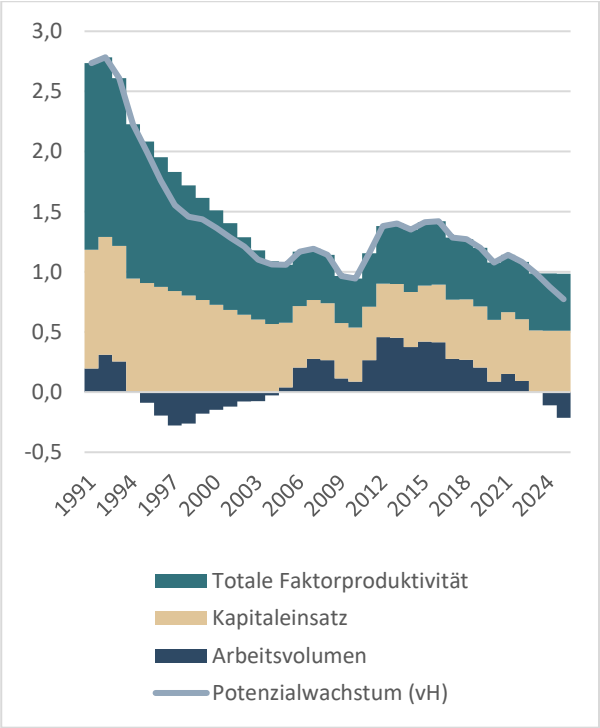
In seiner aktuellen Prognose zur mittelfristigen Bestimmung des Produktionspotenzials[11] in Deutschland sieht der Sachverständigenrat (SVR) das abnehmende Arbeitsvolumen (sowie das seit langem sinkende Produktivitätswachstum) als großes Problem (SVR, 2020). Zusammen mit einer tendenziell sinkenden Arbeitszeit je Erwerbstätigen sollte dies für ein abnehmendes Produktionspotenzial bis 2025 sorgen (Abbildung 2-3). Für die Jahre 2019 bis 2025 rechnet der SVR mit einem geringen Potenzialwachstum von durchschnittlich 1 Prozent und somit 0,3 Prozentpunkte geringer als im Vergleichszeitraum 1995 bis 2019. Der demografische Wandel führt zu negativen Effekten beim Arbeitsvolumen ab 2024. Eine fallende Tendenz beim Arbeitsvolumen ist bereits seit 2012 vorhanden. Dazu hat eine abnehmende Arbeitszeit je Erwerbstätigen sowie

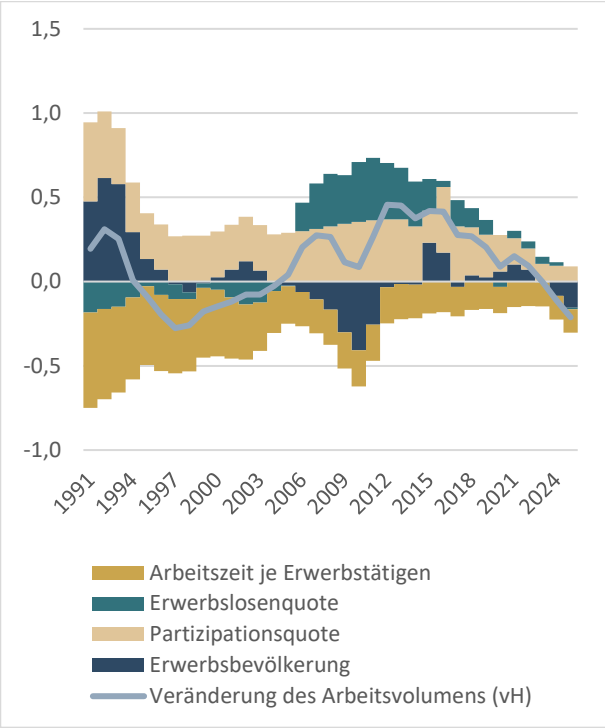
[11] Die sogenannte Mittelfristprojektion basiert auf dem Produktionsfunktionsverfahren und ist stark an der EU-Methode angelegt (Breuer und Elstner, 2020; Havik et al., 2014).

ein gedämpfter Anstieg der Partizipationsquote beigetragen. Der SVR rechnet damit, dass ab 2023 auch die Erwerbsbevölkerung sinken wird.

Abbildung 2-3: Komponenten des Produktionspotenzials (linke Abbildung) **und Arbeitsvolumens** (rechte Abbildung)

Wachstumsbeiträge in Prozentpunkten





Quelle: SVR (2020)

3 Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit im europäischen Ländervergleich

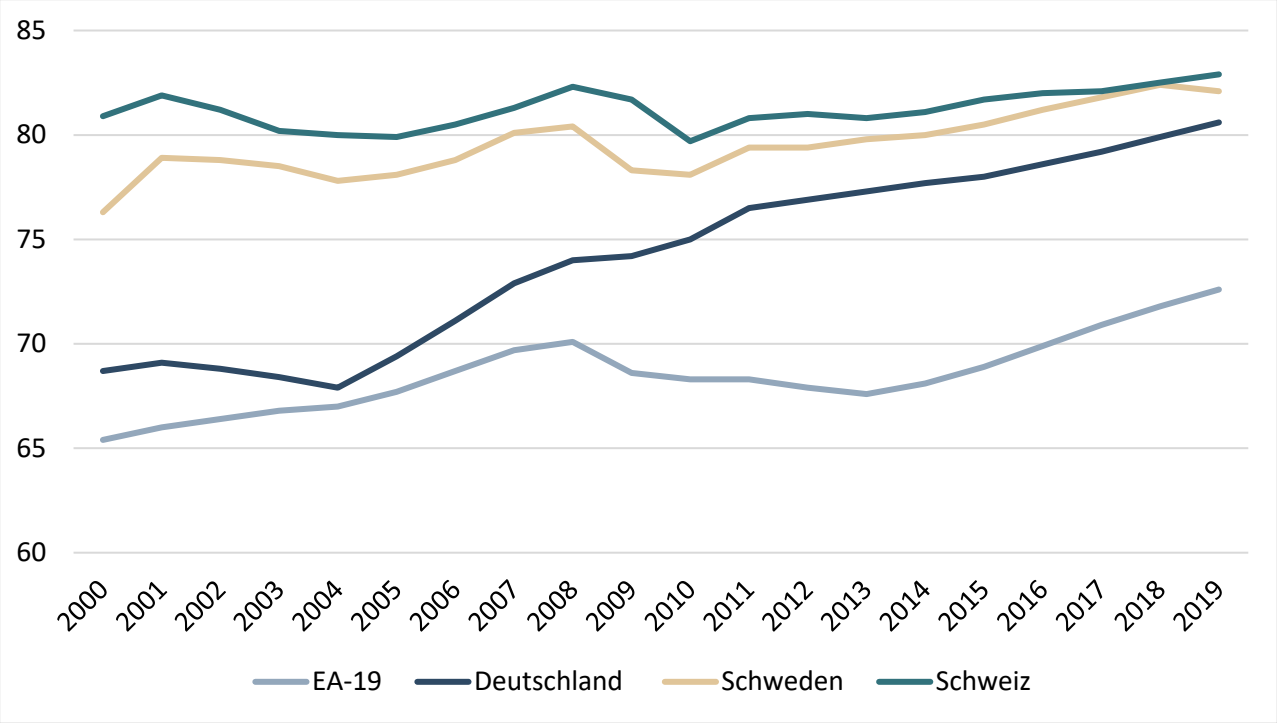
Um einen konsistenten Ländervergleich zwischen den drei ausgewählten europäischen Referenzländern sicher zu stellen, verwenden wir als Hauptquelle die vierteljährlich und jährlich generierten Daten von Eurostat. Der Labour Force Survey (LFS) ist eine Arbeitskräfteerhebung (AKE) auf Mikrobasis in den Mitgliedsstaaten der EU sowie Island, Norwegen, Schweiz und dem Vereinigten Königreich und erstreckt sich insgesamt auf die Jahre ab 1983[12] (Europäische Kommission, 2020). Die AKE wird europaweit von den nationalen statistischen Ämtern durch geführt und zentral von Eurostat harmonisiert und verarbeitet. Sie deckt alle Wirtschaftszweige ab und umfasste im Jahr 2018 etwa 1,5 Millionen Personen. Die Definitionen von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit folgen den Konventionen der International Labour Organisation (ILO). Für Deutschland ist die Erhebung in den Mikrozensus (MZ) integriert.

[12] Es handelt sich um eine umfassende Haushaltsstichprobenerhebung, die Ergebnisse zu der Beteiligung von Personen ab 15 Jahren am Arbeitsmarkt für wissenschaftliche Zwecke bereitstellt. Nicht enthalten sind Wehrdienst- oder Zivildienstleistende.

3.1 Erwerbstätigkeit im Ländervergleich

Abbildung 3-1: Erwerbstätigenquote im Ländervergleich

Erwerbstätige als Anteil an erwerbsfähigen Personen (20-64 Jahre), 2000-2019



Quelle: Eurostat 2021

Abbildung 3-1 zeigt die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen im Ländervergleich zwischen 2000 und 2019. Deutschland konnte seit den Hartz-Reformen im Jahre 2003/2004 die Erwerbstätigenquote kontinuierlich bis Anfang 2020 steigern. Im Schnitt ist diese zwischen 2009 und 2019 um jährlich 0,8 Prozent angestiegen; entspricht 0,64 Prozentpunkten p.a. Nicht zu vergessen ist, dass die Erwerbstätigenquote vor den Hartz-Reformen, zwischen dem Jahr 2000 und 2004 im Schnitt noch deutlich niedriger, nämlich bei unter 70 Prozent lag. Der deutsche Arbeitsmarkt konnte also eine besonders dynamische Entwicklung seit 2004 verzeichnen und hat sich von der Entwicklung im Euroraum abgekoppelt. Der Schnitt im Euroraum liegt mit rund 73 Prozent deutlich unter dem deutschen Niveau im Jahr 2019.

Die Schweiz und Schweden können hingegen höhere Niveaus aufweisen als Deutschland, und das konsistent seit dem Jahr 2000. In Schweden lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2019 bei etwa 82 Prozent, aber nach einem leichten Abflachen seit 2018, und in der Schweiz bei 83 Prozent mit anhaltend steigender Tendenz. Beide Volkswirtschaften werden in Deutschland nicht selten als ein positives Beispiel für ein erfolgreiches, im Kern nicht unähnliches Wirtschafts- und Sozialmodell gewürdigt, d.h. mit hoher Erwerbsintegration und sozialstaatlicher Ausgleichswirkung. Für die Schweiz gilt zudem, dass die industrieorientierte Wirtschaftsstruktur der deutschen ähnlich ist. So bieten sich beide Länder als mögliche Referenzen für die Frage an, wie weit die Erwerbsintegration hierzulande noch gestärkt werden kann.

In absoluten Zahlen ausgedrückt sind in der Schweiz im Jahr 2019 etwa 758.000 Personen mehr in Beschäftigung als noch 2000 (im Durchschnitt um 1 Prozent pro Jahr gewachsen); insgesamt zählt die Schweiz etwa 4,32 Millionen Erwerbstätige im Jahr 2019. In Schweden hat sich die Anzahl der Erwerbstätigen von 3,96 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2000 um 832.000 Personen auf knapp 4,8 Millionen erhöht (entspricht einer Wachstumsrate von 1,02 Prozent pro Jahr). In Deutschland steht ein beachtlicher Anstieg von 5,33 Millionen Menschen, die 2019 einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (0,77 Prozent Wachstum pro Jahr); insgesamt waren in diesem Jahr hierzulande knapp 40 Millionen Personen erwerbstätig[13]. Dabei ist zu beachten, dass aufgrund der hohen Zuwanderung in jüngerer Vergangenheit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20-64-jährige) in Deutschland seit 2010 um etwa 2,5 Prozent zugenommen hat.

3.2 Teilzeitarbeit im Ländervergleich

Abbildung 3-2 zeigt die Teilzeitarbeitsquoten im Ländervergleich zwischen 2000 und 2019[14]. Dabei liegt Deutschland mit 27 Prozent deutlich über dem Euroraum und Schweden, wo die Teilzeitbeschäftigung nur 20 Prozent an der gesamten Beschäftigung ausmacht. Während in Schweden die Teilzeitarbeitsquote seit 2000 abgesehen von einer leichten Schwankung auf den gesamten Zeitraum stabil geblieben ist, ist sie in der Schweiz um etwa 10 Prozentpunkte und in Deutschland um 7 Prozentpunkte von 20 auf 27 Prozent gestiegen. In der Schweiz liegt die Teilzeitarbeitsquote bei etwa 39 Prozent im Jahr 2019 und weist damit ein deutlich höheres Niveau auf als der Euroraum insgesamt und die beiden Vergleichsländer.

Auch bei einer schon hohen Erwerbstätigenquote, wie in den drei betrachteten Ländern der Fall, können selbst innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen noch weitere Potenziale vorhanden sein. Interessant ist dabei die Betrachtung der *unfreiwilligen Teilzeit*, die auch als Arbeitsmarktindikator im Datensatz der Europäischen Kommission erhoben wird. Dieser umfasst die Anzahl der Personen, die im Betrachtungszeitraum zwar für eine Vollzeitstelle verfügbar waren, diese aber nicht finden konnten. Das Arbeitsangebot war mithin zeitlich durch die Arbeitsnachfrage limitiert und erfasst in dem Umfang ein ungenutztes Arbeitsvolumenpotenzial.

Es zeigen sich bei der *unfreiwilligen Teilzeit* deutliche Niveauunterschiede im Ländervergleich (Abbildung 3-3). Während in der Schweiz diese zuletzt zwar auf 8,5 Prozent gestiegen ist, lag sie im Schnitt aber deutlich unter der des Euroraumes, die 2014 ihren Höchststand mit 32,4 Prozent erreicht hatte. Auch in Schweden lag dieser Anteil stets über 20 Prozent und im Jahr 2019 bei 23,3 Prozent. In Deutschland war bis in die späten 2000er Jahre ein deutlicher Anstieg von etwa 13 Prozent im Jahr 2002 bis auf 23,4 Prozent im Jahr der globalen Finanzkrise zu verzeichnen, der sich danach aber kontinuierlich fast bis auf das Schweizer Niveau wieder korrigierte, so dass im Jahr 2019 der Anteil unfreiwilliger Teilzeit bei 9,4 Prozent lag. Offenbar hat die seit 2010

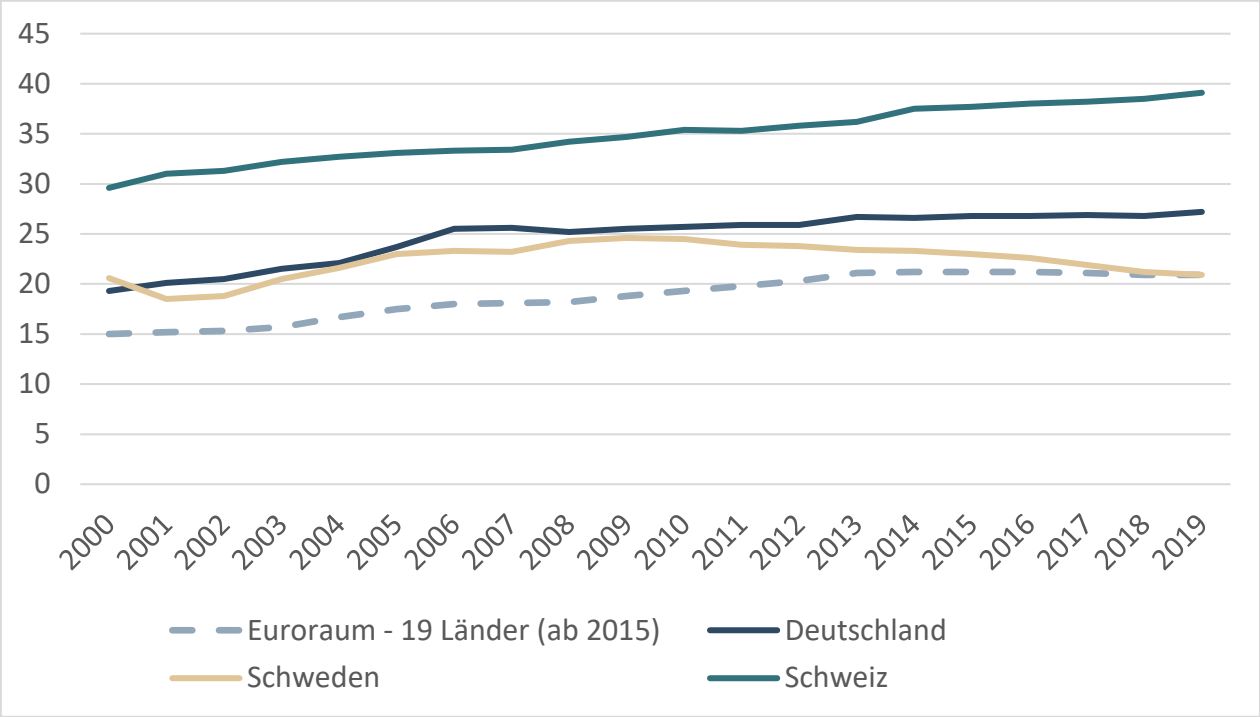
[13] Zum Vergleich: Der MZ zählt für Deutschland im Jahr 2019 41 Millionen Erwerbstätige. Der Unterschied ergibt sich aus der eingegrenzten Altersdefinition der 20 bis 64-jährgien, die wir hier anwenden. Der MZ bezieht sich auf Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahren.

[14] Es sei einschränkend erwähnt, dass die Unterteilung der Beschäftigungsverhältnisse in Voll- und Teilzeit aufgrund der eigenen Angabe bzw. Selbsteinschätzung der Befragten in der Europäischen AKE vorgenommen wird. Bei Schweden wird ein Schwellenwert bei Selbstständigen angenommen. Im Vergleich liegt die Teilzeitquote für Deutschland im Niveau bei der IAB Arbeitsmarktstatistik deutlich darüber (38,5 Prozent in 2019).

verbesserte Arbeitsmarktlage dazu geführt, Zeitdiskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage abzubauen.

Abbildung 3-2: Teilzeitarbeitsquoten im Ländervergleich

Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung (20-64 Jahre), 2000-2019



Quelle: Eurostat (2020a).

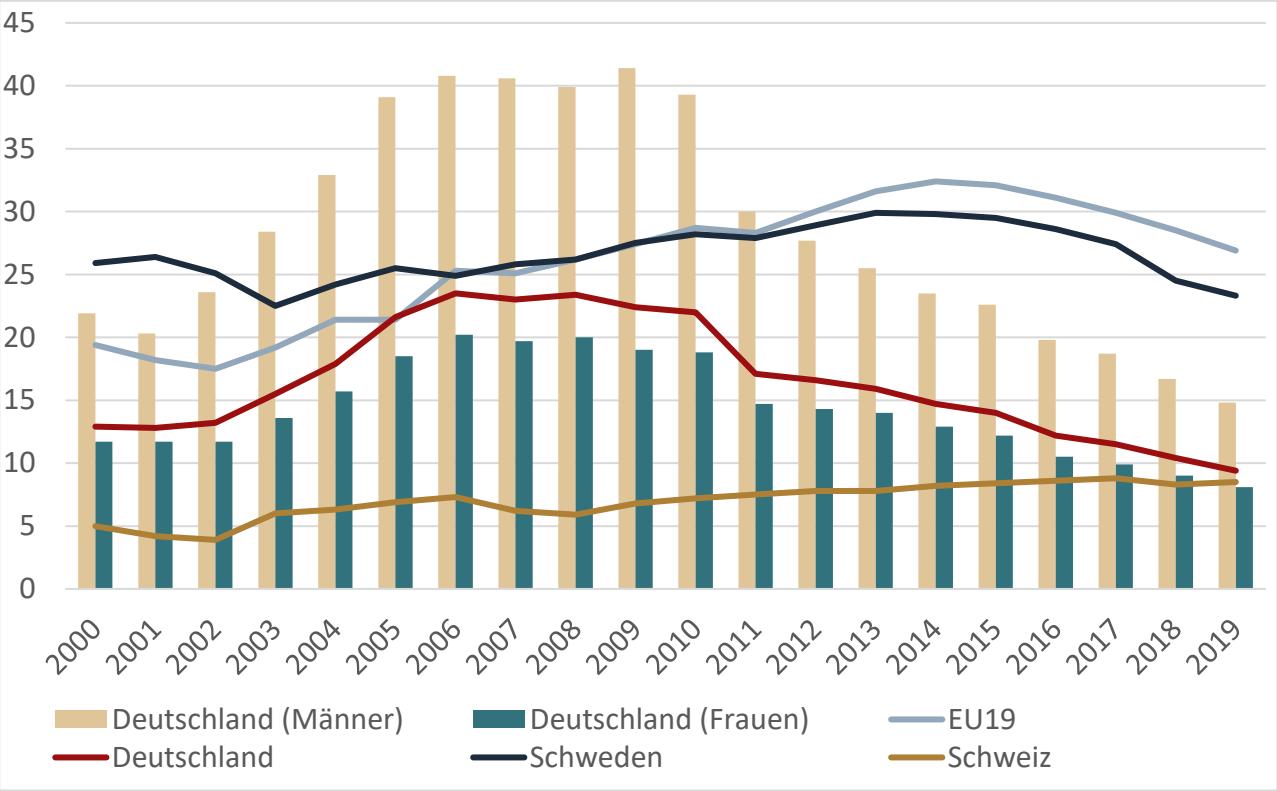
Interessant ist die Aufteilung in weibliche und männliche unfreiwillige Teilzeitarbeit, wie sie für Deutschland dargestellt ist. Danach liegt bei Männern die Quote derjenigen, die bereit wären eine höhere Stundenzahl zu arbeiten, aber im Betrachtungszeitraum keine adäquate Stelle gefunden haben, deutlich über der bei den Frauen. Besonders in den Jahren 2005 bis 2010 lag diese Differenz bei stellenweise 20 Prozentpunkten. Im Jahr 2019 waren etwa 15 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer unfreiwillig in Teilzeit, während es bei den Frauen nur 8,5 Prozent waren. Hierbei unberücksichtigt bleibt unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen wie eine fehlende Kinderbetreuungsinfrastruktur, persönliche oder familiäre Verpflichtungen oder ein Studium; in diesen Fällen lag die Ursache nicht bei einer inadäquaten Arbeitsnachfrage.

Ein differenzierter Blick ist auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in *Vollzeit und Teilzeit bei Frauen und Männern* geboten. Für Deutschland wurde diese Thematik aufgrund der niedrigeren Erwerbsbeteiligung von Frauen verstärkt durch arbeitsmarktpolitische Untersuchungen fokussiert. Wanger (2020) zeigt zum Beispiel, dass hierzulande zwischen 1991 und 2019 die Differenz bei Erwerbstätigenquoten (im Alter von 15 bis 64 Jahren) zwischen Männern und Frauen von 21,4 Prozent deutlich auf 7,7 Prozent reduziert werden konnte. Hinter dieser gesamtdeutschen Entwicklung verbergen sich unterschiedliche Pfade in den alten und den neuen Bundesländern. Vorwiegend durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland (traditionell

lag die Quote in Ostdeutschland bei Frauen deutlich höher) hat sich die ursprüngliche Schere bei der Frauenerwerbsbeteiligung zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland verringert.

Abbildung 3-3: Unfreiwillige Teilzeit im Ländervergleich

als Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung, 2000-2019, Deutschland (Gesamt, Frauen, Männer)



Quelle: Eurostat (2020b).

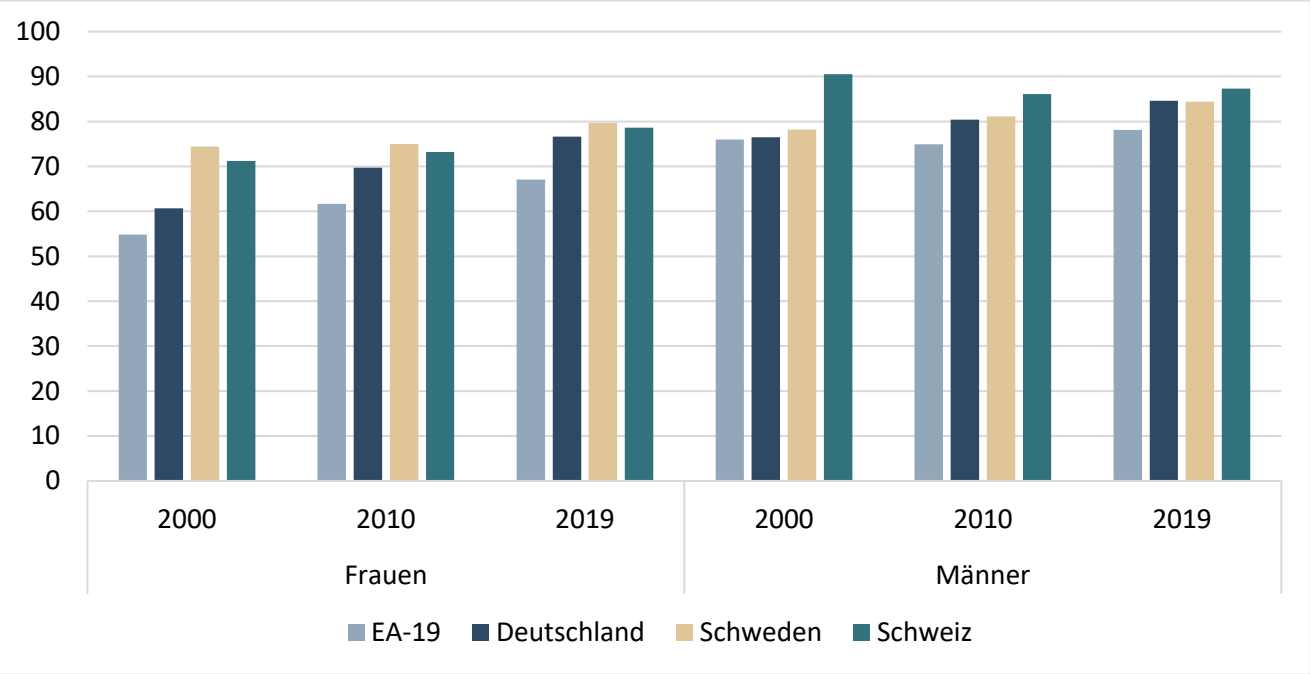
Dabei nimmt die Quote der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen noch einmal deutlich zu, sobald man Mütter mit Kindern betrachtet. Wiederkehrend werden folglich Maßnahmen zur besseren Kinderbetreuung empfohlen, um eine weitergehende aktive Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch die Erwerbstätigenquote von Ausländerinnen ist oft deutlich niedriger, weil hier zum Teil aufgrund traditioneller Rollenverteilung und Sprachhemmnissen Frauen eher vom Arbeitsmarkt ferngehalten werden (Fuchs/Weber, 2018). Eine gestiegene Bildungsbeteiligung, ein neues Rollenverständnis sowie ein wachsender Dienstleistungssektor haben insgesamt zu einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung bei Frauen beigetragen (Wanger, 2020).

Bei den *Erwerbstätigenquoten* im Ländervergleich zeigen sich aber nach wie vor deutliche Niveauunterschiede zwischen Frauen und Männern (Abbildung 3-4). Während in der Schweiz konstant eine Erwerbsbeteiligung bei den Männern von über 86 Prozent zwischen 2000 und 2019 zu erkennen ist, lag sie im Euroraum deutlich darunter – mit der höchsten Erwerbstätigenquote von etwa 78 Prozent im Jahr 2019. Deutschland konnte hingen seinen niedrigen Ausgangswert von rund 77 Prozent auf fast 85 Prozent im Jahr 2019 erhöhen. Auch in Schweden lag die Erwerbstätigenquote bei den Männern bei 84,4 Prozent im Jahr 2019. Bei den Frauen sehen wir im Schnitt niedrigere Erwerbstätigenquoten zwischen 2000 und 2019 als bei Männern. In

Deutschland hat sich diese deutlich gesteigert von knapp 60 Prozent auf fast 77 Prozent, sie liegt damit aber immer noch 8 Prozentpunkte unter der männlichen Erwerbstätigenquote im Jahr 2019. In Schweden konnte die Erwerbsbeteiligung von Frauen um etwa 5 Prozentpunkte zwischen 2010 und 2019 gesteigert werden. Ähnlich war der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz. In Deutschland hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen jedoch weit überdurchschnittlich zugenommen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland hat im internationalen Vergleich damit stark aufgeholt. Lag das Land im Jahr 1998 mit 58,6 Prozent unter den 20- bis 64-jährigen noch im europäischen Mittelfeld, erreichte es im Jahr 2019 einen Spitzenwert unter den EU-Ländern (Geis-Thöne, 2019).

Abbildung 3-4: Erwerbstätigenquoten im Ländervergleich nach Geschlecht

Erwerbstätige als Anteil an erwerbsfähigen Personen (20-64 Jahre), 2000-2019



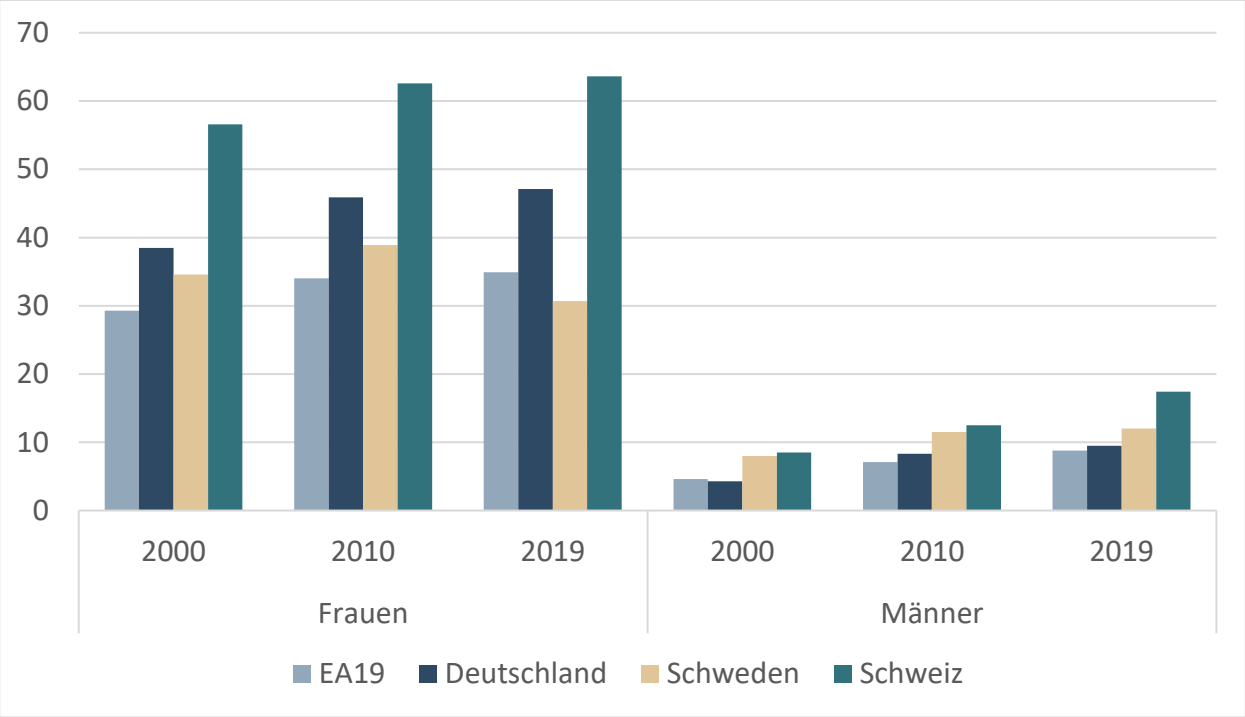
Quelle: Eurostat (2021a).

Die Entwicklung der *Teilzeitarbeitsquoten bei Frauen und Männern* ist in Abbildung 3-5 dargestellt. Die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen hat seit der Finanzkrise in Schweden deutlich abgenommen. Während die Teilzeitarbeit von Frauen zwischen 2000 und 2010 noch von 35 Prozent auf fast 39 Prozent angestiegen ist, fiel die Quote danach deutlich unter den Ausgangswert aus dem Jahr 2000 zurück und liegt aktuell bei 30,7 Prozent. In der Schweiz ist die Teilzeitbeschäftigung kontinuierlich angestiegen und liegt hier auf dem mit Abstand höchsten Niveau von 64 Prozent. Äquivalent liegt die Vollzeitbeschäftigung unter Frauen in der Schweiz bei gerade mal 36 Prozent. Deutschland hat hier den stärksten Zuwachs zu verzeichnen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Teilzeitbeschäftigung hat zwischen 2000 und 2019 um über 22 Prozent zugenommen. Bei den Männern liegen die Quoten deutlich niedriger. Wenn auch hier sich die Quoten z.B. in Deutschland mehr als verdoppelt haben (von 4,3 Prozent im Jahr 2010 auf 9,5 Prozent im Jahr 2019), besteht nach wie vor ein Abstand von mehr als 37 Prozentpunkten bei Männern und Frauen was die Teilzeitarbeit betrifft. Auch die Teilzeitbeschäftigung in der Schweiz ist

signifikant von 8,5 Prozent auf 17,4 Prozent im beobachteten Zeitraum angestiegen, liegt allerdings deutlich unter der Teilzeitquote bei Frauen. Kurzum: Bei den Erwerbstätigenquoten der Frauen spielt die Teilzeitbeschäftigung durchweg eine größere Rolle als bei den Männern. Somit konnte die Erwerbsbeteiligung der Frauen zwar deutlich gesteigert werden, die Arbeitsvolumen bleiben aber deutlich unter denen der Männer im Vergleich.

Abbildung 3-5: Teilzeitbeschäftigung im Ländervergleich

Anteil der Teilzeitbeschäftigten, 2000-2019, Frauen und Männer (20-64 Jahre)



Quelle: Eurostat (2020c).

Gliedert man die Zahlen für Deutschland noch weiter auf, verbirgt sich hinter der signifikanten Zunahme bei der Teilzeitbeschäftigung der Frauen durchaus eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. So ist die sozialversicherungspflichtige Teilzeitquote, also der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung an der Beschäftigung insgesamt, bei den Frauen in Deutschland von 24 Prozent im Jahr 2000 auf 41 Prozent im Jahr 2019 gestiegen (Wanger, 2020). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Beschäftigung insgesamt ist dagegen bei den Frauen auf 16 Prozent gesunken. Beides spricht dafür, dass sich die Qualität der Erwerbstätigkeit von Frauen erhöht hat.

3.3 Arbeitszeiten und Arbeitsvolumen im Ländervergleich

In internationalen Vergleichen werden in der Regel die durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden pro Kopf angegeben. Im Jahr 2019 lagen diese nach OECD bei 1,386 für Deutschland, bei 1,452 für Schweden und noch höher in der Schweiz mit 1,557 Jahresarbeitsstunden je Erwerbstätigen (OECD, 2021). Auch wenn es Bestrebungen zur Harmonisierung der nationalen Erhebungen gibt, leiden Ländervergleiche aber nach wie vor unter der Verwendung multipler Datenquellen und

unterschiedlichen nationalen Erhebungsansätzen. Wie die OECD selbst betont: „*The data are intended for comparisons of trends over time; they are unsuitable for comparisons of the level of average annual hours of work for a given year, because of differences in their sources and method of calculation*."[15]

Um international besser vergleichbare Datensätze zu verwenden, empfiehlt die OECD den Rückgriff auf nationale Arbeitsmarkterhebungen wie den Mikrozensus für Deutschland oder den LFS für Europa[16]. Allerdings haben diese Ihre eigenen Herausforderungen. So gibt der LFS zwar durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit (Vollzeit und Teilzeit) an, aggregiert diese Daten aber nicht aufs Jahr. Somit gibt es dort keine verfügbaren Daten zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen. Vorteilhaft ist, dass der LFS einen einheitlichen Fragekatalog für alle Länder verwendet und die Datenerhebungen somit vergleichbar werden.

Eine Studie (Bick et al. 2019) versucht potenzielle Quellen von Verzerrungen im Ländervergleich mit einem neuen Harmonisierungsverfahren zu beheben. Diese Studie berechnet und aggregiert die Jahresarbeitsstunden pro erwerbstätige Person von 1983 bis 2015 für 18 europäische Länder und die USA. Anstatt die Jahresarbeitsstunden einfach zu berechnen, indem die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden über 52 Arbeitswochen pro Jahr summiert werden, korrigieren die Autoren für zwei wesentliche Faktoren: Saisonalität der Erhebungen sowie unterschiedliche Urlaubsansprüche im Jahr[17]. Eine reine Aggregierung über 52 Wochen würde sonst die Jahresarbeitsstunden deutlich überschätzen. Wir verwenden diese Daten hier anstelle der von der OECD verfügbaren Daten zum Arbeitsvolumen pro Kopf im Ländervergleich, um möglichst konsistent mit der bisherigen Analyse zu bleiben und für die dargestellten möglichen Verzerrungen anzupassen[18].

Im Ländervergleich gibt es deutliche Unterschiede bei den durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden (Abbildung 3-6). Während in der Schweiz und Deutschland seit 1999 ein fallender Trend erkennbar ist, hat sich das Arbeitsvolumen je Erwerbstätigen in Schweden kaum verändert. Am deutlichsten sind die Arbeitsstunden in Deutschland gefallen von rund 1634 im Jahr 1999 bis auf 1472 Stunden am aktuellen Rand. In der Schweiz sind die Arbeitsstunden je Erwerbstätigen auch gefallen, aber von einem deutlich höheren Ausgangniveau von 1706 Jahresarbeitsstunden im Jahr 1999 auf aktuell 1635. Allen gemeinsam ist ein fallender Trend zwischen 2000 bis zur Finanzkrise, wobei sich danach die Entwicklungen in Schweden und Deutschland gabeln. Das

[15] https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm.

[16] http://www.oecd.org/els/emp/basicstatisticalconceptsemploymentunemploymentandactivityinlabourforcesurveys.htm.

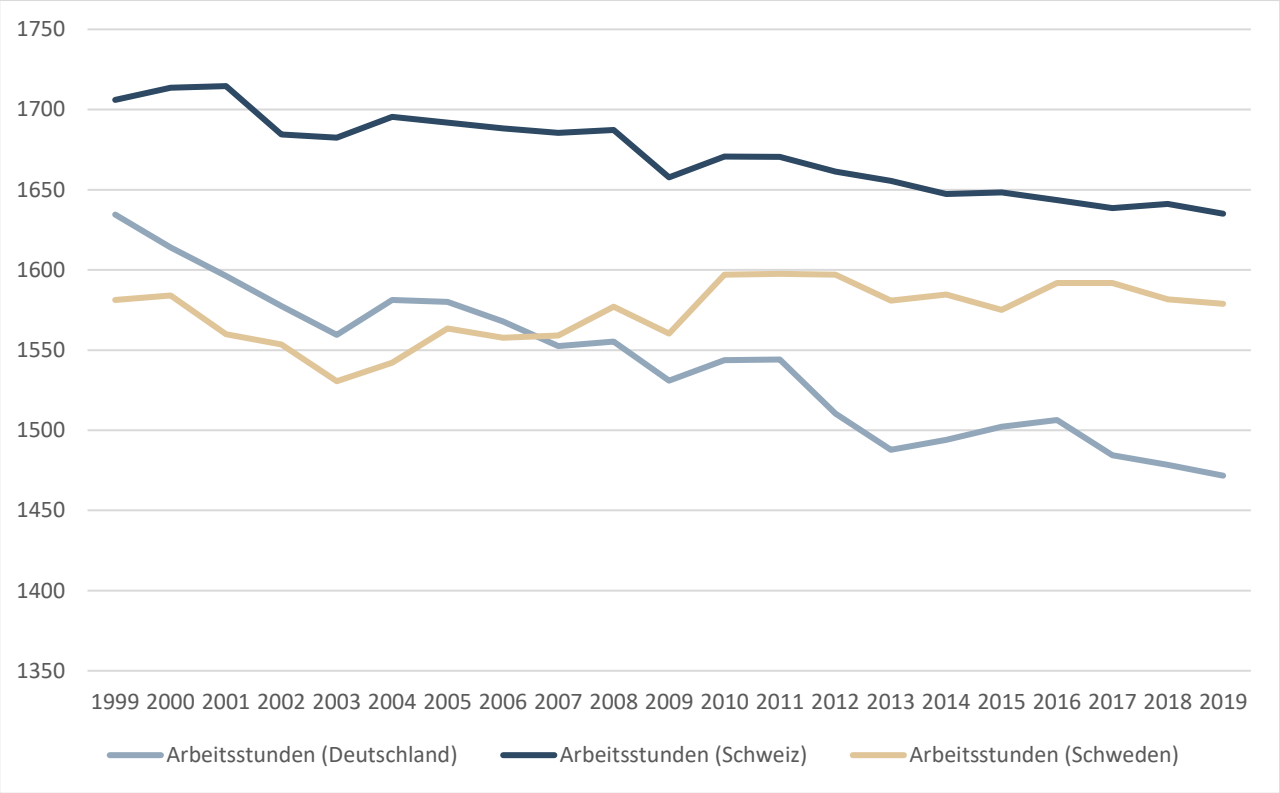
[17] Tatsächlich werden im LFS 3,4 Wochen Urlaub pro Jahr im Schnitt angegeben, wobei ‚Jahresurlaub' die Summe aus öffentlichen Feiertagen und betrieblich vereinbarten Jahresurlaub ist. Öffentliche Feiertage allein ergeben im Regelfall 2 Wochen pro Jahr. Somit kann davon ausgegangen werden, dass diese selbstberichteten Angaben den tatsächlichen Jahresurlaub deutlich unterschätzen. Die Autoren finden anhand externer Quellen eine durchschnittliche Urlaubszeit im Jahr von etwa 7 Wochen. Deutschland ist in Europa der größte Ausreißer mit einer Differenz zwischen den angegebenen und tatsächlichen Werten von knapp 5 Wochen.

[18] Die Autoren haben die Daten für uns bis 2019 zu den drei in Abbildung 3-6 dargestellten Ländern aktualisiert. Die Altersdefinition bei Bick et al. (2019) beinhaltet allerdings 15- bis 64-jährige und weicht somit hier von unserer bisher verwendeten Altersgruppe (20- bis 64-jährige) leicht ab.

Schweizer Niveau bei den durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden ist durchweg deutlich höher als in Schweden und nochmal größer verglichen mit Deutschland. Relativ gesehen liegt das Schweizer Niveau im Jahr 2019 etwa 11 Prozent über dem deutschen Niveau, das schwedische Niveau gut 7 Prozent.

Abbildung 3-6: Jahresarbeitsstunden im Ländervergleich

Jährliche durchschnittliche Arbeitsstunden je Erwerbstätigen (15-64 Jahre)



Quelle: Bick et al. (2019)

Diese Unterschiede bei den Ländern erklären sich hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitswochen im Jahr sowie der gearbeiteten Stunden im Durchschnitt pro Woche je Erwerbstätigen. Multipliziert man beide Größen miteinander, ergibt sich das Arbeitsvolumen pro Jahr.

Die Arbeitswochen in allen drei Ländern liegen am aktuellen Rand in der Bandbreite zwischen 43,3 (Deutschland) und 45,3 (Schweiz) pro Jahr. Die durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden im Jahr 2019 lagen in Deutschland bei rund 34 Stunden, in Schweden bei rund 35 Stunden und nur marginal höher in der Schweiz mit 36 Stunden. Diese Zahlen sind wiederrum abhängig von den entsprechend geleisteten Stundenzahlen in Vollzeit und Teilzeit. So lagen zum Beispiel in der Schweiz im Jahr 2019 die durchschnittlich geleisteten Wochenarbeitsstunden bei männlichen Erwerbstätigen in Vollzeit bei 43,3 Stunden und somit deutlich über den 40,2 Stunden in Deutschland und 39,5 Stunden in Schweden.

Somit wird deutlich, dass der Unterschied bei den Jahresarbeitsstunden teilweise auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Konventionen bei Urlaubs- und Feiertagen zurückgeführt

werden kann.[19] Die Anzahl der öffentlichen Feiertage lag im Jahr 2019 in Deutschland bei 12, in Schweden bei 11 und in der Schweiz bei etwa 8 Tagen. Bei den jährlich vereinbarten Urlaubstagen (bei einer Vollzeitstelle) werden die Unterschiede noch sichtbarer. Diese betrugen in Deutschland 31 Tage im Jahr 2019, in Schweden und in der Schweiz lediglich 25 Tage pro Jahr. Bei der Berechnung des Jahresarbeitsvolumens pro Kopf fallen die bereits in Kapitel 3.1 dargestellten Unterschiede zu den Erwerbstätigenquoten auch ins Gewicht. Das erklärt zum Beispiel einen Teil des deutlich höheren Arbeitsvolumens in der Schweiz im Vergleich zu Deutschland[20].

Die im Schnitt fallenden Jahresarbeitsstunden spiegeln augenscheinlich einen längerfristigen Trend wider. Für Deutschland findet eine Studie (Blömer et al., 2021), dass seit 1985 die tatsächliche Arbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten durchweg oberhalb der gewünschten Arbeitszeit liegt. Während in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer gerne im Schnitt rund 6 Stunden weniger arbeiten würden, besteht in Teilzeit nahezu keine Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Somit zeichnet sich generell eine Tendenz unter den Beschäftigten ab, die eine Verringerung der durchschnittlichen Jahresarbeitsstunden erkennen lässt.[21] In diesem Kontext müssen aber immer auch die Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen in Vollzeit und Teilzeit betrachtet werden. So sagt ein sinkendes Arbeitsvolumen je Erwerbstätigen allein noch nichts über den tatsächlichen Ausschöpfungsgrad des Arbeitsvolumens aus. Wie wir in Abbildung 2-1 gesehen haben, gab es in Deutschland eine deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung in Teilzeitbeschäftigung. Somit ist im Umkehrschluss (vereinfacht gesagt) die Beschäftigung einerseits insgesamt angestiegen, anderseits ist die Arbeitszeit pro Kopf aber gesunken. Die Struktur des betrachteten Arbeitsmarkts spielt hier also eine entscheidende Rolle.

Diese augenscheinliche ‚Überbeschäftigung' und unser Ansatz, das Arbeitskräftepotenzial über die Arbeitszeiten zu ermitteln, stehen sich auf den ersten Blick diametral gegenüber. Allerdings arbeiten erwerbstätige Männer im Schnitt 41 Stunden pro Woche und somit 9 Stunden mehr als Frauen (Blömer et al., 2021). Es gibt gerade bei Letzteren noch einen hohen Anteil an Erwerbstätigen, die gerne mehr arbeiten würden, was ein Potenzial für die Angleichung von Arbeitszeiten offenbart. Gleichzeitig bestehen statistische Überzeichnungen der Erwerbstätigkeit als auch zeitliche- und Bildungsdiskrepanzen am Arbeitsmarkt. Es herrschen also sowohl Unterbeschäftigung aber auch Überbeschäftigung im deutschen Arbeitsmarkt.

[19] Daten für Deutschland beruhen auf der IAB Arbeitszeitrechnung (AZR). Für die Schweiz und Schweden sind wir der Methode von Bick et al. (2019) gefolgt und haben die dort in der Online-Appendix 2.1 aufgeführten Quellen verwendet.

[20] Die Erwerbstätigenquoten sind bei Bick et al. (2019) leicht unterschiedlich aufgrund der abweichenden Altersdefinition (15 bis 64 Jahre). In 2019 lag diese in Deutschland und Schweden bei 77 Prozent und in der Schweiz bei 80 Prozent. Somit bleibt die Differenz von 3 Prozentpunkten in der von uns verwendeten Daten der Eurostat aber fast identisch.

[21] Weber und Zimmert (2018) finden allerdings keine generelle Verschiebung der Präferenzen weg von Arbeitszeit hin zu mehr Freizeit wie es oft in öffentlichen Diskussionen postuliert wird. Vielmehr sind gerade jüngere Arbeitnehmer oft in Unterbeschäftigung sowie Personen mit geringem Bildungsstand. Weiterhin verzerrte der steigende Anteil der Minijobber bis 2003 das Bild als auch eine höhere Studienneigung (und nicht geringere Arbeitszeitwünsche) bei den weiblichen Minijobbern.

4 Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland

Um das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftepotenzial in Deutschland mit Blick auf ein mögliches Herauswachsen aus der pandemiebedingt erhöhten Schuldenquote analysieren zu können, reicht der Blick auf die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen nicht aus. Vielmehr ist eine Berechnung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens als Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit je Erwerbstätigen erforderlich.

Tabelle 4-1 stellt eine konzeptionelle Aufsplittung der einzelnen Bestimmungsfaktoren des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens in einer Volkswirtschaft dar. Dabei verfolgen wir die in der Einleitung vorgestellten drei Ansätze. Der erste Ansatz wirkt über Partizipationssteigerung, während der zweite und dritte Ansatz einen direkten Zeiteffekt auf das Arbeitsvolumen bei gegebener Partizipation auslöst. In Abschnitt 4.2 betrachten wir die Auswirkungen einer Steigerung der tatsächlichen Erwerbsbeteiligung, in Abschnitt 4.3 schätzen wir die Effekte einer Erhöhung der Jahresarbeitszeit bei gegebener Teilzeitquote auf das Arbeitsvolumen ab, und in Abschnitt 4.4 gehen wir der Frage nach, welche Effekte eine entsprechende Reduzierung der (unfreiwilligen) Teilzeit auf das Arbeitsvolumen hat. Damit ist nicht der Anspruch verbunden, eine Prognose abzugeben, sondern lediglich die Wirkungen bestimmter Einflüsse zu umreißen und dadurch Potenziale für das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in Deutschland aufzuzeigen. Dafür nutzen wir Vergleichsdaten aus den beiden Referenzländern Schweiz und Schweden.

Tabelle 4-1: Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials

Konzeptionelle Übersicht der Einflussfaktoren des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens

Quelle: Eigene Darstellung

4.1 Besonderheiten und konzeptionelle Schwächen bei der Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials im internationalen Vergleich

Die laut LFS vermeintlich hohe Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen als auch die scheinbar geringe Erwerbslosigkeit beruht auf durchaus fragwürdigen Abgrenzungen. So überzeichnet die LFS-Statistik aus ökonomischer Perspektive die Erwerbstätigkeit und unterschätzt damit die Beschäftigungslosigkeit. Denn entsprechend der im LFS verwendeten Definition reicht es aus, wenn eine Person eine Stunde in der Referenzwoche gearbeitet hat oder eine vorhandene Erwerbstätigkeit vorrübergehend nicht ausgeübt hat, um als erwerbstätig und entsprechend nicht als erwerbslos zu gelten. Die Kehrseite ist ein „verstecktes“ höheres ungenutztes und nutzbares Beschäftigungspotenzial. Anzumerken ist auch, dass die Daten des MZ beziehungsweise des LFS hinsichtlich der Erwerbspersonen von den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung abweichen (Fuchs und Weber, 2018). Diese sind das Ergebnis von Schätzungen auf Basis einer großen Anzahl von Fachstatistiken. Das IAB verwendet diese Daten und kommt wiederkehrend auf eine höhere Anzahl an Erwerbspersonen als der MZ.

Besonders deutlich werden methodische Unterschiede bei der *Teilzeitarbeitsquote* bei abhängig Beschäftigten für Deutschland. Diese lag laut IAB Arbeitszeitrechnung (IAB, 2021b) bei 38,6 Prozent und somit rund 10 Prozentpunkte höher als die im MZ geschätzte Quote. Für das Jahr 2019 weist der MZ etwa 2,7 Millionen weniger Erwerbstätige auf als die Erwerbstätigenrechnung (ETR) im Rahmen der VGR (Statistisches Bundesamt, 2021). So erfasst die ETR zum Beispiel 1,35 Millionen marginal Beschäftigte, die im MZ nicht dazu gezählt werden; der MZ unterschätzt die Erwerbstätigenquoten also systematisch[22]. Die ETR eignet sich zur Betrachtung der Erwerbstätigkeit im Kontext der gesamtwirtschaftlichen und konjunkturellen Entwicklung, während der MZ mit der Vielzahl der zur Verfügung stehenden Merkmale insbesondere für die Betrachtung der Situation bei einzelnen Bevölkerungsgruppen, für themenübergreifende Analysen und regelmäßig für internationale Vergleiche genutzt werden kann (Brenke/Clemens, 2017; Bick et al., 2019). Wir verwenden für den internationalen Vergleich die Daten von Bick et al. (2019), da diese auf dem LFS von Eurostat basieren und somit einen konsistenten Ländervergleich ermöglichen[23]. Trotz der beachtlichen Ergebnisunterschiede in den genannten Statistiken ergibt sich ein übereinstimmendes Bild der längerfristigen Entwicklungen im deutschen Arbeitsmarkt. Für Deutschland verwenden wir hier die kombinierten Zahlen der AZR des IAB zum Arbeitsvolumen pro Kopf sowie ergänzend Angaben zu Altersstruktur und Geschlecht vom MZ. Dabei berechnen wir die Szenarien basierend auf dem für den internationalen relevanten und harmonisierten Datensatz von Bick et al. (2019) sowie der IAB AZR für Deutschland (IAB, 2021b).

[22] Vor allem die Erwerbstätigenquoten bei den Jüngeren und Älteren werden hier unterschätzt, da der MZ ausschließlich geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber), kurzzeitig Beschäftigte und weitere marginal Beschäftigte nicht hinreichend erfasst (Fuchs/Weber, 2018).

[23] Problematisch ist, dass in öffentlich verfügbaren Daten des LFS keine Daten zum Arbeitsvolumen vorhanden sind und auch die Arbeitszeiten nur wöchentlich, nicht aber als Jahresarbeitsvolumen zur Verfügung stehen. Auf diese Problematik sind wir in Kapitel 3.3. bereits eingegangen. Eine gute Übersicht zu weiteren Abgrenzungsproblemen und Vorschlägen zur Berechnung von harmonisierten und konsistenten Arbeitsstunden im Ländervergleich basierend auf dem LFS findet sich in Bick et al. (2019) oder in Körner/Marder-Puch (2015).

4.2 Steigerung der Erwerbsbeteiligung

Ein erster Ansatz zur Abschätzung eines künftigen Arbeitsvolumenpotenzials ist der Partizipationseffekt. Wie würde sich das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen in Deutschland ändern, wenn wir von einer Erwerbstätigenquotensteigerung auf das Niveau der Schweiz oder Schweden ausgehen? Hierfür vergleichen wir die durchschnittlichen Niveaus der Erwerbstätigenquoten in den drei betrachteten Ländern aus der letzten Dekade (2010 bis 2019). Die Erwerbstätigenquote lag im Schnitt bei rund 78 Prozent in Deutschland, 80,5 Prozent in Schweden und bei etwa 81,5 Prozent in der Schweiz. Um auf das Niveau der Schweiz aufzuschließen, müsste die Erwerbsbeteiligung in Deutschland konservativ geschätzt also um etwa 2,5 bis 3 Prozentpunkte ansteigen. Am aktuellen Rand liegt der Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz bei ungefähr 2,5 Prozentpunkten (80,6 auf 83 Prozent). Hätte die Erwerbstätigenquote im Jahr 2019 in Deutschland schon auf dem Schweizer Niveau gelegen[24], wäre die Anzahl der Erwerbstätigen also um 1,2 Millionen Personen auf 41 Millionen Erwerbstätige am aktuellen Rand einmalig gestiegen.

Anders gewendet: **Eine im Vergleich zu den Referenzländern plausible Steigerung der Erwerbsbeteiligung liegt bei rund 1,2 Millionen Personen, was bei einem durchschnittlichen jährlichen Arbeitsvolumen pro Kopf von 1472 Std. gesamtwirtschaftlich ein Potenzial von bis zu 1,77 Mrd. Stunden erfasst**. Auf Grundlage der IAB-AZR ergeben sich bei einer Steigerung der Erwerbstätigenquote um 2,5 Prozentpunkte 1,25 Millionen zusätzliche Erwerbstätige (ohne geringfügig Beschäftigte). Unter der Berücksichtigung der Jahresarbeitszeit des IAB für 2019 in Deutschland (1471 Arbeitsstunden bei den 20-bis 64-jährigen ohne Nebentätigkeiten) beträgt das zusätzliche Arbeitsvolumen also 1,83 Mrd. Arbeitsstunden im Jahr.[25] Das ist erheblich, wenn man bedenkt, dass im Jahr 2019 gerade 2 Mrd. Stunden gesamtwirtschaftlich mehr gearbeitet wurden als im Jahr 1991 (IAB, 2021b).

4.3 Steigerung der Jahresarbeitszeit bei gegebenem Teilzeitanteil

Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen steigt ebenso, wenn bereits erwerbstätige Personen ihre Arbeitsstunden erhöhen. Gleichzeitig gibt es gegenläufige Effekte, wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit (unabhängig von Vollzeit oder Teilzeit) reduzieren wollen. Die aktuellen Ergebnisse des MZ zeigen, dass sich in Deutschland knapp 2,1 Millionen Erwerbstätige (im Alter von 15 bis 74 Jahren) im Jahr 2019 eine längere Arbeitszeit wünschten (Unterbeschäftigte), während fast 1,5 Millionen kürzer arbeiten wollten (Überbeschäftigte) (Statistisches Bundesamt, 2020). Unterbeschäftigte Personen hatten im Durchschnitt eine geleistete Wochenarbeitszeit von 29,3 Stunden und würden im Durchschnitt gerne 10,3 Stunden mehr arbeiten. Überbeschäftigte arbeiteten dagegen durchschnittlich 41,5 Stunden pro Woche und wünschten sich eine

[24] Unter der Annahme einer konstant bleibenden Erwerbsbevölkerung (Referenzwert ist hier das Jahr 2019 für 20- bis 64-Jährige). Diese lag bei rund 49.453 Tausend Personen in Deutschland. Damit unterstellen wir implizit, dass sich das Erwerbsverhalten nicht ändert, als auch die Struktur im Arbeitsmarkt nach Alter und Geschlecht unverändert bleibt.

[25] In Vollzeitäquivalenten wären dies 1,12 Millionen zusätzliche Stellen – ein Aufwuchs von 3,1 Prozent. Nimmt man an, dass die Anzahl der geringfügig Beschäftigten gleichermaßen ansteigt, ergeben sich weitere 113 Tausend Stellen – ein Jahresvolumen von 46,3 Millionen Stunden. Würden die zusätzlichen Erwerbstätigen in gleichem Maße Nebentätigkeiten aufnehmen wie die bestehenden, kämen weitere 35,6 Millionen Stunden hinzu.

Verkürzung um 10,7 Stunden. Es gibt somit etwa 600.000 mehr Unterbeschäftigte als Überbeschäftigte, wobei sich die gewünschten Stundenzahlen fast ausgleichen. Auch wenn die Altersgrenze hier weit gefasst ist (15 bis 74 Jahre), sollte die Differenz am unteren Ende wegen Berufsschulpflicht und Erstausbildung sowie am oberen Ende oberhalb des Rentenzugangsalters überschaubar bleiben. In jedem Fall sind die 2,1 Millionen Unterbeschäftigte eine Obergrenze.

Allerdings ergibt sich je nach Studie und zugrundeliegendem Datensatz ein sehr heterogenes Bild zur Überbeschäftigung und Unterbeschäftigung in Deutschland.[26] So zeigten Rengers et al. (2017) für das Jahr 2015, dass die durchschnittlich gewünschte Veränderung der Wochenarbeitszeit aller deutschen Erwerbstätigen laut MZ bei plus 0,7 Stunden lag – im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) bei Minus 3,4 Stunden. Bei Tobsch et al. (2018) schwankt der Anteil an Personen mit Verlängerungswunsch zwischen 7 und 18 Prozent, der mit Verkürzungswunsch zwischen 2 und 57 Prozent. Die Autoren resümieren, „dass präferierte Arbeitszeiten hochgradig von vielfältigen Umständen abhängen und daher als endogene Präferenzen verstanden werden sollten“ und warnen davor, erhobene Arbeitszeitpräferenzen als Sachfragen zu behandeln, „deren Antwort als kardinale Messung interpretiert und weiter analysiert werden kann.“

Alternativ zur Betrachtung von Umfragen kann die Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeiten der vergangenen Jahre als Ausdruck offenbarter Präferenzänderung betrachtet werden (wie ansatzweise in Abbildung 3-6 dargestellt). Die Anzahl der insgesamt in Deutschland geleisteten Arbeitsstunden lag nach der IAB-AZR im Jahr 2019 bei 62,6 Mrd. Stunden, das sind – wie benannt – gerade 2 Mrd. Stunden mehr als im Jahr 1991. Pro Erwerbstätigen ist die Stundenzahl nachhaltig von 1554 Stunden im Jahr 1991 auf 1383 Stunden im Jahr 2019 gefallen (einschränkend sei hier auf die aufgezeigten Datenerhebungsunterschiede zum MZ und Eurostat verwiesen). Dies hängt vor allem mit dem Trend zur Teilzeitarbeit zusammen (siehe Abbildung 2-1), die Stundenzahl der Vollzeitbeschäftigten lag auf gleichem Niveau wie im Jahr 1991 – die der Teilzeitbeschäftigten sogar um 9 Prozent darüber. Gleichzeitig stieg die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten kräftig um 143 Prozent, während die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 12 Prozent abnahm (IAB 2020).[27] Korrigiert man die Daten um den starken Anstieg der Teilzeitquote, so ist die durchschnittliche Jahresarbeitszeit abhängig Beschäftigter seit der Wiedervereinigung praktisch unverändert geblieben.

Beide Betrachtungsweisen – Umfragewerte sowie die Fortschreibung der Entwicklung der jüngeren Vergangenheit – sind jedoch stets auch Ausdruck der aktuell in Deutschland geltenden

[26] Meist werden hier der MZ oder das SOEP Datenpanel verwendet. Wir verwenden die Ergebnisse des MZ, um konsistent mit den vorherigen Betrachtungen für den internationalen Vergleich zu bleiben. Beim SOEP wäre die Anzahl der Überbeschäftigten deutlich höher. So gaben 39 Prozent der befragten Arbeitnehmer in einer SOEP Befragung von 2016 (Schäfer, 2018, Abbildung 1) an, 5 Stunden weniger arbeiten zu wollen und nur 9 Prozent wollten 5 Stunden mehr arbeiten. Mit steigendem tatsächlichen Arbeitsumfang sinkt die Differenz zur Wunscharbeitszeit. So wollen Arbeitnehmer, die zwischen 15 und 25 Stunden arbeiten im Durchschnitt 2,8 Stunden länger arbeiten, wohin gegen Arbeitnehmer, die tatsächlich 25 bis 35 Stunden arbeiten, Ihre Arbeitszeit um etwa 1 Stunde reduzieren wollen (Schäfer, 2018). Damit zeigt sich auch, dass viele Arbeitnehmer statt einer drastischen Änderung Ihrer Arbeitszeit eher auf eine graduelle Anpassung setzen.

[27] Wie in Kapitel 3 beschrieben, wird jede Tätigkeit, bei der die geleistete Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt, als Teilzeitbeschäftigung definiert. Dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte bei der IAB-AZR.

Rahmenbedingungen. Arbeitszeitwünsche oder Arbeitszeitentscheidungen sind keinesfalls als Ausdruck rein exogener Präferenzen zu betrachten, sondern gleichwohl durch die jeweiligen Umstände geprägt. Welchen Einfluss unterschiedliche gesellschaftliche, kulturelle und staatliche Gegebenheiten auf die Arbeitszeiten haben können, zeigt der Blick ins Europäische Ausland. Im internationalen Vergleich liegt die Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigen in Schweden um 7 Prozent und in der Schweiz um 11 Prozent über der in Deutschland (Tabelle 4-2). Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Vollzeitbeschäftigten arbeiten in der Schweiz deutlich mehr als in Deutschland, bei Männern sind es ganze 3 Stunden mehr pro Woche. Auch bei Teilzeitbeschäftigung gibt es deutliche Niveauunterschiede. In Schweden arbeiten Frauen etwa 1 Stunde mehr pro Woche und in der Schweiz sogar 2,4 Stunden. Bei den Männern sind die Abstände noch deutlicher: In Schweden wird in der Woche über 3 Stunden in Teilzeit mehr gearbeitet, in der Schweiz über 6 Stunden zusätzlich zu den durchschnittlichen Stunden in Teilzeit in Deutschland. Zudem ergibt sich die höhere Jahresarbeitszeit auch, wie bereits in Kapitel 3.3 beschrieben, aus einer geringeren Anzahl freier Tage: In Schweden wird knapp eine Woche mehr gearbeitet als in Deutschland, in der Schweiz fast anderthalb Wochen. Die möglichen Arbeitskräftepotenziale hinsichtlich der Jahresarbeitszeit bei gegebener Teilzeitquote sind also beachtlich und werden im Folgenden ausdifferenziert dargestellt.

Tabelle 4-2: Jahresarbeitszeiten im internationalen Vergleich[28]

Werte für 2019 basierend auf dem harmonisierten Verfahren von Bick et al. (2019), 15-64-jährige Erwerbstätige

	Deutschland	Schweden	Schweiz
Arbeitsstunden im Jahr je Erwerbstätigen	1472	1579	1635
Arbeitswochen	43,4	44,8	45,3
Wochenarbeitsstunden			
Insgesamt	33,9	35,2	36,1
Frauen	29,2	32,6	30,2
Männer	38,1	37,7	41,3
Anzahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten			
Frauen	36,1	35,4	38,7
Männer	40,2	39,5	43,3
Anzahl der geleisteten Wochenstunden bei Teilzeitbeschäftigten			
Frauen	16,7	17,5	19,1
Männer	14,7	18,1	20,7

Quelle: Bick et al. (2019).

[28] Die Daten von Bick et al. (2019) sind nur für die Altersgruppe 15-64-jährige vorhanden. Bei den ursprünglich betrachteten 20- bis 64-jährigen kann es leichte Abweichungen geben.

Übersetzt man die Werte für die Schweiz und Schweden jeweils auf Deutschland, dann ergibt sich einerseits eine Veränderung durch die Anpassung der Anzahl der Arbeitswochen (Arbeitswocheneffekt), andererseits dadurch, dass die Wochenarbeitszeiten übertragen werden (Arbeitszeiteffekt). Zur Berechnung des *Arbeitswocheneffekts* wurde die durchschnittliche wöchentliche deutsche Arbeitszeit mit der jeweiligen Differenz an Arbeitswochen multipliziert. Zur Berechnung des *Arbeitszeiteffekts* wurde die Anzahl der jeweils geleisteten Wochenstunden in der Schweiz bzw. Schweden mit der Anzahl der jeweils erwerbstätigen Männer und Frauen in Voll- und Teilzeit in Deutschland multipliziert. Die Effekte werden entsprechend aufsummiert, woraus sich ein mögliches deutsches Arbeitsvolumen (AV_D):

$$AV_{D:CH} = W_D\left(E_D^{mt}H_{CH}^{mt} + E_D^{ft}H_{CH}^{ft} + E_D^{mv}H_{CH}^{mv} + E_D^{fv}H_{CH}^{fv}\right) \quad (1)$$

bzw.

$$AV_{D:SE} = W_D\left(E_D^{mt}H_{SE}^{mt} + E_D^{ft}H_{SE}^{ft} + E_D^{mv}H_{SE}^{mv} + E_D^{fv}H_{SE}^{fv}\right) \quad (2)$$

ergibt, wobei W_D die deutschen Jahresarbeitswochen, E_D die Anzahl der deutschen Beschäftigten und H_{CH} bzw. H_{SE} die wöchentlichen Arbeitsstunden der jeweiligen Gruppe angeben mit den entsprechenden Merkmalen m=männlich, f=weiblich, t=Teilzeit und v=Vollzeit. Unsere zentrale Variable ist das Arbeitsvolumen, gleichzeitig geben wir zur Veranschaulichung noch die Anzahl der Vollzeitäquivalente $VZÄ_D = \frac{AV_D}{W_D H_D^v}$ an.

Dabei zeigt sich, dass im Referenzfall Schweiz beide Effekte positiv wirken, im Referenzfall Schweden (wegen der geringeren Anzahl von Vollzeitbeschäftigten geleisteten Wochenstunden) nur der Arbeitswocheneffekt, allerdings dominant. Für den Vergleich mit der Schweiz ergibt sich eine positive Wechselwirkung beider positiver Effekte, da die erhöhte Anzahl von Arbeitswochen zugleich über den direkten Arbeitszeiteffekt noch einmal zusätzlich verstärkt wird. Verglichen mit der Schweizer Situation ergibt sich in den Daten von Bick et al. (2019) ein Beschäftigungseffekt in Höhe von 8,3 Milliarden Stunden (4,96 Millionen Vollzeitäquivalente), mit Schweden 1,6 Milliarden Stunden (940.000 Vollzeitäquivalente). In diesem Schritt haben wir die deutsche Teilzeitquote unverändert gelassen, um die adressierten Effekte einigermaßen trennscharf ermitteln zu können.

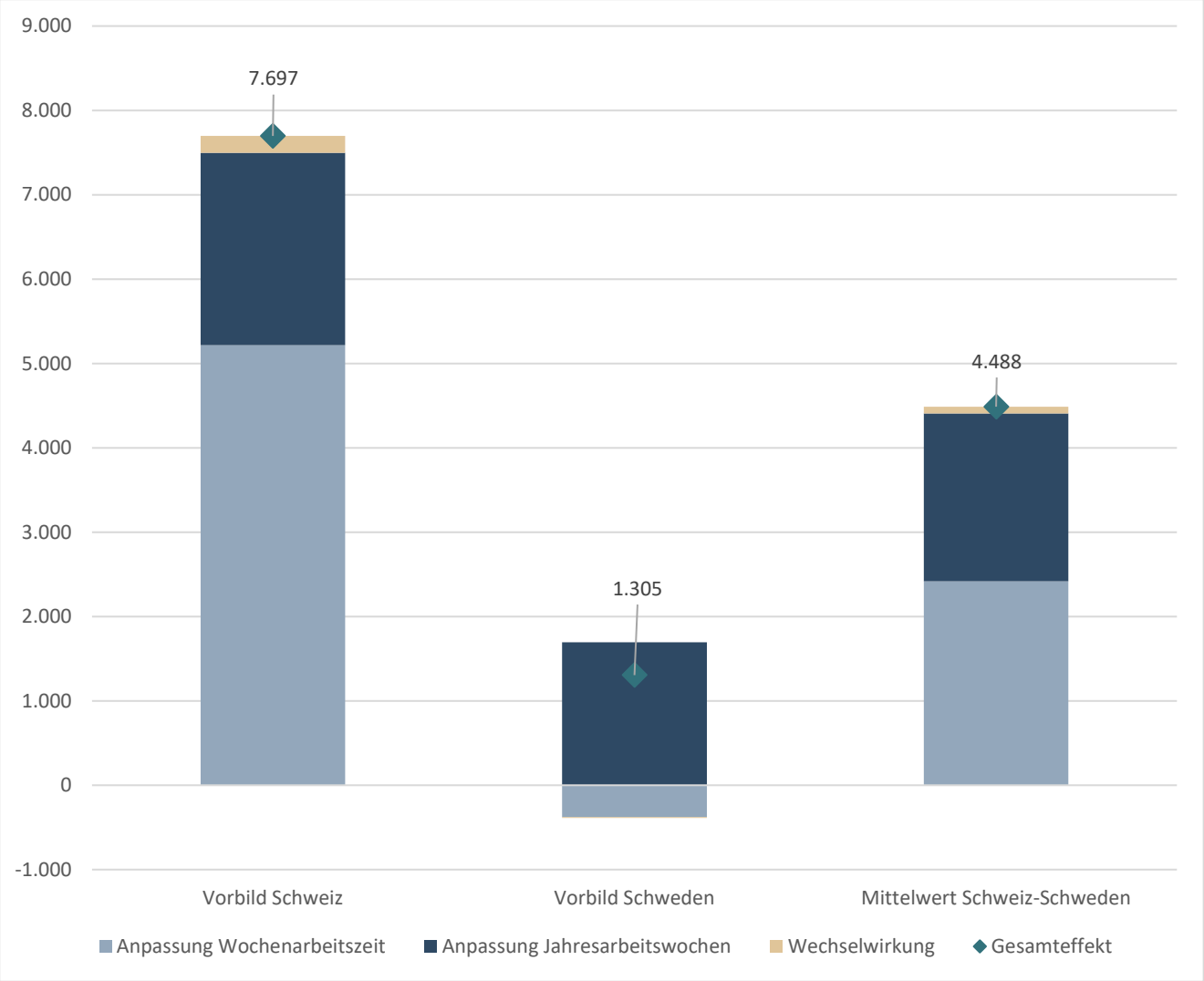
Um die Effekte im Rahmen der IAB-AZR für die im deutschen Arbeitsmarkt relevante Altersgruppe 20 – 64 Jahre abzuschätzen, werden die Arbeitswochendifferenzen sowie die prozentualen Arbeitszeiteffekte aus Bick et al. (2019) übernommen (Abbildung 4-1)**. Hier ergibt sich ein Potenzial von 7,7 Milliarden Stunden (4,7 Millionen Vollzeitäquivalente) nach Schweizer Vorbild und 1,3 Milliarden Stunden (850.000 Vollzeitäquivalente) bei Übertragung der schwedischen Wochenarbeitszeit und Jahresarbeitswochen auf das deutsche Arbeitsmarktmodell**.

Beide Szenarien stellen somit einen Ausschöpfungsgrad am oberen Ende (Schweizer Modell) sowie unteren Ende (Schweden) dar und geben somit eine Bandbreite an. Nehmen wir den

Mittelwert aus beiden möglichen Anpassungspfaden an, würde sich das Arbeitsvolumen in Deutschland um 4,5 Milliarden Stunden erhöhen (2,7 Millionen Vollzeitäquivalente).

Abbildung 4-1: Mögliche Arbeitsvolumeneffekte durch Steigerung der Jahresarbeitszeit bei konstanter Teilzeitquote

Deutschland, 2019, 20-64-jährige, in Millionen Stunden



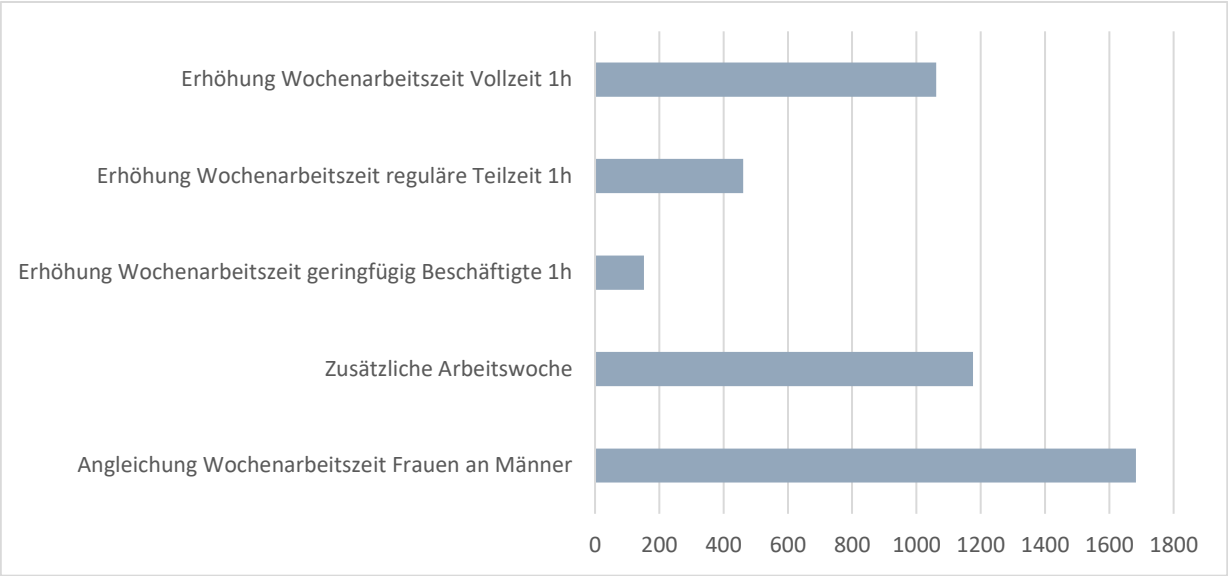
Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf IAB-AZR, Bick et al. (2019)

Die AZR erlaubt es, ein differenziertes Bild verschiedener Beschäftigungsformen und Arbeitszeitänderungen zu zeichnen (Abbildung 4-2). Dadurch zeigen sich verschiedene Optionen zur Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens.

Jede zusätzliche Arbeitswoche entspricht einem volkswirtschaftlichen Jahresvolumen von 1,18 Milliarden Stunden, die Erhöhung der Wochenarbeitszeit aller sozialversicherungspflichtig in Vollzeit (Teilzeit) Beschäftigten um eine Stunde ergibt 1,06 Milliarden (460,87 Millionen) Stunden. **Eine Angleichung der Wochenarbeitszeit in der jeweiligen Beschäftigungsform (Vollzeit, reguläre Teilzeit, Minijobs) der Frauen an die der Männer würde – bei unveränderten Teilzeitquoten – zu einer Ausweitung um 1,68 Milliarden Jahresstunden führen.**

Abbildung 4-2: Mögliche Arbeitsvolumeneffekte in verschiedenen Szenarien

Zusätzliches Arbeitsvolumen in Millionen Stunden, 20-64 Jahre, Deutschland



Quelle: Bick et al. (2019), IAB AZR (2021) eigene Berechnungen

4.4 Steigerung der Jahresarbeitszeit durch Abbau unfreiwilliger Teilzeit

Eine dritte Möglichkeit zur Steigerung des Arbeitsvolumens besteht in der Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen. **Die Reduktion der Teilzeitquote[29] der Männer zwischen 20-64 Jahren um nur einen Prozentpunkt erhöht in der IAB-AZR das gesamtwirtschaftliche Jahresarbeitsvolumen um 134 Millionen Stunden, bei den Frauen um 121 Millionen Stunden.**

Unter den Teilzeitbeschäftigten lässt sich allerdings nur dann zusätzliches Arbeitskräftepotenzial durch eine Steigerung des Arbeitsvolumens aktivieren, wenn diese auch tatsächlich bereit sind, ihre Teilzeitstelle entsprechend aufzustocken. Insbesondere vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mag eine Teilzeitbeschäftigung explizit in dieser Form gewünscht sein. Wie in Kapitel 3.1 (Abbildung 3-3) bereits erläutert, umfasst die unfreiwillige Teilzeit ausschließlich Personen, die zwar gerne Vollzeit arbeiten würden, aber im Betrachtungszeitraum keine Vollzeitstelle finden konnten. Sonstige Hinderungsgründe wie familiäre Verpflichtungen sind dort nicht explizit abgebildet, spielen aber eine beachtliche Rolle (Tabelle 4-3): 41,6 Prozent der 20-64-jährigen Teilzeitbeschäftigten geben im MZ *familiäre oder sonstige persönliche Verpflichtungen* an, bei den Frauen ist es fast jede zweite. Besonders ausgeprägt sind diese Gründe mit 46,8 Prozent bei Akademikern. Im MZ gibt es auch eine bemerkenswert hohe Dunkelziffer, so gibt rund jeder Dritte *sonstige oder keine Gründe* für die Teilzeitbeschäftigung an. Hier kann allerdings davon ausgegangen werden, dass es sich um Personen handelt, deren Präferenz eine Teilzeitbeschäftigung widerspiegelt.

Wir ermitteln im folgenden Szenario die Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen, wenn die vorhandene Teilzeit allein durch einen Abbau in Höhe der unfreiwilligen

[29] Ausschließlich reguläre Teilzeit bei konstanter Anzahl der geringfügig Beschäftigten.

Teilzeitquote erreicht werden soll:[30] **Würden 15,5 Prozent der männlichen und 8,3 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit arbeiten, erhöhte sich das Volumen um 691 Millionen Stunden.**

Tabelle 4-3: Gründe für Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitgründe in Prozent, 20-64 Jahre, Deutschland

	Vollzeittätigkeit nicht zu finden	Schulausbildung, Studium, sonst. Bildung	Krankheit, Unfallfolgen, Behinderung	Betreuung von Kindern	Sonst. persönliche o. familiäre Verpflichtungen	Sonst. Gründe, keine Angabe des Grundes
Gesamt	9,6	9,7	4,4	25,0	16,6	34,7
Männer	15,5	26,1	8,6	4,6	6,2	37,3
Frauen	8,3	6,1	3,3	29,2	18,8	34,2
Ohne beruflichen Abschluss*	11,3	30,7	4,8	11,1	9,8	32,5
Berufsausbildung / Fachschulabschluss*	8,9	2,5	4,4	24,0	19,0	41,1
Hochschulabschluss*	5,8	13,4	1,6	33,2	13,6	31,8

* Älter als 15 Jahre
Quelle: Statistisches Bundesamt / Mikrozensus, Institut der deutschen Wirtschaft

Der in Kapitel 4 dargelegte Befund zeigt, dass es insgesamt in der Erwerbsbevölkerung ein Potenzial für ein höheres Arbeitsvolumen gibt, wobei in der bisherigen Analyse noch Wechselwirkungen der drei Effekte ausgeblendet wurden. Dieses Potenzial kann mit Blick auf die beiden Referenzländer und durch Reduktion der Teilzeitquote mithilfe gezielter Rahmenbedingungen mobilisiert werden (s.u.).

[30] Unberührt bleibt die Frage, ob das wegen Unterbeschäftigung nicht realisierte Arbeitsangebot einer entsprechenden Arbeitsnachfrage gegenübersteht. Ein Großteil der Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitwunsch ist in einfachen Tätigkeiten beschäftigt, 28,6 Prozent können keinen beruflichen Abschluss vorweisen. Somit kann theoretisch auch ein Arbeitskräftepotenzial durch den Abbau unfreiwilliger Teilzeit gehoben werden, welches nicht auf eine entsprechende Nachfrage in dem jeweiligen Sektor stößt. So ist die Anzahl der Arbeitssuchenden im Bereich der Helfertätigkeiten im Jahr 2020 Corona bedingt um 8,7 Prozent angestiegen und lag im Januar 2021 bei 2,28 Mio. Personen. Gemeldete offene Stellen hingegen sind zwischen Januar 2020 und Januar 2021 um 7,5 Prozent zurück gegangen und umfassen am aktuellen Rand lediglich 118.311 Vakanzen (Bundesagentur für Arbeit, 2020).

5 Fazit und wirtschaftspolitischer Ausblick

Die in diesem Papier vorgestellten Modellrechnungen beziehen sich auf die Bedeutung einzelner Determinanten als Potenzialfaktoren, die einen Einfluss auf die künftig grundsätzlich mögliche Erwerbstätigkeit (Arbeitsvolumen) haben – sie sind aber keine Prognosen über dessen tatsächliche Entwicklung. Eine solche Prognose wäre wissenschaftlich seriös kaum möglich, ebenso wenig wie eine präzise Quantifizierung des zu erwartenden Arbeitskräftebedarfs auf längere Sicht. Denn Angebot und Nachfrage bedingen sich gegenseitig und können zu Veränderungen am Arbeitsmarkt führen. So sind die untersuchten Variablen gegenseitigen Kausalitäten unterworfen, die entsprechende Anpassungseffekte nach sich ziehen. Die Einzelbetrachtung fallender Jahresarbeitsstunden darf zum Beispiel nicht ohne die gleichzeitige Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung betrachtet werden. Ebenso zeigt sich auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ebenfalls, dass eine abnehmende Arbeitsproduktivität in Deutschland zum Teil auf die höhere Beschäftigungsdynamik zurückgeführt werden kann. Die Schätzungen basieren also ausschließlich auf reinen Rechengrößen unter ceteris-paribus Bedingungen und zeigen somit denkbare Pfade sowie Potenziale im deutschen Arbeitsmarkt auf.

In der Analyse haben wir uns auf die Personen mit der größten Nähe zum Arbeitsmarkt fokussiert. In der Logik der Angebotsorientierung haben wir bei den Erwerbstätigen ungenutztes Arbeitskräftepotenzial bei Frauen und Älteren am deutschen Arbeitsmarkt identifiziert, als auch die noch stark vorhandene Unterbeschäftigung bei Teilzeitbeschäftigten aufgezeigt. Personengruppen wie die Nichterwerbspersonen haben wir in unserer Potenzialberechnung nicht gesondert mit einbezogen, sondern lediglich indirekt durch die Übertragungen der Erwerbsquoten aus den beiden Referenzländern auf Deutschland. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung würde die Entwicklungen bei Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen implizit mit betreffen. Darüber hinaus zeigt der europäische Ländervergleich grundsätzlich weitere Hebungspotenziale bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sowie den Arbeitswochen im Jahr auf.

Das Ziel dieser Berechnungen liegt darin, ein Potenzial für das zusätzlich mobilisierbare gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen zu ermitteln, das in der vor uns liegenden Dekade aktiviert werden könnte. Dahinter steht die Annahme, dass die gewählten Länder Schweiz und Schweden einen für Deutschland gesellschaftlich wie politischen akzeptablen Bezugspunkt darstellen:

- Das **insgesamt mobilisierbare Arbeitsvolumen liegt bei 7,23 Mrd. Stunden**; dies bezieht sich auf das letzte Jahr vor der Pandemie, das Jahr 2019 (Tabelle 5-1).
- Ein **Abbau der unfreiwilligen Teilzeit in Deutschland erhöht das Arbeitsvolumen um 691 Millionen Stunden im Jahr.**
- Eine **Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit** und **der Anzahl der Arbeitswochen auf den Mittelwert von Schweden und der Schweiz würde das Volumen um 4,49 Mrd. Stunden erhöhen.**
- Eine **Angleichung der Wochenarbeitszeit der Frauen an die männlichen Erwerbstätigen würde** – unter Beibehaltung der Unterschiede in den Teilzeitquoten – **zu einer Ausweitung um 1,68 Mrd. Jahresstunden führen.**

- Für die **Entwicklung in der vor uns liegenden Dekade** unterstellen wir, dass die Potenziale durch Anpassung in den Regelwerken sowie entsprechende Anreize innerhalb dieses Jahrzehnts mobilisiert werden können, also in voller Auswirkung im Jahr 2030 erreichbar sind – wenn der politische Wille und die gesellschaftliche Präferenz es zulassen.
- Dem entgegen steht in den kommenden Jahren eine **demografisch bedingte Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials**; so wird die **Anzahl der Personen im Erwerbsalter zwischen 20 und 66 Jahren von 51,8 Millionen im Jahr 2020 auf 48,6 Millionen im Jahr 2030** und auf 45,8 Millionen im Jahr 2040 sinken.

Die *demografische Alterung* bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Altersstruktur und kann zu auf das Arbeitskräftepotenzial negativ wirkenden Kohorten-Effekten führen. Mit einem steigenden Altenquotienten stellt es vielfältige Herausforderungen für die künftige Finanzierung der gesetzlichen Sozialversicherung dar. Der Bevölkerungspfad auf Basis der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird ohne zusätzliche Annahmen über die Zuwanderung oder eine Veränderung der Fertilität übernommen[31]. Es geht ausschließlich um die Frage, wie aus dem so prognostizierten Erwerbspersonenpotenzial ein höheres Arbeitsvolumen mobilisiert werden kann, wenn man in Deutschland von regulatorischen Bedingungen der Arbeitszeit sowie der Erwerbsintegration abgeht und stattdessen die bestehenden Regelungen aus der Schweiz oder Schweden anwendet bzw. sich diesen im Zeitablauf annähert.

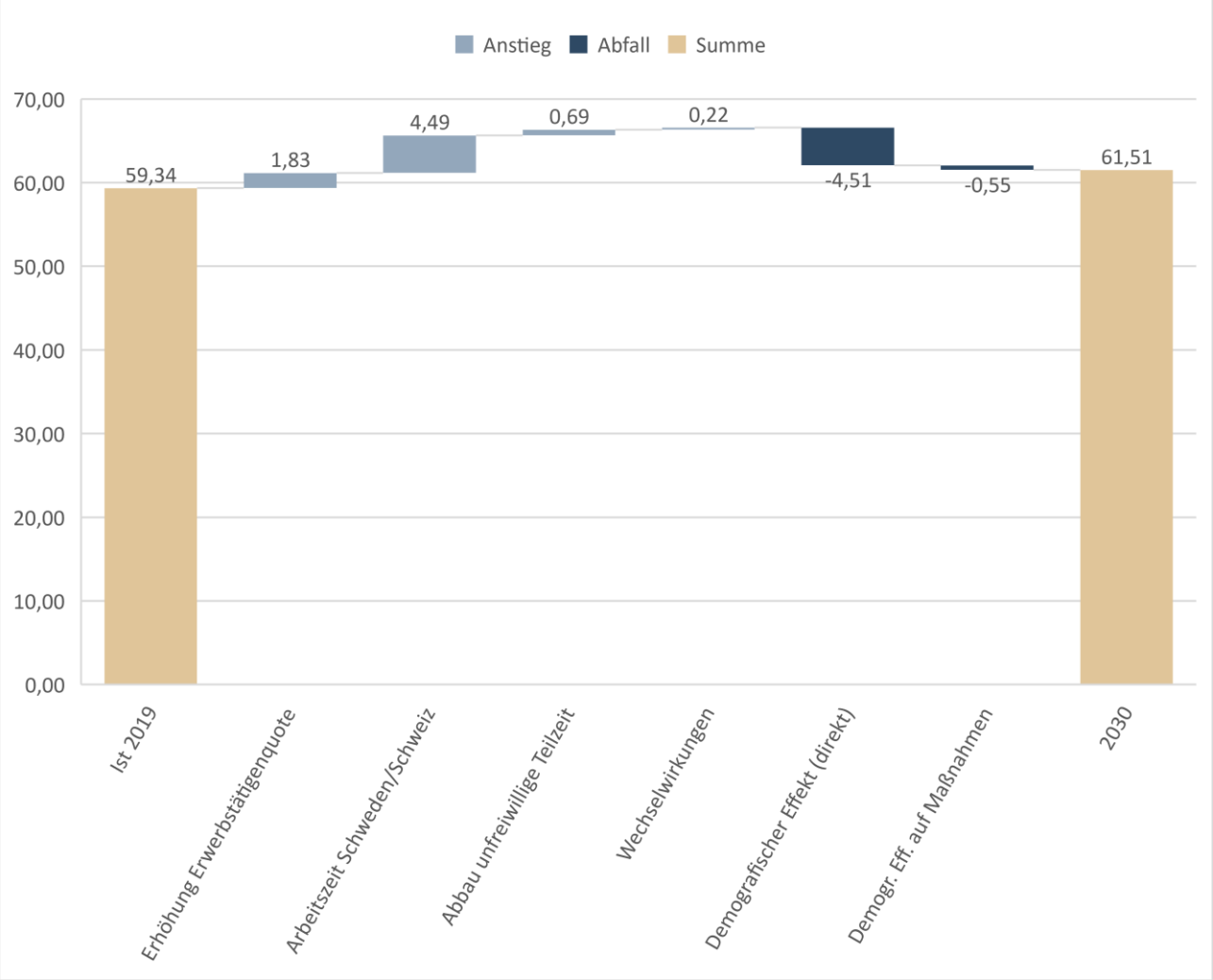
Angesichts der erheblichen demografisch bedingten Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials in dem vor uns liegenden Jahrzehnt arbeiten die implizit beschriebenen und durchaus ambitionierten Reformen vor allem dagegen an, ohne eine politisch realistische Aussicht darauf zu vermitteln, dass ein ähnlich beachtlicher Nettoeffekt wie in der „goldenen Dekade“ bei der Beschäftigung erzielbar sein wird. Bei der für unsere Analyse relevanteren Altersgruppe von 20 bis 64 Jahren sinkt die Bevölkerung um rund 8 Prozent entsprechend von 49,8 Millionen auf 46 Millionen im Jahr 2030 (Statistisches Bundesamt, 2019), es ist also unter den genannten Bedingungen von einem Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter um fast 4 Millionen auszugehen. Nehmen wir an, dass zwischen 2022 und 2030 die Erwerbstätigenquote von derzeit 80,6 Prozent auf 83 Prozent graduell ansteigt, dann könnten wir 2030 ein Erwerbspersonenpotenzial von etwa 1,15 Millionen zusätzlichen Erwerbstätigen heben. **Das würde bei einem Arbeitsvolumen pro Kopf von 1472 Stunden[32] im Jahr 2030 einem zusätzlichen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen von 1,69 Mrd. Stunden entsprechen**. Insgesamt wären dann zwar 38,2 Millionen Personen am deutschen Arbeitsmarkt tätig, diese liegen aber immer noch deutlich unter den 39,9 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2019 derselben Altersgruppe.

[31] Bei einer Erwerbsbevölkerung im Alter von 20-64 Jahren wäre die wesentliche Stellgröße die Zuwanderung, da die Geburtenrate (als auch Lebenserwartung) zumindest bis 2040 keinen Einfluss haben. In Variante 2 wird ein Wanderungssaldo von durchschnittlich 221.000 Zuwanderern im Jahr angenommen. Zuwanderung erfolgt allerdings in Wellen und lässt sich somit schwer linear fortschreiben.

[32] Ohne Nebentätigkeiten und geringfügig Beschäftigte.

Abbildung 5-1: Zusammenfassung der Szenarien sowie gegenläufiger demografischer Effekte, 2019 und 2030

Deutschland, 20-64-jährige, Arbeitsvolumen in Milliarden Stunden



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf den Szenarien und der 14. Koordinierten Bevölkerungsprognose (Statistisches Bundesamt, 2019)

Tabelle 5-1: Arbeitskräftepotenziale – Ergebnisse der drei Szenarien

Übersicht der Einflussfaktoren des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens

2019		
Gesamteffekt: Zusätzliches Arbeitsvolumen: 7,23 Mrd. Stunden[33]		
Zeiteffekt: 5,18 Mrd. Stunden		Partizipationseffekt: 1,83 Mrd. Stunden
Teilzeit 0,69 Mrd. Stunden	Jahresarbeitszeit: 4,49 Mrd. Stunden	Erwerbstätigenquote Anstieg um 2,5 Prozentpunkte: 1,25 Mio. zusätzliche Erwerbstätige
Ist 2019: 59,3 Mrd. Stunden		

2030		
Gesamteffekt: Zusätzliches Arbeitsvolumen 2030 gegenüber 2019: 2,17 Mrd. Stunden		
Zeiteffekt: 4,83 Mrd. Stunden		Partizipationseffekt: 1,69 Mrd. Stunden
Teilzeit 0,64 Mrd. Stunden	Jahresarbeitszeit 4,15 Mrd. Stunden	Erwerbstätigenquote Anstieg um 2,5 Prozentpunkte: 1,15 Mio. zus. Erwerbstätige
Demografischer Effekt 2030: 3 Millionen Erwerbstätige (4,5 Mrd. Stunden) weniger		
Ist 2019: 59,3 Mrd. Stunden		

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Szenarien und der 14. Koordinierten Bevölkerungsprognose (Statistisches Bundesamt, 2019).

Angesichts der demografischen Alterung ist für Deutschland ein Herauswachsen aus der krisenbedingt erhöhten Schuldenquote keinesfalls ein Selbstläufer. Die Mobilisierung eines höheren Arbeitsvolumens verlangt eine Vielzahl gesetzgeberischer Initiativen und eine ebenso einsichtsvolle Politik der Sozialpartner. Die Hoffnung, das demografische Profil durch Zuwanderung (Fachkräfteeinwanderungsgesetz) zu kompensieren, ist ebenfalls an starke Voraussetzungen gebunden. Nicht anders sieht es bei der Produktivitätsentwicklung aus, die seit Jahrzehnten in den Industrieländern an Dynamik verloren hat. Umso wichtiger ist die direkte Erhöhung des Arbeitsvolumens durch verringerte unfreiwillige Teilzeit, vor allem aber durch eine Steigerung des Jahresarbeitsvolumens – über höhere Arbeitsstunden pro Woche, eine geringere Anzahl von Feiertagen, aber auch weniger Urlaub, was die Sozialpartner fordern würde.

[33] Inklusive des Effekts der Wechselwirkung aus Abbildung 5-1.

Politisch sind solche Reformen nur durchsetzbar, wenn sie auf verbesserte Anreize im Zusammenspiel mit angemessener Regulierung setzen. Jede zusätzliche vergütete Arbeitsstunde verbreitert die Steuerbasis und – insoweit die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht erreicht ist – die Erhebungsgrundlage der Sozialbeiträge. Bemerkenswert ist, dass sich der demografische Effekt (minus 4,5 Mrd. Stunden) allein durch den Zeiteffekt ausgleichen ließe (4,8 Mrd. Stunden, vgl. Tabelle 5-1). Zusammengenommen mit dem Partizipationseffekt könnte der demografische Rückgang sogar um 2,17 Mrd. Stunden überkompensiert werden; dies allerdings dürfte den politisch plausibel erwartbaren Spielraum weit überdehnen. Nimmt man bei den Jahresarbeitsstunden anstelle des Mittelwerts von Schweiz und Schweden an, dass Frauen in den jeweiligen Beschäftigungsmodellen die gleiche Stundenzahl wie Männer arbeiten, ließe sich der demografische Rückgang zusammen mit dem Abbau der unfreiwilligen Teilzeit und der Ausweitung der Erwerbstätigkeit ebenfalls fast vollständig kompensieren.

Verbesserung Rahmenbedingungen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials

Die deskriptive Darstellung der Erwerbsbeteiligung im Ländervergleich hat gezeigt, dass die Potenziale einer höheren Erwerbsbeteiligung bereits zu großen Teilen gehoben sind. Durch die differenziertere Analyse für Deutschland in Kapitel 2 ergibt sich im Wesentlichen bei den Jüngeren (15-24-Jährige), den Frauen (Abbildung 5-2) und Älteren (55-64-Jährige) Potenziale für eine höhere Erwerbstätigenquote. Vor allem bei Ausländerinnen und Ausländern, besonders aus Nicht-EU Ländern gibt es ein großes Steigerungspotenzial (Brenke und Clemens, 2017; Fuchs und Weber, 2018). Die denkbaren Ansatzpunkte lassen sich vor allem wie folgt bündeln:

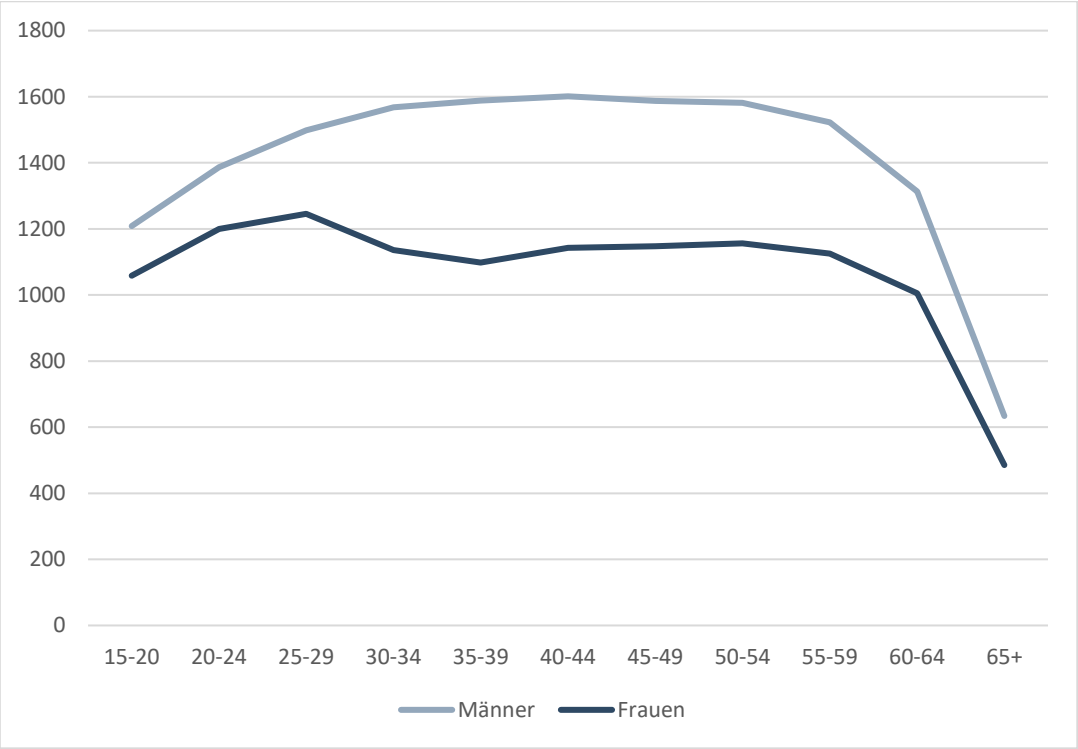
- **Steuer- und Transfersystem**: Verbesserung der Beschäftigungsanreize im Steuersystem und im Sozialversicherungssystem verbessern (Steuer und Transferbelastungsmaße; keine Sozialabgaben für erwerbstätige Personen im Rentenalter; beschäftigungsneutrale Besteuerung von Ehepaaren).
- **Integration und Qualifizierung**: Geringfügig Beschäftigte länger im Erwerbsleben halten, Aufstiegsperspektiven verbessern; Verbesserungen im Bildungssystem, um die Fachkräftebasis zu stärken; Qualifizierung von Arbeitskräften und Anpassung an den digitalen Wandel.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**: Eltern bei der Betreuungstätigkeit entlasten, Ausbau verlässlicher Betreuungsangebote, Ganztagsformate, konsistente Zeitmuster über die verschiedenen Bildungsstufen hinweg.
- **Flexibilisierung der Arbeitszeitordnung**: Arbeitszeitgesetz an Herausforderung der Digitalisierung anpassen (z.B. Höchstarbeitszeit auf Arbeitswoche statt Arbeitstag beziehen; Öffnungsklauseln für Abweichungen von der elfstündigen Mindestruhezeit); verstärkte Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten oder Zeitwertkonten.

Wichtig für eine *Förderung der Erwerbstätigkeit der Frauen* sowohl durch eine Erhöhung der Arbeitsstunden als auch durch eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit ist eine *Verbesserung der Rahmenbedingungen*. Die meisten Teilzeitbeschäftigten nennen persönliche Gründe wie die Betreuung von Kindern. So kann angenommen werden, dass institutionelle Anpassungen wie der

Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur erforderlich sind, um einen nennenswerten Effekt auf den Umfang der Erwerbstätigkeit zu haben. Im europäischen Vergleich gab Deutschland 2015 mit etwa 3 Prozent am BIP durchaus viel an öffentlichen Ausgaben für Familienpolitik aus (SVR, 2021). Zum Vergleich: Die Schweiz hat 2015 etwa 2,2 Prozent und Schweden etwa 3,5 Prozent des BIP für Familienpolitik ausgegeben. Bei den Kinderbetreuungsquoten liegt Deutschland über EU-Niveau (SVR, 2020). So lag der Anteil der Kinder zwischen 0 und 2 Jahren in Kita-Betreuung im Jahr 2017 in Deutschland bei etwa 39 Prozent, in der EU bei knapp über 30 Prozent. Fast identisch ist das Niveau der Kinderbetreuung in der Schweiz mit knapp 40 Prozent, während es in Schweden deutlich höher liegt mit rund 45 Prozent.

Abbildung 5-2: Jahresarbeitszeit abhängig Beschäftigter

Deutschland, in Stunden



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf der IAB-AZR

Hinzu kommt, dass die Ganztagsbetreuung von Schulkindern in Deutschland im Ländervergleich schwach ausgeprägt ist. Somit bleibt aufgrund von Sorgearbeit die Teilzeit bei Frauen die gängigste Beschäftigungsform. Gleichzeitig können keine präzisen Aussagen zu anderen Gründen für Teilzeit getroffen werden. Bei den Datenerhebungen zu Arbeitszeitwünschen wird nicht in unfreiwillige und freiwillige Gründe unterschieden. So ist es plausibel, dass ein gewisser Anteil der Erwerbstätigen die aktuelle Situation begrüßt und freiwillig in Teilzeit arbeitet und darin auch verbleiben möchte. Weiterhin ist unklar, ob sich die Erwerbstätigen eine sofortige Anpassung der Arbeitszeit wünschen oder diese sich auch erst in der Zukunft realisieren sollte. Festzuhalten bleibt, dass eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu positiven Arbeitsangebotseffekten auf der extensiven und intensiven Marge führen kann, als auch mit höheren Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen verbunden ist.

Vor dem Hintergrund steigender Lebenserwartung und eines Verlassens des Arbeitsmarktes seitens der geburtenstarken Jahrgänge ist es folgerichtig, die *aktive Partizipation älterer Personen am Arbeitsmarkt zu verlängern und die Erwerbstätigkeit in diesem Bereich zu fördern*. Kontinuierliche Qualifizierung durch geeignete Weiterbildungsinstrumente sowie ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement sind dabei wesentliche Bausteine. Gerade bei älteren Fachkräften sehen verschiedene Studien quantitativ eine der wichtigsten personellen Reserven, die es in Deutschland zu aktivieren gilt (Fuchs, 2006, Geis-Thöne, 2021). Deutschland erlebt seit 2010 eine stetig zunehmende Erwerbsbeteiligung älterer Menschen, und zwar sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern wie in Abbildung 2-2 bereits dargestellt. Schweden hatte 2019 aber mit 77,7 Prozent nach wie vor die höchste Erwerbstätigenquote unter den 55-64-jährigen. Eine Kopplung der Erwerbsphase an die steigende Lebenserwartung sowie lebenslanges Lernen ist hierbei unabdingbar (BDA Kommission 2020). Dies fordert die Arbeitgeber zu einer umfassenden Entwicklung von Konzepten lebenszyklusorientierter Personalpolitik.

Sowohl die Anpassungen im Rentenrecht als auch der Ausbau der Betreuungsangebote im Kita- und Grundschulbereich haben Ihren Beitrag zu einer *Steigerung der Erwerbsbeteiligung bei den Älteren und insbesondere bei den Frauen* in der vergangenen Dekade bereits geleistet. Allerdings können zukünftige Reformen noch stärker auf das sich verändernde Erwerbsverhalten der Mütter mit Kindern in Deutschland fokussieren (Geis-Thöne, 2019). So könnten auch – unabhängig von weiteren Rentenreformen – die positive Entwicklung bei der Erwerbstätigkeit der Frauen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens (vgl. Abbildung 5-2) insgesamt weiter steigern und somit das Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen lassen. Dazu zählen neben dem weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur auch die bessere Reintegration in den Arbeitsmarkt der Frauen nach der aktiven Familienphase durch entsprechende Qualifizierungs- und Vermittlungsangebote. Ohne weitere Anpassungen im Rentenrecht wird die Dynamik bei den Älteren in der nächsten Dekade deutlich abschwächen und den Fachkräfteengpass in der siebten Lebensdekade deutlich verschärfen. Die Setzung der Regelaltersgrenze ist bis 2030 bereits vorweggenommen und somit besteht hier kein Spielraum zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bei den Älteren. Ebenso sind aber steuerliche und rechtliche Rahmenbedingungen allgemein sowie für Erwerbstätigkeit im Rentenalter von Bedeutung.

Gleichzeitig dürften sich nur stellenweise Tauschmengen zwischen den Erwerbstätigen mit dem Wunsch der Arbeitsreduzierung (oft hoch qualifiziert) und denen mit Aufstockungswünschen (oft gering qualifiziert) ergeben. Auch hier kann es zu einem Mismatch am Arbeitsmarkt kommen. Entsprechende Ansätze, die Arbeitsstunden beider Partner innerhalb einer Familie durch Konzepte wie „Familienarbeitszeit“ anzugleichen versuchen, erscheinen somit wenig aussichtsreich (Schäfer, 2018). Die Bildungsfrage nimmt hier eine zentrale Rolle ein. So zeigen Studien wiederkehrend, dass es bei einem Großteil der Unterbeschäftigten um Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsprofil handelt und hier entsprechend die Nachfrage nicht mit dem Angebot übereinstimmt. Bei den Hochqualifizierten ist die Erwerbslosenquote wiederrum am geringsten (Boll et al. 2013). Dabei geht es vorwiegend allerdings nicht unbedingt um eine weitere „Akademisierung“ im deutschen Arbeitsmarkt, sondern vor allem um die Förderung von beruflich qualifizierten Fachkräften. Darüber hinaus können eine Ausweitung von Studienförderungsmaßnahmen,

Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse sowie die sonderpädagogische Förderung an den allgemeinbildenden Schulen hinsichtlich der Erhöhung der Abschlussquote und Orientierungshilfe bei der Berufswahl das Erwerbspotenzial bei den Jüngeren und Personen mit Migrationshintergrund erhöhen.

In historischen Pandemien waren unmittelbare und langanhaltende Beeinträchtigungen im Sinne einer Verknappung des Arbeitsangebots eingetreten (Spanische Grippe). Im Vergleich zu anderen Krisen bleibt der Kapitalstock aber unzerstört. Obwohl das reale BIP im Jahr der Finanzkrise 2009 deutlich um 5,7 Prozent zurückging, stieg die Anzahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt sogar leicht an. Das war im Krisenjahr 2020 deutlich anders. Hier sank die Erwerbstätigenzahl über 1 Prozent und das Arbeitsvolumen brach um weitere 4,7 Prozent ein. Somit sollte post-Corona der Fokus auf einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials in der nächsten Dekade liegen, um die demografischen Anpassungslasten zu mindern sowie eine Haushaltskonsolidierung über Wirtschaftswachstum zu ermöglichen. Das trotz der positiven Dynamik beim Beschäftigungswachstum im vergangenen Jahrzehnt noch signifikante aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale am deutschen Arbeitsmarkt vorhanden sind, hat der europäische Ländervergleich offenbart.

Abstract

Germany's labour market faces substantial challenges caused by demographic change in the next decade. Looking back over the last 10 years we observe a key role regarding of a successful labour market integration leading to higher employment rates and fostering economic growth. Indeed, we can look back at a 'golden decade' of increased employment and rising nominal wages in the German labour market. This positively impacted on the tax revenue base as well as social contribution payments which led to a successful consolidation of the state budget. This trend, however, came to an end with the outbreak of covid-19 in the beginning of 2020. Current forecasts project a shrinking labour force due to demographic change in the next decade. This will cause falling labour volumes in the economy and weaken potential output. In contrast, this paper outlines three strategies on how to utilise the existing labour force potential and hence make different growth paths out of this crisis visible. In the context of a European country comparison, we thereby consider a bandwidth of political options and analyse which labour market potentials can be expected post-Corona. The aim is not to give a precise forecast but rather to assess and compare the impact of different determinants on the German labour market potential. Our motivation is to provide different levers for policymaking during the next decade.

A country comparison with Sweden and Switzerland reveals that even though the employment rate has already substantially increased in Germany since 2005 there are still important hidden labour market potentials which can be utilised by setting a suitable economic policy framework during the next decade. Raising the employment rate towards the Swiss level would imply an additional 1.15 Million employees and an increase of 1.83 billion labour hours in total (participation effect). Given the existing labour market potential in Germany this is not unrealistic. Current labour force potentials include female workers in (involuntary) part time, a better labour market integration of the marginally employed and non-EU foreigners, as well as the successful reduction of under-employment. In this context, the essential policy lever concerns the volume of work (time effect): An alignment of weekly working hours as well as annual working weeks in Germany with the (higher) average values of those in Sweden and Switzerland would raise the annual labour volume to 4.71 billion working hours. A reduction of involuntary part time work in Germany would imply an increase of 691 million working hours. Taken together with the participation effect (1.83 billion hours) this constitutes a maximum aggregate volume of labour of 7.23 billion additional hours which could be mobilised over the next decade.

Even though it does not seem likely to assume that a positive net participation effect like the one observed over the past 'golden decade' in the German labour market will occur again, this paper shows that ambitious policy reforms concerning labour volume (part time, working weeks and annual working hours) could compensate for the shrinking labour force due to demographic change over the next decade. A better utilisation of the existing labour force potential can thus contribute to tackle the adverse effects of demographic change and enable a state budget consolidation. However, this requires political courage to initiate the policy reforms needed to mobilise and elevate the labour force potential in Germany over the next decade.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Bestimmung des Arbeitskräftepotenzials.....20
Tabelle 4-2: Jahresarbeitszeiten im internationalen Vergleich.....24
Tabelle 5-1: Arbeitskräftepotenziale – Ergebnisse der drei Szenarien 32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entwicklung der Erwerbsstruktur in Deutschland 8
Abbildung 2-2: Altersspezifische Erwerbstätigenquoten in Deutschland 9
Abbildung 2-3: Komponenten des Produktionspotenzials (linke Abbildung) und Arbeitsvolumen (rechte Abbildung) 10
Abbildung 3-1: Erwerbstätigenquote im Ländervergleich 11
Abbildung 3-2: Teilzeitarbeitsquoten im Ländervergleich 13
Abbildung 3-3: Unfreiwillige Teilzeit im Ländervergleich 14
Abbildung 3-4: Erwerbstätigenquoten im Ländervergleich nach Geschlecht 15
Abbildung 3-5: Teilzeitbeschäftigung im Ländervergleich 16
Abbildung 3-6: Jahresarbeitsstunden im Ländervergleich 18
Abbildung 4-1: Mögliche Arbeitsvolumeneffekte durch Steigerung der Jahresarbeitszeit bei konstanter Teilzeitquote 26
Abbildung 5-1: Zusammenfassung der Szenarien sowie gegenläufiger demografischer Effekte, 2019 und 2030 31
Abbildung 5-2: Jahresarbeitszeit abhängig Beschäftigter 34

Literaturverzeichnis

Bardt, Hubertus / Klös, Hans-Peter, 2016, Demografie, Zuwanderung, Wohlstand: Herausforderungen meistern, Wachstumskräfte wecken, Kurzexpertise

BDA Kommission, 2020, Zukunft der Sozialversicherungen: Beitragsbelastung dauerhaft begrenzen, Bericht der Kommission, Berlin

Beznoska, Martin / Hentze, Tobias / Hüther, Michael, 2021, Schuldenbremse lockern, langsam tilgen. Corona-Schulden, in: IW Policy Paper 7/21

Bick, Alexander / Brüggemann, Bettina / Fuchs-Schündeln, Nicola, 2019, Hours worked in Europe and the United States: new data, new answers, in: The Scandinavian Journal of Economics, 121. Jg., Nr. 4, S. 1381–1416

Blömer, Maximilian et al., 2021, Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Bertelsmann Stiftung, Berlin

Boll, Christina et al., 2013, Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte. Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Brenke, Karl / Clemens, Marius, 2017, Steigende Erwerbsbeteiligung wird künftig kaum ausreichen, um den demografischen Wandel in Deutschland zu meistern, in: DIW Wochenbericht, 84. Jg., Nr. 35, S. 675–685

Breuer, Sebastian / Elstner, Steffen, 2020, Germany's Growth Prospects against the Backdrop of Demographic Change, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 240. Jg., Nr. 5, S. 565–605

Bundesagentur für Arbeit, 2020, Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Stichtag: 30. Juni 2020, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia6/beschaeftigung-sozbe-zr-ausgewmerkmale-altersgr/zr-ausgewmerkmale-altersgr-05-0-xlsx.xlsx

Bundesagentur für Arbeit, 2021, Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [22.03.2021]

Europäische Kommission, 2020, EU-Labour Force Survey Database User Guide, https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey [11.12.2020]

Eurostat, 2021, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%), Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%) - Produkte Daten - Eurostat (europa.eu) [31.03.2021]

Eurostat, 2020c, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Alter und Beruf (1 000), https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/-/LFSA_EPGAIS

Eurostat, 2020b, Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) [lfsa_eppgai], Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%) - Produkte Daten - Eurostat (europa.eu) [10.03.2021]

Eurostat, 2020a, Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%) [lfsa_eppga], Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%) - Produkte Daten - Eurostat (europa.eu) [10.03.2021]

Fuchs, Johann, 2006, Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht, Nr. 16/2006, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Fuchs, Johann / Weber, Brigitte, 2018, Fachkräftemangel: Inländische Personalreserven als Alternative zur Zuwanderung, IAB-Discussion Paper, Nr. 7/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Geis-Thöne, Wido, 2019, Frauen nach der Familienphase sind am Arbeitsmarkt aktiver, https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/wido-geis-thoene-frauen-sind-nach-der-familienphase-am-arbeitsmarkt-aktiver-433162.html

Geis-Thöne, Wido, 2021, Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040, in: IW-Report, Nr. 11/2021

Havik, Karel et al. (2014): The production function methodology for calculating potential growth rates & output gaps. No.535. Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission

Hüther, Michael (2019): 10 Jahre Schuldenbremse: Ein Konzept mit Zukunft? No. 3/2019. Institut der deutschen Wirtschaft (IW Policy Paper)

Hüther, Michael; Südekum, Jens (2020): Die Schuldenbremse nach der Corona-Krise. Wirtschaftsdienst (100), S. 746-752

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2020, IAB-Arbeitszeitrechnung. Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZR_AG_Zeitreihen_2009.xlsx [31.03.2021]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021a, Der Einbruch des Arbeitsvolumens 2020 übersteigt alles bisher Dagewesene. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 09.03.2021, https://www.iab.de/de/daten/iab-arbeitszeitrechnung.aspx [31.03.2021]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021b, IAB-Arbeitszeitrechnung. Daten zur Entwicklung der Arbeitszeit und ihrer Komponenten, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx [31.03.2021]

Klös, Hans-Peter / Schäfer, Holger, 2021, Der deutsche Arbeitsmarkt in der zweiten Welle der Pandemie, in: IW-Kurzbericht, 7/2021

Körner, Thomas / Marder-Puch, Katharina (2015): WISTA - Wirtschaft und Statistik. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Link, Sebastian / Sauer, Stefan, 2021, Anhaltender Shutdown führt zu leichtem Anstieg der Kurzarbeit in Deutschland, in: ifo Schnelldienst Digital, 2. Jg., Nr. 7

OECD, 2021, Labour Fource Statistics: Average annual hours actually worked per worker, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS [14.04.2021]

Rengers, Martina / Bringmann, Julia / Holst, Elke, 2017, Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP, in: WISTA: Wirtschaft und Statistik, Nr. 4

Sachverständigenrat zur Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2020, Jahresgutachten 2020/2021. Corona-Krise gemeinsam Bewältigen, Resilienz und Wachstum stärken, Wiesbaden

Schäfer, Holger, 2018, Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt, in: IW-Trends, 3/2018

Sechste Altenberichtskommission, 2010, Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft, 101110_Sechster_Altenbericht (bmfsfj.de)

Statistisches Bundesamt 2021a, Entwicklung der Verbraucherpreise und Arbeitnehmerentgelte, VGR des Bundes, Zeitreihen, https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/_inhalt.html#sprg227266 [11.02.2021]

Statistisches Bundesamt, 2021, Abweichungen zwischen Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus bei der Zahl der Erwerbstätigen, Abweichungen zwischen Erwerbstätigenrechnung und Mikrozensus bei der Zahl der Erwerbstätigen - Statistisches Bundesamt (destatis.de) [22.04.2021]

Statistisches Bundesamt, 2020b, Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung - Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt - Fachserie 1 Reihe 4.1 – 2019

Statistisches Bundesamt, 2020a, Erwerbspersonenvorausberechnung, Erwerbspersonenvorausberechnung - Statistisches Bundesamt (destatis.de) [08.02.2021]

Statistisches Bundesamt, 2020, Arbeitszeitwünsche 2019: Knapp 2,1 Millionen Erwerbstätige wollten mehr, 1,5 Millionen wollten weniger arbeiten, Arbeitszeitwünsche 2019: Knapp 2,1 Millionen Erwerbstätige wollten mehr, 1,5 Millionen wollten weniger arbeiten - Statistisches Bundesamt (destatis.de) [21.04.2021]

Statistisches Bundesamt, 2019, Bevölkerung Deutschlands bis 2060, Ergebnisse der 14. Koordinierten Bevölkerungsprognose - Hauptvarianten 1-9, Wiesbaden

Tobsch, Verena et al., 2018, Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 960

Wanger, Susanne, 2020, Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht: Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (AZR AG) für die Jahre 1991 - 2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Weber, Enzo / Zimmert, Franziska, 2018, Der große Trend zur Freizeit? in: Wirtschaftsdienst, 98. Jg., Nr. 4, S. 296–298

Zwiener, Rudolf et al., 2020, Demografischer Wandel und Renten: Beschäftigungspotenziale erfolgreich nutzen, in: Wirtschaftsdienst, 100. Jg., Nr. 1, S. 35–41