ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

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

Poutvaara, Panu; Rainer, Helmut

Article

Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Poutvaara, Panu; Rainer, Helmut (2025) : Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 78, Iss. 01, pp. 19-22

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/314776

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

Panu Poutvaara und *Helmut Rainer*

Fachkräftemangel in Deutschland: Potenziale von Frauen, Älteren und Migranten nutzen

IN KÜRZE

Deutschland steht vor einer akuten Herausforderung: Der Fachkräftemangel ist in nahezu allen Branchen und Regionen spürbar und bremst Innovation und Wachstum. Ein erhebliches Potenzial zur Linderung dieses Engpasses liegt in der stärkeren Integration von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen bleibt in Deutschland hinter anderen europäischen Ländern zurück. Besonders nach der Geburt eines Kindes reduzieren viele Frauen ihre Arbeitszeit erheblich, was auf strukturelle Barrieren wie unzureichende Kinderbetreuung und steuerliche Fehlanreize zurückzuführen ist. Reformen wie die Abschaffung des Ehegattensplittings, die Einführung von Mindestbeiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für nicht erwerbstätige Ehepartner und der Ausbau von Betreuungsplätzen könnten die Erwerbsquote von Frauen deutlich steigern. Auch ältere Arbeitnehmer stellen ein großes ungenutztes Potenzial dar. Eine Abschaffung der »Rente mit 63« und die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 69 Jahre könnten die Erwerbstätigkeit älterer Menschen erheblich verlängern und zusätzliche Beschäftigung schaffen. Menschen mit Migrationshintergrund sind bereits ein bedeutender Teil des deutschen Arbeitsmarkts, jedoch bestehen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Frauen und Geflüchteten. Maßnahmen zur besseren Verteilung und Integration von Asylsuchenden sowie die Vereinfachung der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen könnten die Arbeitsmarktintegration erheblich verbessern. Gezielte Reformen in diesen Bereichen bieten die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands langfristig zu sichern.

Deutschland steht vor einer wachsenden Herausforderung: Der Fachkräftemangel ist längst nicht mehr nur eine Zukunftsprognose, sondern Realität in nahezu allen Branchen und Regionen. Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, was Innovation und Wachstum hemmt. Besonders betroffen sind Sektoren mit hoher Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Während der Arbeitsmarkt vielerorts leergefegt scheint, bleiben erhebliche Potenziale ungenutzt – Frauen, ältere Arbeitnehmer und Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine bessere Integration dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt könnte nicht nur die Personalengpässe abmildern, sondern auch langfristig die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft stärken. Doch welche Hürden müssen überwunden werden, und welche Reformen sind notwendig, um dieses Potenzial zu heben?

FRAUEN IM ARBEITSMARKT – HÜRDEN UND CHANCEN

Frauen machen in Deutschland etwa die Hälfte der Bevölkerung aus, doch ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt bleibt hinter dem Potenzial zurück. Obwohl die Erwerbsquote in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen ist, sind viele Frauen weiterhin nur in Teilzeit tätig oder nicht erwerbstätig. Im Jahr 2023 arbeiteten Frauen in Deutschland durchschnittlich 30 Stunden pro Woche – rund vier Stunden weniger als Frauen in Frankreich, Spanien und Schweden und fast acht Stunden weniger als in Polen (Eurostat 2023). Besonders der Übergang zur Elternschaft hat einen erheblichen Einfluss auf das Arbeitszeitverhalten von Frauen. Nach der Geburt eines Kindes reduzieren Frauen in Deutschland ihre Arbeitszeit im internationalen Vergleich deutlich stärker (Kleven et al. 2019). Diese Entscheidung ist häufig nicht freiwillig, sondern das Ergebnis struktureller Barrieren und fehlender unterstützender Rahmenbedingungen.

Ein zentrales Hindernis ist das deutsche Steuer- und Sozialversicherungssystem, das Zweitverdiener – häufig Frauen – finanziell benachteiligt. Das Ehegattensplitting, eine seit Jahrzehnten etablierte Regelung, sorgt dafür, dass das Einkommen von Zweitverdienern in Ehen mit einem hohen Grenzsteuersatz belastet wird. Dies führt dazu, dass viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit auf ein Minimum beschränken oder sich ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen.

Eine **Abschaffung des Ehegattensplittings** und der Übergang zu einer individuellen Besteuerung könnten diese Anreize umkehren. Die individuelle Besteuerung würde den Arbeitsanreiz für Frauen deutlich erhöhen und könnte zu einem Anstieg von bis zu 200 000 Vollzeitäquivalenten führen (Blömer et al. 2021). Da eine vollständige Abschaffung des Ehegattensplittings aus verfassungsrechtlichen Gründen

nur mit langen Übergangsfristen möglich ist, bieten sich alternative Modelle an, um die negativen Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung zu verringern. Ein Realsplitting mit übertragbarem Höchstbetrag oder die Einführung von Ehezusatzfreibeträgen könnten eine rechtlich zulässige und wirksame Lösung darstellen (Dorn et al. 2024). Eine weniger umfassende, aber dennoch effektive Reform wäre die **Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V**. Diese Maßnahme allein könnte zu einem Beschäftigungszuwachs von rund 67 000 Vollzeitstellen führen (Meier und Künzli 2024) und wäre politisch leichter umsetzbar, da sie keine grundlegende Veränderung der gemeinsamen Veranlagung erfordert.

Doch nicht nur das Steuerrecht bremst die Frauenerwerbstätigkeit. Auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der **gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung** wirkt sich negativ auf die Arbeitsanreize aus. Die Möglichkeit, als nicht erwerbstätiger Ehepartner ohne zusätzliche Kosten mitversichert zu sein, mindert den finanziellen Anreiz für eine eigenständige Beschäftigung. Die **Einführung eines Mindestbeitrags** für nicht erwerbstätige Ehepartner könnte diesen Fehlanreiz beseitigen und bis zu 150 000 Vollzeitäquivalente mobilisieren (Bonin et al. 2013). Dies würde nicht nur zu höheren Sozialversicherungseinnahmen führen, sondern auch die Eigenständigkeit und wirtschaftliche Unabhängigkeit vieler Frauen stärken.

KINDERBETREUUNG – ENTSCHEIDENDER HEBEL FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT VON MÜTTERN

Ein entscheidender Aspekt für die Erwerbstätigkeit von Frauen ist das Angebot und die Qualität von Kinderbetreuungsplätzen. Besonders in westdeutschen Städten und ländlichen Regionen gibt es erhebliche Engpässe bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Laut der Kinderbetreuungsstudie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2021 berichteten 19 % der Eltern in Westdeutschland, dass sie trotz Bedarf keinen Betreuungsplatz für ihr Kind finden konnten (Lippert et al. 2022).

Der Mangel an Krippenplätzen hindert viele Mütter daran, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, oder zwingt sie, ihre Arbeitszeit erheblich zu reduzieren. Ein **Ausbau der Betreuungsangebote** würde den Bedarf der Eltern decken und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Studien belegen, dass die Schaffung von 400 000 zusätzlichen Betreuungsplätzen – verteilt auf Krippen, Kindergärten und Horte – zu Beschäftigungszuwächsen von bis zu 58 000 Vollzeitäquivalenten führen könnte (Müller und Wrohlich 2020; Bauernschuster und Schlotter 2015; Meier und Künzli 2024).

Neben dem quantitativen Ausbau der Betreuungsplätze spielt auch deren Qualität eine entscheidende Rolle. **Flexible Öffnungszeiten**, **Ganztagsangebote und eine verlässliche Betreuung** erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Studien zeigen, dass Frauen mit Zugang zu flexiblen und bedarfsgerechten Betreuungsplätzen häufiger in Vollzeit arbeiten und seltener ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.

Hier liegt nicht nur ein Hebel zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, sondern auch ein Beitrag zur Chancengleichheit und Gleichstellung im Arbeitsmarkt.

ÄLTERE ARBEITNEHMER – UNTERSCHÄTZTES POTENZIAL

Während viele Diskussionen um die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kreisen, bleibt ein weiteres großes Potenzial oft ungenutzt: ältere Arbeitnehmer. In Deutschland scheiden viele Beschäftigte frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, häufig durch die Nutzung der Rente für besonders langjährig Versicherte, in der Öffentlichkeit bekannt unter dem Namen »Rente mit 63«.

Diese Regelung ermöglicht es, ohne Abschläge bis zu zwei Jahre vor dem regulären Renteneintritt in den Ruhestand zu gehen – ein Luxus, den sich Deutschland angesichts des demografischen Wandels kaum noch leisten kann. Die **Abschaffung der »Rente mit 63«** könnte das Arbeitsmarktpotenzial deutlich erweitern. Konkret könnte diese Maßnahme rund 157 000 Vollzeitäquivalente zusätzlich schaffen und den Fachkräftemangel spürbar lindern (Dolls und Krolage 2023; Meier und Künzli 2024).

Eine weitere Reformoption ist die **schrittweise Anhebung des Rentenalters** von 67 auf 69 Jahre, die etwa durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ab dem Jahrgang 1965 um jeweils einen Monat bis zu 24 Monate Erhöhung ab dem Jahrgang 1988 realisiert werden könnte. Angesichts der steigenden Lebenserwartung und der verbesserten Gesundheit älterer Menschen erscheint diese Maßnahme nicht nur realistisch, sondern auch sinnvoll, um gleichzeitig das Rentenniveau auf angemessener Höhe zu halten und den Anstieg der Beitragssätze zu

Prof. Panu Poutvaara, Ph.D.,

leitet das ifo Zentrum für Migration und Entwicklungsökonomik und ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbes. Vergleichende Institutionenökonomik, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Prof. Helmut Rainer, Ph.D.,

leitet das ifo Zentrum für Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsökonomik und ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbes. Sozialpolitik und Arbeitsmärkte, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

begrenzen. Eine solche Anhebung könnte langfristig bis zu 473 000 zusätzliche vollzeitäquivalente Beschäftigung schaffen (Hanel und Riphahn 2012; Lalive et al. 2023; Meier und Künzli 2024).

Parallel dazu könnte eine **Anpassung der Abschläge für einen vorzeitigen Renteneintritt** erfolgen. Derzeit beträgt der Abschlag im internationalen Vergleich niedrige 3,6 % pro Jahr und schafft damit Anreize zur Frühverrentung. Eine Erhöhung auf 6 % könnte die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer um weitere 177 000 Vollzeitäquivalente steigern (Hanel und Riphahn 2012; Bönke et al. 2018; Meier und Künzli 2024).

EINWANDERUNG SPIELT EINE ZENTRALE ROLLE

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Seit den 1960er-Jahren ist der Migrationssaldo fast durchgängig positiv. 2023 war jeder vierte Einwohner Deutschlands entweder selbst eingewandert oder ein Nachkomme eingewanderter Eltern. Die Zahl der Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist stark gestiegen. Deutschlands Gesamtbevölkerung lag 2005 bei 81,6 Mio. Menschen, davon waren 66,8 Mio. Menschen ohne Migrationsgesichte, 1,8 Mio. mit einseitiger Einwanderungsgeschichte, 10,5 Mio. waren selbst Eingewanderte und 2,5 Mio. Nachkommen von eingewanderten Eltern. Im Jahr 2023 hatte Deutschland eine Gesamtbevölkerung von 83,9 Mio., davon 58,7 Mio. Menschen ohne Migrationsgeschichte, 4,0 Mio. mit einseitiger Einwanderungsgeschichte, 16,2 Mio. waren selbst Eingewanderte und 5,0 Mio. Nachkommen von eingewanderten Eltern.

Menschen mit Migrationshintergrund spielen eine wichtige Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt: 2022 hatte mit 24,8 % fast jede vierte erwerbstätige Person in Deutschland eine Migrationsgeschichte[1] (Statistisches Bundesamt 2024). Trotzdem gibt es noch viel Verbesserungspotenzial. Im Jahr 2022 waren 84,9 % der Bevölkerung in der Altersgruppe von 25 bis 64 Jahren ohne Migrationshintergrund erwerbstätig, 72,9 % der selbst Zugewanderten und 81,4 % der in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationsgeschichte (SVR 2024, S. 102).

Die Erwerbsbeteiligung bei Frauen mit Migrationshintergrund und besonders bei selbst zugewanderten Frauen ist erheblich geringer als die Erwerbsbeteiligung bei Männern mit Migrationshintergrund oder bei Frauen ohne Migrationshintergrund. Unter den Frauen ohne Migrationshintergrund liegt die Beschäftigungsquote bei 80 %; bei den Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung, sind es gut drei Viertel und bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung nur knapp zwei Drittel (SVR 2024, S. 108). Daher sollte ein besonderer Schwerpunkt auf die **Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen** gelegt werden. Diese gilt besonders für die Geflüchteten. Aksoy et al. (2023) analysieren auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten die Arbeitsmarktpartizipation von männlichen und weiblichen Geflüchteten, die zwischen 2013 und 2016 in Deutschland Schutz gesucht haben. Auch nach fünf Jahren Aufenthalt in Deutschland bleibt die Mehrheit der weiblichen Geflüchteten im Alter von 18 bis 49 Jahren arbeitslos oder nimmt nicht aktiv am Arbeitsmarkt teil. Ein wichtiger Grund dafür ist die mangelnde Arbeitsmarkterfahrung aufgrund der niedrigen Erwerbsquote von Frauen in den wichtigsten nicht-europäische Asylherkunftsländern, aber auch kulturelle Faktoren sind ein wichtiges Hindernis. Battisti et al. (2019) zeigen, dass Unterstützung bei der Arbeitssuche, insbesondere die Vernetzung von Geflüchteten mit Arbeitgebern, die Beschäftigungsquote von Geflüchteten erhöhen kann.

VERBESSERUNGSBEDARF BEI DER ARBEITSEINWANDERUNG

Das im Jahr 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz und das vom Bundestag 2023 verabschiedete Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung haben die Arbeitsmigration nach Deutschland erheblich liberalisiert. Die größte verbleibende regulatorische Herausforderung bei der Zuwanderung von Fachkräften ist die **Anerkennung ihrer Qualifikationen** sowie die Bewertung dessen, was als qualifizierte Beschäftigung für diejenigen gilt, die sich aufgrund von Berufserfahrung in ihrem Bereich bewerben. Auch gibt es erhebliche praktische Hürden, wie z. B. erhebliche Verzögerungen bei der Terminvergabe für Visumsanträge.

Bei reglementierten Berufen wie Ärzte und Pflegekräfte ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Qualität der Qualifikationen überprüft wird, aber es gibt große Unterschiede in der Effizienz des Verfahrens. In Deutschland beispielsweise ist die Anerkennung der Qualifikationen von Pflegekräften eine Entscheidung auf Länderebene, was dazu führt, dass die Qualifikationen von Pflegefachfrauen- und -männern, die denselben Studiengang in einem Nicht-EU-Land absolviert haben, aber Stellenangebote aus verschiedenen Ländern erhalten, von jedem Land bewertet werden. Dies ist eine ineffiziente Nutzung von Verwaltungsressourcen und führt zu noch längeren Wartezeiten. Eine effiziente Lösung wäre, die Bewerbungen zu bündeln und gemeinsam zu bewerten. Außerdem wäre es wünschenswert, sorgfältig zu prüfen, für welche Berufe eine formelle Anerkennung der Qualifikationen erforderlich ist. Für Mediziner, Elektriker und andere Berufe, bei denen mangelnde Kenntnisse fatale Folgen haben können, ist eine Regulierung sicherlich notwendig. Bei nicht-reglementierten Berufen, wie z. B. Bäckern, wäre es effizienter, die Qualifikationen vom Arbeitgeber bewerten zu lassen, als eine staatliche Behörde bewerten zu lassen, ob der Bewerber

[1] Eine Person hat eine Einwanderungsgeschichte, wenn sie selbst oder beide Elternteile seit dem Jahr 1950 nach Deutschland eingewandert sind.

über ausreichende Berufserfahrung verfügt, zumal die Überprüfung der Unterlagen, die dies belegen, unmöglich sein kann.

BESSERE VERTEILUNG VON ASYLSUCHENDEN

Die Entscheidung über den Unterbringungsort von Asylsuchenden nach ihrer Ankunft in Deutschland gleicht einem Lotterieverfahren. Zuerst wird über einen Algorithmus das Bundesland bestimmt, wodurch die finanzielle Belastung durch die Unterbringung Geflüchteter gleichmäßig auf die Bundesländer verteilt werden soll. Nach dem »Königsteiner Schlüssel« werden dabei das Steuereinkommen (bestimmt 2/3 der Quote) und die Bevölkerungszahl der Bundesländer (bestimmt 1/3 der Quote) berücksichtigt. Die Bundesländer verteilen die Asylsuchenden in einem nächsten Schritt unter Zuhilfenahme vorbestimmter Regularien in die Landkreise weiter. Asylbewerberinnen und Asylbewerber werden dabei in der Regel proportional zur vorhandenen Bevölkerung.

Aksoy et al. (2023) untersuchen, wie sich die Lotterie der Erstunterbringung auf die späteren Integrationsergebnisse der Asylbewerber auswirkt. Sie analysieren die Auswirkungen der lokalen Arbeitslosigkeit und der Einstellung gegenüber Einwanderern zum Zeitpunkt der Ankunft. Ihre Ergebnisse zeigen, dass die Einstellung gegenüber Zuwanderern bei der Gestaltung der Integrationsergebnisse von Geflüchteten etwa genauso wichtig ist wie die lokale Arbeitslosenquote. Eine um einen Prozentpunkt höhere Arbeitslosenquote im Erstzuweisungslandkreis sagt eine um fünf Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit voraus, dass die Flüchtlinge einige Jahre später beschäftigt sind. Ein Anstieg des rechtsextremen Wähleranteils um einen Prozentpunkt sagt eine um drei Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit voraus, dass die Geflüchteten anschließend in Beschäftigung oder Ausbildung sind. Wichtig ist, dass diese Effekte auch dann bestehen bleiben, wenn für die lokalen Arbeitslosenquoten kontrolliert wird.

Obwohl es ein starkes politisches Argument für die Verteilung von Geflüchteten auf das gesamte Land gibt, ist diese Politik mit erheblichen Kosten für die späteren Integrationsergebnisse derjenigen Geflüchteten verbunden, die in schlechteren und weniger aufnahmebereiten Regionen untergebracht sind. Eine Möglichkeit, diese Bedenken auszuräumen und gleichzeitig das Prinzip der landesweiten Verteilung von Geflüchteten beizubehalten, bestünde darin, **das Gewichtungsschema zu ändern**, um die Integrationsfähigkeit der einzelnen Bundesländer noch stärker hervorzuheben. So könnte beispielsweise der Bevölkerungsanteil ganz oder teilweise durch den Anteil des Bundeslandes an den offenen Stellen ersetzt werden. Es spricht auch viel dafür, die Beschränkungen für die spätere Mobilität von Asylbewerbern weiter abzubauen.

REFERENZEN

Aksoy, C.G., P. Poutvaara und F. Schikora (2023), »First Time Around: Local Conditions and Multi-Dimensional Integration of Refugees«, *Journal of Urban Economics* 137, 103588.

Battisti, M., Y. Giesing und N. Laurentsyeva (2019), »Can Job Search Assistance Improve the Labour Market Integration of Refugees? Evidence from a Field Experiment«, *Labour Economics* 61, 101745.

Bauernschuster, S. und M. Schlotter (2015), »Public Child Care and Mothers' Labor Supply – Evidence from Two Quasi-Experiments«, *Journal of Public Economics* 123, 1–16.

Blömer, M., P. Brandt und A. Peichl (2021), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*, ifo Forschungsbericht 126.

Bönke, T., D. Kemptner und H. Lüthen (2018), »Effectiveness of Early Retirement Disincentives: Individual Welfare, Distributional and Fiscal Implications«, *Labour Economics* 51(C), 25–37.

Bonin, H., M. Clauss, I. Gerlach, I. Laß, A. L. Mancini, M.-A. Nehrkorn-Ludwig, V. Niepel, V., R. Schnabel, H. Stichnoth und K. Sutter (2013), *Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland*, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Dolls, M., C. Krolage (2023), »›Earned Not Given‹? The Effect of Lowering the Full Retirement Age on Retirement Decisions«, *Journal of Public Economics* 223, 104909.

Dorn, F., C. Fuest, F. Neumeier, A. Peichl und P. Zamorski (2024), *Elemente einer grundlegenden Reform für das Steuer- und Abgabensystem in Deutschland*, ifo Forschungsbericht 151.

Eurostat (2023), »Average Number of Actual Weekly Hours of Work in Main Job, by Sex, Age, Professional Status, Full-Time/Part-Time and Economic Activity«, verfügar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/0d71b3db-f909-4718-a272-56862ea95ac1?lang=en, aufgerufen am 8. Januar 2025.

Hanel, B., R. Riphahn (2012), »The Timing of Retirement. New Evidence from Swiss Female Workers«, *Labour Economics* 19(5), 718–728.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019), »Child Penalities Across Countries: Evidence and Explanations«, *AEA Papers and Proceedings* 109, 122–126.

Lalive, R., A. Magesan und S. Staubli (2023), »How Social Security Reform Affects Retirement and Pension Claiming«, *American Economic Journal: Economic Policy* 15(3), 115–150.

Lippert, K., A. Jähnert und S. Kuger (2022), *Einschätzung zu Fachkräften und Angebote für Familien in der Kindertagesbetreuung: Die Perspektive der Eltern*, DJI-Kinderbetreuungsreport 2021, Studie 6 von 7, München.

Meier, V. und G. Künzli (2024), *Ansatzpunkte zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Älterer*, Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern, München.

Müller, K. und K. Wrohlich (2020), »Does Subsidized Care for Toddlers Increase Maternal Labor Supply? Evidence from a Large-Scale Expansion of Early Childcare«, *Labour Economics* 62, 101776.

Sachverständigenrat für Integration und Migration – SVR (2024), *Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre*, *Jahresgutachten 2024*, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2024), »Sechs von zehn Erwerbstätigen in Reinigungsberufen haben eine Einwanderungsgeschichte«, Pressemitteilung Nr. 081 vom 1. März 2024, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_081_125.html, aufgerufen am 8. Januar 2025.