



Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen

60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis



Impressum

Herausgeber:



Stiftung Familienunternehmen

Prinzregentenstraße 50

80538 München

Telefon: +49 (0) 89 / 12 76 400 02

Telefax: +49 (0) 89 / 12 76 400 09

E-Mail: info@familienunternehmen.de

www.familienunternehmen.de

Erstellt von:



Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW)

Schaffhausenstraße 73

72072 Tübingen

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Marcel Reiner

Christin Schafstädt

Tobias Scheu

Paul Setzepfand

www.iaw.edu

© Stiftung Familienunternehmen, München 2024

Titelbild: KOTO | Adobe Stock

Abdruck und Auszug mit Quellenangabe

ISBN: 978-3-948850-51-7

Zitat (Vollbeleg):

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.): Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen – 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis, erstellt vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, München 2024, www.familienunternehmen.de

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	VII
A. Problemaufriss, Aufbau und Methodik	1
B. Arbeitskräftemangel – Struktur und zeitliche Entwicklung	3
I. Entwicklung des Arbeitskräftemangels	3
II. Struktur des Arbeitskräftemangels	6
III. Arbeitskräftemangel im internationalen Vergleich	6
IV. Exkurs: Exogene Schocks auf den Arbeitsmarkt.....	9
C. Entwicklung des Arbeitsvolumens und Produktionspotenzials.....	11
I. Arbeitsvolumen und Wirtschaftswachstum	11
II. Bevölkerungsentwicklung und Wanderungen.....	13
III. Arbeitsmarktpartizipation und Erwerbsbeteiligung	15
IV. Entwicklung der Arbeitszeit	16
V. Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationen.....	20
VI. Sparsamer Umgang mit knappen Arbeitskräften.....	21
VII. Konkurrenz des öffentlichen Sektors um Arbeitskräfte	22
D. Erhöhung des Beschäftigungsumfangs.....	23
I. Frauen mit Kindern bis 14 Jahre	24
1. Größe des Potenzials	24
2. Ursachenanalyse für die starke Verbreitung von Teilzeit	26
3. Handlungsempfehlungen.....	27
a) Zeitliche Ausdehnung der Kinderbetreuung	27
b) Höhere Arbeitszeitflexibilität	28
II. Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre.....	29
1. Größe des Potenzials	29
2. Warum ist Teilzeit auch bei Frauen ohne zu betreuende Kinder verbreitet?	30
3. Handlungsempfehlungen.....	32
E. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.....	35

I.	Frauen mit Kindern bis 14 Jahre	35
1.	Größe des Potenzials	35
2.	Warum wird das Potenzial nicht stärker genutzt?	36
3.	Handlungsempfehlungen.....	38
a)	Besserer Zugang zu Kinderbetreuung.....	38
b)	Einstieghilfen nach der Elternphase	39
II.	Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund	40
1.	Größe des Potenzials	40
2.	Ursachen für die geringe Erwerbstätigenquote der Zugewanderten.....	42
3.	Handlungsempfehlungen	43
a)	Besserer Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen für Zugewanderte.....	43
b)	Bessere Verbindung von Sprache und Arbeitsmarktintegration	44
c)	Individuelle Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration	45
d)	Entbürokratisierung	46
III.	Personen ohne Berufsabschluss	47
1.	Größe des Potenzials	47
2.	Gründe für die relativ geringe Erwerbstätigenquote	48
3.	Handlungsempfehlungen.....	49
a)	Verbesserungen im Übergang Schule-Beruf	49
b)	Nachholen von Qualifikationen	50
IV.	Ältere Personen.....	51
1.	Größe des Potenzials	51
2.	Warum wird das Potenzial der Älteren nicht in vollem Umfang genutzt?	53
3.	Handlungsempfehlungen.....	54
a)	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	54
b)	Arbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters	56
F.	Verminderte Arbeitskräfte rückwanderung	59
I.	Größe und Zusammensetzung des Potenzials	59

II. Warum wird das Potenzial nicht stärker realisiert?	62
III. Handlungsempfehlungen.....	63
1. Perspektiven für den Arbeitsmarkt.....	63
2. Familie und Partnerschaft, soziale Integration	64
G. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	67
Danksagung.....	71
Tabellenverzeichnis	73
Abbildungsverzeichnis	75
Abkürzungsverzeichnis.....	77
Literaturverzeichnis	79

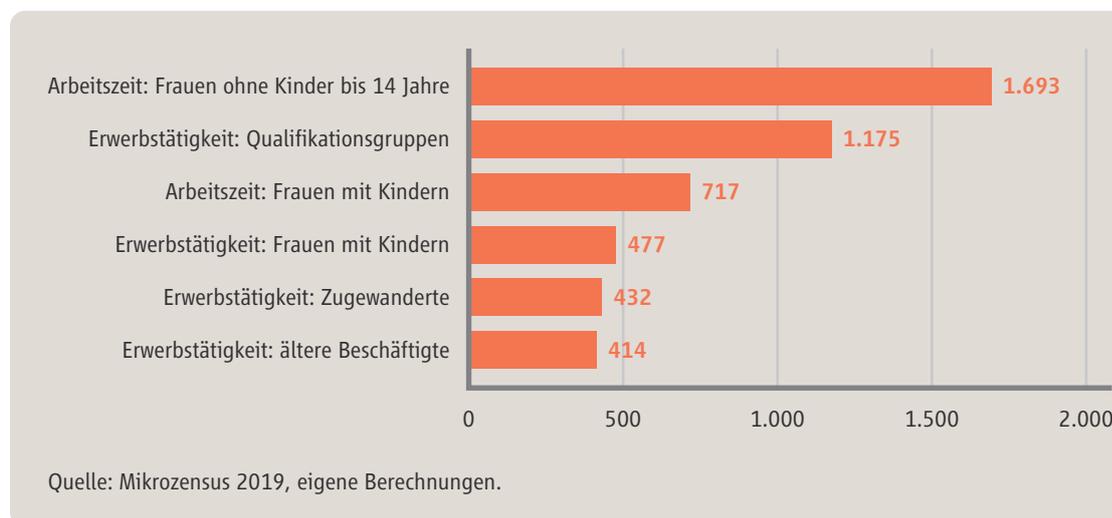
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im internationalen Vergleich hat Deutschland einen der höchsten Anteile an Arbeitsstellen, die nicht besetzt werden können. Zugleich wird pro Kopf weniger gearbeitet als in fast allen anderen Industrieländern. Die Studie zeigt, wo die nicht realisierten Arbeitskräftepotenziale zu finden sind und analysiert die Ursachen, weshalb sie bisher so wenig genutzt werden.

Die Studie geht dabei auf die wichtigsten Zielgruppen im Inland ein, wie in Teilzeit arbeitende Frauen, Personen ohne Berufsabschluss und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es werden 60 konkrete Lösungsansätze vorgestellt, mit denen die ermittelten bisher nicht realisierten Arbeitskräftepotenziale jeweils erschlossen werden können. Hierin besteht die Neuigkeit der Studie: Sie geht von den wichtigsten Potenzialen aus und formuliert spezifische Ansätze zu ihrer besseren Nutzung.

1. Die größten Arbeitskräftepotenziale liegen in einer Erhöhung der Arbeitszeit, also nicht in einer Erhöhung der Zahl der Erwerbstätigen.
2. Sie bestehen in erster Linie bei teilzeitbeschäftigten Frauen, die keine Kinder (mehr) betreuen, wenn sie in Vollzeit arbeiten oder zumindest den Arbeitszeitumfang erhöhen würden.

Abbildung 1: Übersicht über die Arbeitskräftepotenziale (in Tsd. Beschäftigten)



Dargestellt sind die Potenziale, die sich ergeben, wenn die Lücke in der Arbeitszeit oder in der Erwerbstätigkeit zur Vergleichsgruppe zur Hälfte geschlossen werden. Die Potenziale enthalten teilweise dieselben Personen und können daher nicht addiert werden.

3. Gelingt es, die Lücke zwischen der Wochenarbeitszeit von Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre und Männern zu 50 Prozent zu schließen, würde das Arbeitsvolumen um über 2,3 Millionen Arbeitsstunden erhöht. Dies entspräche umgerechnet, dass **knapp 1,7 Millionen Personen** zusätzlich erwerbstätig wären.
4. Gelingt es, die jeweilige Lücke in der Erwerbsbeteiligung der Personen ohne Berufsabschluss zu Personen mit beruflichem Abschluss, von dieser Personengruppe zu Personen mit Meister/Technikerabschluss und von diesen wiederum zu Personen mit Hochschulabschluss jeweils zu 50 Prozent zu schließen, wären **knapp 1,2 Millionen Personen** zusätzlich erwerbstätig.
5. Gelingt es, die Lücke bei der **Wochenarbeitszeit** zwischen Frauen mit Kindern bis 14 Jahre und Frauen ohne solche Kinder zu 50 Prozent zu schließen, würde das Arbeitsvolumen um 1.373 Arbeitsstunden erhöht. Dies entspräche umgerechnet, dass **717.000 Personen** zusätzlich erwerbstätig wären.
6. Gelingt es, die Lücke der **Erwerbsbeteiligung** von Frauen mit Kindern bis 14 Jahre zu den Frauen ohne Kinder zu 50 Prozent zu schließen, wären **477.000 Personen** zusätzlich erwerbstätig.
7. Gelingt es, die jeweilige Lücke der Erwerbsbeteiligung der seit 2010 zugewanderten Personen zu den vor 2010 Zugewanderten, von dieser Gruppe zu den in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund und von diesen wiederum zu den Personen ohne Migrationshintergrund zu 50 Prozent zu schließen, wären **432.000 Personen** zusätzlich erwerbstätig.
8. Gelingt es, die Lücke in der Erwerbsbeteiligung von Personen der Altersjahrgänge 51 bis 70 Jahre zum jeweils vorhergehenden Altersjahrgang um 50 Prozent zu schließen, wären **414.000 Personen** zusätzlich erwerbstätig. Das größte Potenzial bei der Erwerbsbeteiligung besteht in der Altersgruppe der 61- bis 65-Jährigen.
9. Zur Realisierung dieser Potenziale werden 60 Handlungsempfehlungen formuliert, die mit Vertreterinnen und Vertretern von Familienunternehmen und anderen Stakeholdern intensiv diskutiert wurden. Die wichtigsten **Handlungsempfehlungen**, die sich **an den Bundesgesetzgeber** richten, sind:
 - ▶ Das **Ehegattensplitting** sollte abgeschafft oder durch ein Realsplitting ersetzt werden.
 - ▶ Die **geringfügige Beschäftigung** sollte eingeschränkt werden.
 - ▶ Die Zielgenauigkeit der „**Rente mit 63**“ sollte verbessert werden.
 - ▶ Der Rechtsrahmen für befristete Arbeitsverhältnisse mit **Älteren, die das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben**, sollte angepasst werden.
 - ▶ Wenn Unternehmen Betreuungsleistungen **für schulpflichtige Kinder in Ferienzeiten** erbringen, sollte dies steuer- und abgabenfrei sein.

- ▶ Die Arbeitszeitregulierung sollte **flexible Arbeitszeiten, darunter auch „gestückelte“ Arbeitszeiten ermöglichen.**
10. Die wichtigsten **Handlungsempfehlungen**, die sich **an die Bundesländer** richten, sind:
- ▶ Die **Standards für Kitas**, insbesondere die Fachkräftequote und Gruppengröße sollten flexibilisiert und bürokratiearme Erprobungsklauseln sollten aufgenommen werden.
 - ▶ Die **Betreuungszeiten für Kinder im Grundschulalter** in den Randzeiten des Unterrichts sollten ausgeweitet werden.
 - ▶ Die Informations- und Unterstützungsangebote für **zugewanderte Arbeitskräfte** sollten verbessert und insbesondere bekannter gemacht werden.
11. Wichtige **Handlungsansätze**, die sich auf **kommunaler Ebene, für die Zivilgesellschaft, Netzwerke und Stiftungen** ergeben:
- ▶ Die **Gründung von Betriebskitas** sollte durch Beratung und Unterstützung bei der Planung und Einrichtung von Kitas erleichtert werden. Zusätzlich sollten Unternehmen über Möglichkeiten informiert werden, **Partnerschaften mit Einrichtungen der Kinderbetreuung** einzugehen und sich dort Kontingente für ihre Beschäftigten zu sichern.
 - ▶ Integrations- und Vermittlungsfachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen, Vertreter von Welcome Centern sowie Migrantenorganisationen sollten **zugewanderte Eltern** besser über Kinderbetreuungsangebote informieren.
 - ▶ **Jugendliche** mit besonderen schulischen oder familiären Schwierigkeiten sollten bei der Berufsausbildung besser unterstützt werden.
 - ▶ Zugewanderten Fachkräften sollten gerade im ländlichen Raum **mehr Möglichkeiten zur sozialen Integration** geboten werden.
12. Ein wichtiger Beitrag zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials kann auf **betrieblicher Ebene erbracht werden:**
- ▶ Ansätze sind ein guter Informationsaustausch und die Interaktion zum „Onboarding“, „Outboarding“ oder „Tandems“ von jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ein gut funktionierendes betriebliches Rückkehrmanagement, Führen in Teilzeit sowie bessere Information und Kommunikation für ältere Beschäftigte, damit diese länger im Unternehmen verbleiben.

A. Problemaufriss, Aufbau und Methodik

Problemaufriss

Im Jahr 1930 sagte John Maynard Keynes voraus, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit infolge des Produktivitätsfortschritts im Verlauf der nächsten 100 Jahren auf 15 Stunden verringern würde (Keynes 1930). Tatsächlich aber ist das volkswirtschaftliche Arbeitsvolumen gewachsen (Freeman 2008). Arbeitskräfte sind heute gefragt und knapp, und die Arbeitgeber sind bereit, entsprechend hohe Entgelte zu zahlen. Dies gilt besonders in wissensintensiven und technologieaffinen Berufen. Doch eine Vielzahl von aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeigt, dass am Standort Deutschland nicht nur ein Fachkräftemangel besteht, sondern ein grundlegendes und dringliches Problem, eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften zu gewinnen. Belege dazu liefern:

- Der Anteil der Unternehmen, die **Probleme bei der Stellenbesetzung** haben, nimmt seit über zehn Jahren kontinuierlich zu (Sauer/Wollmershäuser 2021). blieb im Jahr 2015 weniger als eine von 30 Stellen im Mittel der Betriebe dauerhaft unbesetzt, so war es im Jahr 2021 eine von 18 Stellen (Kalweit/Baumgärtner 2022).
- Das **Verhältnis der Anzahl der offenen Stellen zur Anzahl der arbeitssuchenden Personen** hat sich langfristig deutlich erhöht (Kalweit/Baumgärtner 2022).
- Dabei gibt es ausgeprägte Schwerpunkte, z. B. im Gesundheitsbereich, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in der Logistik. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) stuft in ihrer Engpassanalyse **183 von insgesamt 1.236 Berufen als Engpassberufe ein** (BA 2024b).
- Zudem werden für die **Umsetzung der Digitalisierung und die Weiterentwicklung künstlicher Intelligenz hoch qualifizierte Beschäftigte benötigt**, die schon heute knapp sind. Auch wenn der Bedarf an Arbeitskräften zu Beginn der Corona-Pandemie kurzzeitig zurückgegangen war, zeichnet sich ab, dass der Anteil der offenen Stellen in den Unternehmen langfristig in nahezu allen Branchen steigt.

Aufgrund der absehbaren demografischen Entwicklung steht Deutschland in der gegenwärtigen Situation erst am Anfang eines langfristigen Arbeitskräftemangels, welcher sich quantitativ noch zuspitzen wird. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Fuchs/Söhnlein/Weber 2021) zeigt, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland aus demografischen Gründen zwischen 2020 und 2035 um 7,2 Millionen Arbeitskräfte zurückgehen wird (ohne Berücksichtigung von geänderten Erwerbsquoten und ohne Zuwanderung). Nur bei einer Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr bliebe das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 konstant. Die geburtenstarken Jahrgänge am Arbeitsmarkt, die nun in die Rente gehen, könnten nur durch erheblich mehr Zuwanderung und die Erhöhung der Erwerbsquoten ersetzt werden.

*Der Arbeitskräfte-
mangel nimmt zu*

*Rückgang des
Erwerbspersonen-
potenzials 2020-
2035: 7,2 Mio.
Arbeitskräfte*

Aufbau

Die Studie beschreibt zunächst die Entwicklung des Arbeitskräftemangels und deren unterschiedliche Ursachen (Kapitel B.). Nachfolgend werden Möglichkeiten analysiert, das Arbeitskräftevolumen zu erhöhen oder besser zu nutzen (Abschnitt C.). Der Hauptteil der Studie (Abschnitte D. bis F.) legt den Fokus jeweils auf eine Komponente des Arbeitskräftepotenzials und entwickelt Lösungsvorschläge für die bessere Erschließung des Potenzials. Dabei konzentriert sich die Studie, ähnlich wie Hüther/Jung/Obst 2021, auf Beschäftigungspotenziale im Inland: die Potenziale für eine zunehmende Anzahl der Beschäftigten, für eine Ausweitung der Arbeitszeiten und weniger Teilzeit sowie – in der Größenordnung keinesfalls zu vernachlässigen – für eine längere Aufenthaltsdauer zugewanderter Arbeitskräfte in Deutschland.

Methodik

Die Methodik dieser Studie basiert auf mehreren Schritten. Zur Ermittlung der Arbeitskräftepotenziale werden soziodemografische Gruppen mit niedrigen Erwerbstätigenquoten oder geringem Arbeitsumfang identifiziert. In einer Benchmark-Analyse wird geprüft, wie stark sich das Arbeitsvolumen erhöhen würde, wenn sich die Erwerbstätigkeit oder die Arbeitszeit in Richtung anderer, vergleichbarer Gruppen entwickeln würde.

In einer Ursachenanalyse werden wissenschaftliche Literatur sowie weitere statistische Ergebnisse ausgewertet, um die Faktoren zu identifizieren, die für die geringe Erwerbstätigkeit oder Arbeitszeit verantwortlich sind.

Im dritten Schritt werden Handlungsempfehlungen formuliert, die auf der Ursachenanalyse basieren. Es ist offensichtlich, dass die Herausarbeitung von Ansätzen, die in der Praxis hilfreich sein sollen, auch Erfahrungen aus der Praxis einbeziehen muss. Daher wurde für die Studie ein Treffen einer Fokusgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern von Familienunternehmen durchgeführt, bei dem Handlungsweisen und gute Praxisbeispiele aus den Unternehmen aufgezeigt und diskutiert wurden. Zum anderen wurden mögliche Handlungsansätze zur Realisierung von Arbeitskräftepotenzialen in einem Treffen mit Stakeholdern aus der öffentlichen Verwaltung, von Kammern und Verbänden, aus der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft im Format „World Café“ zur Diskussion gestellt. Die Ergebnisse dieser beiden Veranstaltungen sind maßgeblich in die Handlungsempfehlungen eingeflossen.

B. Arbeitskräftemangel – Struktur und zeitliche Entwicklung

I. Entwicklung des Arbeitskräftemangels

Die Arbeitsmarktsituation hat sich seit einigen Jahren grundlegend geändert. Noch 2015 formulierte die BA in ihrer Fachkräfteengpassanalyse: „Aktuell zeigt sich [...] kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland. Es gibt jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern ...“ (BA 2015). Im Jahr 2023 stellte sie fest: „In einer Reihe von Berufen [...] gibt es seit Jahren einen flächendeckenden Fachkräftemangel“ (BA 2024b), wengleich angesichts der Relationen von Arbeitslosen zu Stellen noch immer nicht von einem allgemeinen Arbeitskräftemangel gesprochen werden kann.

Für die quantitative Abbildung des Arbeitskräftemangels gibt es unterschiedliche Indikatoren und Statistiken. Hierbei kann die BA einzig Informationen zu den bei der BA gemeldeten offenen Stellen geben. Diese können in Relation zu den Arbeitslosen gesetzt werden, um das Verhältnis von Arbeitskräftenachfrage und -angebot darzustellen. Es gibt allerdings weiße Flecken durch Nichtmeldungen zu beiden Aggregaten, das heißt, dass nicht alle offenen Stellen und nicht alle Beschäftigung suchenden Personen bei der BA gemeldet sind. Diese Untererfassung gibt es insbesondere bei höheren Qualifikationsniveaus und stellt eine Schwäche der Indikatoren dar. Es ist daher sinnvoll, die Knappheit an Arbeitskräften mit Hilfe von Befragungen direkt bei den Arbeitgebern zu messen. Hierzu können beispielsweise die IAB-Stellenerhebung¹ oder das KfW-ifo-Fachkräftebarometer² verwendet werden.

Im Folgenden werden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zum Fachkräftemangel herangezogen. Sie erlauben es, die Indikatoren flexibel nach Bereichen und Tätigkeitsniveaus zu gliedern und geben daher auch Informationen über die Struktur des Arbeitskräftemangels.

1 Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit und Auftraggeberin einer Vielzahl von arbeitsmarktbezogenen Studien. Zur IAB-Stellenerhebung siehe <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/> zuletzt abgerufen am 17.06.2024.

2 Gemeinsame Erhebung der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und des ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung; siehe <https://www.ifo.de/projekt/2020-10-01/kfw-ifo-fachkraeftebarometer> zuletzt abgerufen am 17.06.2024.

Messung des Arbeitskräftemangels im IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist die größte Arbeitgeberbefragung in Deutschland. Sie wird im Auftrag des IAB jährlich bei mehr als 15.000 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen erhoben.³ Im IAB-Betriebspanel wird die Stellensituation direkt abgefragt. So werden die Betriebe danach gefragt, ob sie weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten, wenn diese verfügbar gewesen wären, und wie viele unbesetzte Stellen es zum Befragungszeitpunkt im Betrieb gab. Dadurch kann das Verhältnis der unbesetzten Stellen zu allen (besetzten plus unbesetzten) Stellen im Zeitverlauf abgebildet werden. Das so definierte Verhältnis wird häufig als Vakanzrate bezeichnet.⁴

Die unbesetzten Stellen werden nach Tätigkeitsniveaus getrennt abgefragt. Aufgrund der Vielzahl an betrieblichen Merkmalen, die im IAB-Betriebspanel erhoben werden, lässt sich der Indikator sehr weitgehend nach betrieblichen Konstellationen differenzieren.

Anteil der unbesetzten Stellen 2022 auf dem Höchststand

Die zeitliche Entwicklung des Arbeitskräftemangels in unterschiedlichen Branchen und betrieblichen Größenklassen seit dem Jahr 2010 ist aus Abbildung 2 ersichtlich. In der zeitlichen Entwicklung blieb der Anteil der unbesetzten Stellen bis zum Jahr 2015 auf einem mehr oder weniger konstanten Niveau. Von 2016 bis 2019 hat sich die gemessene Arbeitskräfteknappheit deutlich erhöht. Nach einem kurzen Rückgang im ersten Jahr der Corona-Pandemie befand sich der Anteil der unbesetzten Stellen zum letzten Messzeitpunkt 2022 auf einem Höchststand.

Betroffen sind besonders kleinere Betriebe

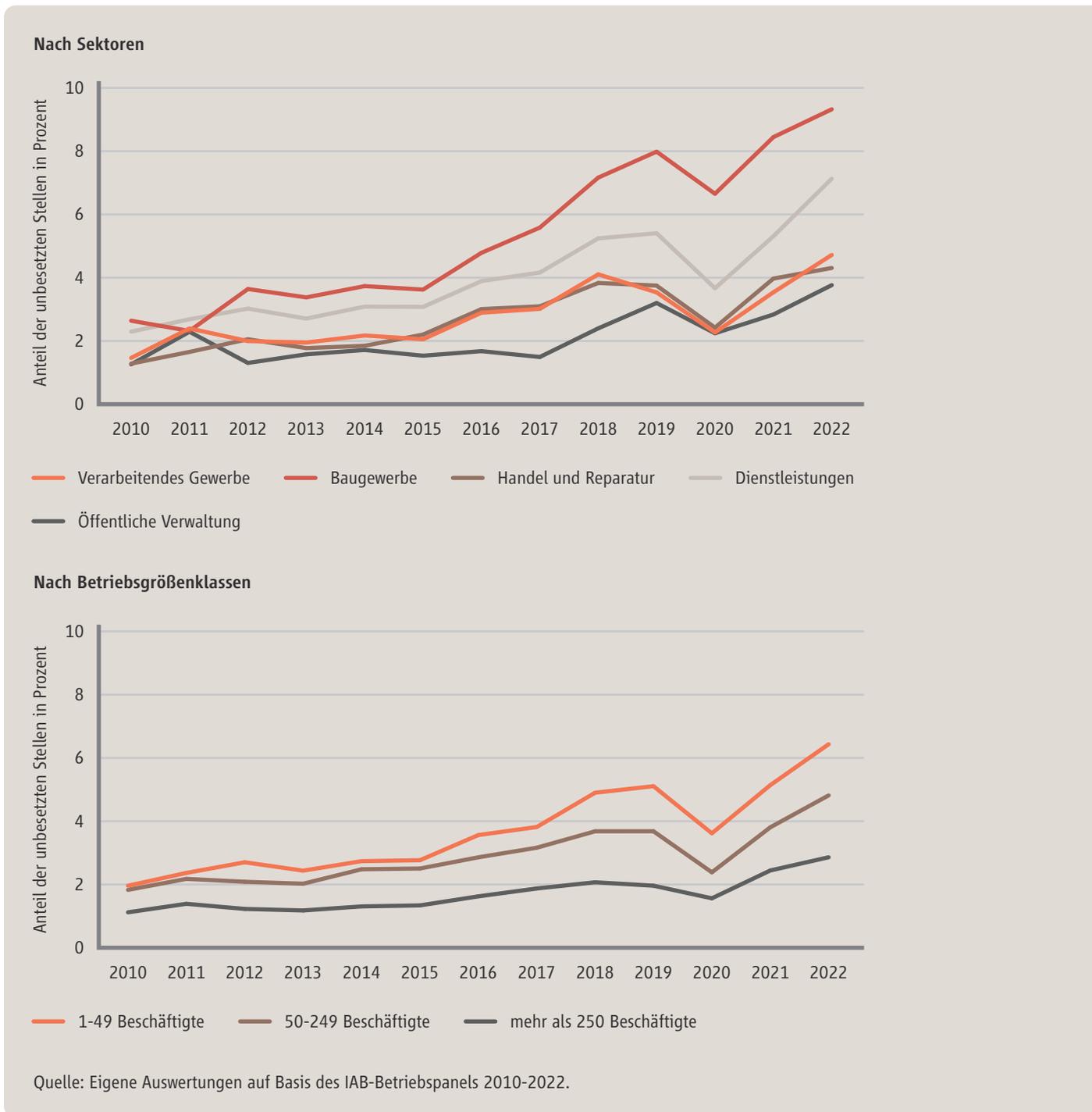
Die oben genannten Indikatoren der IAB-Stellenerhebung und des KfW-ifo-Fachkräftebarometers, die eine noch aktuellere Messung erlauben, deuten darauf hin, dass die gemessene Knappheit seit 2022 nicht weiter zugenommen hat, aber auch nicht wesentlich zurückgegangen ist (siehe dazu auch weiter unten die Darstellung in Abbildung 5).

Den höchsten Anteil der unbesetzten Stellen haben kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten (siehe Darstellung nach Betriebsgrößen der Abbildung 2). Der Anteil der unbesetzten Stellen ist im Baugewerbe und in den Dienstleistungen durchweg am höchsten, am niedrigsten ist er in der öffentlichen Verwaltung.

3 Eine Beschreibung des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, findet sich hier: <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/>, zuletzt abgerufen am 10.06.2024.

4 Die Vakanzrate errechnet sich in der Eurostat-Definition als Anzahl der unbesetzten Stellen geteilt durch die Summe der Anzahl der unbesetzten Stellen und der Anzahl der Beschäftigten https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics, zuletzt abgerufen am 17.06.2024.

Abbildung 2: Anteil der unbesetzten Stellen (Vakanzrate) seit 2010 nach Sektoren & Betriebsgrößen



Die Zunahme der Vakanzrate deutet auf Besetzungsprobleme hin. Diese können aufgrund eines allgemeinen Arbeitskräftemangels, aber auch aufgrund einer fehlenden Passung entstehen.

Berufliche Qualifikationen sind besonders gesucht

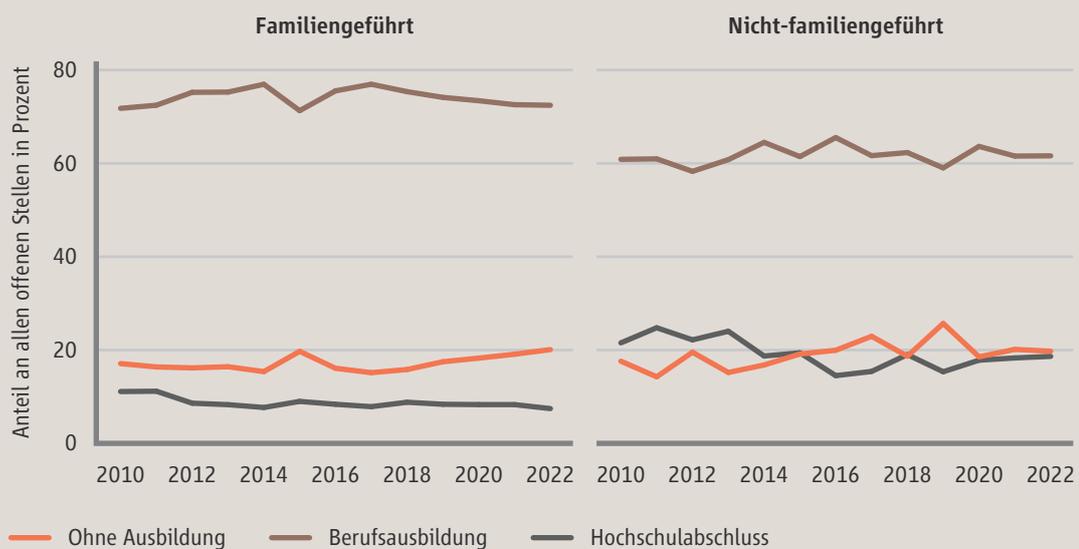
Familiengeführte Unternehmen legen Wert auf berufliche Ausbildung

II. Struktur des Arbeitskräftemangels

In Abbildung 3 werden die Anteile unterschiedlicher Qualifikationsgruppen an den unbesetzten Stellen dargestellt. Sie zeigt, dass die weitaus meisten unbesetzten Stellen im Bereich der beruflichen Qualifikationen liegen. Während der Anteil der unbesetzten Stellen, also die in Fußnote 4 definierte Vakanzrate, für die eine Hochschulausbildung erforderlich ist, seit 2010 leicht abgenommen hat, zeigt sich ein leichter Zuwachs im Helferbereich. Dies begründet, warum in den letzten Jahren nicht mehr nur von einem Fachkräftemangel, sondern von einem Arbeitskräftemangel insgesamt gesprochen wird.

Im IAB-Betriebspanel lassen sich die familiengeführten Unternehmen von anderen Unternehmen abgrenzen. Dabei zeigt sich, dass familiengeführte Unternehmen stärker als andere Unternehmen Arbeitskräfte mit einer beruflichen Ausbildung suchen.

Abbildung 3: Unbesetzte Stellen (Vakanzrate) nach Qualifikation seit 2010



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2010-2022.

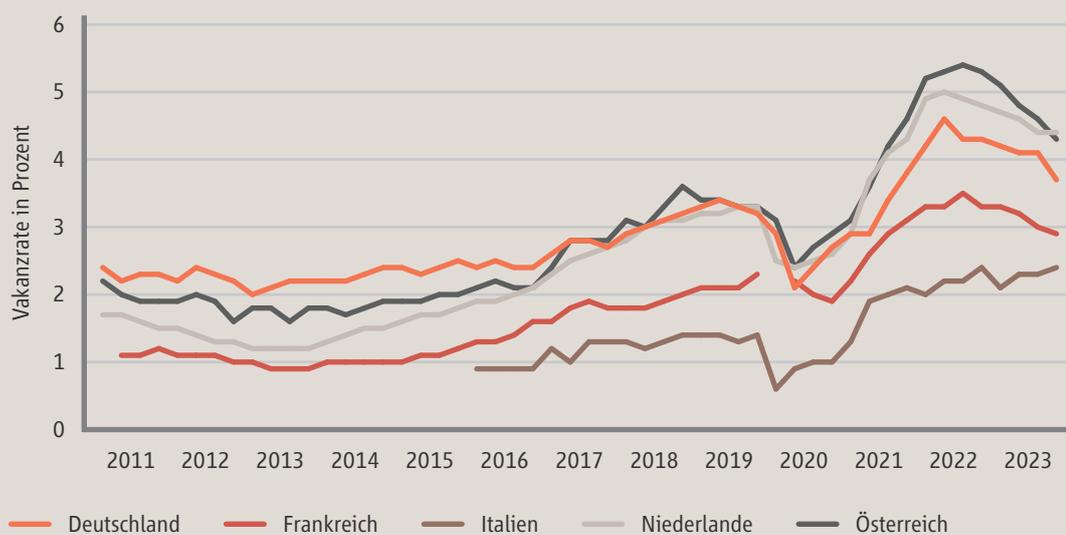
Arbeitskräftemangel in Deutschland besonders stark

III. Arbeitskräftemangel im internationalen Vergleich

Auch für andere Länder lassen sich Vakanzraten berechnen. Im Vergleich haben zentraleuropäische Länder wie die Beneluxländer und Österreich ähnlich hohe Vakanzraten wie Deutschland mit über 4,4 und damit die höchsten Raten in Europa (siehe Abbildung 4). Die geringsten Knappheiten weisen die Länder am Rand der EU auf: Im Osten von Polen (0,9) über Rumänien und Bulgarien (bei je 0,8) und Griechenland (0,9) können Stellen noch leicht besetzt werden. Am westlichen Rand in Spanien (0,9) und Portugal (1,5) sowie im Süden, in Italien (1,9) ist

höchsten und mit 2,4 Prozent in Italien am niedrigsten. In allen betrachteten Ländern ist jedoch die Arbeitskräfteknappheit seit circa 2016 deutlich gestiegen. So hat sich die Vakanzrate in Frankreich von Ende 2011 bis Ende 2022 von 1,1 Prozent auf 3,3 Prozent verdreifacht, in Italien stieg sie von 0,9 Prozent im Jahr 2016 auf einen Höchststand von 2,4 Prozent am Ende des Beobachtungszeitraums. Ab dem Jahr 2022 zeigt sich in vier der fünf (außer Italien) betrachteten Länder ein leichter Rückgang der Vakanzraten. Dies spiegelt das abgeschwächte wirtschaftliche Wachstum nach dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine wider.

Abbildung 5: Zunahme der unbesetzten Stellen in ausgewählten EU-Staaten



Quelle: Eurostat, Offene Stellen, NACE Rev. 2, B-S, vierteljährliche Daten [tps00172]. 4. Quartal 2023.

Deutschland durchläuft wirtschaftlich aktuell eine Phase der Rezession. Gleichzeitig befindet sich die Wirtschaft in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, der insbesondere durch die Herausforderungen des Klimawandels begründet ist und zu einer technologischen Neuorientierung und der Umstellung bisheriger Produktionsschwerpunkte führen kann.

Welche Auswirkungen dies auf den Arbeitskräftemangel haben wird, ist derzeit noch ungewiss. Aktuelle Entwicklungen wie der leichte Rückgang der Vakanzrate (siehe Abbildung 5) oder auch Berichte über Stelleneinsparungen in einigen größeren Industriebetrieben sind hierfür nur eingeschränkt aussagekräftig, da sie von transitorischen Schocks überlagert sind. Die längerfristigen demografischen Entwicklungen deuten eher auf eine Fortsetzung der Arbeitskräfteentwicklung hin. Dabei sind strukturelle Veränderungen bereits im Gang. So ist der Beschäftigungsaufbau seit 2010 im Wesentlichen auf den Bereich der Dienstleistungen zurückzuführen. Ebenso gibt es strukturelle Verschiebungen bei einzelnen Tätigkeiten. Die Nachfrage nach Arbeitskräften für die Herstellung von Verbrennungsmotoren geht zurück, gleichzeitig

*Trotz aktueller
Stelleneinsparungen
wird sich der Arbeits-
kräftemangel
verstärken*

steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften aus den Dienstleistungsbereichen, beispielsweise in der Pflege und der Gesundheit. Im Handwerk gibt es deutliche Personalengpässe, die sich beispielsweise an dem deutlich geminderten Anteil der Auszubildenden zeigt, die im Anschluss an den Ausbildungsabschluss ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufnehmen (König/Berner 2023). Viele Unternehmen berücksichtigen daher bei der Personalentwicklung, der Arbeitsgestaltung und in vielen weiteren Handlungsbereichen, sich darauf einstellen zu müssen, dass Arbeitskräfte auch künftig knapp sein werden.

IV. Exkurs: Exogene Schocks auf den Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist seit einigen Jahren von exogenen Schocks beeinflusst, insbesondere durch die Corona-Pandemie seit dem Jahr 2020 und durch den Krieg Russlands in der Ukraine, die jeweils nicht vorhersehbare Konsequenzen für den Arbeitsmarkt hatten.

Die Schutzmaßnahmen im Zuge der Pandemie haben einzelne Branchen sehr unterschiedlich betroffen. Entsprechend unterscheidet sich auch die Entwicklung der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebots (siehe zum Folgenden Kirchmann et al. 2022). So ging die Beschäftigtenanzahl insbesondere in der Gastronomie und im Einzelhandel pandemiebedingt zurück. In Branchen, die aufgrund oder trotz der Corona-Pandemie eine gute Auftragslage aufweisen, wie etwa die Post, Kurier- und Expressdienste, wurde die Belegschaft während der Corona-Pandemie dagegen ausgebaut. Einen pandemiebedingten längerfristigen Mangel an Arbeitskräften hat insbesondere die Gastronomiebranche zu verzeichnen, in der eine vermehrte Kündigung von Arbeitsverträgen durch die Beschäftigten zu beobachten war. Dies gilt, obwohl viele Unternehmen versucht hatten, Beschäftigte aufgrund eines sich abzeichnenden Arbeitskräftemangels im Unternehmen zu halten.

*Schocks und
Krisen mindern nicht
den langfristigen
Arbeitskräftemangel*

C. Entwicklung des Arbeitsvolumens und Produktionspotenzials

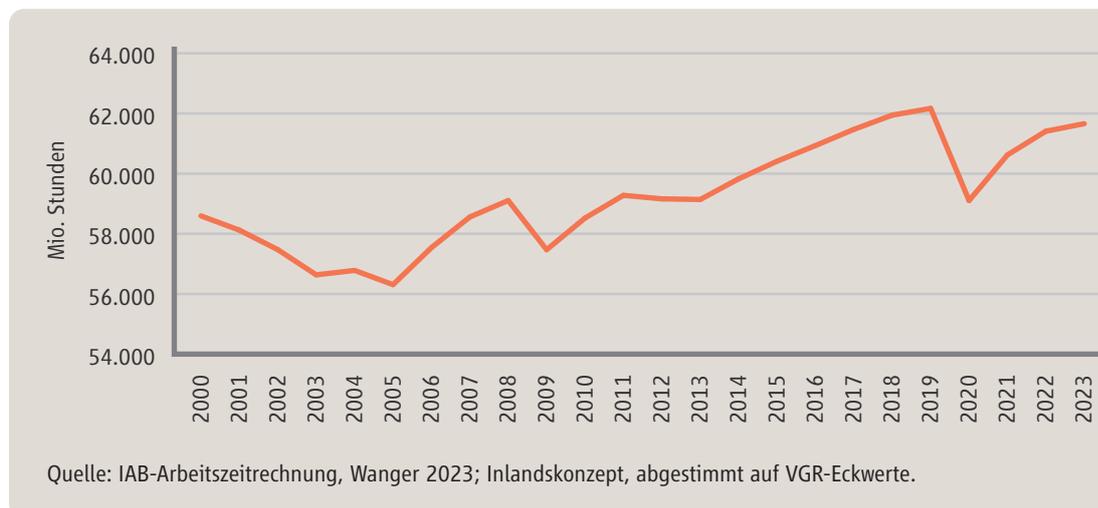
I. Arbeitsvolumen und Wirtschaftswachstum

Das Arbeitsvolumen, gemessen an den in der Volkswirtschaft insgesamt geleisteten Arbeitsstunden, ist neben dem Kapitalstock und der technologisch bedingten Effizienz der Produktion eine der Determinanten des Produktionspotenzials⁵ und damit der langfristigen Entwicklung des Wohlstands (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2024, S. 60 ff.). Arbeitskräftemangel reduziert das Arbeitsvolumen und begrenzt damit das künftige Wachstum und den künftigen Wohlstand.

Der zeitliche Verlauf des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens geht aus Abbildung 6 hervor. Der Anstieg des Arbeitsvolumens in den Jahren zwischen 2000 und 2023 betrug jahresdurchschnittlich etwas mehr als 0,2 Prozent und wurde nur kurz während der Finanzkrise (2008) und deutlicher in der Corona-Pandemie (2020) durchbrochen. Es stieg von 58,6 Milliarden Stunden (2000) auf 61,7 Milliarden Stunden (2023). Die Differenz zwischen dem Niveau von 2000 und 2023 beträgt damit 3,066 Milliarden Stunden. Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten⁶, wird gegenwärtig also ein Arbeitsvolumen im Wert von 1,93 Millionen Vollzeitäquivalenten mehr geleistet.

Anstieg des Arbeitsvolumens jahresdurchschnittlich bei 0,2 Prozent

Abbildung 6: Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen (in Mio. Stunden)



5 Das Produktionspotenzial ist die bei einer Normalauslastung der Produktionsfaktoren mögliche Wirtschaftsleistung. Es sieht also von einer konjunkturell bedingte Unterauslastung ab (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2024, S. 37).

6 Nach Arbeitszeitrechnung liegt ein Vollzeitäquivalent bei 1.592 Stunden pro Jahr (2023).

Rückgang des
Arbeitsvolumens
bis 2028 um
jahresdurchschnittlich
0,3 Prozent

Einkommen und
Wohlstand würden
stark zurückgehen

Tabelle 1 zeigt die Vorausberechnung des Arbeitsvolumens aus der Potenzialrechnung der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2024). Danach wird das Arbeitsvolumen im Durchschnitt der Jahre 2023 bis 2028 um 0,3 Prozent abnehmen – ein deutlicher Bruch mit der Entwicklung in den 20 Jahren zuvor. Ursächlich dafür ist zum einen der Rückgang der Arbeitszeit, zum anderen die Alterung der Bevölkerung und die dadurch zurückgehende Erwerbsquote⁷. Die Entwicklung des Bevölkerungswachstums kann nur mit großen Unsicherheiten prognostiziert werden, insbesondere was den weiteren Verbleib der Schutzsuchenden infolge des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine angeht. Insgesamt ist abzusehen, dass die Entwicklung des Arbeitsvolumens das Wachstum des Produktionspotenzials erheblich vermindern wird. Zum Vergleich: Das jährliche Wachstum des Produktionspotenzials betrug nach den Ergebnissen der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose von 1997 bis 2023 durchschnittlich 1,2 Prozent pro Jahr. Das Potenzialwachstum wird sich nach der Vorhersage also mehr als halbieren. Würde diese Prognose eintreten, hätte das erhebliche Konsequenzen für die Einkommen und den Wohlstand in Deutschland.

Tabelle 1: Komponenten der Veränderung des Arbeitsvolumens

	2023-2028
Jährliches Wachstum des Produktionspotenzials	0,5
Wachstum des Kapitalstocks	0,9
Wachstum der TFP (Totale Faktorproduktivität)	0,3
Wachstum des Arbeitsvolumens, dazu ...	-0,3
... Beitrag der Bevölkerungsentwicklung	0,1
... Beitrag der Erwerbsquote	-0,1
... Beitrag der Erwerbslosenquote	0,0
... Beitrag der Arbeitszeit	-0,2

Quelle: Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2024), Tabelle 3.1. Dargestellt ist die Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahr in Prozent. Den Zahlen liegt die modifizierte EU-Methode zugrunde. Diese berücksichtigt im Gegensatz zur EU-Methode Verschiebungen der Altersstruktur der Bevölkerung und bildet daher die künftige Entwicklung realistischer ab.

Die in der Tabelle dargestellte Unterteilung bildet den Rahmen dafür, das Arbeitsvolumen näher zu untersuchen. In der Analyse geht es darum, die Bestimmungsgründe dieser vier Komponenten in einzelnen Modulen anhand der jeweils am besten geeigneten Daten zu

⁷ Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen (also der Erwerbstätigen und Arbeitslosen) an der Bevölkerung. Dabei wird meistens die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre bis zur Regelaltersgrenze) als Bezugsgröße verwendet. Die Erwerbsquote ist ein Maß für die Beteiligung der Wohnbevölkerung am Erwerbsleben (BA 2024c).

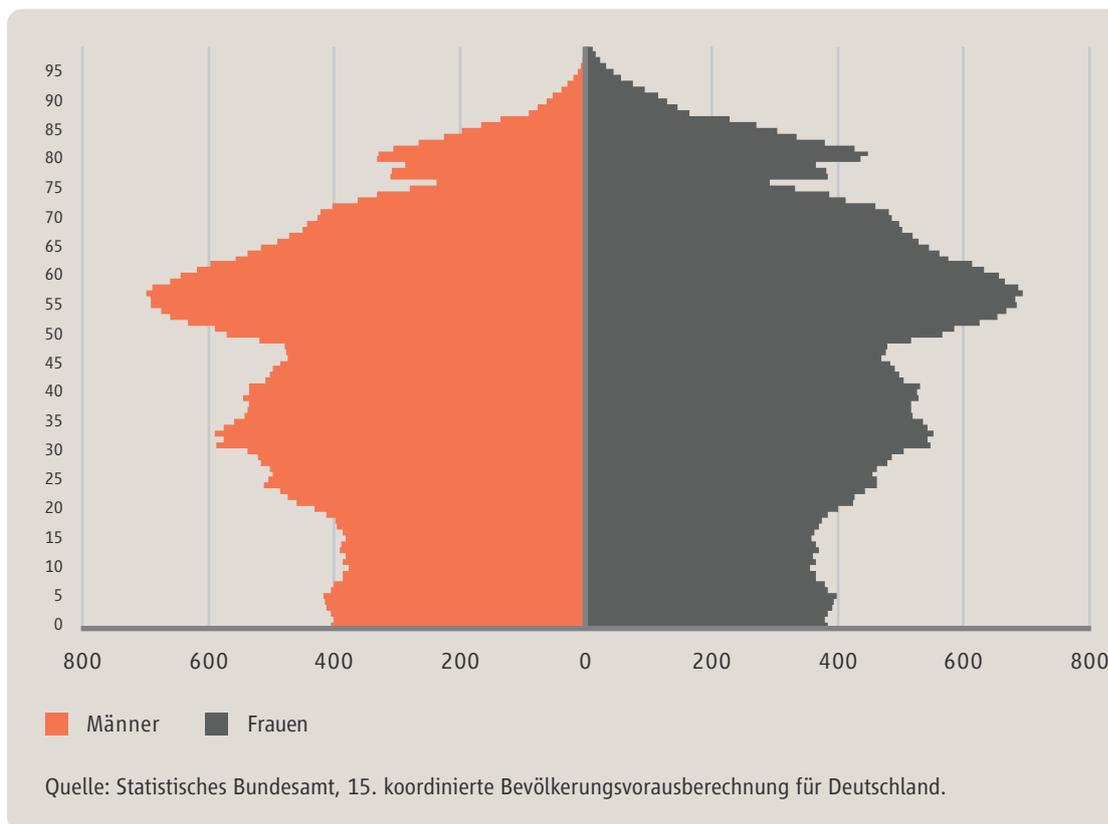
analysieren und daraufhin zu prüfen, inwieweit Potenziale zur Erhöhung des Arbeitsvolumens vorhanden sind. Ziel ist es, darauf einzugehen, inwieweit die Entwicklung der Demografie und der Arbeitszeiten ursächlich sein könnten.

II. Bevölkerungsentwicklung und Wanderungen

In den nächsten 15 Jahren werden besonders geburtenstarke Jahrgänge das Rentenalter erreichen, wie der in Abbildung 7 dargestellten Bevölkerungspyramide der deutschen Wohnbevölkerung zu entnehmen ist. Am stärksten besetzt waren im Jahr 2021 die zehn Altersjahrgänge von 52 bis 61 Jahre, also die Geburtsjahrgänge der 1960er-Jahre. Im Jahr 2037 werden die letzten Angehörigen dieser Geburtsjahrgänge das reguläre Rentenzugangsalter in der gesetzlichen Altersrente erreicht haben. Alle nachfolgenden Geburtsjahrgänge sind deutlich schwächer besetzt, sodass aufgrund dieser demografischen Struktur folglich von einer deutlich verminderten Zahl von erwerbsfähigen Personen auszugehen ist.

*Geburtenstarke
Jahrgänge erreichen
das Rentenalter*

Abbildung 7: Bevölkerung nach Altersjahren und Geschlecht in Tsd. (2021)

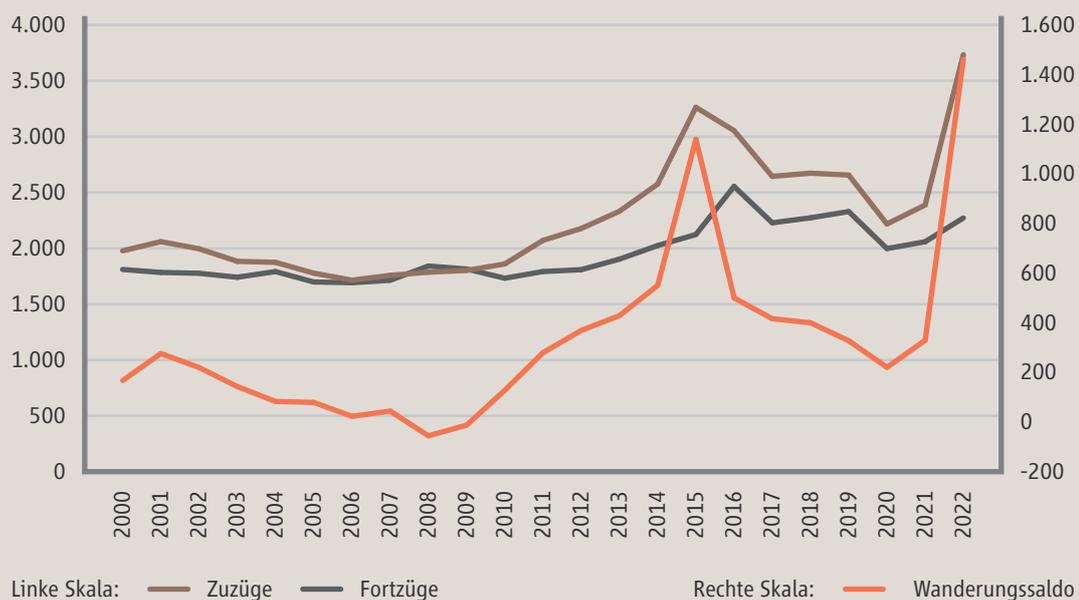


Steigende Nettozuwanderung erforderlich

Die Bevölkerung im Erwerbsalter könnte in den kommenden 15 Jahren nur dann weniger zurückgehen, wenn die Nettozuwanderung⁸ steigen würde. Nach den Projektionen von Fuchs/Söhnlein/Weber (2021) wäre eine jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Personen erforderlich, um das Erwerbspersonenpotenzial konstant zu halten.

Wie die Darstellung des Wanderungssaldos in Abbildung 8 zeigt, ist eine Nettozuwanderung in dieser Höhe in der Vergangenheit – abgesehen von den Jahren 2013 bis 2017 sowie 2022 – die Ausnahme gewesen. Der Mittelwert des Wanderungssaldos über den Zeitraum seit dem Jahr 2000 liegt bei 327.000 Personen. Nur unter den besonderen Bedingungen aufgrund der Fluchtbewegungen aus Ländern wie Syrien und Afghanistan sowie aufgrund des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine stieg der Wanderungssaldo in den Jahren 2013 bis 2017 sowie 2022 auf über 400.000 Personen. Dennoch liegt, abgesehen von diesen Jahren, die Nettozuwanderung seit dem Jahr 2010 deutlich höher als im Jahrzehnt davor. Eine Fortschreibung dieses hohen Niveaus in die Zukunft ist allerdings aufgrund der unsicheren Entwicklung bei der Zuwanderung kaum möglich.

Abbildung 8: Entwicklung der Zu- und Fortzüge sowie des Wanderungssaldos



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungsstatistik. Auf der linken Achse sind die Zu- und Fortzüge abgetragen, auf der rechten der Wanderungssaldo (jeweils in 1.000 Personen).

8 Als Nettozuwanderung oder Nettomigration bezeichnet man die Differenz zwischen der Zuwanderung in und der Abwanderung aus einem bestimmten Gebiet während eines Jahres (Europäisches Migrationsnetzwerk 2018). Diese Differenz wird auch als Wanderungssaldo bezeichnet.

III. Arbeitsmarktpartizipation und Erwerbsbeteiligung

Neben der Bevölkerungsentwicklung ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Bevölkerung eine wichtige Vorbedingung für das Wachstum des Produktionspotenzials. Seit dem Jahr 2000 hat die Erwerbstätigenquote⁹ kontinuierlich zugenommen. Dafür waren unterschiedliche Bevölkerungsgruppen maßgeblich. Zum einen ist die Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich, nämlich um mehr als 12 Prozentpunkte gestiegen (siehe Abbildung 9). Auch die Erwerbstätigenquote der Männer nahm zu, aber in erheblich geringerem Umfang. Zum anderen ist gegenwärtig ein weitaus höherer Anteil älterer Personen ab einem Alter von 55 Jahren erwerbstätig, wie Abbildung 10 zeigt. In der Altersgruppe ab 60 Jahre hat sich die Erwerbstätigenquote sogar von über 20 Prozent auf über 60 Prozent erhöht. Damit ist es gelungen, das Erwerbspotenzial der Älteren in einem hohen Maße zu mobilisieren. Dennoch liegt die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe noch deutlich unterhalb der nächstjüngeren Gruppe.

Die nicht Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahre stehen teilweise dem Arbeitsmarkt deshalb nicht zur Verfügung, weil sie an Bildungsgängen teilnehmen, erwerbsunfähig sind oder sich grundsätzlich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben. Ein weiterer Teil ist arbeitslos, hat also den Wunsch zu arbeiten und steht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dazwischen steht die sogenannte Stille Reserve, also Nichterwerbspersonen, die aus definitorischen Gründen nicht zu den Arbeitslosen gezählt werden, obwohl sie grundsätzlich den Wunsch nach Arbeit haben oder Arbeit suchen.¹⁰

Im Hinblick auf die Nähe zum Arbeitsmarkt unterscheiden sich die Erwerbslosen, die Angehörigen der Stillen Reserve und die sonstigen Nichterwerbstätigen. Dennoch wird in dieser Studie nicht grundsätzlich zwischen diesen Gruppen unterschieden. Denn auch Personen, die nicht zu den Erwerbslosen und zur Stillen Reserve gehören, könnten längerfristig in der Lage und bereit sein, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und gehören deshalb zu den mobilisierbaren Potenzialen.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen und Personen ab 55 Jahren ist deutlich gestiegen

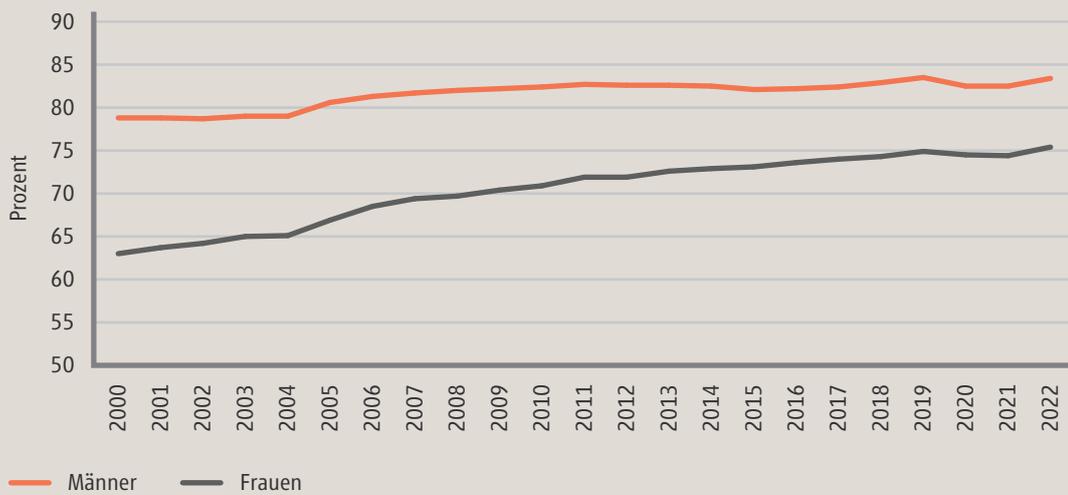
Deutliche Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer seit 2000

Stille Reserve des Arbeitsmarktes

9 Die Erwerbstätigenquote ist definiert als Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahre (BA 2024c).

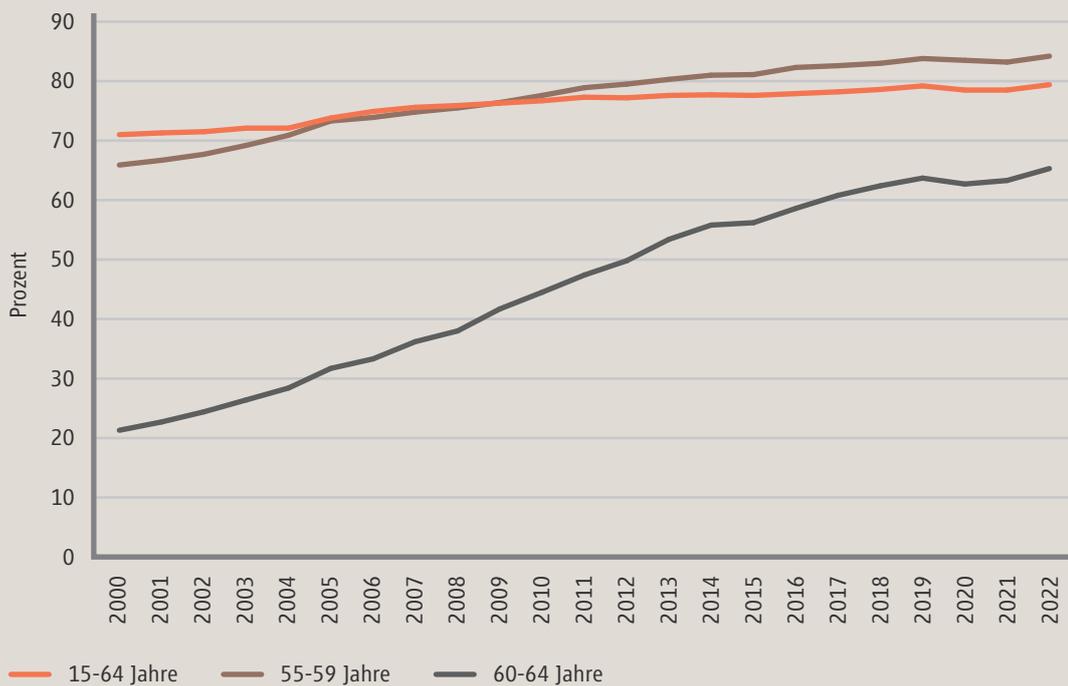
10 Bei der Stillen Reserve handelt es sich nach dem Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) um Personen, die entweder aktiv nach einer Arbeit suchen, jedoch kurzfristig nicht verfügbar sind (Stille Reserve A), die verfügbar wären, aber nicht aktiv nach einer Arbeit suchen (Stille Reserve B) oder die grundsätzlich den Wunsch nach einer Beschäftigungsaufnahme haben (Stille Reserve C) (siehe Rengers/Fuchs 2022).

Abbildung 9: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung.

Abbildung 10: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung.

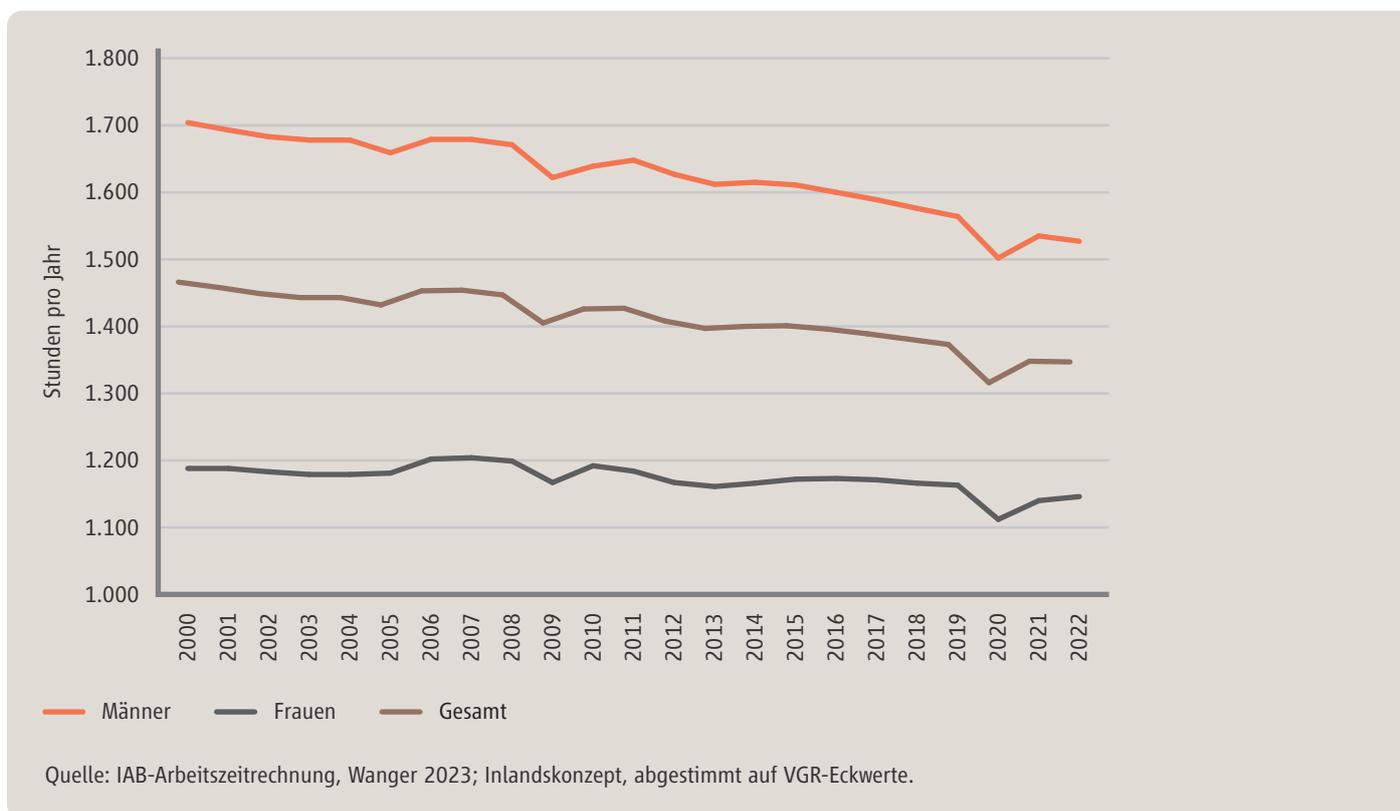
IV. Entwicklung der Arbeitszeit

Neben der Erwerbstätigkeit wird das Arbeitsvolumen durch den Erwerbsumfang, also die Arbeitszeit, determiniert. Abbildung 11 zeigt, dass sich die jährliche Arbeitszeit seit dem Jahr

2000 bei den Männern deutlich vermindert hat und bei den Frauen von einem niedrigen Niveau aus noch weiter zurückgegangen ist, allerdings in geringerem Maß als bei den Männern. Für Männer und Frauen zusammen hat die Jahresarbeitszeit in 17 der betrachteten 23 Jahre abgenommen.

Rückgang der jährlichen Arbeitszeit

Abbildung 11: Entwicklung der jährlichen Arbeitszeit (in Stunden)



Die Gründe für den Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit sind vielfältig (siehe dazu Wanger 2023): geänderte Arbeitszeitwünsche, die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung oder tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzungen. Im Jahr 2020 hat die Arbeitszeit pandemiebedingt im Mittelwert der Beschäftigten abgenommen, weil Kurzarbeitende in die Berechnung einbezogen worden sind.

Auch der erhöhte Krankenstand erklärt zum Teil die beobachtete Arbeitszeitentwicklung. Die durchschnittliche Anzahl der Krankentage pro Jahr und Beschäftigten ist in längerfristiger Betrachtung (2007 bis 2019) von 8,1 auf 10,9 angestiegen (siehe Abbildung 11). Bis zum Jahr 2023 hat sich die Anzahl der Krankentage auf durchschnittlich 15,2 erhöht. Die Corona-Pandemie spielt dafür die wichtigste Rolle, was daran deutlich wird, dass zwischen den Jahren 2021 und 2022 vor allem die Atemwegserkrankungen zugenommen haben (Meyer/Meinicke/Schenkel 2023). Inwieweit im Zuge der Pandemie geänderte Regelungen wie die elektronische

Krankschreibung, die zu Beginn des Jahres 2023 eingeführt wurde, ebenfalls eine Rolle spielen, müsste noch näher untersucht werden.

Abbildung 12: Verlauf des Krankenstands (in Tagen)

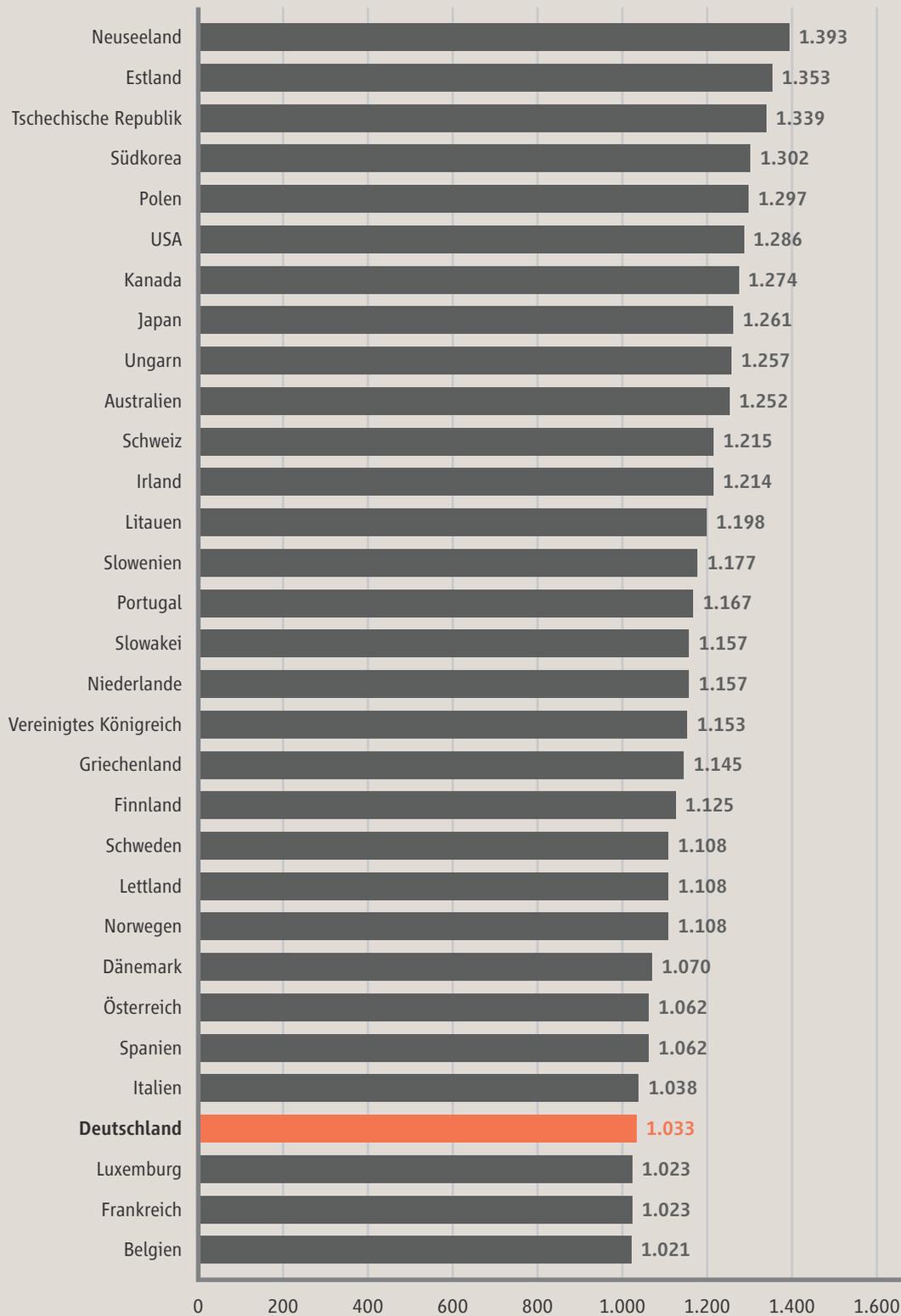


Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Wanger 2023.

Die gearbeiteten Stunden werden ferner von Urlaubsansprüchen und Feiertagen bestimmt, die jedoch anders als die Krankentage keinen klaren zeitlichen Veränderungen unterliegen. Nach der IAB-Arbeitszeitrechnung (Wanger 2023) wurde in den Jahren 2000 bis 2023 infolge von Feiertagsregelungen an durchschnittlich 10,2 Tagen nicht gearbeitet.

Abbildung 13 zeigt einen internationalen Vergleich der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit pro Person im erwerbsfähigen Alter, für das hier das Altersintervall von 15 bis 65 Jahre herangezogen wird. Dieses Maß kombiniert die Erwerbsbeteiligung und den Erwerbsumfang; multipliziert man es mit der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, ergibt sich das Arbeitsvolumen (siehe Abbildung 6). Deutschland gehört zu den Ländern mit dem niedrigsten Arbeitsvolumen und daher den höchsten ungenutzten Potenzialen. Das niedrige Arbeitsvolumen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass besonders viele Personen in Teilzeit arbeiten.

Abbildung 13: Arbeitsvolumen pro Jahr für Person im Erwerbsalter (in Stunden)



Quelle: OECD Statistics, Reihen „Average annual hours actually worked per worker“, „Working age population“ und „Employment rate“, eigene Berechnungen.

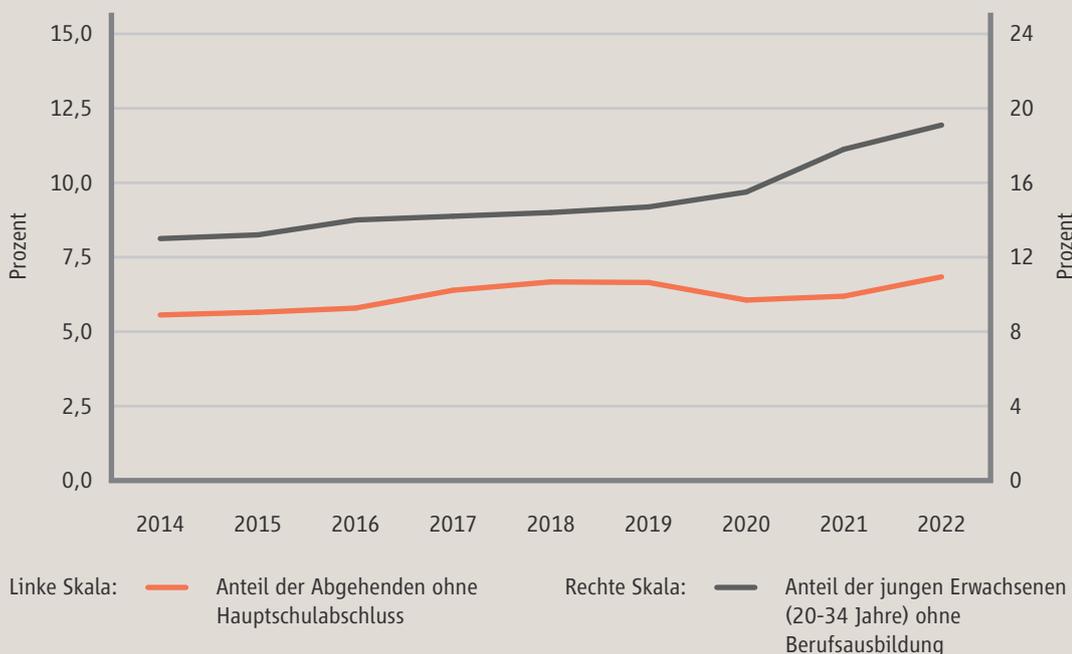
V. Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationen

Die Potenzialrechnung betrachtet Arbeit als homogenen Produktionsfaktor. Dabei muss neben dem Arbeitsvolumen auch seine Differenzierung in Tätigkeiten mit unterschiedlicher Produktivität berücksichtigt werden. Die Produktivität steht insbesondere mit der Qualifikation der Arbeitskräfte in einem engen Zusammenhang.

*Probleme durch
Ausbildungslosigkeit
nehmen zu*

Ein wichtiger Indikator für (mangelnde) Qualifikationen ist die Ausbildungslosigkeit – gemessen an demjenigen Anteil eines Jahrgangs von Schulabgängern, der dauerhaft ohne einen beruflichen oder Studienabschluss verbleiben wird. Abbildung 14 zeigt, dass sich der Anteil der jungen Erwachsenen in dieser Gruppe an der Altersgruppe von 20 bis 34 Jahre in den letzten zehn Jahren erheblich erhöht hat. Teilweise ist die zeitliche Veränderung durch die erhöhte Studierneigung und damit durch noch nicht abgeschlossene Bildungsgänge bedingt. Doch zeigt sich auch an anderen Indikatoren wie der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen, dass die Probleme beim Erwerb von Ausbildungsabschlüssen tendenziell zunehmen: Die Vertragslösungsquote hat von 2010 bis 2022 von 23,0 Prozent auf 29,5 Prozent zugenommen (BIBB 2024, S. 153).

Abbildung 14: Schulabgehende und junge Erwachsene ohne Qualifikationen



Quellen: KMK (2024), Tabelle 11; BIBB Datenreport (2024), Schaubild A11.1-1.

Daneben ist die Berufs- beziehungsweise Studienfachwahl von entscheidender Bedeutung für die Produktivität, welche die Ausgebildeten in ihrem Erwerbsleben erreichen. Nach der Statistik

der Studierenden des Statistischen Bundesamtes hat sich der Anteil der Studienanfänger und -anfängerinnen in den MINT-Fächern von 2017 bis 2021 von 41 Prozent auf 38 Prozent reduziert (Statistisches Bundesamt 2023a) – auch dies ein problematischer Befund für die künftige Arbeitsproduktivität.

*Weniger
Studienanfänger in
MINT-Fächern*

VI. Sparsamer Umgang mit knappen Arbeitskräften

So wichtig die Qualifikation ist – erst in den Unternehmen entscheidet sich, wie rationell mit dem Faktor Arbeit umgegangen wird. Wichtig ist dabei die Frage, ob die Betriebe mit Reorganisationen und Produktivitätsverbesserungen auf den Arbeitskräftemangel reagieren. Nach den Ergebnissen von Kalweit/Baumgartner (2022) auf Basis des IAB-Betriebspanels unterbleibt zum Beispiel eine höhere Eigenfertigung, wenn Fachkräfte nicht verfügbar sind – die Organisationen weichen also auf Outsourcing aus. Ferner treiben Betriebe mit einem höheren Anteil an unbesetzten Stellen häufiger die Digitalisierung voran. Dagegen investieren Betriebe in Bereichen mit hohem Fachkräftemangel insgesamt nicht in größerem Umfang als andere Betriebe. Teilweise ist das darauf zurückzuführen, dass Investitionen in neue Technologien wiederum den Einsatz von Fachkräften verlangen, die aber möglicherweise aufgrund des Fachkräftemangels nicht zur Verfügung stehen.

*Marktprozesse führen
zu einer effizienteren
Nutzung vorhandener
Reserven*

Der Arbeitskräftemangel schafft auch Anreize für eine verbesserten Allokation des Faktors Arbeit. Der Lohndruck, der durch den Arbeitskräftemangel entstehen kann, wirkt tendenziell darauf hin, dass die Arbeitskräfte in produktivere Beschäftigungsverhältnisse gelenkt werden. Höhere Löhne als Treiber der Arbeitskräftereallokation – dieser Mechanismus ist auch in anderen Zusammenhängen bekannt. So hat die Einführung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 dazu geführt, dass Arbeitskräfte zu Betrieben gewechselt haben, die eine höhere Arbeitsproduktivität haben als ihre bisherigen Betriebe (Dustmann et al. 2021).

Dieser Mechanismus kann jedoch das Arbeitskräfteproblem allein nicht lösen. Zum einen ist fraglich, inwieweit die Löhne tatsächlich auf Knappheiten reagieren. In stark reglementierten Branchen und Berufen, die einem erhöhten Fachkräftemangel ausgesetzt sind, beispielsweise bei Pflegetätigkeiten, ist dies nur in bestimmten Bereichen der Fall (Koch/KroczeK 2023, Kölling 2024). Zum anderen zeigen quantitative Projektionen, dass Lohnanpassungen und damit verbundene Arbeitsplatzwechsel zwar zu einem besseren Ausgleich von Arbeitsangebot und -nachfrage führen können, aber das Problem der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt nicht beseitigen können (Maier et al. 2017). Die verbesserte Nutzung der vorhandenen Arbeitsmarktpotenziale ist daher erforderlich, damit das Produktionspotenzial stärker wachsen kann, als derzeit vorausgesagt wird (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2024).

*Mobilisierung
zusätzlicher Arbeits-
marktpotenziale
dennoch erforderlich*

VII. Konkurrenz des öffentlichen Sektors um Arbeitskräfte

Der sparsame Umgang mit knappen Arbeitskräften ist auch eine Aufgabe für die öffentliche Verwaltung. Arbeitskräfte, die im öffentlichen Dienst tätig sind, stehen der Wirtschaft nicht zur Verfügung, was dort das Problem des Arbeitskräftemangels verschärft. Ergebnisse auf der Basis der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes der Statistischen Ämter zeigen, dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst von 2012 bis 2022 um 14 Prozent gestiegen ist (Hentze/Kauder 2024). Die stärksten prozentualen Zuwächse finden sich in den Bereichen politische Führung und zentrale Verwaltung, öffentliche Sicherheit und Ordnung, bei der Kindertagesbetreuung sowie im Bildungswesen und in der Wissenschaft. Die Zuwächse in den meisten dieser Bereiche spiegeln gewachsene Bedarfe wider, beispielsweise bei der Kinderbetreuung. Doch nicht überall ist die Zunahme öffentlich Beschäftigter gerechtfertigt, und die Digitalisierung könnte sogar einen Rückgang der öffentlichen Beschäftigung ermöglichen. Insbesondere die Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung hat das Potenzial, Verwaltungsleistungen mit weniger Beschäftigten zu erbringen und so den Bedarf an knappen Arbeitskräften zu reduzieren (von Lucke/Etscheid 2020).

Im öffentlichen Dienst war im Jahr 2022 mehr als ein Viertel der Beschäftigten über 55 Jahre alt (Bund-Länder Demografieportal, o. J.). Angesichts der demografischen Entwicklung ist abzusehen, dass sich die Konkurrenz um Arbeitskräfte zwischen der Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst verstärken wird. Daher ist es besonders wichtig, gerade in diesem Bereich den Verbleib Älterer in der Erwerbstätigkeit zu fördern – auch über das reguläre Rentenalter hinaus (siehe Abschnitt D.IV.).

D. Erhöhung des Beschäftigungsumfangs

Die im internationalen Vergleich geringe Anzahl der jährlich im Durchschnitt gearbeiteten Stunden (Abbildung 13) deutet darauf hin, dass eine Ausweitung des Beschäftigungsumfangs, insbesondere der wöchentlichen Arbeitszeiten, eine erfolgsversprechende Möglichkeit der Mobilisierung zusätzlicher Arbeitspotenziale sein kann, sofern dies im Interesse der Beschäftigten ist.

Die Analysen in diesem und dem folgenden Kapitel benutzen zur Identifikation von Potenzialen den Mikrozensus. Der Mikrozensus ist die größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland, in der circa 1 Prozent der Bevölkerung in Deutschland zu seinen Arbeits- und Lebensbedingungen befragt wird. Die Daten werden als Einzeldaten der Scientific Use Files genutzt. Sie erlauben daher besonders detaillierte Betrachtungen.

Der Mikrozensus als Quelle der Potenzialberechnung

Der Mikrozensus definiert die Erwerbsbeteiligung als eine Erwerbstätigkeit im Umfang von mehr als einer Stunde pro Woche. Entsprechend reicht es aus, wenn eine Person eine Stunde in der Referenzwoche gearbeitet hat oder eine vorhandene Erwerbstätigkeit vorübergehend nicht ausgeübt hat, um als erwerbstätig zu gelten. Neben der Erwerbstätigkeit ist es daher wichtig, auch den Erwerbsumfang einzubeziehen (vgl. dazu Kapitel E.).

Aus einer Reihe von Gründen stimmen die aus dem Mikrozensus berechneten Angaben nicht mit anderen Berechnungen überein. So weicht die Anzahl der Erwerbstätigen von den Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ab, in der mehr Erwerbspersonen ausgewiesen werden als im Mikrozensus (Fuchs und Weber 2021). Ebenso besteht keine Übereinstimmung zwischen der Arbeitszeitrechnung des IAB und dem Mikrozensus.

Einzeldaten des Mikrozensus für die Wissenschaft waren in der Bearbeitungszeit von Februar bis Mai 2024 im Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter bis zum Jahr 2020 erhältlich. Zeitliche Vergleiche werden mit dem Referenzjahr 2010 durchgeführt. Da die Erhebungsmethodik des Mikrozensus im Jahr 2020 umgestellt wurde und aufgrund der Corona-Pandemie erfolgte stets auch ein Abgleich mit den Zahlen des Jahres 2019. Die Potenzialberechnung stützt sich aus diesen Gründen ebenfalls auf die Angaben für das Jahr 2019.

Zur Berechnung der Potenziale werden Szenarien definiert. Diese sollen grobe Orientierung über die Größenordnungen geben, insbesondere auch zum Vergleich zwischen unterschiedlichen

Gruppen. Die Szenarien sind nicht als Prognosen zu verstehen. Sie werden nicht aus Modellen abgeleitet, sondern stellen Setzungen dar. Sie sollen plausible Veränderungen auf mittlere bis längere Sicht darstellen und sind als Ziele zu verstehen, die ambitioniert, aber erreichbar sind. In der Vergangenheit waren bei der Nutzung einiger Potenziale, insbesondere bei der Erwerbsbeteiligung Älterer, große Steigerungen zu verzeichnen, während die Nutzung anderer stagnierte oder sogar, wie bei der Wochenarbeitszeit, rückläufig war. Die Wahl der Szenarien berücksichtigt diese vergangenen Entwicklungen. Im Anschluss an die Darstellung der Potenziale wird eine Ursachenanalyse für ihre bisherige (fehlende) Nutzung vorgenommen, auf deren Basis Handlungsempfehlungen formuliert werden, wie die Szenarien erreicht werden können.

Auswertungen der Arbeitszeiten mit dem Mikrozensus ergeben, dass – im Gegensatz zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote, bei der unterschiedliche sozio-demografische Teilgruppen anzusprechen sind – im Hinblick auf die Arbeitszeit nur der Unterschied zwischen Männern und Frauen relevant ist. Nur bei Frauen verspricht eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit Erfolg, während bei den anderen Gruppen das Hauptproblem in der unterdurchschnittlichen Erwerbstätigkeit und nicht in einer Teilzeittätigkeit oder geringen Wochenarbeitszeit liegt (Schäfer 2023).

I. Frauen mit Kindern bis 14 Jahre

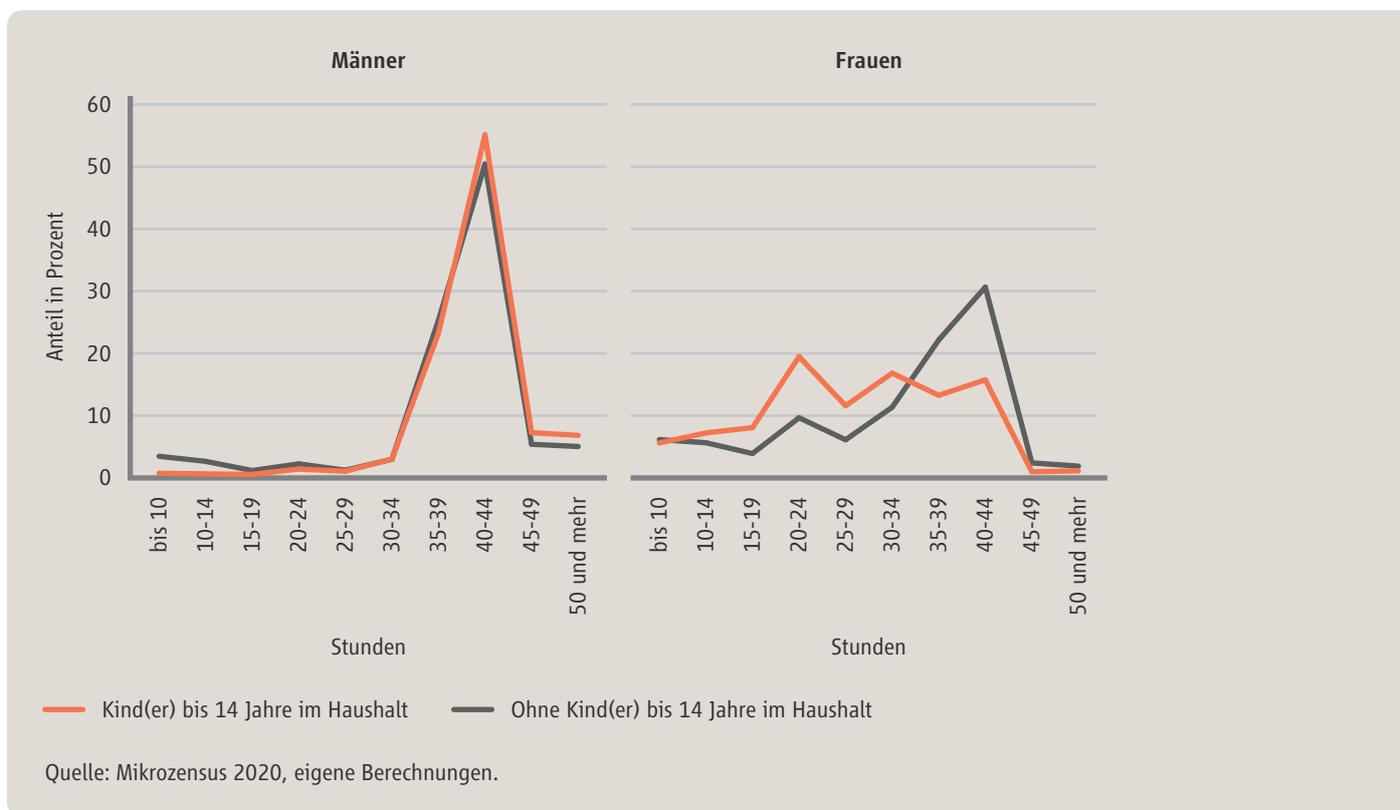
1. Größe des Potenzials

Abbildung 15 zeigt die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (tatsächlich geleistete Stunden) nach dem Mikrozensus. Es ergeben sich ausgeprägte Geschlechterunterschiede: Während bei den Männern auch im Jahr 2020 Teilzeittätigkeiten eine untergeordnete Rolle spielen, ist fast die Hälfte der Frauen in Teilzeittätigkeiten beschäftigt.

Neben den Geschlechterunterschieden werden auch Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder bis 14 Jahre deutlich. Bei den Frauen mit Kindern sind Vollzeittätigkeiten oder vollzeitnahe Tätigkeiten klar in der Minderheit. Relativ häufig sind Stundenumfänge zwischen 20 und 30 Wochenstunden. Bei Frauen ohne Kinder sind dagegen Beschäftigungsumfänge von 35 Wochenstunden oder mehr deutlich stärker verbreitet.

Die Berechnung der Potenziale basiert auf Benchmarks. So ist im Fall des Erwerbsumfangs von Frauen mit Kindern bis 14 Jahre der Benchmark die wöchentliche Arbeitszeit der Frauen ohne Kinder bis 14 im selben Altersjahrgang. Es ist schon aufgrund von Mutterschafts- und Elternzeiten nicht realistisch, dass sich die Erwerbsmuster dieser Gruppen vollständig angleichen. Daher wird als Szenario die Schließung der Lücke zur Benchmark-Gruppe zur Hälfte angenommen.

Abbildung 15: Anteil an den Erwerbstätigen: Wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen



Die Berechnung erfolgt für jeden Altersjahrgang getrennt. Beispielsweise haben 35-jährige Mütter von Kindern bis 14 Jahre durchschnittlich eine wöchentliche Arbeitszeit von 27 Stunden, in der Benchmark-Gruppe der Frauen ohne Kinder in diesem Alter sind es 37 Stunden. Die Schließung der Lücke zur Hälfte bedeutet damit einen Anstieg der wöchentlichen Arbeitszeit um fünf Stunden. Der entsprechende Anstieg in allen Altersjahrgänge von 20 bis 50 Jahre wird anschließend aufsummiert. Die Potenzialberechnungen erfolgen mit dem Mikrozensus für das Jahr 2019, um Effekte der Corona-Pandemie nicht einzubeziehen.

Besonders großes Potenzial durch eine Ausdehnung des Erwerbsumfangs

Tabelle 2: Potenziale durch eine höhere Arbeitszeit – Frauen mit Kindern bis 14 Jahre

Gruppe	Benchmark	Potenzial in Stunden	Potenzial in Arbeitskräften
Frauen mit Kindern bis 14 Jahre	Frauen ohne Kinder	984 Mio.	717.000

Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

Tabelle 2 zeigt, dass in diesem Szenario 984 Millionen Arbeitsstunden zusätzlich geleistet werden würden. Das entspricht **717.000 zusätzlichen Arbeitskräften** umgerechnet mit der durchschnittlichen Stundenzahl von 1.373 Arbeitsstunden im Jahr 2019.

2. Ursachenanalyse für die starke Verbreitung von Teilzeit

Frauen mit Kindern sind im Wesentlichen aufgrund von Betreuungsverpflichtungen teilzeitbeschäftigt. Im Mikrozensus werden die Gründe für Teilzeit- im Gegensatz zu Vollzeittätigkeiten abgefragt. Bei den Frauen mit Kindern bis 14 Jahre ist der bei Weitem am häufigsten genannte Grund die Betreuung von Kindern (siehe Abbildung 16). Daneben spielen noch weitere persönliche oder familiäre Verpflichtungen eine Rolle. Die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ist darin nicht eingeschlossen, sondern bildet eine separate Kategorie, die jedoch in dieser Gruppe von Frauen kaum genannt wird.

Abbildung 16: Ursachen für nicht gewünschte Teilzeit

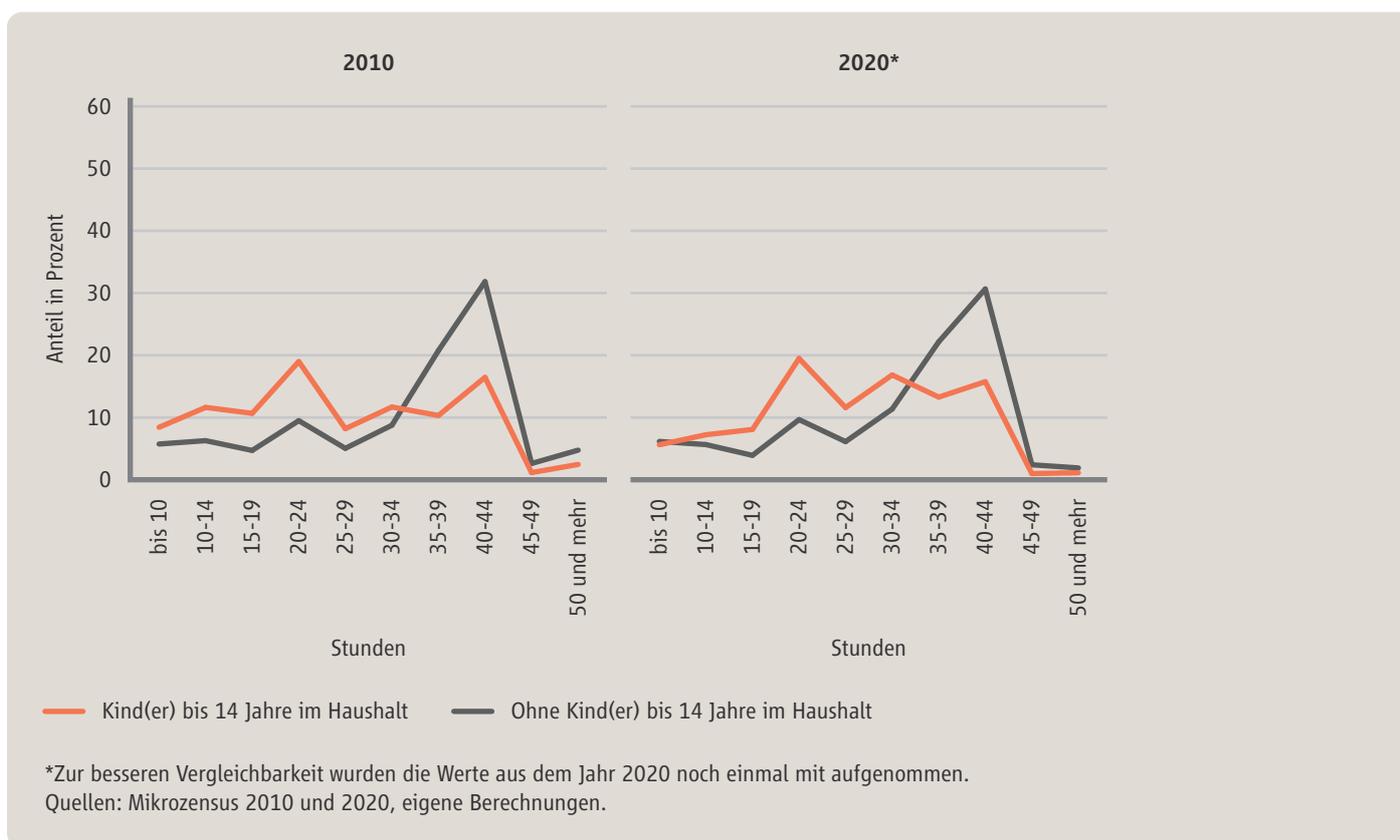


Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

Arbeitszeiten bei Frauen mit Kindern im zeitlichen Vergleich etwas höher

Im zeitlichen Vergleich zwischen den Jahren 2010 und 2020 zeigen sich relativ geringe Veränderungen (siehe Abbildung 17). Der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigungen bei den Frauen mit Kindern ist nahezu unverändert. Allerdings hat sich bei Frauen mit Kindern der Anteil mit vollzeitnahen Teilzeittätigkeiten (30 bis 34 Stunden) zwischen 2010 und 2020 von 12 auf 17 Prozent erhöht und der Anteil mit sehr geringen Stundenumfängen mit weniger als zehn Stunden pro Woche von 9 auf 6 Prozent vermindert. Eine gewisse Zunahme der Arbeitszeit von Frauen mit Kindern ist also festzustellen. Rechnet man die Angaben für alle Stundenumfänge zusammen, so kommt man für jede beschäftigte Frau mit Kindern auf einen Zuwachs von 91 Stunden jährlich.

Abbildung 17: Veränderung der Teilzeittätigkeiten bei Frauen



3. Handlungsempfehlungen

a) Zeitliche Ausdehnung der Kinderbetreuung

Teilzeittätigkeiten bei Frauen mit Kindern werden gewählt, um die Betreuung von Kindern sicherstellen zu können. Vor und nach den Öffnungszeiten von Kitas oder den Unterrichtszeiten in der Schule sowie in den Ferien ist dies oft nicht gewährleistet. Vor allem im ländlichen Raum wird die Problematik durch Pendelzeiten zwischen Arbeitsplatz, Kita oder Schule verschärft.

Nr.	Vorschläge zur zeitlichen Ausweitung der Kinderbetreuung	Umsetzung durch
1	<p>Es braucht eine Erweiterung der Betreuungszeiten (insbesondere an den Randzeiten) und eine verlässlichere Betreuung. Auch sollten die Betreuungszeiten flexibler gestaltet sein, sodass sie den Bedarfen der Frauen/Familien besser gerecht werden.</p> <p>Ab 2026 gibt es einen Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung für Kinder im Grundschulalter. Das Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) regelt die stufenweise Einführung des bundesweiten Ganztagsanspruchs ab dem Schuljahr 2026/27. Entscheidend für die Möglichkeit zur Ausweitung des Beschäftigungsumfangs wird die Umsetzung des Gesetzes sein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesländer ■ Schulen ■ Kitas

Nr.	Vorschläge zur zeitlichen Ausweitung der Kinderbetreuung	Umsetzung durch
2	Vorteilhaft sind Betreuungsmöglichkeiten in den Betrieben selbst, sodass Pendel- und Fahrzeiten wegfallen und Frauen dadurch länger am Arbeitsplatz sein können. Vor allem im ländlichen Raum mit schlechtem ÖPNV sind Frauen/Familien zusätzlich belastet, wenn Bring- und Abholfahrten viel Zeit in Anspruch nehmen. Für betriebliche Betreuungsangebote sind die Anforderungen und Auflagen allerdings so hoch, dass Betriebe in der Regel davon absehen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
3	Für Familien besonders hilfreich sind nicht allein Betreuungsmöglichkeiten in den Betrieben, sondern im Idealfall eine entlastende „ Gesamtkoordination “, eine „erweiterte Familie am Arbeitsplatz“: Vereine, Seniorenklubs, Netzwerke. Diese können einspringen, wenn situationsbezogen Engpässe bei der Betreuung aufkommen. Dabei kommt Institutionen wie Familienbildungsstätten ebenfalls eine wichtige Rolle zu.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen ■ Vereine ■ Netzwerke ■ Öffentliche Institutionen
4	Eine steuer- und abgabenfreie Betreuung in Ferienzeiten für schulpflichtige Kinder würde es Unternehmen erleichtern, derartige Leistungen zu erbringen. Für Feriencamps fallen erhebliche Kosten an, weil diese Aufwendungen für schulpflichtige Kinder – anders als ein Kindergartenzuschuss – nicht steuer- und abgabenfrei sind. Der Arbeitgeber kann die Kosten nicht steuerlich geltend machen und zudem ist der Betrag dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zuzurechnen. Mehr Unternehmen würden solche Betreuungen anbieten, wenn sie steuer- und sozialrechtlich begünstigt würden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund

b) Höhere Arbeitszeitflexibilität

Die Betreuung von Kindern in Kombination mit einer vollzeitnahen Erwerbstätigkeit ist nur möglich, wenn den Beschäftigten eine gewisse Arbeitszeitflexibilität zugesprochen wird, insbesondere um bei unvorhergesehenen Ereignissen wie der Erkrankung von Kindern von der Arbeit abkömmlich zu sein.

Nr.	Vorschläge für mehr Arbeitszeitflexibilität	Umsetzung durch
5	Die Unternehmen sollten wenn möglich flexiblere Arbeitszeitmodelle einführen , die den zeitlichen Anforderungen und Belastungen von Eltern gerecht werden. Viele Unternehmen haben sich bereits davon gelöst, nur eine Handvoll schematischer Arbeitszeitmodell anzubieten, und gewähren den Beschäftigten nach ihren Bedürfnissen volle Arbeitszeitflexibilität. Dabei sind die Anforderungen der jeweiligen Branche zu berücksichtigen – nicht in allen Tätigkeiten ist zeitliche Flexibilität gleichermaßen möglich.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

Nr.	Vorschläge für mehr Arbeitszeitflexibilität	Umsetzung durch
6	<p>Die Arbeitszeitregulierung sollte flexible Arbeitszeiten ermöglichen. So könnten „gestückelte“ Arbeitszeiten in manchen Fällen die Vereinbarkeit von längeren Arbeitszeiten und Familienpflichten erleichtern, z. B. von 7 bis 12 Uhr und dann nochmals von 19 bis 22 Uhr. Dies würde jedoch aktuell gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstoßen, denn nach § 5 ArbZG sind nach einem Arbeitsende um 22 Uhr elf Stunden Ruhezeit vor dem nächsten Arbeitsbeginn einzuhalten. Die beschriebene Flexibilisierung durch „Stückelung“ darf der Arbeitgeber aufgrund des geltenden Arbeitszeitgesetzes nicht anbieten. Diese Aspekte sollten bei der laufenden Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit berücksichtigt und § 5 ArbZG sollte so geändert werden, dass kürzere Ruhezeiten bei „gestückelten“ Arbeitszeiten möglich sind.</p>	<p>■ Bund</p>
7	<p>Das Arbeitsvolumen könnte auch dadurch erhöht werden, dass die Möglichkeiten, Kinderkrankentage in Anspruch nehmen zu können, erweitert werden, beispielsweise auch für Großeltern. Dies würde die Familien bei Krankheitsfällen entlasten und im Bedarfsfall zeitliche Spielräume schaffen, sodass es für Eltern leichter wird, einer Vollzeittätigkeit nachzugehen. Allerdings reduzieren die zusätzlichen Kinderkrankentage, wenn sie in Anspruch genommen werden, das Arbeitsvolumen. Welcher der beiden Effekte überwiegt ist unklar. Das Bundesministerium für Gesundheit sollte untersuchen lassen, wie groß der Nettoeffekt ist und durch welche Verfahren die Kinderkrankentage auf Eltern, Großeltern und eventuell weitere Betreuende aufgeteilt werden können.</p>	<p>■ Bund</p>

II. Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre

1. Größe des Potenzials

Aus Abbildung 15 geht hervor, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit von Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre deutlich von der Arbeitszeit von Männern unterscheidet. An Betreuungsverpflichtungen, die von Frauen und nicht von Männern übernommen werden, kann dies nicht liegen. Daher ist die Arbeitszeit von Männern für diese Gruppe von Frauen ein sinnvolles Benchmark. Das Szenario fragt danach, wie viele Stunden in der Gesamtwirtschaft realisiert würden, wenn die Lücke zwischen der Arbeitszeit von Männern und Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre zur Hälfte geschlossen würde. Die Berechnungen ergeben, dass in diesem Szenario über 2,3 Millionen Arbeitsstunden zusätzlich geleistet würden. Dies entspricht – umgerechnet mit den 1.373 durchschnittlichen jährlichen Arbeitsstunden pro beschäftigter Person – **knapp 1,7 Millionen Arbeitskräften** (siehe Tabelle 3). Damit ist das in diesem Szenario ermittelte Potenzial höher als das aller anderen Potenziale.

Während sich die Arbeitszeit von Frauen ohne Kinder, also auch nicht mit Kindern über 14 Jahre, kaum von derjenigen von Männern unterscheidet, dehnen viele Frauen nach einer familienbedingten Phase in Teilzeitbeschäftigung ihr Arbeitsvolumen nicht wieder aus (Schrenker/Zucco 2020).

Potenzial bei Frauen ohne Kinder: 1,7 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte

Tabelle 3: Potenziale durch eine höhere Arbeitszeit – Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre

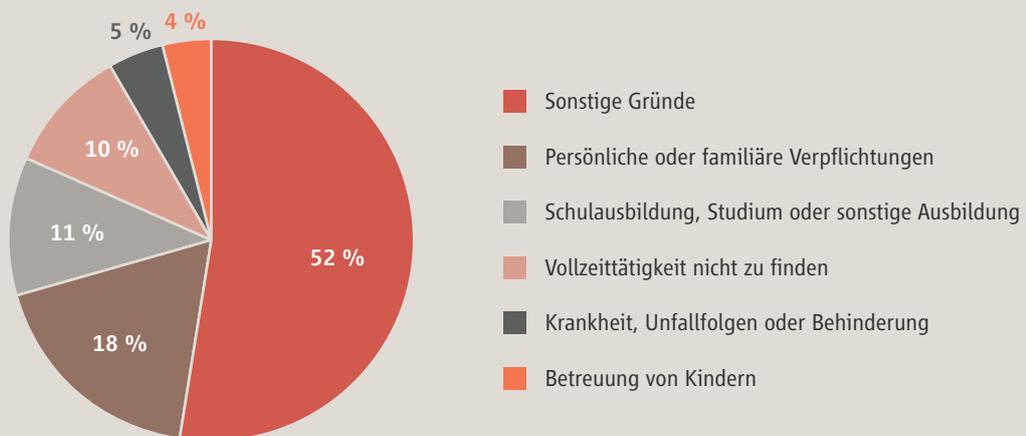
Gruppe	Benchmark	Potenzial in Stunden	Potenzial in Arbeitskräften
Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre	Männer	2.325 Mio.	1.693.000

Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

2. Warum ist Teilzeit auch bei Frauen ohne zu betreuende Kinder verbreitet?

Bei Frauen, die keine Kinder bis 14 Jahre zu betreuen haben, sind Betreuungsverpflichtungen nur unter bestimmten Umständen und in seltenen Fällen ein Grund für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung (siehe Abbildung 18). Häufiger genannt werden andere persönliche oder familiäre Verpflichtungen, Bildungsgänge oder fehlende Vollzeitarbeitsplätze. Insgesamt dominiert aber die Gruppe der „sonstigen Gründe“. Darunter könnte auch fallen, dass die finanziellen Anreize für eine Vollzeittätigkeit zu gering sind. Private Pflegetätigkeiten werden selten genannt und werden daher in der Abbildung nicht separat ausgewiesen.

Abbildung 18: Gründe für Teilzeittätigkeit von Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre



Quelle: Mikrozensus 2020, eigene Berechnungen.

Ehegattensplitting mindert Anreize für längere Arbeitszeit

Bei Frauen schafft das Steuersystem durch die Ausgestaltung des Ehegattensplittings sowie die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung Anreize zum Verbleib in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung. Auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnerinnen oder Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung führt dazu, dass die geringfügige Beschäftigung für Frauen finanziell durchaus attraktiv sein kann.

Beim Ehegattensplitting ist dies in der Progression des Steuertarifs angelegt. Bei einer getrennten Veranlagung wäre die hälftige Aufteilung des Einkommens zwischen den Ehepartnern die Variante, die am meisten Steuern sparen würde. Bei einer Zusammenveranlagung ist dieser Anreiz für eine gleichmäßige Aufteilung der Arbeitseinkommen nicht gegeben. Wenn sich ein Ehepartner (in der Regel der Mann) auf die Erzielung von Erwerbseinkommen konzentriert und der andere Ehepartner nur in geringem Umfang oder gar nicht erwerbstätig ist, wird dies steuerlich genauso behandelt, wie wenn dasselbe Arbeitseinkommen des Paares zu gleichen Teilen von beiden erzielt wird. Für ein Alleinverdiener-Paar, bei dem der Mann ein Einkommen von 45.000 Euro erwirtschaftet und die Frau kein Einkommen, resultierte im Jahr 2021 ein Splitting-Vorteil von 4.237 Euro (Bach/Fischer/Haan/Wrohlich 2020).

In einer Vielzahl von Forschungsbeiträgen wird diese Wirkung des Ehegattensplittings herausgestellt. Forschungsarbeiten, die speziell die deutschen Regeln betreffen, nutzen vielfach das Verfahren der Mikrosimulation, mit dem kontrafaktische Szenarien quantifiziert werden können. Bachmann/Jäger/Jessen (2021) ermitteln so, dass durch die Abschaffung des Ehegattensplittings und den Übergang zur Individualbesteuerung Beschäftigung im Umfang von einer halben Million Vollzeitäquivalente geschaffen würde. Nach den Ergebnissen von Bick/Fuchs-Schündeln (2018) würden Frauen ihre Arbeitsstunden bei einer Individualbesteuerung sogar um durchschnittlich 280 Stunden jährlich erhöhen, was knapp drei Millionen Vollzeitäquivalenten entsprechen würde. Internationale Vergleiche zeigen, dass Frauen in Ländern mit Individualbesteuerung (beispielsweise Schweden und das Vereinigte Königreich) höhere Arbeitszeiten haben, was den Zusammenhang zusätzlich bestätigt (Bick/Fuchs-Schündeln 2018).

Diskutiert werden neben dem Übergang zur Individualbesteuerung auch Varianten des Splittings, die geringere Anreize zur ungleichmäßigen Aufteilung des Erwerbseinkommens unter den Ehepartnern und damit zu Teilzeittätigkeiten geben, ohne die Idee des Splittings als Ganze zu verwerfen („Realsplitting“, siehe z. B. Bach/Fischer/Haan/Wrohlich 2020).

Die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung auch bei Frauen, bei denen die Betreuung von Kindern keine Rolle spielt, ist nicht zuletzt auf lang wirkende soziale Normen zurückzuführen, insbesondere das Modell des männlichen Hauptverdieners in der Familie. Dieses Modell ist vor allem in Westdeutschland verbreitet, nicht in den ostdeutschen Bundesländern, in denen die Norm, dass Frauen nach der Geburt von Kindern schnell in Vollzeittätigkeiten zurückkehren, offenbar auch Jahrzehnte nach der deutschen Wiedervereinigung weiterwirkt, wie sich unter anderem am durchschnittlichen Anteil der Frauen am Familieneinkommen zeigt (Lippmann/Georgieff/Senik 2020).

3. Handlungsempfehlungen

Reformen des Steuer- und Transfersystems sind zur Erhöhung der Vollzeittätigkeit von Frauen angezeigt. Daneben können aber auch Unternehmen ihren weiblichen Beschäftigten die Erhöhung der Arbeitszeit erleichtern.

Nr.	Vorschläge zur Erhöhung des Arbeitszeitumfangs bei Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre	Umsetzung durch
8	<p>Die Besteuerung von Ehen und Lebenspartnerschaften nach dem Ehegattensplitting gemäß § 26 des Einkommensteuergesetzes (EStG) setzt zu geringe Anreize dafür, dass beide Partner Vollzeittätigkeiten ausüben. Aus diesem Grund sollte das Ehegattensplitting durch eine Individualbesteuerung oder zumindest durch ein Realsplitting ersetzt werden, wie es seit langem diskutiert wird.</p> <p>Bei der Ausarbeitung entsprechender Gesetzgebungsvorschläge ist darauf zu achten, dass die Steuerlast insgesamt nicht erhöht wird. Dies würde nicht nur die Akzeptanz der Reform beeinträchtigen, sondern zugleich zu einer geringeren Wirksamkeit der Maßnahme führen. Bachmann et al. (2021) simulieren die Wirkungen eines Übergangs zu einer Individualbesteuerung auf das Arbeitsangebot mit einer und ohne eine kompensatorische Erhöhung des Grundfreibetrags für die Einkommensteuer. Sie zeigen, dass ein erheblicher zusätzlicher Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden aus der Rückführung des Steuer Mehraufkommens an die Steuerpflichtigen resultiert.</p>	<p>■ Bund</p>
9	<p>Aus dem gleichen Grund der finanziellen Anreize sollte die geringfügige Beschäftigung deutlich eingeschränkt werden. Da die sog. Minijobs nur einer geringen pauschalierten Besteuerung unterliegen, ist eine Ausweitung der Beschäftigung über die derzeit geltende Grenze von 540 Euro monatlich oft nicht lohnend, was ein höheres Arbeitsvolumen verhindert (Blömer/Peichl 2020). Dies mindert die Erwerbchancen von Frauen auch auf Sicht von zehn Jahren, wie eine noch unveröffentlichte Studie von Collischon/Cygan-Rehm/Riphahn (2023) zeigt.</p>	<p>■ Bund</p>
10	<p>Teilzeitbeschäftigungen von Frauen gehen mit einem erhöhten Risiko von geringen Renteneinkommen und Altersarmut einher. Das Bewusstsein für die finanziellen Konsequenzen von Teilzeit, die besonders im Zusammenhang von Scheidung oder Verwitwung auftreten können, fehlt häufig. Die gesetzlichen Rentenversicherungsträger sollten daher mehr Informationskampagnen durchführen, um mehr Bewusstsein für potenzielle Risiken zu schaffen. Eine Möglichkeit wäre auch, die finanziellen Vorteile einer Erhöhung der individuellen Arbeitszeit oder des individuellen monatlichen Arbeitseinkommens auf die künftigen Rentenzahlungen in den jährlichen Renteninformationsschreiben sichtbar zu machen. Wenn die Renteninformationsschreiben künftig flächendeckend im Rahmen der Digitalen Rentenübersicht elektronisch verfügbar werden, sollte die Möglichkeit vorgesehen werden, die Folgen einer Erhöhung des Arbeitsumfangs mit einem Simulationstool stufenlos sichtbar zu machen.</p> <p>Das Bewusstsein für die eigene finanzielle Absicherung sollte auch an anderer Stelle gefördert werden – insbesondere im persönlichen Gespräch, wie es in Familienunternehmen häufig praktiziert wird.</p>	<p>■ DRV bzw. RV-Träger</p>

Nr.	Vorschläge zur Erhöhung des Arbeitszeitumfangs bei Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre	Umsetzung durch
11	<p>Teilzeittätigkeiten im späteren Lebensalter sind vielfach in früheren Phasen der Erwerbstätigkeit angelegt. Die Anreize für eine Vollzeittätigkeit sind höher, wenn Erwerbsunterbrechungen nicht mit Nachteilen für die spätere berufliche Entwicklung verbunden sind. Daher sollten Frauen nach der Familienphase nicht nur in ihre vorherigen Tätigkeiten zurückkehren, sondern vermehrt auch beruflich aufsteigen können (siehe Handlungsempfehlung 18.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
12	<p>Die Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Berufstätigkeit sollte dadurch erhöht werden, dass im Rahmen eines Modellversuchs die kurzzeitige Arbeitsverhinderung im zeitlichen Umfang über die gegenwärtig geltende Regelung (zehn Tage pro Jahr) ausgedehnt wird. Die Ergebnisse im Hinblick auf das Arbeitsvolumen sollten evaluiert werden. Besonders sind die Unternehmen gefordert, um pflegenden Angehörigen zeitliche Flexibilität zu bieten, auch wenn diese in Vollzeit tätig sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund ■ Unternehmen
13	<p>In einigen von Frauen dominierten Berufen sind Vollzeitbeschäftigungen aus Gründen der Arbeitsorganisation nur schwer möglich. Ein Beispiel ist die Branche Gebäudereinigung. Bei der üblichen Reinigungsform in Randzeiten (also frühmorgens oder am späten Nachmittag bis zum frühen Abend) addieren sich die täglichen Arbeitsstunden nur schwer oder gar nicht zu einer Vollzeittätigkeit. In diesem Fall wären andere Formen der Arbeitsorganisation sinnvoll, insbesondere der Übergang zu Tagesreinigung. Die Unternehmen der Branche geben in einer neuen Befragung an, dass Tagesreinigung eher den Arbeitszeitwünschen entspricht (Boockmann/Eichhorst/Marx/Scheu 2024).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

E. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung

Eine entscheidende Komponente des Arbeitsvolumens ist die Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerung, insbesondere derjenigen Personengruppen, die unterdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind. Die amtlichen Statistiken zeigen, welche Gruppen im Hinblick auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit besonderer Unterstützung bedürfen. So hatten beispielsweise Frauen mit Staatsbürgerschaft aus einem Nicht-EU-Land im Jahr 2022 eine Erwerbsbeteiligung von 43 Prozent gegenüber 68 Prozent in der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2023b).

*Identifikation
von Gruppen mit
brachliegenden
Potenzialen*

I. Frauen mit Kindern bis 14 Jahre

1. Größe des Potenzials

Abbildung 19 zeigt die Erwerbsbeteiligung im Umfang von mindestens einer Stunde in der Woche bei Männern und Frauen nach Altersjahrgängen in Abhängigkeit davon, ob Kinder bis einschließlich 14 im Haushalt leben. Konstellationen, bei denen junge Männer oder Frauen als ältere Geschwister von Kindern bis 14 oder ähnlichen Konstellationen im Haushalt leben, wurden ausgeschlossen, sodass davon ausgegangen werden kann, dass es sich um die Kinder der betrachteten Personen handelt.

Abbildung 19: Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Kindern bis 14 Jahre

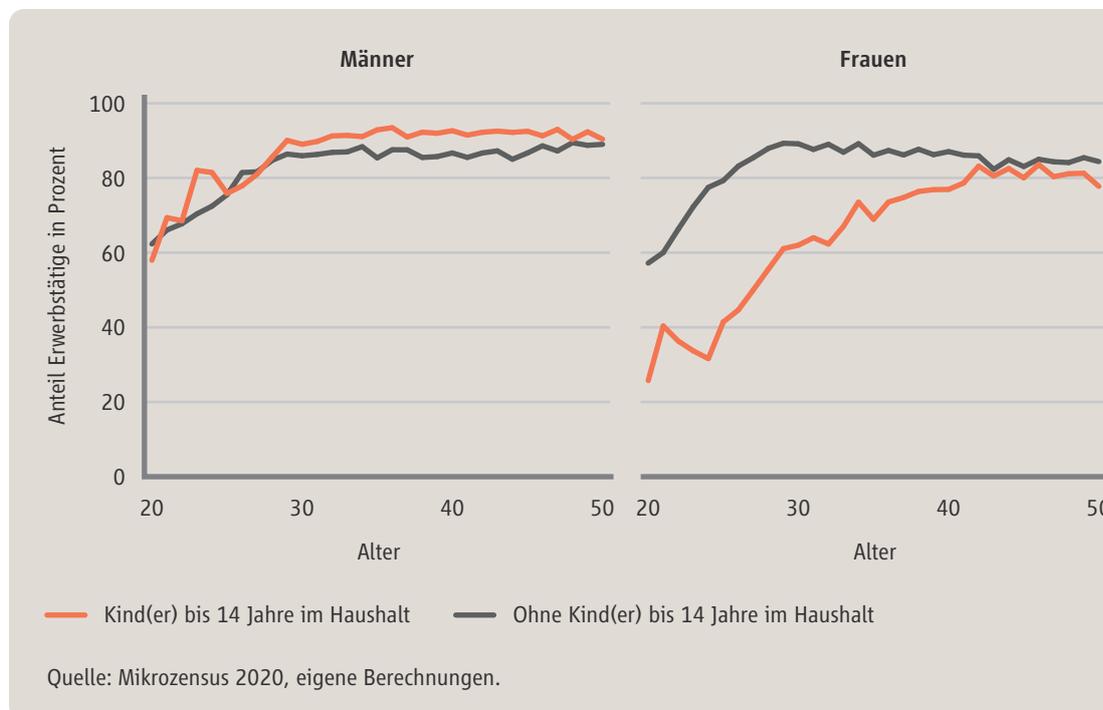


Abbildung 19 zeigt, dass Frauen mit Kindern bis 14 Jahre deutlich seltener erwerbstätig sind als andere Frauen. Dies gilt vor allem für die Altersspanne bis 35 Jahre, in der diese Kinder

zumeist deutlich jünger als 14 Jahre sind. Die Lücke schließt sich erst nach einem Lebensalter von 40 Jahren, wenn die Kinder nicht mehr so intensiv betreut werden müssen. Männer mit Kindern sind im Gegensatz zu Frauen sogar häufiger erwerbstätig als Männer ohne Kinder. Daher beschränkt sich die Szenarioanalyse auf die Frauen.

Als Szenario wird die Schließung der Lücke im Anteil der Erwerbstätigen zu Frauen ohne Kinder zur Hälfte definiert. Die Berechnungsmethodik ist analog zum Vorgehen, das in Abschnitt D.I. geschildert wird. In diesem Szenario würden **477.000 Personen zusätzlich erwerbstätig**. Der Erwerbsumfang wird dabei nicht berücksichtigt (siehe dazu Kapitel D.).

2. Warum wird das Potenzial nicht stärker genutzt?

Ein naheliegender Zusammenhang ist, dass fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen ein Grund für die relativ geringe Erwerbstätigenquote von Müttern sind. Deskriptiv zeigt Abbildung 20 diesen Zusammenhang anhand der Daten des Mikrozensus. Dabei wird auf Frauen mit Kindern vor dem Schulalter abgestellt. Frauen mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren, für das sie keine Kinderbetreuung in Anspruch nehmen (können), haben danach deutlich geringere Erwerbstätigenquoten als Frauen, bei denen alle Kinder unter sechs Jahren in Kitas oder anderen Einrichtungen betreut werden. Das gilt ganz besonders für Frauen im Alter von über 35 Jahren, wo der Unterschied fast 20 Prozentpunkte beträgt, während zwischen Frauen mit betreuten Kindern und Frauen ohne Kinder fast kein Unterschied mehr festzustellen ist. Die Ursachenanalyse gibt keinen Aufschluss über Kausalität, da Frauen ebenso keine Kinderbetreuung in Anspruch nehmen könnten, weil sie nicht erwerbstätig sind und es auch nicht sein wollen.

Es ist nicht einfach, kausale Effekte der Kinderbetreuung auf die Beschäftigung nachzuweisen. Bauernschuster/Schlotter (2015) nehmen deshalb die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz für Drei- bis Sechsjährige im Jahr 1996 zur Basis eines natürlichen Experiments. Mit dessen Hilfe weisen sie nach, dass eine Erhöhung der Betreuungsquote durch Kitas um 10 Prozentpunkte zu einem Anstieg der Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Frauen mit drei- oder vierjährigen Kindern um knapp 4 Prozentpunkte führt. Andere Analysen deuten darauf hin, dass die Kinderbetreuung in Einrichtungen zwar das Arbeitsangebot von Müttern mit Kindern unter drei Jahren erhöht, jedoch weniger im Fall von Müttern mit Kindern von drei Jahren bis zum Schuleintritt (Spieß 2022).

Die zeitliche Entwicklung (2010 versus 2020) gibt Aufschluss darüber, ob die relativ geringe Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern anhaltend ist oder ob sie sich im Zeitverlauf erhöht. Wie man in Abbildung 21 sieht, sind zeitliche Unterschiede in relativ geringem Maße festzustellen, am ehesten bei den älteren Müttern ab 35 Jahre. Generell muss man bei einfachen zeitlichen Vergleichen darauf achten, ob sich die soziodemografische Zusammensetzung ändert. So hat

*Rechnerisches
Potenzial:
477.000 Frauen zu-
sätzlich erwerbstätig*

*Fehlende Kinder-
betreuungseinrich-
tungen als Grund
für die geringe
Erwerbstätigkeit*

*Leichte Zunahme der
Erwerbstätigkeit
2010-2020 bei
Frauen mit Kindern*

der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund zwischen 2010 und 2020 zugenommen, was die Erwerbstätigenquote vermindert haben dürfte (siehe dazu Abschnitt D.II.).

Abbildung 20: Anteil der erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kinderbetreuung

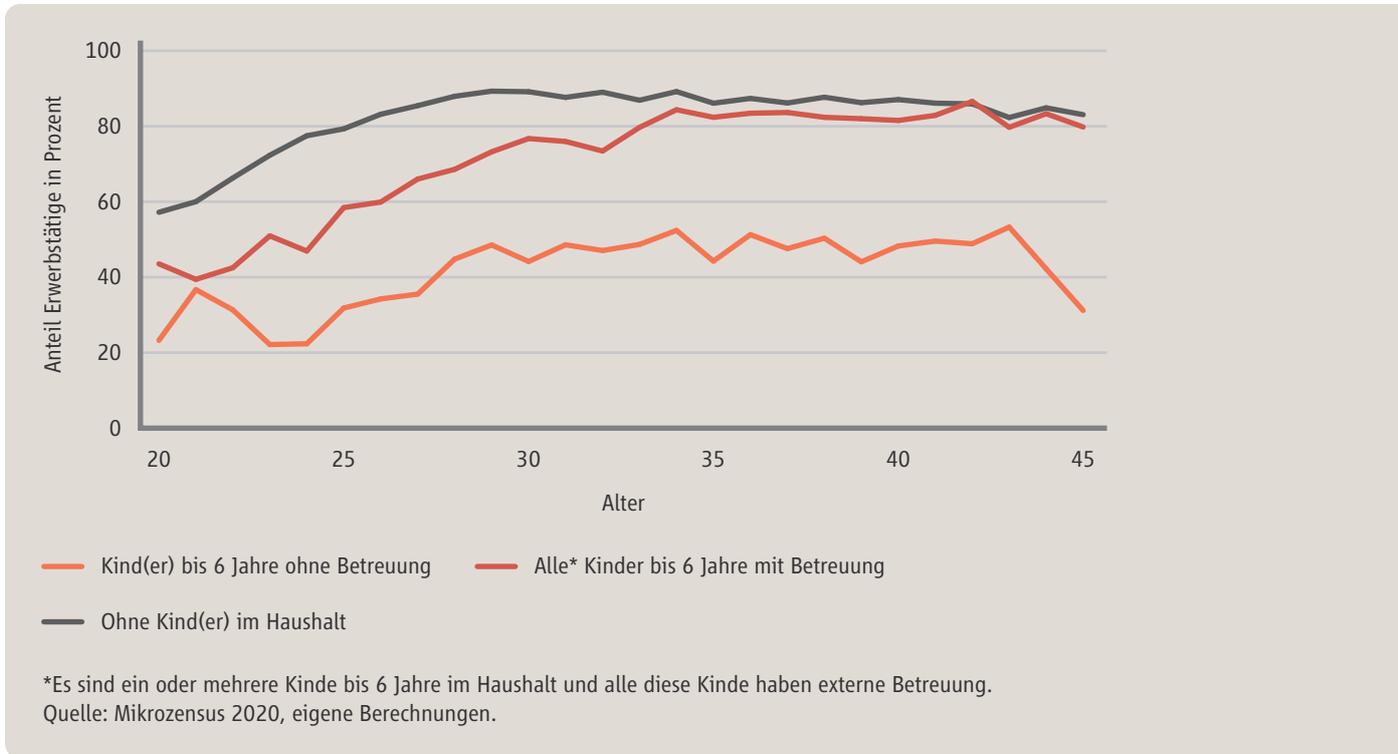
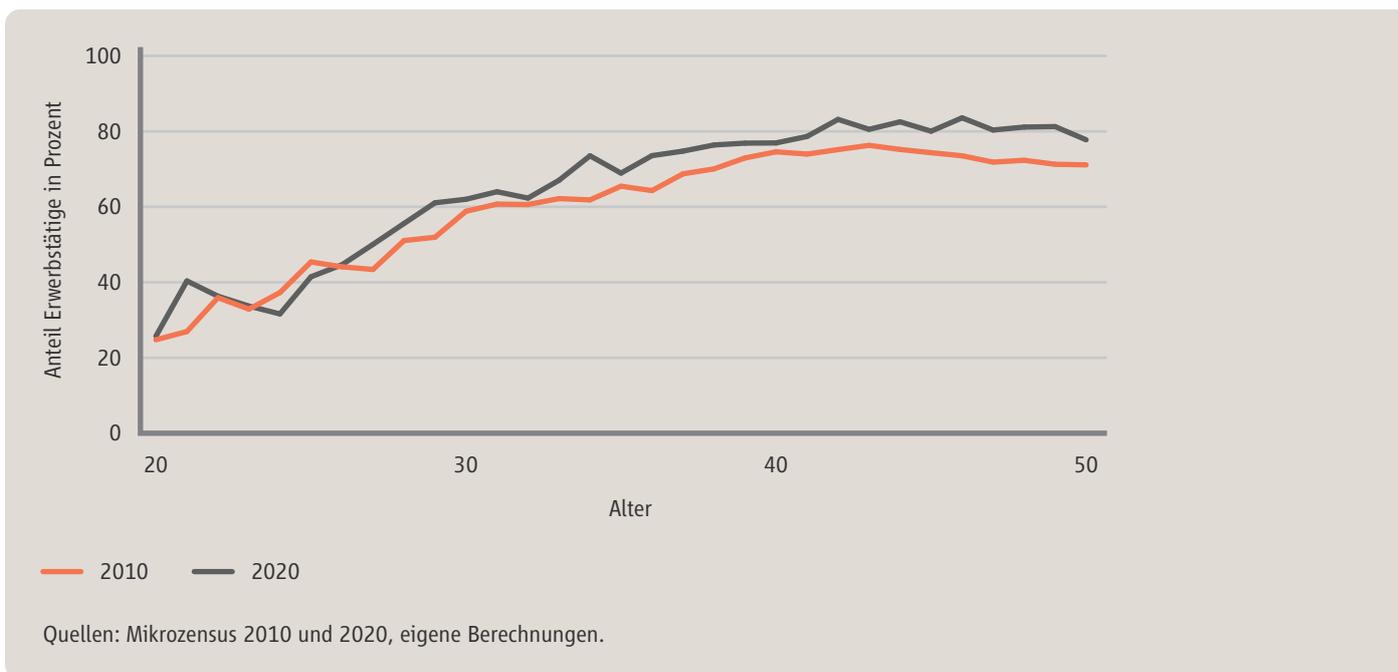


Abbildung 21: Zeitlicher Vergleich der Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern



Dass die geringe Erwerbstätigkeit so anhaltend ist, hat etwas mit der fortdauernden Knappheit an Betreuungsplätzen zu tun. Zwar wurde die Kindertagesbetreuung auch für Kinder unter drei Jahren und auch die ganztägige Betreuung für ältere Kinder in den letzten Jahren erheblich ausgebaut, aber auch die Nachfrage ist angestiegen (Wrohlich 2023).

Daneben ist anzunehmen, dass gesellschaftliche Normen und soziale Rollenmodelle für die geringe Erwerbstätigkeit ursächlich sind. Nach den Ergebnissen von Gangl/Ziefle (2015) hat die Verlängerung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre im Jahr 1992 dazu geführt, dass sich die Arbeitsorientierung der Frauen (gemessen an subjektiven Aussagen in Befragungsdaten) vermindert hat. Dass sich der Effekt auf die Arbeitsorientierung in den Jahren nach 1992 noch verstärkt hat, erklären Gangl/Ziefle mit der Wirkung sozialer Normen. Ferner zeigen sie, dass eine geringe Arbeitsorientierung in Zusammenhang mit einer geringen späteren Erwerbsaufnahme steht. Die eigentlich als Entlastung von Frauen gemeinte Reform hatte also den nicht intendierten Effekt, Frauen auf Dauer vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Inwieweit sich diese Ergebnisse direkt auf jüngere Entwicklungen übertragen lassen, ist offen. Jedoch ist festzustellen, dass zwischen Müttern und Vätern bei der Inanspruchnahme von Elterngeld erhebliche Unterschiede fortbestehen (Brehm/Huebener/Schmitz 2022). Auch die Einführung des Elterngelds hat offensichtlich nicht dazu beigetragen, traditionelle Geschlechterrollen zu ändern.

3. Handlungsempfehlungen

a) Besserer Zugang zu Kinderbetreuung

Um Frauen mit Kindern bis 14 Jahre, insbesondere im Vorschulalter, die Aufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen, müssen Verbesserungen beim Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen vorgenommen werden. Hierzu bedarf es einer Mehrzahl an Ansatzpunkten, die im Folgenden genannt werden. Weitere Vorschläge im Kontext der Kinderbetreuung finden sich in der Gruppe der zugewanderten Frauen (Abschnitt D.II.) sowie beim Thema Ausdehnung der Arbeitszeit (Abschnitt E.I.).

Nr.	Vorschläge zur Kinderbetreuung	Umsetzung durch
14	<p>Betrieben sollte es erleichtert werden, Betreuungsmöglichkeiten selbst anzubieten. Die derzeit geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen und Auflagen der Bundesländer sind zu hoch. Nachgewiesen werden müssen das pädagogische Konzept, die Qualifizierung des Personals, der Betreuungsschlüssel, die Sicherheit, die Eignung der Räume und weitere Voraussetzungen. Vielen Betrieben ist dies zu aufwendig, sodass sie von der Gründung einer Kita absehen.</p> <p>Die Gründung von Betriebskitas sollte durch Beratung und Unterstützung bei der Planung und Einrichtung von Kitas (auch in der Kommunikation mit Behörden) erleichtert werden. Zusätzlich sollten Betriebe über Möglichkeiten informiert werden, Partnerschaften mit Einrichtungen der Kinderbetreuung einzugehen und sich dort Kontingente für ihre Beschäftigten zu sichern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen ■ Kommunen
15	<p>Über die Betriebskitas hinaus sollten Erleichterungen bei den Auflagen für Kitas geschaffen werden. Die Regeln sollten durch die zuständigen Kultusministerien und kommunalen Verbände so weit wie möglich vereinfacht werden. Beispielsweise sind derzeit je nach landesrechtlichen Regelungen mindestens zwei Erzieherinnen bzw. Erzieher zum Öffnen der Kindertagesstätte notwendig. Von dieser Regelung sollte zumindest in den Randzeiten abgewichen werden können, in denen derzeit häufig zwei Erzieherinnen bzw. Erzieher auf im Vergleich zu den Kernzeiten weniger Kinder kommen. Zur Aufrechterhaltung einer guten Qualität der Betreuung sollte diese Erleichterung aber nur in den Randzeiten gelten, in denen es um die Betreuung und nicht um den Bildungsauftrag geht. Die Flexibilisierung von Fachkräftequote, Gruppengröße und weiteren Auflagen sollte durch Erprobungsklauseln ermöglicht werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesländer
16	<p>Alternative Betreuungsmöglichkeiten, wie beispielsweise Mini-Kitas, die auch eine kleine Anzahl an Kindern betreuen können, sollten gestärkt werden. Beispielsweise könnten Tagesmütter, die über ein entsprechendes Zertifikat verfügen, die Betreuung für die Kinder von Beschäftigten eines Unternehmens durchführen. Betriebe und Eltern sollten durch die Bundesländer besser über diese Möglichkeiten informiert werden. Baden-Württemberg hat mit dem Konzept „TigeR“ (Tagespflege in anderen geeigneten Räumen) gute Erfahrungen gemacht, auf die dabei zurückgegriffen werden kann.</p> <p>Diese Möglichkeiten können der Überbrückung dienen, bis öffentliche Strukturen besser ausgebaut sind. Solche Alternativen zu Kitas dürfen aber nicht dazu führen, dass die staatlichen Bemühungen um den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten reduziert werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen und private Initiativen ■ Kommunen ■ Bundesländer

b) Einstiegshilfen nach der Elternphase

Erwerbsunterbrechungen und Elternzeit vermindern mit zunehmender Dauer die Arbeitsorientierung. Die lange Dauer von Erwerbsunterbrechungen erschwert den Wiedereinstieg. Während der Elternzeit können sich berufliche Vorstellungen und Perspektiven verändern. Daher sollte der Wiedereinstieg gemeinsam mit dem Arbeitgeber frühzeitig geplant werden.

Nr.	Vorschläge zum Wiedereinstieg nach der Elternphase	Umsetzung durch
17	Eine bereits erfolgreich erprobte Praxis ist ein betriebliches Rückkehrmanagement , das die verschiedenen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf adressiert und dafür sorgt, dass die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit gemeinsam zwischen Beschäftigten und Betrieb geplant und begleitet wird. Wichtig ist, dass die Betriebe mit den Eltern während der Elternzeit in Kontakt bleiben und sie über aktuelle Entwicklungen im Betrieb informieren. Die Beschäftigten in Elternzeit erhalten dadurch die Bindung zum Betrieb und Arbeitsplatz und die Rückkehr wird erleichtert, was für die Arbeitgeber auch vor dem Hintergrund der Fachkraftbindung wichtig ist.	■ Unternehmen
18	Nicht in jedem Fall kehren Eltern nach der Elternzeit an genau denselben Arbeitsplatz zurück. Wichtig ist, dass die Erwerbsunterbrechung durch Elternzeit nicht dazu führt, dass die Betroffenen im Hinblick auf ihre weitere berufliche Entwicklung schlechter gestellt werden. Dies muss auch dann gelten, wenn der Wiedereinstieg zunächst in Teilzeit erfolgt. Ein Beispiel guter Praxis ist das Modell „Führen in Teilzeit“ , das viele Unternehmen bereits umsetzen. Allerdings müsste dieses Modell noch weiterverbreitet werden, wie vorhandene Studien zeigen (Hammermann 2023). Hierzu sollten Kammern und Verbände einen Austausch unter den Unternehmen initiieren.	■ Unternehmen ■ Kammern, Verbände
19	Im Rahmen des Rückkehrmanagements sollten Coaching und Beratung stärker in den Unternehmen verankert werden. Es geht nicht nur darum, die Rückkehr zu organisieren, sondern auch darum, Lücken bei Kenntnissen und Fähigkeiten, die aufgrund der Abwesenheit entstanden sind, durch Weiterbildung und Weiterqualifizierung zu schließen. In einer Reihe von Unternehmen wird ein solches Coaching bereits durch externe Dienstleister durchgeführt. In den meisten Branchen sind solche Modelle aber weitgehend unbekannt. Hier könnten Stiftungen und Dienstleister praxisnahe Beispiele schaffen.	■ Unternehmen ■ Dienstleister
20	Noch stärker ganzheitlich arbeitet die Initiative „move! Mentoring“ , durch die ein berufliches Mentoring für Frauen angeboten wird. Eine Mentorin begleitet die Mentee individuell bei ihrer beruflichen Entwicklung, unterstützt bei anstehenden Entscheidungen und hilft, in Umbruchsituationen Klarheit zu gewinnen. Das Programm wird durch das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) der Landeshauptstadt München gefördert.	■ Kommunen

II. Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund

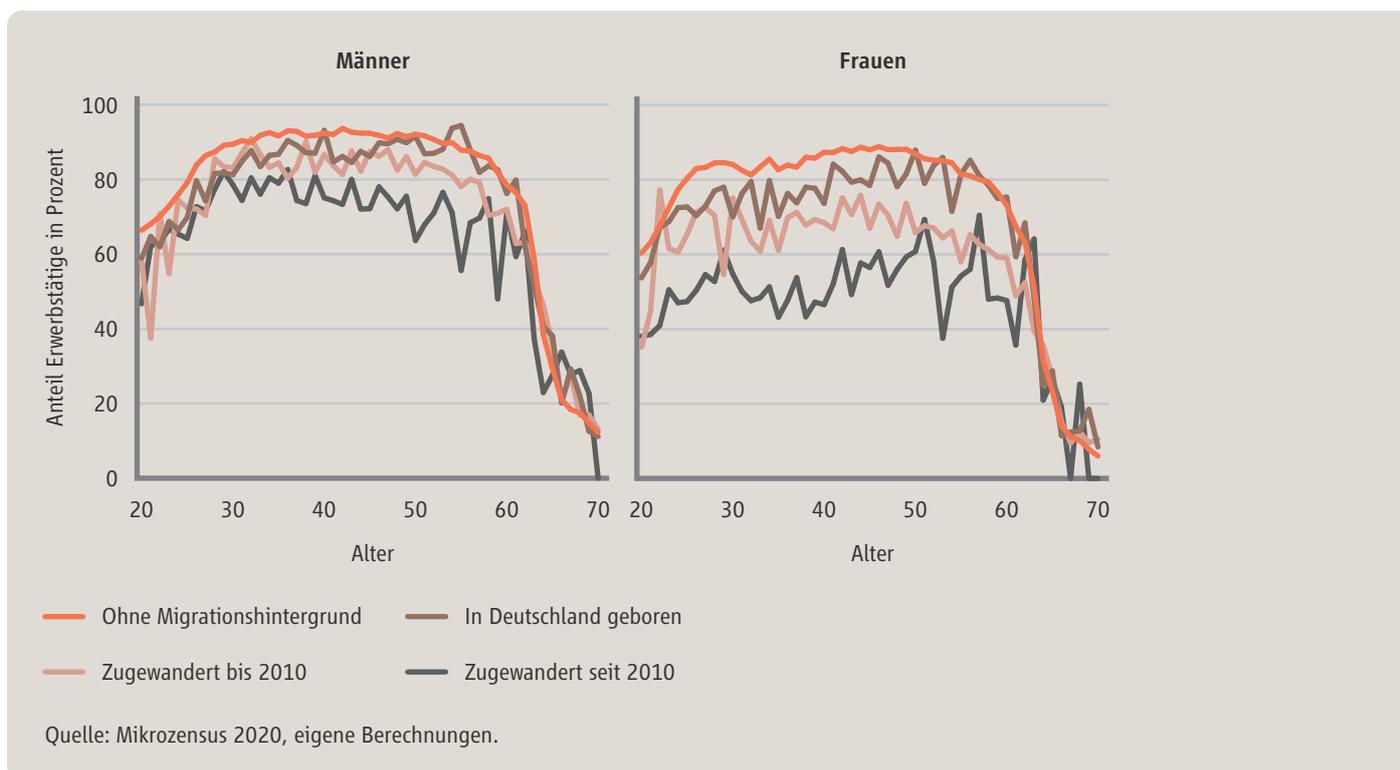
1. Größe des Potenzials

Zugewanderte und andere Personen mit Migrationshintergrund haben eine geringere Erwerbsbeteiligung als Personen ohne Migrationshintergrund. Für Abbildung 22 wurden drei Gruppen mit einem Migrationsstatus definiert: Zugewanderte, die im Jahr 2010 oder später nach Deutschland eingereist sind, Zugewanderte mit einem früheren Einreisedatum und Personen mit Migrationshintergrund (also mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil), die in Deutschland geboren wurden, also Zugewanderte der zweiten oder dritten Generation.

Kürzlich Zugewanderte haben die niedrigste Erwerbsbeteiligung

Vergleicht man die auf der Basis des Mikrozensus berechneten Erwerbstätigenquoten dieser Gruppen untereinander und mit Personen ohne Migrationshintergrund, so stellt man eine klare Rangfolge fest: Relativ kürzlich Zugewanderte haben die niedrigste Erwerbsbeteiligung, Personen ohne Migrationshintergrund die höchste. Dabei sind die Unterschiede nach dem Migrationsstatus bei Frauen deutlich größer als bei Männern.

Abbildung 22: Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund



Unterschiede zwischen kürzlich zugewanderten Personen und den anderen Gruppen gibt es auch hinsichtlich des Alters. Bei den Männern in dieser Gruppe lässt die Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter deutlich nach. Frauen dieser Gruppe gehen dagegen besonders in einem jüngeren Alter keiner Erwerbstätigkeit nach.

Die Berechnung der Arbeitsmarktpotenziale geht von dem Szenario aus, dass die Lücke zum jeweils nächsten Migrationsstatus (z. B. Zugewanderte bis 2010 statt Zugewanderte seit 2010) zur Hälfte geschlossen wird. In den drei Migrationsgruppen ergeben sich für Männer und Frauen zusammengenommen die in Tabelle 4 genannten Potenziale. Insgesamt wären **mit 432.000 Personen ähnlich viele** zusätzlich erwerbstätig wie im Szenario für die Frauen mit Kindern. Die Potenziale überschneiden sich, sodass diese Größen nicht addiert werden dürfen.

*Rechnerisches
Potenzial bei den
Zugewanderten:
432.000
Erwerbstätige*

Tabelle 4: Potenziale bei Zugewanderten und Personen mit Migrationshintergrund

Gruppe	Vergleichsgruppe	Größe des Potenzials
Seit 2010 Zugewanderte	Bis 2010 Zugewanderte	194.000
Bis 2010 Zugewanderte	Zugewanderte der 2./3. Generation	163.000
Zugewanderte der 2./3. Generation	Personen ohne Migrationshintergrund	75.000
Insgesamt		432.000

Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

2. Ursachen für die geringe Erwerbstätigenquote der Zugewanderten

Teilweise erklärt sich die geringe Nutzung des Potenzials der Zugewanderten aus der besonderen Situation der Geflüchteten. Vorliegende Studien zeigen, dass die Hälfte der Geflüchteten sechs Jahre nach der Ankunft in Deutschland erwerbstätig ist (Brücker/Jaschke/Kosyakova/Vallizadeh 2023), aber diese Quote ist noch nicht auf dem Niveau der deutschen Bevölkerung oder der aus Erwerbsgründen Zugewanderten. Besonders niedrig ist sie bei Frauen. Die Erwerbstätigenquote der Schutzsuchenden aus der Ukraine lag im Frühjahr 2023 bei nur 18 Prozent (Kosyakova/Brücker/Gatskova/Schwanhäuser 2023).

Die niedrige Erwerbstätigenquote hat eine Reihe von Gründen. Erwiesen ist, dass Familien mit Migrationshintergrund gegenüber anderen Familien beim Zugang zu Kinderbetreuung benachteiligt sind. Insbesondere besuchen Kinder mit Migrationshintergrund weniger häufig eine Kita, wenn beide Eltern einen Migrationshintergrund haben oder zu Hause vorwiegend kein Deutsch gesprochen wird. Vielfach fehlen aber auch Informationen über die Angebote (Spieß 2022).

Eine weitere Ursache ist der Besuch von Integrations- und Berufssprachkursen, die meistens in Vollzeit angeboten werden. Aus unterschiedlichen Gründen findet auch nach dem Kurs oft kein direkter Übergang in eine Beschäftigung statt, beispielsweise weil weitere Qualifikationen erworben werden (Boockmann et al. 2023).

Zugewanderte sind aus einer Reihe von Gründen am Arbeitsmarkt benachteiligt, beispielsweise wegen zu geringer Arbeitsmarkterfahrung, nicht ausreichenden Sprach- und fachlichen Kenntnissen, fehlender beruflicher Anerkennung oder auch Diskriminierung (insbesondere, wenn sie sichtbar als Angehörige einer Minderheit identifizierbar sind, beispielsweise durch das Tragen eines Kopftuchs).

Nur 18 Prozent der ukrainischen Flüchtlinge waren Anfang 2023 erwerbstätig

Zugewanderte Familien sind beim Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen benachteiligt

Die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund der zweiten oder dritten Zuwanderergeneration hat sich zwischen 2010 und 2020 deutlich erhöht, insbesondere in den jungen und älteren Altersgruppen, weniger bei den mittleren (siehe Abbildung 23). Der zeitliche Vergleich für Zugewanderte ist aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung wegen der Flüchtlingsmigration nicht sinnvoll.

Deutliche Zunahme der Erwerbstätigkeit bei Zugewanderten der zweiten und dritten Generation

Abbildung 23: Erwerbstätigenquote von Zugewanderten der 2. und 3. Zuwanderungsgeneration im Zeitvergleich



3. Handlungsempfehlungen

a) Besserer Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen für Zugewanderte

Die Benachteiligung von Zugewanderten und Personen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Kinderbetreuung verschärft die Probleme, die bereits für andere Bevölkerungsgruppen bestehen (siehe Abschnitt D.I.).

Nr.	Vorschläge zur Kinderbetreuung für Zugewanderte	Umsetzung durch
21	Um Zugewanderte über die Möglichkeiten und den für alle geltenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz aufzuklären, sollten die Beratungsstrukturen besser genutzt werden. Integrations- und Vermittlungsfachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen, Vertreterinnen oder Vertreter von Welcome Centern, Migrantenorganisationen und anderen Stellen sollten über die Beratungsmöglichkeiten vor Ort (z. B. Fachberatungsstelle Kindertagesstätten) informieren. Über eine Verweisberatung sollten zugewanderte Eltern an die kommunalen (Fach-)Beratungsstellen für Kinderbetreuung weiterverwiesen werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachberatungsstellen für Kinderbetreuung ■ Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Welcome Center und andere Organisationen

Nr.	Vorschläge zur Kinderbetreuung für Zugewanderte	Umsetzung durch
22	Die vorhandenen öffentlichen Informations- und Beratungsangebote zum Thema Kinderbetreuung für zugewanderte Eltern sollten ausgebaut werden. Zudem sollten Unternehmen Informationsmaterialien für ihre zugewanderten Fachkräfte bereitstellen können.	■ Kommunen

b) Bessere Verbindung von Sprache und Arbeitsmarktintegration

Deutsche Sprachkompetenzen sind für viele Berufe eine Bedingung für die Aufnahme einer Tätigkeit. Es besteht aber insgesamt zu wenig Überblick über die vorhandenen Angebote. Frauen sind unter den Teilnehmenden von Sprachkursen häufig unterrepräsentiert. Integrationskurse und Berufssprachkurse sind in der Regel Vollzeitangebote, die wenig zeitlichen Spielraum für eine Arbeitsmarktintegration lassen.

Nr.	Vorschläge zur Sprachförderung	Umsetzung durch
23	Der Ausbau und die Professionalisierung von Informations- und Beratungsangeboten zu den Sprachkursen sollten vorangetrieben werden. Informationsangebote sollten niederschwellig sein und nicht nur in Beratungsstellen stattfinden, sondern auch in Stadtteilcafés, im öffentlichen Raum, in den sozialen Medien usw. Jobcenter und Agenturen für Arbeit sollten Frauen als Zielgruppe von Sprachkursen stärker berücksichtigen . Sie sollten verstärkt versuchen, die Kundinnen zur Teilnahme an Sprachkursen zu motivieren und mit ihnen ihre berufliche Laufbahn zu planen („Empowerment“). Die Durchführungszeiten der Sprachkurse sollten an die Zeiten der Kinderbetreuung angepasst werden. Ideal wären Betreuungsangebote durch die Sprachkursträger in räumlicher Nachbarschaft zu den Sprachkursen. Dann wären Schwierigkeiten der Erreichbarkeit keine Hinderungsgründe für die Teilnahme an Sprachkursen.	■ Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Welcome Center und andere Organisationen
24	Die Sprachausbildung sollte besser mit einer beruflichen Tätigkeit kombiniert werden können. Bisher sind Integrations- und Berufssprachkurse größtenteils als Vollzeitkurse ausgelegt. Für Personen, die erwerbstätig sind, ist eine gleichzeitige Teilnahme daher nicht nur organisatorisch schwierig, sondern kann auch zu einer Überforderung führen. Daher sollten mehr Teilzeitangebote geschaffen werden, die weniger Unterrichtseinheiten pro Tag beinhalten, ggf. außerhalb der Arbeitszeiten liegen (Abendkurse) und an die Bedürfnisse, Erwartungen und zeitlichen Verfügbarkeiten der Zielgruppe angepasst werden, sodass diese mit einem Arbeitsalltag kombinierbar sind. Unternehmen sollten ihren Beschäftigten Freiräume für eine Teilnahme an Sprachkursen schaffen. Die Kombination von Arbeitserfahrung und Spracherwerb dient auch dazu, Kenntnisse über Arbeitssicherheit, Hygiene, Dokumentationspflichten und Routinen zu vermitteln und damit die Integration in die Arbeitswelt zu stärken.	■ BAMF ■ Sprachkursträger ■ Unternehmen

Nr.	Vorschläge zur Sprachförderung	Umsetzung durch
25	<p>Einige Unternehmen haben selbst Angebote zum Spracherwerb bereitgestellt und damit gute Erfahrungen gemacht. Solche Sprachtrainer in Unternehmen übernehmen es auch, über Arbeitsbedingungen zu informieren und helfen bei der Integration in Arbeit, indem sie praktische Informationen z. B. zur Sozialversicherung geben.</p> <p>Diese Sprachtrainer sollten, sofern es die Ressourcen zulassen, auch als Ansprechpersonen für etwaige Herausforderungen und Problemlagen bei der Integration zur Verfügung stehen und als Paten weiterqualifiziert werden. Sie können damit innerhalb und außerhalb des Betriebs zugewanderte Fachkräfte bei Problemlagen unterstützen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen ■ Dienstleister
26	<p>In den Unternehmen sollte geprüft werden, wie die Kommunikation mit zugewanderten Fachkräften verbessert werden kann und ob wichtige Informationen zu Abläufen und Verfahrensweisen in den Betrieben auch in einer anderen Sprache (z. B. Englisch) bereitgestellt werden können. Die Unternehmen sollten die bessere Verfügbarkeit von Übersetzungsdienstleistungen durch den Einsatz von KI möglichst weitgehend nutzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

c) Individuelle Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration

Zugewanderte können eine Vielzahl individueller Hindernisse haben, die einer Erwerbstätigkeit in Deutschland entgegenstehen und für die oft noch keine passenden Unterstützungen existieren.

Nr.	Vorschläge zur Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration	Umsetzung durch
27	<p>Angebote zur Orientierung, Planbarkeit und Perspektive für ausländische Fachkräfte und deren Partnerinnen und Partner in Deutschland sollten stärker gefördert werden. Derzeit gibt es bereits eine Vielzahl von Dual Career-Netzwerken in unterschiedlichen Regionen, die die Aufgabe haben, Partnerinnen und Partnern von zugewanderten Fachkräften neue berufliche Perspektiven in Deutschland aufzuzeigen, insbesondere bei Akademikerinnen und Akademikern. Dieser Ansatz könnte auf andere Qualifikationsgruppen übertragen werden, insbesondere Frauen, die eine Erwerbstätigkeit bisher nicht in Betracht gezogen haben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Regionale Netzwerke ■ Unternehmen
28	<p>International gibt es gute Beispiele für die Förderung der Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen mit Kindern. So sind die Neighbourhood Mothers in Dänemark ein Netzwerk von Freiwilligen, die als Mentorinnen zugewanderten Frauen mit Informationen und Möglichkeiten zum Networking versorgen. Ihr Einsatz hat dazu geführt, dass mehr Frauen Dänisch sprechen lernen, ein besseres Verständnis der Gesellschaft und Kultur erlangen, Selbstvertrauen gewinnen und sich dem Arbeitsmarkt annähern (Økonomer Uden Grænsner 2016).</p> <p>Auch in Österreich stellte sich die Teilnahme an informellen, niederschweligen Integrationsangeboten von zivilgesellschaftlichen Vereinen und Organisationen, wie Sprachcafés, Nachbarschaftstreffen und Weiterbildungsmöglichkeiten besonders für Frauen als förderlich für die soziale Integration heraus (AMS/Wirtschaftsuniversität Wien 2021). Für die Stärkung der Integration zugewandelter Frauen mit Kindern sollten solche Netzwerke in Deutschland ausgebaut und systematisch gefördert werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zivilgesellschaft

Nr.	Vorschläge zur Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration	Umsetzung durch
29	In der Arbeitsverwaltung sollten die spezifischen Schwierigkeiten weiblicher Zugewanderter durch besondere Ansätze der Vermittlung und Beratung berücksichtigt werden. Das betrifft vor allem solche Personen, die als sichtbare Minderheit identifiziert werden und verstärkt von Diskriminierung betroffen sind. Hierfür gibt es international Vorbilder, beispielsweise das kanadische Pilotprojekt „Career Pathways for Racialized Newcomer Women“ (CPRNW). Die Evaluation dieses Projekts zeigte, dass die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsaufnahme, die Arbeitsstunden und das Einkommen der Teilnehmenden nach der Teilnahme am Pilotprojekt stark zunahm. Auch die Wahrscheinlichkeit, eine der Ausbildung entsprechenden Beschäftigung zu haben, nahm deutlich zu (SRDC 2024).	■ Arbeitsverwaltung
30	Die Arbeitsbedingungen in Helfertätigkeiten sollten verbessert werden. Die Zugewanderten sollten besser über die gesetzlichen bzw. tariflichen Vorschriften zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz sowie über Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland aufgeklärt werden. Die Informations- und Beratungsangebote von Unternehmen, Kammern und Initiativen sollten ausgebaut werden, um die beruflichen Aufstiegschancen zu verbessern.	■ Unternehmen

d) Entbürokratisierung

Bei den ausländischen Arbeitskräften behindern **bürokratische Hemmnisse** im Verlauf der Zuwanderung und besonders bei der beruflichen Anerkennung die Beschäftigungsmöglichkeiten.

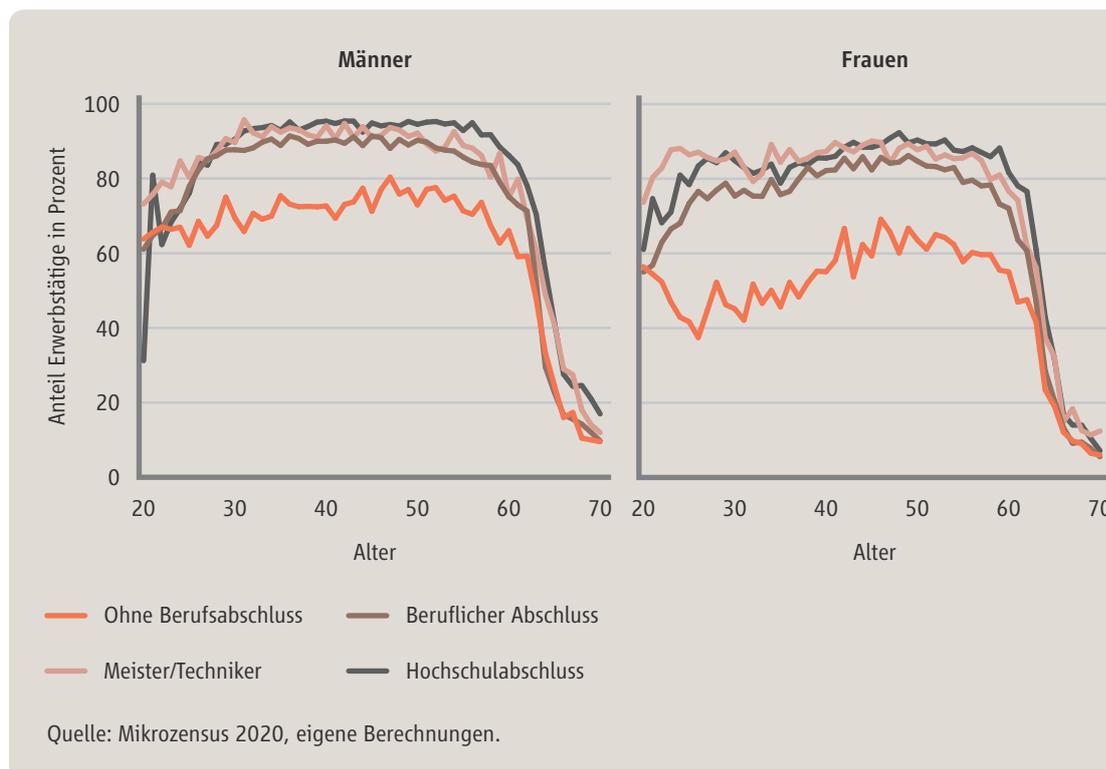
Nr.	Vorschläge zur Beschleunigung und Vereinfachung	Umsetzung durch
31	Viele Arbeitgeber erhalten Bewerbungen von ausländischen Fachkräften, denen bestimmte Voraussetzungen oder Unterlagen für eine berufliche Anerkennung fehlen. In den sog. reglementierten Berufen, beispielsweise in den Bereichen Erziehung und Gesundheit, ist eine Beschäftigung ohne eine Anerkennung aber nicht zulässig. Es sollte leichter möglich sein, während einer beruflichen Tätigkeit Bescheinigungen über vorhandene Qualifikationen zu erhalten oder fehlende Qualifikationen zu erwerben. Die entsprechenden Anerkennungsverfahren dauern trotz Fortschritten noch immer zu lange. Beratungsangebote im Ausland, wie das Projekt ProRecognition der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), werden bereits durchgeführt, sind aber keineswegs flächendeckend, sondern oft nur an wenigen Standorten vorhanden.	■ Anerkennungsstellen
32	Neben der Anerkennung selbst, besteht auch häufig ein Problem darin, die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen zu klären. Dies führt dazu, dass die Beschäftigungsaufnahme verzögert oder gar verhindert wird. Hier setzt das bayerische Modellprojekt „Fast-Lane für ausländische Pflegekräfte“ an, in dem die Verzahnung beider Bereiche vorgenommen wird. Die lokale Wirtschaftsförderung übernimmt dabei die Vorabprüfung der Unterlagen zur Beschäftigung einer ausländischen Arbeitskraft, hält Rücksprache und leitet dann die vollständig und vorläufig geprüften Unterlagen an die lokale Ausländerbehörde weiter. Der lokalen Ausländerbehörde wird dadurch Arbeitsaufwand abgenommen.	■ Wirtschaftsförderung ■ Behörden

III. Personen ohne Berufsabschluss

1. Größe des Potenzials

Abbildung 24 zeigt, dass bei den Erwerbstätigenquoten erhebliche Unterschiede nach Qualifikationen bestehen. Dabei werden berufliche Ausbildungsabschlüsse, fortgeschrittene berufliche Qualifikationen (insbesondere Meister- oder Technikerabschlüsse) sowie Hochschulabschlüsse unterschieden.

Abbildung 24: Erwerbsbeteiligung nach Qualifikation



Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung ist in der Gruppe der Geringqualifizierten ohne beruflichen Abschluss niedriger als in allen anderen Gruppen. Auch in anderen Qualifikationsgruppen gilt: Je höher die Qualifikation, desto höher die Erwerbstätigenquote, aber nirgendwo sind die Unterschiede so groß wie zwischen Gering- und beruflich Qualifizierten. Dies gilt für Männer ähnlich wie für Frauen, wobei die Unterschiede vor allem bei den jüngeren Frauen noch einmal größer sind.

Als Szenario wird untersucht, wie viele Erwerbstätige zusätzlich gewonnen werden könnten, wenn die Lücke in der Erwerbstätigenquote zur jeweils folgenden Qualifikationsgruppe zur Hälfte geschlossen würde. In Tabelle 5 werden die Potenziale in den einzelnen Qualifikationsgruppen ausgewiesen. Der hypothetische Zuwachs der Erwerbstätigkeit ist erheblich: Insgesamt ergeben sich **knapp 1,2 Millionen Erwerbstätige zusätzlich**.

Personen ohne Berufsabschluss haben die geringere Erwerbsbeteiligung

1,2 Millionen rechnerisches Potenzial an zusätzlichen Erwerbstätigen durch mehr Qualifizierung

Bei einigen Auswertungen sind in den Randbereichen der Altersverteilung nur wenige Personen vorhanden, außerdem spielen Bildungsentscheidungen eine Rolle. Daher werden nur Personen ab 25 Jahren berücksichtigt.

Tabelle 5: Potenziale durch Qualifizierung

Gruppe	Benchmark	Größe des Potenzials
Ohne Berufsabschluss	Beruflicher Abschluss	609.000
Beruflicher Abschluss	Meister/Techniker usw.	481.000
Meister/Techniker usw.	Hochschulabsolventinnen und -absolventen	85.000
Insgesamt		1.175.000

Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

2. Gründe für die relativ geringe Erwerbstätigenquote

Bereits in Abschnitt C.V. wurde darauf eingegangen, dass die Ausbildungslosigkeit zugenommen hat. Dass Jugendliche keine Ausbildung aufnehmen, kann daran liegen, dass sie mangels der erforderlichen Vorkenntnisse keinen Ausbildungsplatz angeboten bekommen haben oder ihnen die berufliche Orientierung fehlt. Ausbildungslosigkeit kann aber auch daran liegen, dass die Berufsausbildung oder das Studium abgebrochen wurde.

Ausbildungslosigkeit führt häufig zu Arbeitslosigkeit. Das Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern zu unbesetzten Stellen ist bei den nicht beruflich Qualifizierten wesentlich ungünstiger als bei allen anderen Qualifikationsgruppen. Nach Angaben der BA (2024a) betrug 2023 die Relation von Arbeitslosen zu unbesetzten Stellen im Helferbereich neun zu eins, im Bereich der beruflich ausgebildeten Fachkräfte und auf dem Experten- oder Spezialistenniveau dagegen weniger als zwei zu eins.

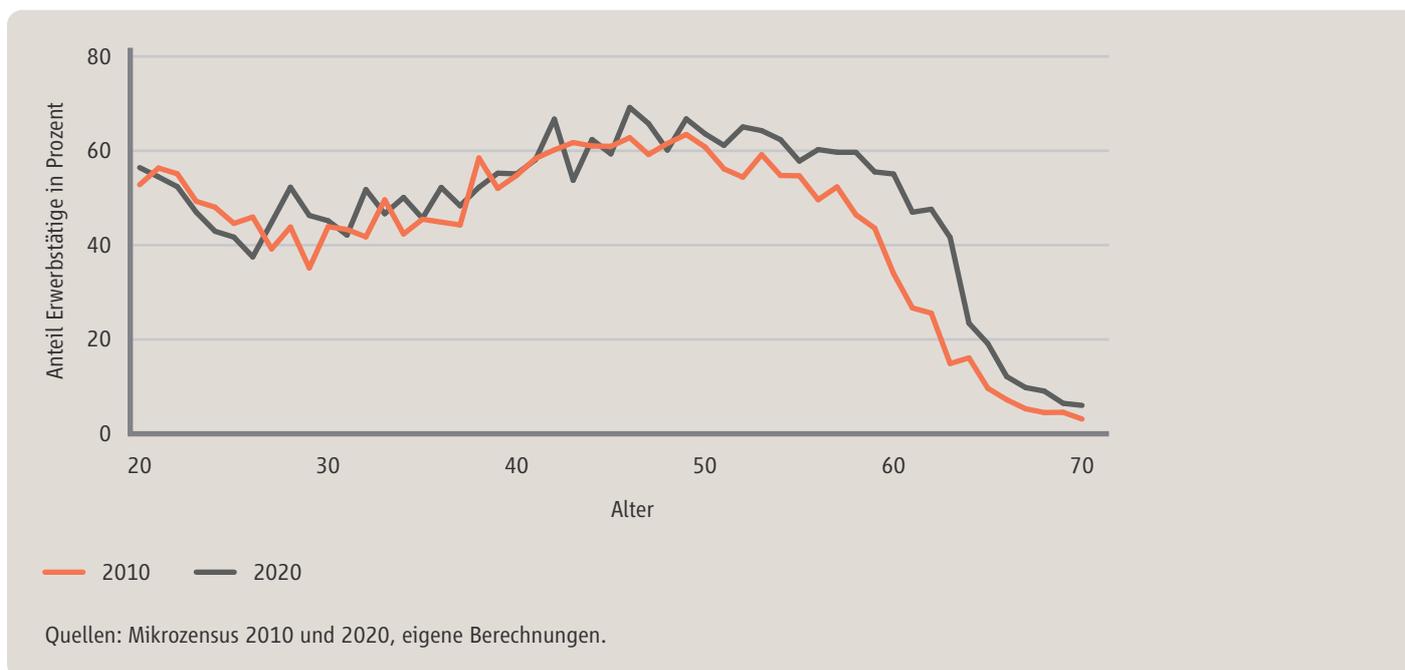
Neben den Angebots- und Nachfrage-Relationen tragen mangelnde Arbeitsanreize bei geringen Löhnen dazu bei, dass Geringqualifizierte keine Beschäftigung aufnehmen. Dies gilt insbesondere, wenn das erzielbare Einkommen im Vergleich zur Unterstützung in der Familie oder dem Transferbezug gering ist (Blömer/Peichl 2020).

Im zeitlichen Vergleich (siehe Abbildung 24 für die Frauen) zeigt sich kaum eine Veränderung in der Erwerbstätigenquote zwischen 2010 und 2020. Nur bei den Älteren gibt es hier wie bei den übrigen Qualifikationsgruppen einen Anstieg (siehe dazu Abschnitt D.IV.). Die unveränderte hohe Problemlage entspricht der Tatsache, dass sich die Ausbildungslosigkeit in diesem Zeitraum nicht vermindert hat (siehe oben in Abbildung 14).

Deutlich mehr nicht beruflich Qualifizierte als offene Stellen

Nur wenig Veränderung bei der Erwerbstätigkeit von Personen mit geringen Qualifikationen

Abbildung 25: *Erwerbstätige Frauen mit geringen Qualifikationen, 2010 und 2020*



3. Handlungsempfehlungen

a) Verbesserungen im Übergang Schule-Beruf

Insgesamt verbleiben trotz einer Vielzahl von Maßnahmen und Förderungen zu viele Schulabgängerinnen und -abgänger ohne berufliche Qualifikation. Gleichmaßen einfache und wirksame Ansätze gibt es nicht, sonst wären sie schon ermittelt und umgesetzt worden. Trotzdem lassen sich die bestehenden Maßnahmen noch besser nach wirksamen und weniger wirksamen Maßnahmen unterscheiden

Nr.	Vorschläge zur Verbesserung der Übergänge Schule-Beruf	Umsetzung durch
33	Zur Verbesserung der Passgenauigkeit von Ausbildungen sollten die Jugendlichen besser über Ausbildungsberufe, Karrieremöglichkeiten und Förderungen inklusive der Zugangsvoraussetzungen („Bildungslandkarten“) informiert werden. Portale, Chatbots oder andere Tools zur besseren Verfügbarkeit von Informationen sind nützlich, entscheidend ist jedoch die aktive Vermittlung und Veranschaulichung von beruflichen Möglichkeiten. Hierzu sind Netzwerkarbeit und „Task Forces“ mit Vertretern der Schulen, Unternehmen, Kommune und weiteren Beteiligten geeignet, um das Thema ganzheitlich anzugehen. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Ansatz der „Talent Company“ der Strahlemann-Stiftung . In der Schule wird ein Fachraum für Berufsorientierung eingerichtet, der Einzelarbeit, Gruppenveranstaltungen, Coaching und Begegnungen mit regionalen Ausbildungsbetrieben ermöglicht. Das Ausbildungsmarketing sollte (noch mehr) an die Lebenswelt der Zielgruppe angepasst werden, insbesondere durch die Nutzung der sozialen Medien; auch interaktive Formate und solche mit Virtual Reality- (VR-) und Augmented Reality- (AR-)Bezug sollten eingesetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulen ■ Ausbildungs- betriebe ■ Kammern ■ Regionale Netzwerke

Nr.	Vorschläge zur Verbesserung der Übergänge Schule-Beruf	Umsetzung durch
34	Praktika werden trotz ihrer Verbreitung noch nicht von allen Schülerinnen und Schülern genutzt (Boockmann et al. 2023). Sie tragen aber erheblich dazu bei, dass die Berufswahl verbessert und nachfolgende Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Betriebe sollten alle Möglichkeiten nutzen, durch Praktika geeignete künftige Auszubildende an sich zu binden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen ■ Kammern
35	Die Einbindung des sozialen Umfelds , insbesondere der Eltern in die Berufsorientierung verbessert die Kenntnisse und Motivation der Schülerinnen und Schüler (Boockmann et al. 2017). Zudem können Eltern die Fähigkeiten und Interessen der Kinder meist gut einschätzen. Zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sind auch Kontakte zwischen Eltern und Ausbildungsbetrieben nützlich.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulen ■ Eltern ■ Unternehmen ■ Kammern
36	Für einen Teil der Jugendlichen, insbesondere solche mit besonderen schulischen oder familiären Schwierigkeiten, ist eine individuelle Begleitung und ein Mentoring nützlich , um die Aufnahme und den Abschluss einer Ausbildung zu erleichtern. Ein Beispiel dafür ist das Programm „Rock your life“, das die Leistungen und Ausbildungsfähigkeit der Teilnehmenden nachhaltig stärkt (Resnjanskij et al. 2023), Damit dies gelingt, kommt es darauf an, durch die Kontinuität der Begleitung eine Vertrauensbeziehung zu schaffen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stiftungen ■ Netzwerke ■ Ehrenamt

b) Nachholen von Qualifikationen

Zu vielen nicht beruflich qualifizierten Personen gelingt es auf Dauer nicht, Zertifikate und Qualifikationen oder nachträglich Abschlüsse zu erwerben, auch wenn die erforderlichen Fähigkeiten und die nötige Motivation vorhanden sind. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Maßnahmen erfolgversprechend sind, um Qualifikationen nachzuholen.

Nr.	Vorschläge, um Qualifikationen nachzuholen	Umsetzung durch
37	Teilqualifizierungen bieten in ausgewählten Berufsfeldern die Möglichkeit, einzelne Bausteine beruflicher Qualifikation zu erwerben und geben damit auch Personen ohne Berufsabschluss bessere Möglichkeiten, anspruchsvollere berufliche Tätigkeiten auszuüben und damit die Erwerbsanreize zu stärken. Möglich ist es auch, schrittweise durch einzelne Modulbausteine einen vollwertigen Berufsabschluss zu erwerben. Eine Studie zu geförderten Teilqualifizierungen für Arbeitslose kommt zu dem Ergebnis, dass die Teilnehmenden ihre Beschäftigungswahrscheinlichkeit um 15 Prozent steigern. Die Beschäftigungseffekte sind ähnlich hoch wie bei (aufwendigeren) Umschulungen, das Einkommen wird aber weniger positiv beeinflusst (Kruppe/Lang/Osiander 2023). Teilqualifizierungen sollten in größerem Umfang als bisher ergänzend zu den vorhandenen Umschulungen angeboten werden und den Fokus stets auf arbeitsplatzorientiertes Lernen legen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

Nr.	Vorschläge, um Qualifikationen nachzuholen	Umsetzung durch
38	<p>Beim Zugang zu Teilqualifizierungen und anderen Qualifizierungen stellt sich für Personen, die nicht arbeitslos sind, die Finanzierung als ein Hindernis dar. Anders als beim Meister-BAföG gibt es in Deutschland keine Förderung, die darauf abzielt, bei einer Teilqualifizierung den Lebensunterhalt zu sichern. Ein gutes Praxisbeispiel ist das Fachkräftestipendium Österreich (FKS). Zielgruppe sind hier gering- und mittelqualifizierte ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitslose, die sich zu Fachkräften in Mangelberufen ausbilden lassen. Die Evaluation zeigt, dass sich der Beschäftigungsumfang bei den Teilnehmenden deutlich erhöht (Danzer/Lechner/Riesenfelder 2020). Summa summarum sollten die Möglichkeiten der Förderung erweitert und vorhandene Angebote besser ausgeschöpft werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund
39	<p>Ein weiteres Hindernis beim Zugang zu Qualifizierungen ist die fehlende Einheitlichkeit und Übersicht (Wolf/Hecker/Kohl/Pfeiffer 2018). Um diesem Problem abzuhelpen, gilt es die vorhandenen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten möglichst zu bündeln und übersichtlich, beispielsweise in Form von Bildungslandkarten, darzustellen. Darüber hinaus sollten möglichst individuelle Potenzial- und Bedarfsanalysen durchgeführt werden und diese Möglichkeiten aktiv vermarktet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen ■ Dienstleister ■ Kammern
40	<p>Wenn Weiterbildung nicht stattfindet, kann dies auch an einer fehlenden Motivation der Beschäftigten liegen. Von besonderer Wichtigkeit für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nicht beruflich Qualifizierter ist es deshalb, die betrieblichen Anreize für Qualifizierung zu erhöhen. Dies betrifft insbesondere die Vergütung, die Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg und die Übernahme neuer attraktiver Aufgaben und von Verantwortung. Hierfür stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, Akzeptanz zu fördern, Neugierde zu wecken, Transparenz zu schaffen und durch Qualifizierung Wertschätzung auszudrücken. Der Schwerpunkt sollte auf bedarfsorientierten Qualifizierungen liegen.</p> <p>Ein erfolgreiches Beispiel bei einem der an der Studie beteiligten Unternehmen ist das Angebot der Weiterbildung von nicht beruflich Qualifizierten zum Maschinen- und Anlagenführer. Dabei handelt es sich um eine berufsbegleitende Nachqualifizierung, für die ein vorheriger beruflicher Abschluss nicht zwingend erforderlich ist. Entscheidend für den Erfolg waren die konkrete betriebliche Perspektive und die Wertschätzung für die Beschäftigten durch den Betrieb, die sich im Vorschlag der Nachqualifizierung ausdrückte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

IV. Ältere Personen

1. Größe des Potenzials

Die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland zwischen 2010 und 2020 bei den älteren Personen erheblich zugenommen (siehe Abbildung 26). Dies gilt für Frauen noch stärker als für Männer. Dennoch zeigt sich ab einem Alter von 60 Jahren ein deutlicher Rückgang der Erwerbstätigenquote.

Abbildung 26: Alter und Erwerbstätigkeit



Quellen: Mikrozensus 2010 und 2020, eigene Berechnungen.

*Rechnerisches
Potenzial bei
den Älteren:
414.000 zusätzliche
Erwerbstätige*

Im Szenario wird unterstellt, dass die Erwerbstätigenquote jedes Altersjahrgangs ab 50 Jahre durch Verminderung des Unterschieds zum nächstjüngeren Altersjahrgang zur Hälfte reduziert werden kann. Beispiel: Mit 62 Jahren arbeiten noch 66,8 Prozent des Altersjahrgangs, mit 63 Jahren 53,7 Prozent. Das Szenario basiert darauf, dass die Erwerbstätigkeit mit 63 Jahren um die Hälfte der Differenz zwischen 66,8 Prozent und 53,7 Prozent steigt, also auf 60,2 Prozent.

Tabelle 6: Potenzial der Älteren

Altersgruppe	Größe des Potenzials (Erwerbstätige)
51-55	26.000
56-60	61.000
61-65	250.000
66-70	78.000
Insgesamt	414.000

Quelle: Mikrozensus 2019, eigene Berechnungen.

Tabelle 6 zeigt, dass das größte Potenzial bei der Altersgruppe über 60 bis 65 Jahre liegt, also im Bereich stark fallender Erwerbstätigenquoten. Insgesamt ergibt das Szenario **414.000 Erwerbstätige zusätzlich**. Auch hier gilt, dass es Überschneidungen mit anderen Potenzialen

– insbesondere mit Personen ohne Berufsabschluss – gibt. Schon bei einer relativ geringen Verlängerung des Erwerbslebens – die Hälfte der Beschäftigten verlängert ihr Erwerbsleben um ein Jahr – ergäben sich damit erhebliche Potenziale für den Arbeitsmarkt. Wenn es gelänge, die Beschäftigung im Rentenalter noch attraktiver zu machen, wären unter den Älteren auch noch höhere Potenziale denkbar, als sie hier abgebildet werden.

2. Warum wird das Potenzial der Älteren nicht in vollem Umfang genutzt?

Für die Planung und den Zeitpunkt des Renteneintritts sind eine Vielzahl von Faktoren maßgeblich. Aus ökonomischer Sicht sind die finanziellen Anreize durch das Rentenversicherungssystem maßgeblich. In der Soziologie werden weitere Gesichtspunkte wie zum Beispiel der Einfluss von Paarbeziehungen untersucht (Eismann/Henkens/Kalmijn 2019), während die psychologische Forschung das Verhalten in Modellen wie dem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt abbildet, der entsteht, wenn eine Entscheidung sowohl positive als auch negative Folgen hat (Feldman/Beehr 2011). Ein Teil der fehlenden Arbeitsmarktpartizipation ist auch auf gesundheitliche Probleme zurückzuführen. Nach § 9 des SGB VI gilt der Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation, Rehabilitation vor Rente“. Dennoch können gesundheitsfördernde Maßnahmen nicht immer den Übergang in eine Erwerbsminderungsrente verhindern. Dies kann einerseits an chronischen Krankheitsbildern liegen, zum Beispiel psychischen Erkrankungen. Es kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass die physische Belastungssituation am Arbeitsplatz den Erwerbstätigen nicht ermöglicht, länger einer Beschäftigung nachzugehen.

Die Erfahrung mit vergangenen Rentenreformen hat gezeigt, dass die **Erhöhung des Rentenzugangsalters** und die **Abschaffung von Frühverrentungsmöglichkeiten** die Erwerbstätigenquoten teilweise deutlich erhöhen konnten (z. B. Boockmann/Krocze/Laub 2023, Geyer/Welteke 2021). Mit der Einführung der **abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte** im Jahr 2014 (sog. „Rente mit 63“) wurde die Erwerbsbeteiligung unter den Berechtigten wieder reduziert (Dolls/Krolage 2023). Nach den Ergebnissen von Lorenz/Zwick (2021) sind finanzielle Anreize nicht nur bei der Frage des Rentenzugangszeitpunktes maßgeblich, sondern auch für die mögliche Beschäftigung im Rentenalter.

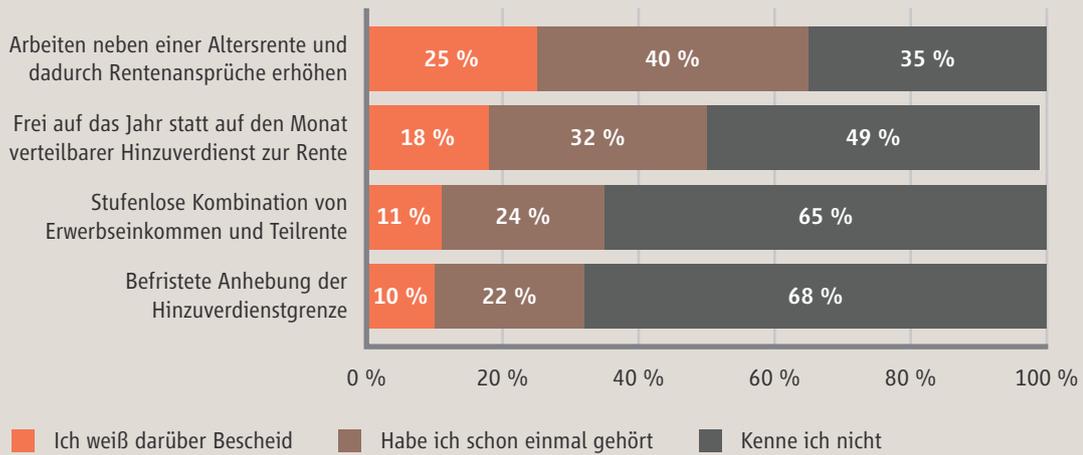
Über die finanziellen Anreize hinaus gibt es verhaltenslenkende Effekte des Renteneintrittsalters, das einen Referenzpunkt für die Entscheidungen bildet. Seibold (2021) zeigt, dass die finanziellen Anreize allein die Häufung des Renteneintrittszeitpunktes in bestimmten Altersjahren nicht erklären können. Vielmehr legen die Daten nahe, dass ältere Beschäftigte die Vor- und Nachteile von Rentenbezug und Weiterarbeiten vor und nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter unterschiedlich bewerten. Daher ist das Rentenzugangsalter eine wichtige Stellschraube. Langfristig, also für die Altersjahrgänge ab 1964, sollte das Rentenzugangsalter auch über die derzeit geltenden 67 Jahre hinaus erhöht werden.

*Fehlende finanzielle
Anreize*

Regelungen der Flexirente zu wenig bekannt

Eine wichtige Ausgangsbedingung ist ferner der **Informationsstand** der betroffenen Personen. Durch das Flexirentengesetz bestehen seit 2017 vielfache Möglichkeiten, Arbeits- und Renteneinkommen zu kombinieren und den Zeitpunkt, an dem man aufhört zu arbeiten, frei zu wählen. Vielfach sind diese Möglichkeiten aber nicht bekannt, wie eine Befragung durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zeigt (siehe Abbildung 27).

Abbildung 27: Bekanntheit der Regelungen aus dem Flexirentengesetz



Quelle: Meyer et al. (2022).

Rechtlicher und tarifvertraglicher Rahmen unzureichend

Neben den Beschäftigten sind es auch die Arbeitgeber, die einen Einfluss auf den Zeitpunkt des Renteneintritts haben. Häufig stehen einer Weiterbeschäftigung gesetzliche (im öffentlichen Dienst) oder tarifvertragliche Gründe entgegen. Auch die Neueinstellung von Beschäftigten, die das Rentenalter schon erreicht haben, ist nicht ohne Probleme. Unternehmen scheuen häufig eine unbefristete Beschäftigung. Ein befristeter Arbeitsvertrag lässt sich aber oft nicht rechtssicher schließen (Arnold/Zeh o. J.).

3. Handlungsempfehlungen

a) Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

Trotz der Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer geht die Mehrzahl der Beschäftigten vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter in die Rente. Die Betriebe haben in den letzten Jahren umfangreiche Erfahrungen mit der Beschäftigung Älterer gesammelt, von denen sie weiter profitieren können.

Nr.	Vorschläge zur Erwerbsbeteiligung Älterer vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	Umsetzung durch
41	<p>Einen Schlüssel zur Beschäftigung Älterer stellt die Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Beschäftigter und die altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt dar. Beispielsweise haben Ältere häufig andere Arbeitszeitpräferenzen als Jüngere. Wichtige Elemente sind die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die Gestaltung von Schichtmodellen, die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und Weiterbildungsangebote. Dabei kommt es darauf an, nicht nur einzelne Angebote zu machen, sondern die individuellen Bedarfe durch eine Mehrzahl von Instrumenten abdecken zu können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
42	<p>Durch betriebliche Gesundheitsangebote, insbesondere in Kooperation mit der Gesetzlichen Krankenversicherung, kann der Verbleib Älterer im Arbeitsmarkt gestärkt werden. Neben der präventiven Wirkung zeigen diese Maßnahmen die Wertschätzung für die älteren Arbeitskräfte und binden diese an das Unternehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
43	<p>Ältere und Jüngere gewinnen, wenn ältere Kollegen Wissen und Erfahrung weitergeben. Entsprechende Maßnahmen zeigen die Wertschätzung, die das Unternehmen beiden Altersgruppen entgegenbringt. Die Weitergabe von Expertenwissen ist eine Option, wie ältere und jüngere Altersgruppen zielorientiert in Projekten und sonstigen innerbetrieblichen Kontexten zusammenarbeiten und voneinander lernen können. Familienunternehmen haben ferner gute Erfahrungen mit der Mitwirkung Älterer in Onboarding-Veranstaltungen für Jüngere gemacht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
44	<p>Führungsverantwortung sollte rechtzeitig an jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übergeben werden. Dies entlastet die Älteren, gleichzeitig motiviert es die Jüngeren, insbesondere, wenn Jüngere und Ältere im Übergang ein Führungsteam bilden. Gute Beispiele werden im Rahmen der Initiative „Ältere und Arbeitswelt“ des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales, der Handwerkskammer und anderer Beteiligter erarbeitet. Ein vielversprechender Ansatz sind darüber hinaus die Tandems zwischen Älteren und Jüngeren oder spezifische Workshops mit Älteren und Jüngeren, die Unternehmen ins Leben rufen, um Generationenkonflikte zu überbrücken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
45	<p>Die Rahmenbedingungen für die Unternehmen müssen verbessert werden: Tarifverträge bieten nicht ausreichend Flexibilität beim Rentenübergang. Das gilt ganz besonders im öffentlichen Dienst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialpartner
46	<p>Die Rente für besonders langjährige Versicherte (umgangssprachlich „Rente mit 63“, allerdings wird das Rentenzugangsalter gleitend auf 65 Jahre angehoben) hat sich als nicht ausreichend zielgenau erwiesen. Sie führt nicht nur bei Personen, die aufgrund der arbeitsbedingten Belastungen nicht mehr weiterarbeiten können, zu früheren Renteneintritten. Derzeit nehmen circa 30 Prozent aller Altersrentenzugänge diese Rentenart in Anspruch, dies sind jährlich zwischen 200.000 und 300.000 Personen, von denen viele länger arbeiten könnten. Eine Option wäre, ähnlich wie z. B. in Österreich, die Zugänge in diese Rentenart auf besonders belastete Berufe zu begrenzen. In jedem Fall ist bei gesetzlichen Änderungen zu bedenken, dass ein gewisser zeitlicher Vorlauf notwendig ist. Die Versicherten haben sich in der Planung ihres Rentenübergangs darauf eingestellt und sollten insofern einen Vertrauensschutz genießen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund

b) Arbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters

Die Erwerbsbeteiligung nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter ist noch immer vergleichsweise selten. Im Jahr 2020 arbeiteten im Alter von 67 Jahren nur knapp 20 Prozent der Männer und 11 Prozent der Frauen mindestens eine Stunde pro Woche (siehe Abbildung 20). Überdies sind die meisten dieser Beschäftigungsverhältnisse geringfügige Beschäftigungen. Aus der Praxis werden viele gute Beispiele dafür berichtet, wie ältere Beschäftigte auch im Rentenalter beruflich tätig sein können.

Nr.	Vorschläge zur Beschäftigung Älterer nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	Umsetzung durch
47	In vielen Unternehmen wird nicht hinterfragt, dass die Beschäftigten mit Erreichen des Renteneintrittsalters ausscheiden. Mehr Kommunikation im Betrieb ist erforderlich, um beiderseitig gewinnbringende Möglichkeiten zu identifizieren. Die Beschäftigten sollten aktiv über die Möglichkeiten informiert werden, weiter im Unternehmen tätig zu sein. Die Unternehmen sollten sie durch ein „Outboarding“ (analog zum Onboarding) unterstützen. Dort wird geklärt, welche Möglichkeiten es innerhalb, aber auch außerhalb des Unternehmens gibt. Wenn die Entscheidung gegen den Verbleib und gegen einen Betriebswechsel getroffen wird, sollten die betreffenden Personen auf weitere sinnstiftende Tätigkeiten im Rahmen des Ruhestandes, z. B. auf ehrenamtlicher Basis, hingewiesen und über entsprechende Beratungsstellen bzw. -institutionen informiert werden. Familienunternehmen haben oft eine starke regionale Verankerung und ein entsprechendes Netzwerk, das hierfür genutzt werden kann.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
48	Auch die Unternehmen sind oft nicht ausreichend über die sozialrechtlichen Bestimmungen, insbesondere zur Flexirente informiert. Über die relevanten Regelungen muss daher besser informiert werden. Dafür sind wiederum Schulungs- und Informationsangebote für Fach- und Führungskräfte in den Unternehmen erforderlich.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kammern ■ Verbände ■ Netzwerke ■ Öffentlich geförderte Agenturen ■ Rentenversicherung
49	Die Arbeitgeber haben es in der Hand, den Betrieb für Ältere als sozialen Ort attraktiver zu machen . Gute Praxisbeispiele sind Veranstaltungen zu Themen, die besonders für ältere Beschäftigte interessant sind, zum Beispiel zum Thema Vorsorgevollmacht.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen
50	Teilweise begrenzen Tarifverträge die Flexibilität bei der Beschäftigung nach dem Renteneintrittsalter. Im öffentlichen Dienst ist eine Beschäftigung im Rentenalter dadurch erschwert, dass ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden muss. Entsprechende Regelungen sollten abgeschafft werden. Dadurch kann auch der Tendenz entgegengewirkt werden, dass neue Beschäftigungsverhältnisse mit Personen über der Regelaltersgrenze als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse geschlossen werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ TV-Parteien

Nr.	Vorschläge zur Beschäftigung Älterer nach dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	Umsetzung durch
51	<p>Personen, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, gelten nicht mehr als arbeitslos, auch wenn sie eine Arbeit suchen (§ 136 ff. SGB III). Damit stehen ihnen viele Leistungen der Arbeitsförderung nicht mehr zur Verfügung. Die Agenturen für Arbeit können zwar Rentnerinnen und Rentner in Arbeit vermitteln, sie haben aber nur einen geringen Anreiz dazu. Es sollte sichergestellt werden, dass die Agenturen für Arbeit auch Personen im Rentenalter in die Vermittlung einbeziehen.</p> <p>Von Kammern und Verbänden sollten Initiativen zur Vermittlung Älterer wie das Projekt der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft vbw „Talente in Rente“ (talente-in-rente.bayern) gestartet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bundesagentur für Arbeit ■ Kammern und Verbände
52	<p>Für neue Beschäftigungsverhältnisse mit Älteren jenseits des Renteneintrittsalters sollte der Rechtsrahmen für befristete Arbeitsverhältnisse so angepasst werden, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse auch für einen längeren Zeitraum ermöglicht werden als das Teilzeit- und Befristungsgesetz aktuell zulässt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund
53	<p>Den an einer Beschäftigung interessierten Rentnerinnen und Rentnern stehen viele Möglichkeiten offen, neben einer Beschäftigung auch selbstständige Tätigkeiten oder ehrenamtliches Engagement auszuüben. Diese Initiativen können die Arbeitgeber mitgestalten, um zu gewährleisten, dass das soziale Engagement der Älteren auch den jüngeren Beschäftigten nützt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unternehmen

F. Verminderte Arbeitskräfterrückwanderung

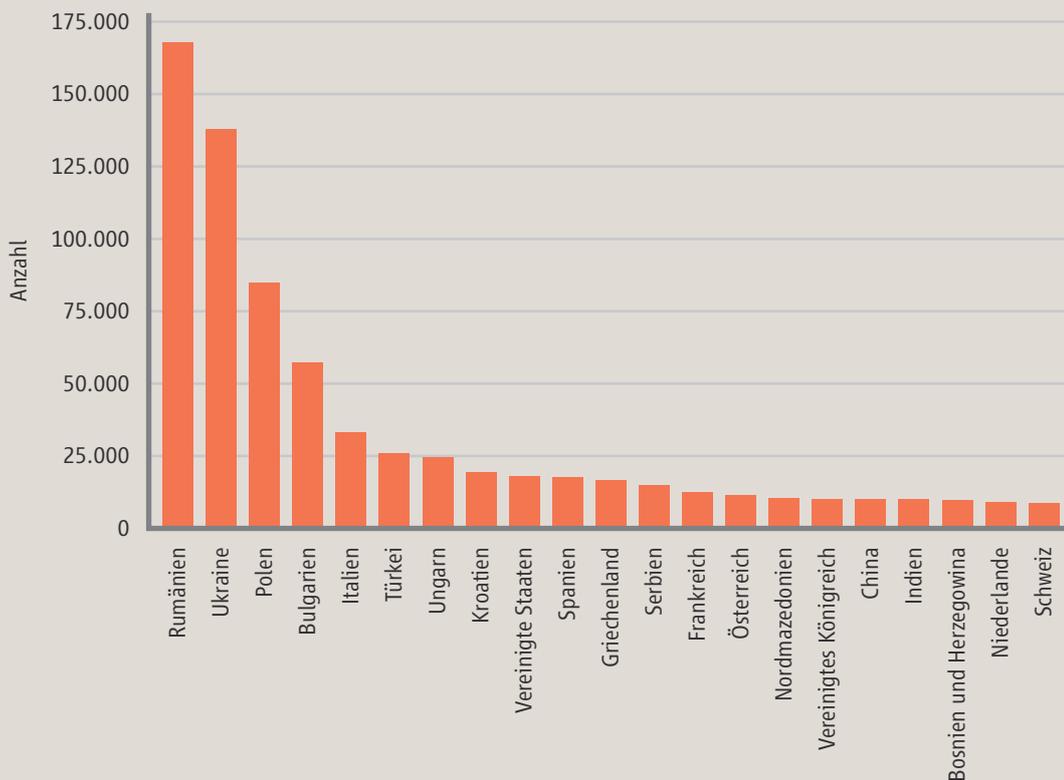
Neben den bereits untersuchten Potenzialen wird das künftige Arbeitsvolumen auch von der Arbeitskräftezuwanderung und der Arbeitskräfteabwanderung abhängen. Die Analyse der Arbeitskräftezuwanderung und entsprechender Handlungsoptionen sind nicht Untersuchungsgegenstand dieser Studie. Diejenigen ausländischen Arbeitskräfte, die bereits in Deutschland sind, stellen dagegen ein zu untersuchendes Potenzial dar (siehe Abschnitt D.II.) – aber nur dann, wenn sie auch tatsächlich in Deutschland bleiben und nicht in ihre Herkunftsländer zurück- oder in Drittländer weiterwandern. Dieses Kapitel thematisiert daher, in welchem Umfang mit einer Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte zu rechnen ist und durch welche Handlungsansätze Abwanderungen entgegengesteuert werden kann.

I. Größe und Zusammensetzung des Potenzials

Die Größenordnung der Zuwanderungen nach und Abwanderungen aus Deutschland sind bis zum Jahr 2010 meistens sehr ähnlich gewesen. Seitdem ist nicht allein durch die Fluchtzuwanderung, um das Jahr 2015 und die Zuwanderung ukrainischer Schutzsuchender nach Beginn des russischen Angriffskrieges durchgängig ein positiver Wanderungssaldo festzustellen (siehe oben Abbildung 8).

Abbildung 28 zeigt den Umfang der Abwanderung in die Länder mit den größten Abwandererzahlen. Analysen auf Basis der Einzeldaten der Wanderungsstatistik zeigen, dass das Abwanderungsgeschehen vorwiegend durch die Rückwanderung geprägt ist (Boockmann et al. 2022). Nur Länder wie Italien, Spanien, Österreich und das Vereinigte Königreich sind häufige Ziele von Weiterwanderungen. Quantitativ dominieren dabei die EU-Mitgliedstaaten, sodass es naheliegen könnte, vor allem bei EU-Staatsangehörigen ein Potenzial für eine verlängerte Aufenthaltsdauer zu sehen. Allerdings zeigt sich, dass die Migration aus den EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland häufig mit kurzfristigen Aufenthaltsdauern einhergeht. Viele Zuwanderungen könnten auch bereits als kurzfristige Aufenthalte intendiert sein.

Abbildung 28: Bruttoabwanderungen von ausländischen Staatsangehörigen 2022



Quelle: Wanderungsstatistik 2022, eigene Berechnungen.

Mit der Wanderungsstatistik lässt sich die Aufenthaltsdauer nicht berechnen, daher wird im Folgenden auf Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) rekurriert.

Analysen der Rückwanderung mit dem SOEP

Der Fragebogen des SOEP erhebt die Rückkehrabsichten der befragten, aus dem Ausland zugewanderten Personen. Ausgegangen wird dabei von der jährlich gestellten Frage „Wie lange wollen Sie noch in Deutschland bleiben?“. Wenn der oder die Befragte angibt, weniger als zwei Jahre im Land bleiben zu wollen, wird im Folgenden davon ausgegangen, dass konkrete Abwanderungspläne bestehen.

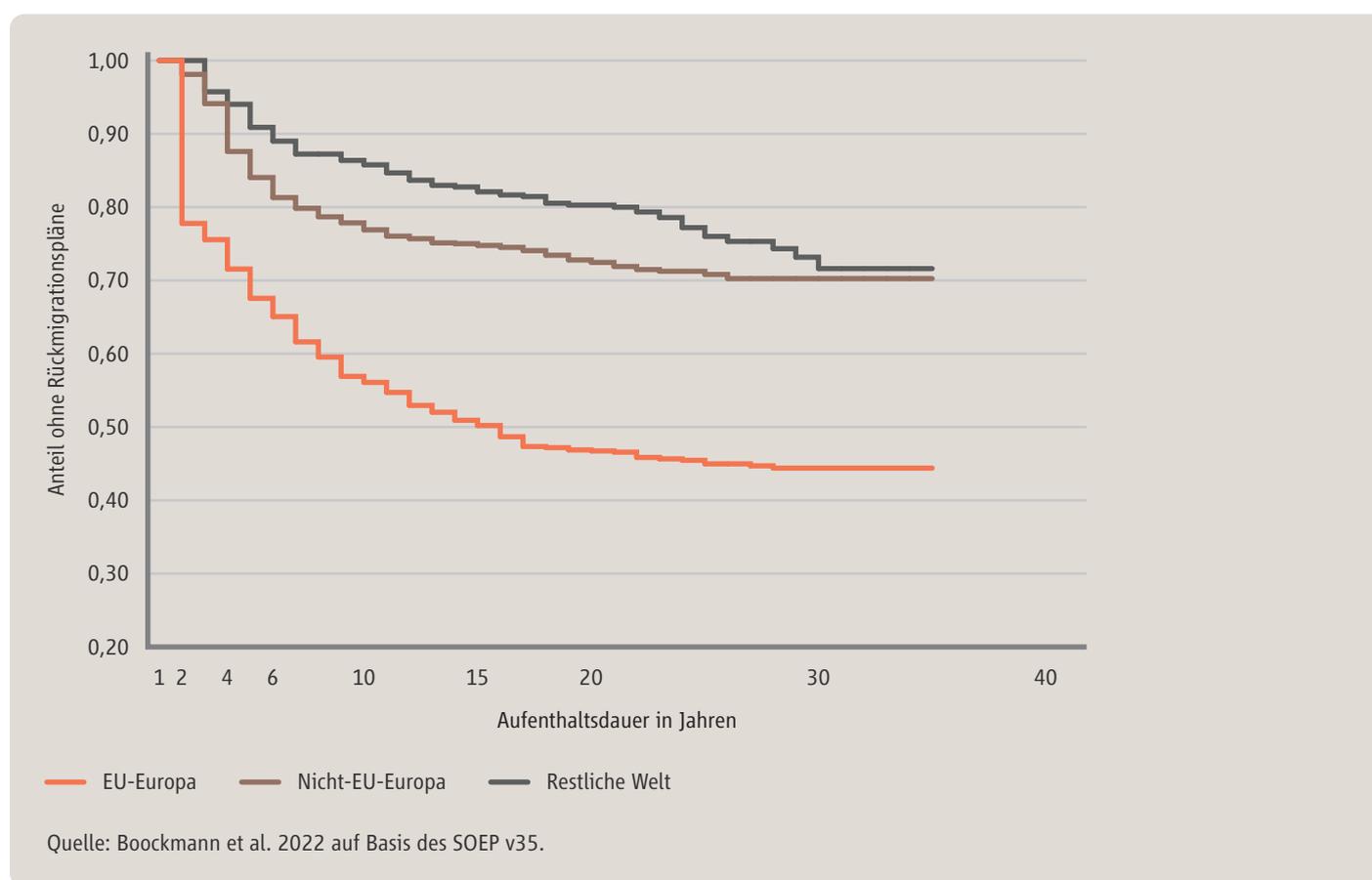
Die Stichprobe für die Analyse besteht aus ausländischen Zuwandernden, die nach dem Start der Befragung im Jahr 1984 eingewandert sind und im Erwerbsalter sind. Enthalten sind Daten von 5.375 Personen. Kurzfristige Migrationsvorgänge sind allerdings nicht enthalten. Um in das SOEP aufgenommen zu werden, muss jemand im Regelfall mehrere Jahre in Deutschland ansässig sein.

Abbildung 29 zeigt den Anteil der Stichprobe, der noch keine Emigrationspläne hat, in Abhängigkeit von der jeweiligen Aufenthaltsdauer. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt dieser Anteil. Der fallende Kurvenverlauf zeigt umgekehrt den Anteil der Zugewanderten an, die noch keine Abwanderungsabsichten haben.

Zugewanderte aus den EU-Ländern haben die kürzeste Aufenthaltsdauer

Deutlich wird hieraus, dass die Zugewanderten aus den EU-Staaten die kürzeste beabsichtigte Aufenthaltsdauer haben. Nach zehn Jahren des Aufenthalts hat die Hälfte der im SOEP enthaltenen Personen aus den EU-Ländern eine konkrete Rückwanderungsabsicht, aber nur 30 Prozent der aus europäischen Drittstaatenländern, also insbesondere Südosteuropa.

Abbildung 29: Aufenthaltsdauer bis zur beabsichtigten Rückmigration



Der Grund für diese Unterschiede ist im Wesentlichen die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU. Wer jederzeit wieder für eine Beschäftigung nach Deutschland einreisen kann, geht eher für einen zeitweiligen Aufenthalt in das Herkunftsland zurück oder wandert in ein anderes EU-Land weiter. Die Bleibepotenziale sind daher bei den EU-Staatsangehörigen anteilmäßig geringer als bei anderen Zugewanderten.

II. Warum wird das Potenzial nicht stärker realisiert?

Vorzeitige Rückwanderungen von ausländischen Fachkräften finden aus unterschiedlichen Gründen statt, darunter berufliche Gründe (Arbeitslosigkeit, keine passende Beschäftigung, fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikation, keine Anschlussperspektive nach Studium oder Berufsausbildung), aufenthaltsrechtliche Gründe, fehlende Möglichkeit des Familiennachzugs sowie Gründe aus dem Lebensumfeld (Wohnung, Sprache, Diskriminierungserfahrungen).

Einer Studie des IAW und des SOKO Instituts zufolge (Boockmann et al. 2022) sind die Gründe für die **Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte** aus Deutschland vielfältig. Befragt wurden circa 1.900 ausländische Staatsangehörige, die früher in Deutschland gearbeitet haben, aber zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in Deutschland lebten. Die Befragung wurde in den sozialen Medien durchgeführt, da kein Register als Ziehungsgrundlage für die Befragung vorhanden ist. Deshalb ist die Repräsentativität eingeschränkt, sodass die in Abbildung 29 dargestellten Anteilswerte nur Näherungswerte darstellen können.

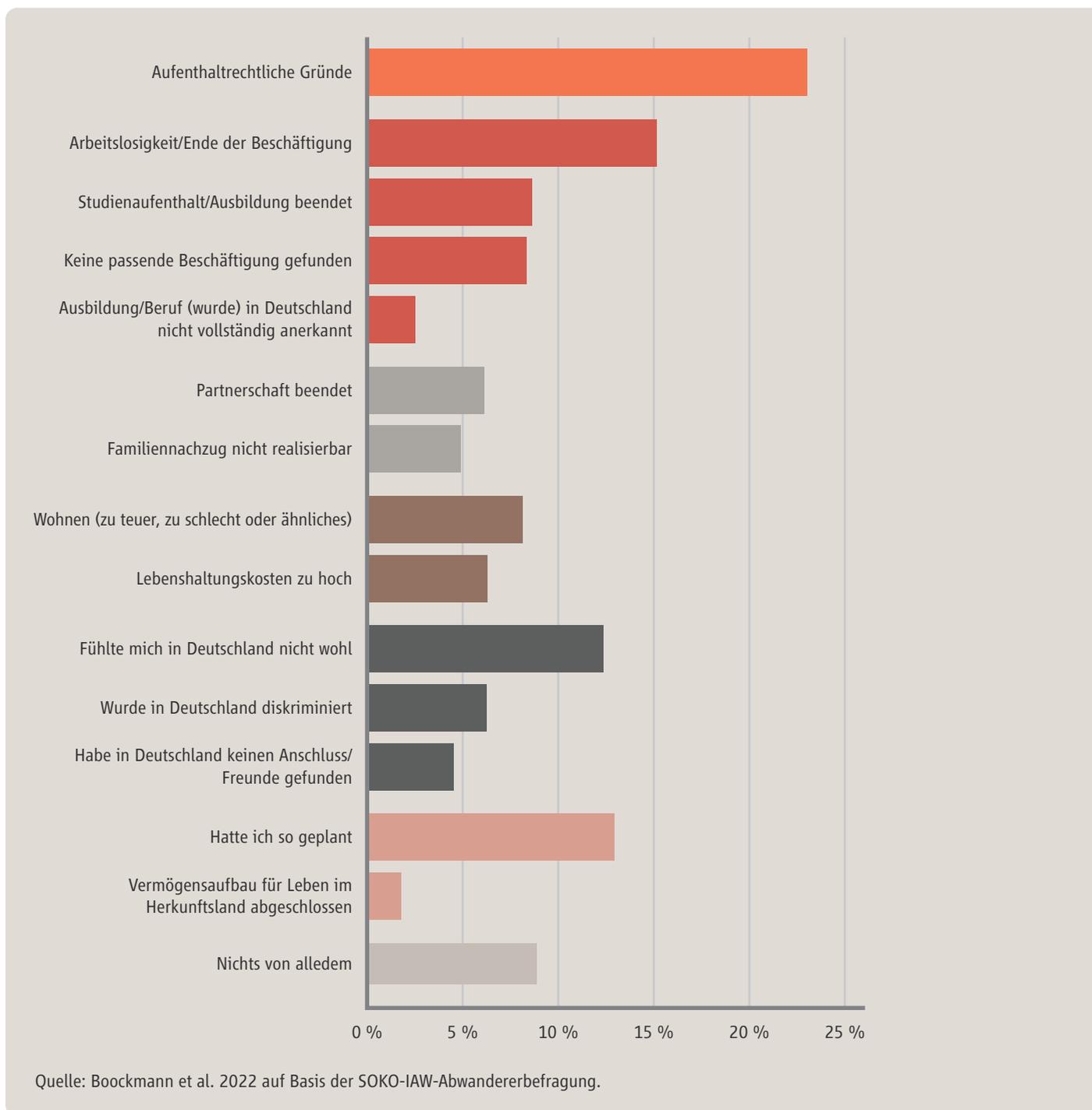
Häufig berufliche Gründe für eine Abwanderung

Nach den Ergebnissen der Befragung hat ungefähr ein Viertel der Befragten Deutschland aus beruflichen Gründen verlassen (Ende einer Beschäftigung oder eines Ausbildungsganges, Arbeitslosigkeit und Nichtverfügbarkeit einer Anschlussbeschäftigung). Aufenthaltsrechtliche Gründe spielen bei einem ähnlich großen Anteil eine Rolle. Etwas geringer ist die Bedeutung familiärer, partnerschaftlicher oder auch lebensweltlicher Gründe wie Wohnen und Lebenshaltungskosten. Mehr als 5 Prozent der Befragten gaben an, Deutschland verlassen zu haben, weil sie dort aus Gründen der ethnischen Herkunft diskriminiert wurden. Mehrfachnennungen waren möglich, in vielen Fällen wurden mehrere Gründe für die Abwanderung genannt.

Beruflich Qualifizierte haben relativ lange Aufenthaltsdauern

Weitere Studien zur Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte aus Deutschland nutzen die bereits dargestellten Informationen des SOEP zu den Abwanderungsintentionen. Dabei spielt die Bildung eine signifikante Rolle. Dustmann und Görlach (2016) zeigen, dass sowohl Menschen mit wenig Bildung als auch Hochqualifizierte häufiger zu temporärer Migration neigen als Mittelqualifizierte. Gerade die Weiterwanderung in ein anderes Land ist nach Dustmann und Görlach (2016) stark positiv mit einem akademischen Bildungsgrad korreliert. Beruflich Ausgebildete haben dagegen unter den Bildungsgruppen die höchste Bleibewahrscheinlichkeit (Boockmann et al. 2022). Zugewanderte, die in ihre Bildung investieren und in Deutschland einen Bildungsabschluss oder ein berufliches Zertifikat erwerben, haben ebenfalls eine höhere Bleibewahrscheinlichkeit (ebd.). Unter den familiären Faktoren stabilisieren Kinder die Bleibewahrscheinlichkeit. Wenn eine zugewanderte Person arbeitslos wird, steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung innerhalb des nächsten Jahres um mehr als 50 Prozent (ebd.). Dieses Ergebnis ähnelt früheren Befunden zum Einfluss der Arbeitslosigkeit, beispielsweise von Constant und Massey 2003.

Abbildung 30: Ursachen einer Rückkehr oder Weiterwanderung



III. Handlungsempfehlungen

1. Perspektiven für den Arbeitsmarkt

Brüche im Erwerbsverlauf wie der Eintritt in Arbeitslosigkeit oder zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit machen die Abwanderung ausländischer Arbeitskräfte wahrscheinlicher. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt und in das Bildungssystem den Verbleib in Deutschland stärkt.

Nr.	Vorschläge zum Arbeitsmarkt, um die Bleibeperspektive zu verbessern	Umsetzung durch
54	Zugewanderte Arbeitskräfte, die sich beruflich neu orientieren müssen oder wollen, sollten durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) intensiver beraten und in Qualifizierungen oder den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Derzeit sind die zugewanderten Arbeitskräfte in der BA nicht als Gruppe mit besonderen Bedarfen definiert und entsprechend gibt es keine gesonderten Handlungsansätze.	■ Bundesagentur für Arbeit
55	Internationale Studierende sollten am Ende des Studiums noch besser „abgeholt“ werden. Die Hochschulen sollten bei der Herstellung von Kontakten mit möglichen Arbeitgebern noch aktiver werden.	■ Hochschulen
56	<p>In den Unternehmen sollte Führung mit interkulturellen Kompetenzen und einer Sensibilität für spezifische Bedarfe und Probleme einhergehen. Aus dem Kreis der in die Studie einbezogenen Familienunternehmen wurde berichtet, dass die Vermittlung allein von fachlichen Kompetenzen bei der Personalentwicklung zu kurz greift, um Zugewanderte in den Arbeitsprozess zu integrieren. Aus dem Meister bzw. der Meisterin muss ein Teamleiter oder eine Teamleiterin werden, die auch das Management von Konflikten beherrschen und Deeskalationsstrategien anwenden können. Unternehmen sollten ihre Führungskräfte entsprechend schulen und ihnen Handbücher und Leitfäden zur Verfügung stellen.</p> <p>Unternehmen sollten verstärkt in interkulturelle Kompetenz investieren. Dazu gehört, die Neugier auf andere Kulturen bei den Beschäftigten zu wecken. Patensysteme sind hierbei ein sinnvolles Instrument. Dazu gehört ebenso eine höhere Fehlertoleranz, Bereitschaft zur Verständigung auch bei Sprachschwierigkeiten, Verständnis für andere Umgangsformen und Sensibilität für Diskriminierungen in der Arbeitswelt.</p>	■ Unternehmen
57	Gerade größere Unternehmen haben die Möglichkeit, sich bei Zugewanderten auch um familiäre, soziale und lebensweltliche Problemlagen zu kümmern. Eine Reihe von Unternehmen hat bereits betriebliche Integrationsmanager oder -managerinnen, die die Aufgabe haben, die Zugewanderten langfristig im Unternehmen zu halten.	■ Unternehmen

2. Familie und Partnerschaft, soziale Integration

Für den Verbleib in Deutschland sind nicht nur gute Chancen in der Arbeitswelt entscheidend, sondern auch, dass sich die ausländischen Arbeitskräfte in Deutschland wohl fühlen und ihre Lebensentwürfe verwirklichen können. Die Voraussetzungen hierfür zu schaffen, fällt in die Zuständigkeit vieler unterschiedlicher Akteure.

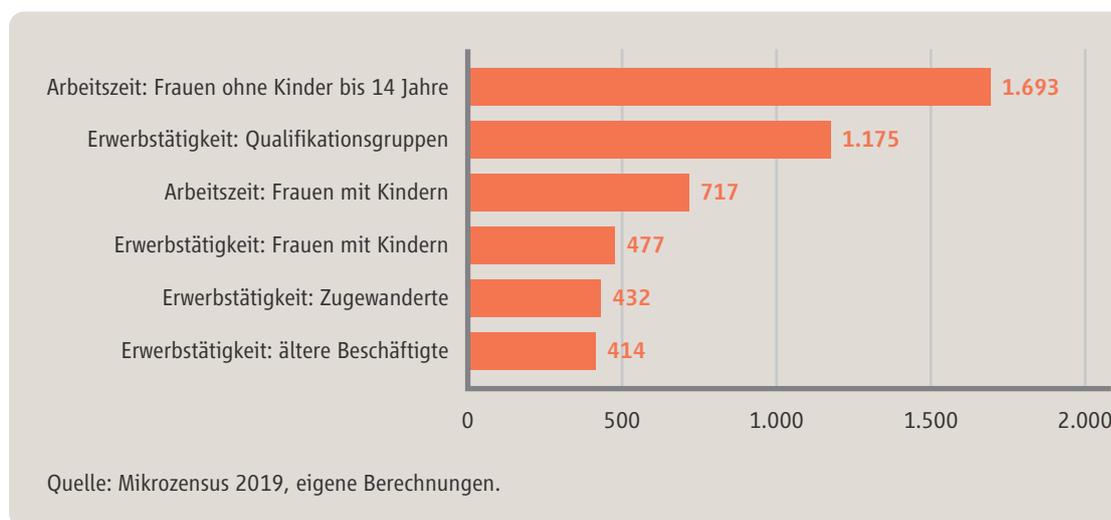
Nr.	Vorschläge zum Thema Familie und Partnerschaft, um die Bleibeperspektive zu verbessern	Umsetzung durch
58	Partnerschaft und Familie in Deutschland sind von großer Bedeutung für den Verbleib in Deutschland. Der Familiennachzug sollte daher vereinfacht werden. Auf Dauer werden Familien aber nur in Deutschland bleiben, wenn alle Angehörigen Chancen auf die Teilhabe am Arbeitsleben haben. Hier greifen die Handlungsempfehlungen 21 bis 32 aus Abschnitt E.II., beispielsweise die Empfehlung, DualCareer-Netzwerke aufzubauen , um Familienpartner in den Arbeitsmarkt zu integrieren.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bund
59	Viele Zugewanderte haben anfänglich Schwierigkeiten, sich in Deutschland zu orientieren (Boockmann et al. 2022). Dies zeigt, dass Integrationsschwierigkeiten weit verbreitet sind. Wichtige Themen sind dabei der Umgang mit Behörden, aber auch der Umgang mit einer anderen Mentalität als im Herkunftsland. Die bestehenden Informations- und Unterstützungsangebote sollten daher verbessert werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunen ■ Förderungen der Bundesländer ■ Zivilgesellschaft
60	Gerade im ländlichen Raum braucht es besondere Strategien, um die Chancen für eine soziale Integration zu verbessern. In manchen Kommunen gibt es hierzu runde Tische als regelmäßige Treffen zwischen Zugewanderten und Einheimischen. Eine wichtige Rolle spielen die Vereine, die Integrationschancen auch außerhalb der Arbeitswelt eröffnen. Zivilgesellschaftliche Initiativen wie Reparaturcafés, Fahrradwerkstätten usw. schaffen weitere Chancen für Tätigkeiten und Begegnungen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vereine ■ Zivilgesellschaft ■ Kommunen

G. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Damit das Wirtschaftswachstum in Deutschland nicht stagniert und wirtschaftlicher Wohlstand gesichert wird, müssen zusätzliche Arbeitskräftepotenziale erschlossen und vorhandene besser genutzt werden. Produktivitätsfortschritte durch neue Technologien und mehr Bildung und Qualifizierung sowie eine verbesserte Allokation der Arbeitskräfte steigern das Wachstum. Die Entwicklung der vergangenen zwei Jahrzehnte zeigt aber, dass dies nicht ausreicht. Vielmehr sind auch mengenmäßige Anpassungen im Arbeitsvolumen erforderlich.

Die Studie legt den Fokus jeweils auf eine Zielgruppe und entwickelt Lösungsansätze für die bessere Nutzung des jeweiligen Potenzials. Kernfragen der Untersuchung sind: Wie groß sind die derzeit nicht realisierten Potenziale am Arbeitsmarkt? Welche davon sollten priorisiert werden? Welche Handlungsempfehlungen gibt es im Einzelnen? Zur Größe der Potenziale wurden Szenarien berechnet, die auf der Erwerbsbeteiligung und den Arbeitsstunden im Mikrozensus basieren. Mithilfe von Benchmarks wurden ambitionierte, aber erreichbare Ziele formuliert und das sich ergebende zusätzliche Arbeitsvolumen bestimmt. Die Ergebnisse werden in Abbildung 31 zusammengefasst.

Abbildung 31: Übersicht über die Arbeitskräftepotenziale (in Tsd. Beschäftigten)



Nach den Analysen liegen die größten Potenziale in der Ausweitung des Arbeitsumfangs und der Reduzierung von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zugunsten von Vollzeitarbeit. Besonders die nicht genutzten Potenziale bei Frauen, die keine Kinder (mehr) betreuen, aber dennoch in Beschäftigungsverhältnissen von geringem zeitlichem Umfang und gelegentlich prekärem Charakter tätig sind, fallen ins Auge. Umgerechnet in Beschäftigtenzahlen, ließen sich knapp 1,7 Millionen zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse realisieren. Hier

liegen nicht allein Potenziale für wirtschaftliche Wertschöpfung, sondern es geht zugleich um ein wichtiges gleichstellungspolitisches Thema.

Frauen mit Kindern sind, wie die Auswertung des Mikrozensus zeigt, häufig durch mangelnde Betreuungsmöglichkeiten daran gehindert, ihren Arbeitsumfang zu erhöhen und dadurch ihre beruflichen Pläne zu verwirklichen. Dies hat vielfach nachteilige längerfristige Folgen für die berufliche Entwicklung. Mit umgerechnet über 700.000 zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen ist dies eines der größten nicht verwirklichten Potenziale am Arbeitsmarkt. Das Arbeitsvolumen ließe sich zudem deutlich steigern, wenn Personen, die bisher nicht am Arbeitsmarkt partizipieren, mehr Chancen für eine Erwerbstätigkeit eröffnet würden. Hierunter fallen Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen, denen bessere Perspektiven zu vollwertigen beruflichen Tätigkeiten eröffnet werden sollten, Zugewanderte und darunter besonders zugewanderte Frauen sowie – trotz großer Erfolge bei der Steigerung der Erwerbsbeteiligung – ältere Erwerbsfähige, deren Potenziale noch immer nicht realisiert werden.

Als weiteres Potenzial wurde die Vermeidung der Abwanderung von zugewanderten Erwerbspersonen identifiziert. Hierbei ist es jedoch auf Basis vorliegender Daten nicht möglich, einen Umfang des Potenzials zu ermitteln.

Die Größenordnung der Potenziale, wie sie in Abbildung 31 dargestellt ist, ist mit Vorsicht zu interpretieren, da die Szenarien im Hinblick auf die Verwirklichungschancen nicht vergleichbar sind. Zu berücksichtigen ist auch, dass sich die Potenziale überlappen – zugewanderte Frauen sind beispielsweise zugleich häufig Mütter von betreuungsbedürftigen Kindern. Daher können die in der Abbildung dargestellten Zahlen nicht zu einem Gesamtpotenzial addiert werden.

Für jedes der Potenziale wurden spezifische Handlungsempfehlungen erarbeitet. Hierbei wurden in großem Umfang die Erfahrungen und Einschätzungen von Vertreterinnen und Vertretern von Familienunternehmen sowie von Stakeholdern aus öffentlicher Verwaltung, Kammern und Verbänden, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft eingeholt. Ferner wurden sie durch zusätzliche statistische Analysen und vorhandene wissenschaftliche Evidenz abgesichert. Insgesamt wurden auf diese Weise 60 Handlungsempfehlungen zur besseren Nutzung der vorhandenen Arbeitspotenziale gewonnen.

Die Handlungsempfehlungen unterscheiden sich nicht nur nach den Potenzialen für den Arbeitsmarkt, sondern auch nach Adressaten, Handlungsfeldern sowie ihrer Reichweite und Realisierbarkeit. Bestätigt wird die Dringlichkeit bereits vielfach diskutierter Reformen. Hier sind gesetzliche Regelungserfordernisse wie die Änderung beim Ehegattensplitting in seiner

derzeitigen Ausgestaltung, bei der geringfügigen Beschäftigung oder der Rente für besonders langjährige Versicherte zu nennen.

Ein weiteres Thema von erstrangiger Bedeutung ist die Betreuung von Kindern in Kitas, aber auch von schulpflichtigen Kindern außerhalb von Ganztagschulen sowie in Ferienzeiten.

Jenseits der großen Vorhaben gibt es viele zunächst weniger ambitioniert scheinende Vorhaben, die ebenfalls wichtige Beiträge leisten können. Zentral ist es, bei den Beteiligten – ob Unternehmen oder Angehörigen der einzelnen Zielgruppen – Anreize zu entsprechenden Aktivitäten zu schaffen. Vielfach fehlen Informationen, beispielsweise über die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie bei den Möglichkeiten der Flexirente oder über vorhandene Ressourcen und Anlaufstellen. Der Informationsaustausch und die Interaktion – „Onboarding“, „Outboarding“, „Tandems“ und viele weitere Formate – sind zentral dafür, dass sich die Beteiligten über die Möglichkeiten klar werden. Viele der entsprechenden Vorschläge gehen auf Unternehmen zurück, die diese Formate bereits erfolgreich praktizieren.

Deutlich wird zuletzt die ganzheitliche Perspektive auf die Arbeitsmarktpotenziale. Die Potenziale der Zugewanderten lassen sich beispielsweise nur realisieren, wenn man sie als Individuen und nicht nur als Arbeitskräfte wahrnimmt. Andernfalls gehen sie aus Deutschland weg. Auch hier weisen Unternehmen mit guten Beispielen den Weg. Auszubildende und Meister oder Meisterinnen haben nicht nur die Funktion, Kenntnisse zu vermitteln, sondern sie stehen vor der Herausforderung, Teams mit ganz unterschiedlichen Beschäftigten zu organisieren. Die Realisierung von zusätzlichen Arbeitskräftepotenzialen hat somit eine klare Folge. Diejenigen, die zusätzlich beschäftigt werden, sind Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen, Vorstellungen und Bedürfnissen. Die Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, dieser zunehmenden Diversität mit neuen Handlungsansätzen zu begegnen.

Danksagung

Diese Studien wurde durch die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern von sieben Familienunternehmen an einer Fokusgruppe sowie die Teilnahme von Stakeholdern aus der öffentlichen Verwaltung, von Kammern und Verbänden, aus der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft an einem World Café unterstützt. Prof. Dr. Boockmann/IAW an der Universität Tübingen und die Stiftung Familienunternehmen danken allen Beteiligten für ihre wertvollen Diskussionsbeiträge, die die Studie wesentlich bereichert haben.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Komponenten der Veränderung des Arbeitsvolumens	12
Tabelle 2:	Potenziale durch eine höhere Arbeitszeit – Frauen mit Kindern bis 14 Jahre	25
Tabelle 3:	Potenziale durch eine höhere Arbeitszeit – Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre.....	30
Tabelle 4:	Potenziale bei Zugewanderten und Personen mit Migrationshintergrund	42
Tabelle 5:	Potenziale durch Qualifizierung	48
Tabelle 6:	Potenzial der Älteren.....	52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Übersicht über die Arbeitskräftepotenziale (in Tsd. Beschäftigten)	VII
Abbildung 2:	Anteil der unbesetzten Stellen (Vakanzrate) seit 2010 nach Sektoren & Betriebsgrößen	5
Abbildung 3:	Unbesetzte Stellen (Vakanzrate) nach Qualifikation seit 2010.....	6
Abbildung 4:	Anteil der unbesetzten Stellen in den EU-Mitgliedstaaten	7
Abbildung 5:	Zunahme der unbesetzten Stellen in ausgewählten EU-Staaten	8
Abbildung 6:	Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen (in Mio. Stunden).....	11
Abbildung 7:	Bevölkerung nach Altersjahren und Geschlecht in Tsd. (2021).....	13
Abbildung 8:	Entwicklung der Zu- und Fortzüge sowie des Wanderungssaldos.....	14
Abbildung 9:	Erwerbstätigenquote nach Geschlecht.....	16
Abbildung 10:	Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen.....	16
Abbildung 11:	Entwicklung der jährlichen Arbeitszeit (in Stunden)	17
Abbildung 12:	Verlauf des Krankenstands (in Tagen)	18
Abbildung 13:	Arbeitsvolumen pro Jahr für Person im Erwerbsalter (in Stunden)	19
Abbildung 14:	Schulabgehende und junge Erwachsene ohne Qualifikationen	20
Abbildung 15:	Anteil an den Erwerbstätigen: Wöchentliche Arbeitszeit von Männern und Frauen.....	25
Abbildung 16:	Ursachen für nicht gewünschte Teilzeit.....	26
Abbildung 17:	Veränderung der Teilzeittätigkeiten bei Frauen	27
Abbildung 18:	Gründe für Teilzeittätigkeit von Frauen ohne Kinder bis 14 Jahre	30
Abbildung 19:	Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Kindern bis 14 Jahre	35
Abbildung 20:	Anteil der erwerbstätigen Frauen mit und ohne Kinderbetreuung	37
Abbildung 21:	Zeitlicher Vergleich der Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern	37
Abbildung 22:	Zugewanderte und Personen mit Migrationshintergrund.....	41
Abbildung 23:	Erwerbstätigenquote von Zugewanderten der 2. und 3. Zuwanderungsgeneration im Zeitvergleich.....	43
Abbildung 24:	Erwerbsbeteiligung nach Qualifikation.....	47
Abbildung 25:	Erwerbstätige Frauen mit geringen Qualifikationen, 2010 und 2020	49
Abbildung 26:	Alter und Erwerbstätigkeit.....	52

Abbildung 27: Bekanntheit der Regelungen aus dem Flexirentengesetz.....	54
Abbildung 28: Bruttoabwanderungen von ausländischen Staatsangehörigen 2022	60
Abbildung 29: Aufenthaltsdauer bis zur beabsichtigten Rückmigration.....	61
Abbildung 30: Ursachen einer Rückkehr oder Weiterwanderung.....	63
Abbildung 31: Übersicht über die Arbeitskräftepotenziale (in Tsd. Beschäftigten)	67

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice (Österreich)
AR	Augmented Reality
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
CPRNW	Career Pathways for Racialized Newcomer Women
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
FKS	Fachkräftestipendium Österreich
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. an der Universität Tübingen
ifo	ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V.
ILO	englische Abkürzung für: Internationale Arbeitsorganisation
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KI	Künstliche Intelligenz
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
MBQ	Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm
o. J.	ohne Jahresangabe
RV-Träger	Rentenversicherungsträger
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SOKO	SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation
SRDC	Social Research and Demonstration Corporation (Kanada)
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung

VR

Virtual Reality

Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice (AMS) & Wirtschaftsuniversität Wien (2021). Women's Integration Survey. Inklusion, Teilhabe und Enablement geflüchteter Frauen in Österreich. Verfügbar online unter https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2021_Forschungsbericht_WIS_August_2021_Kohlenberger_et_al.pdf, zuletzt abgerufen am 19.06.2024.
- Arnold, C., & Zeh, R. (o. J.). Die befristete Beschäftigung von Rentnern. Verfügbar online unter [https://www.ddniedersachsen.de/assets/messages/anl.-4-moeglichkeiten-einer-befristeten-\(weiter-\)beschaeftigung-von-rentnern.pdf](https://www.ddniedersachsen.de/assets/messages/anl.-4-moeglichkeiten-einer-befristeten-(weiter-)beschaeftigung-von-rentnern.pdf), zuletzt abgerufen am 19.06.2024.
- Bach, S., Fischer, B., Haan, P., & Wrohlich, K. (2020). Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. DIW Wochenbericht 41 / 2020, S. 785-794, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Bachmann, R., Jäger, P. & Jessen, R. (2021). A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung? Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 70 (2), 105-131.
- Bauernschuster, S., & Schlotter, M. (2015). Public child care and mothers' labor supply- Evidence from two quasi-experiments. *Journal of Public Economics*, 123, 1-16.
- Bick, A., & Fuchs-Schündeln, N. (2018). Taxation and Labor Supply of Married Couples across Countries: A Macroeconomic Analysis. *Review of Economic Studies*, 85(3), 1543-1576.
- Blömer, M., & Peichl, A. (2020). Für wen lohnt sich Arbeit? Partizipationsbelastungen im deutschen Steuer-, Abgaben- und Transfersystem. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Boockmann, B., Eichhorst, W., Marx, C., & Scheu, T. (2024). Verteilung der Arbeitszeit und Umfang der Tagesreinigung in der Gebäudereinigungsbranche. Expertise Nr. 30. BMAS Forschungsbericht, im Erscheinen.
- Boockmann, B., Kirchmann, A., Knirsch, F., Mittelstät, K., Puhe, H., & Zühlke, A. (2023). Evaluation auf Basis einer Teilnehmendenbefragung des ESF-geförderten Programms „Ausbildungsprogramm NRW“. Abschlussbericht an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS). Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Boockmann, B., Kroczyk, M., & Laub, N. (2023). Tightening access to early retirement: who can adapt? IZA Discussion Paper No. 16292.

- Boockmann, B., Kalweit, R., Kleinemeier, R., Knirsch, F., Murawski, W., Puhe, H., Maier, A., & Scheu, T. (2022). Vorstudie zur Abwanderung von ausländischen Fachkräften. Abschlussbericht im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2022, Tübingen/Bielefeld.
- Boockmann, B., Brändle, T., Klee, G., Kleinemeier, R., Puhe, H., & Scheu, T. (2017). Studie zum Aktivierungspotenzial von Eltern im Prozess der Berufsorientierung – Möglichkeiten und Grenzen. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Bund-Länder Demografieportal (o. J.). Altersstruktur im öffentlichen Dienst. Verfügbar online unter <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/oeffentlicher-dienst-altersstruktur.html>, zuletzt abgerufen am 19.07.2024.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2024). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Vorversion, 08.05.2024. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Brehm, U., Huebener, M., & Schmitz, S. (2022). 15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf. Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 6/2022, 3-7.
- Brücker, H., Jaschke, P., Kosyakova, Y., & Vallizadeh, E. (2023). Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich IAB-Kurzbericht 13/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2024a). Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit. *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt*. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, März 2024.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2024b). Fachkräfteengpassanalyse 2023. *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Juni 2024.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2024c). Glossar. *Statistik der Bundesagentur für Arbeit*, Nürnberg. Verfügbar online unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Definitionen/Glossar/Glossar-Nav.html>, zuletzt abgerufen am 19.06.2024.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2015). *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse*. Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Juli 2015.
- Collischon, M., Cygan-Rehm, K., & Riphahn R.T. (2023). Subsidized small jobs and maternal labor market outcomes in the long run. *LASER Discussion Paper No. 148*, FAU Erlangen-Nürnberg.
- Constant, A., & Massey, D. (2003). Self-selection, earnings, and out-migration: A longitudinal study of immigrants to Germany. *Journal of Population Economics*, 16, 631-653.

- Danzer, L., Lechner, F., & Riesenfelder, A. (2020). Evaluierung des Fachkräftestipendiums: Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich, AMS info, No. 467, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.
- Dolls, M., & Krolage, C. (2023). 'Earned, Not Given'? The Effect of Lowering the Full Retirement Age on Retirement Decisions. *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 223(C).
- Dustmann, C., & Görlach, J.-S. (2016). The Economics of Temporary Migrations. *Journal of Economic Literature* 54 (1), 98-136.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2021). Reallocation Effects of the Minimum Wage. *Quarterly Journal of Economics*, 137 (1), 267-328.
- Eismann, M., Henkens, K. & Kalmijn, M. (2019). Origins and Mechanisms of Social Influences in Couples: The Case of Retirement Decisions. *European Sociological Review*, 35 (6), 790-806.
- Europäisches Migrationsnetzwerk (2018). Glossar zu Asyl und Migration. Ein Instrument zur besseren Vergleichbarkeit. Erstellt vom Europäischen Migrationsnetzwerk. Europäische Kommission, Brüssel. Verfügbar online unter <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Glossary/emn-glossary2.html?nn=281998>, zuletzt abgerufen am 19.06.2024.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66 (3), 193-203.
- Freeman, R. B. (2008). Why Do We work More than Keynes Expected? In: Pecchi, L. & Piga, G. (Hrsg.) *Revisiting Keynes: Economic Possibilities for Our Grandchildren*. MIT Press, Cambridge, MA., 135-142.
- Fuchs, J., Söhnlein, D., & Weber, B. (2021). Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Fuchs, J. & Weber, B. (2021). Neue Schätzungen für die Stille Reserve – erstmalig Anwendung des IAB-Konzepts auf Gesamtdeutschland. IAB-Forschungsbericht 6/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2015). The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany. *American Journal of Sociology*, 121(2), 511-563.
- Geyer, J., & Welteke, C. (2021). Closing Routes to Retirement for Women: How Do They Respond? *Journal of Human Resources*, 56 (1), 311-341.

- Hammermann, A. (2023), Führung in Teilzeit. IW-Kurzbericht Nr. 94. Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Hentze, T., & Kauder, B. (2024). Öffentlicher Dienst: mehr Personal, noch mehr Bedarf. IW-Kurzbericht Nr. 2/2024. Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Hüther, M., Jung, M., & Obst, T. (2021). Arbeitskräftepotenziale der deutschen Wirtschaft. Chancen für Wachstum und Konsolidierung. IW-Policy Paper, 10/21. Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Kalweit, R., & Baumgärtner, M. (2022). Fachkräftemangel und Auswirkungen auf die betriebliche Entwicklung in Baden-Württemberg. IAW-Kurzberichte, 4/2022. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Keynes, J. M. (1930). Economic Possibilities for our Grandchildren. Wiedergegeben in: Keynes, J. M. (2010) *Essays in Persuasion*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-59072-8_25.
- Kirchmann, A., Koch, A., Maier, A., Reiner, M., Scheu, T., & Bonin, H. (2022). Folgen der Corona-Pandemie für Mindestlohnbeschäftigte und vom Mindestlohn betroffene Betriebe. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Tübingen.
- Koch, A., & Kroczeck, M. (2023). The reaction of wages to skill shortage in nursing. Unveröffentlichtes Ms., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Kölling, A., (2024). Does skill shortage pay off for nursing staff in Germany? Wage premiums for hiring problems, industrial relations, and profitability. MPRA Paper 116205, University Library of Munich.
- König, T., & Berner, L. (2023). Betriebliche Ausbildung in Baden Württemberg 2022. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 3/2023. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Kosyakova, Y., Brücker, H., Gatskova, K., & Schwanhäuser, S. (2023). Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. IAB-Kurzbericht 14/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Kruppe, T., Lang, J., & Osiander, C. (2023). Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 75, 477-504.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2024). Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 239, Januar 2024, korrigierte Fassung vom 29.02.2024. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin.

- Lippmann, Q., Georgieff, A. & Senik, C. (2020). Undoing Gender with Institutions: Lessons from the German Division and Reunification, *Economic Journal*, 130 (629), 1445-1470.
- Lorenz, S. & Zwick, T. (2021). Money also is sunny in a retiree's world: financial incentives and work after retirement. *Journal for Labour Market Research*, 55 (1), 1-17.
- Maier, T., Neuber-Pohl, C., Mönning, A., Zika, G., & Kalinowski, M. (2017). Modelling reallocation processes in long-term labour market projections. *Journal of Labour Market Research*, 50, 67-90.
- Meyer, I., Walprecht, S., Petersen, M., & Kühnhenrich, D. (2022). Wie wirksam ist das Flexirentengesetz bisher? Ein Kooperationsprojekt zur Gesetzesevaluierung. *WISTA Wirtschaft und Statistik*, 5/2022, 88-102.
- Meyer, M., Meinicke, M., & Schenkel, A. (2023). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022. In: Badura, B., Ducki, A., Baumgardt, J., Meyer, M., & Schröder, H. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2023*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67514-4_29.
- Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2024). *Deutsche Wirtschaft kränkelt – Reform der Schuldenbremse kein Allheilmittel*. Gemeinschaftsdiagnose 1-2024, Kiel Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Rengers, M., & Fuchs, J. (2022). Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte. *ASTA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 16, 189-230.
- Resnjanskij, S., Ruhose, J., Wiederhold, S., Woessmann, L., & Wedel, K. (2023). Can Mentoring Alleviate Family Disadvantage in Adolescence? A Field Experiment to Improve Labor Market Prospects. *Journal of Political Economy*, 132 (3), <https://doi.org/10.1086/726905>.
- Sauer, S., & Wollmershäuser, T. (2021). Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft. *ifo Schnelldienst Digital*, 2 (17), 1 4.
- Schäfer, H. (2023). Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten. *IW-Kurzbericht 36/2023*, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. *DIW Wochenbericht 10/2020*, 137-145, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Seibold, A. (2021). Reference Points for Retirement Behavior: Evidence from German Pension Discontinuities. *American Economic Review* 111(4).

- Social Research and Demonstration Corporation (SRDC) (2024). Settlement journeys toward good jobs: Intermediate outcomes and program impacts – CPRNW pilot project. Verfügbar online unter <https://cpvmnw.ca/research-and-evaluation-reports/>, zuletzt abgerufen am 19.06.2023.
- Spieß, C. K. (2022). Kita-Ökonomik – eine Perspektive für Deutschland. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 23(1), 25-37.
- Statistisches Bundesamt (2023a). 6,5 % weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021. Pressemitteilung Nr. N004 vom 23. Januar 2023, Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html, zuletzt abgerufen am 19.06.2023.
- Statistisches Bundesamt (2023b). Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/ilo-quartal-geschlecht-staatsang.html>, zuletzt abgerufen am 19.06.2023.
- von Lucke, J., & Etscheid, J. (2020). Künstliche Intelligenz im öffentlichen Sektor. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 57, 60-76.
- Wanger, S. (2023). Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern – Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie. IAB-Forschungsbericht 18/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Wolf, M., Hecker, K., Kohl, M., & Pfeiffer, I. (2018). Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung. Arbeitspapier im Rahmen der Workshops „Schritt für Schritt zum Berufsabschluss“ – Rahmenbedingungen und Umsetzung von Teilqualifizierungen in der beruflichen Bildung. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg.
- Wrohlich, K. (2023). Reformen bei Elterngeld und Ehegattensplitting könnten gleichstellungspolitische Impulse setzen. *Wirtschaftsdienst*, 103(9), 600-602.
- Økonomer Uden Grænser (2016). Samfundsøkonomisk analyse af Bydels-mødrene. Economists Without Borders, København. Online verfügbar unter <https://bydelsmor.dk/Om-os/Effekten-af-Bydelsmoedre>, zuletzt abgerufen am 19.06.2023.

Stiftung Familienunternehmen

Prinzregentenstraße 50

D-80538 München

Telefon + 49 (0) 89 / 12 76 400 02

Telefax + 49 (0) 89 / 12 76 400 09

E-Mail info@familienunternehmen.de

www.familienunternehmen.de

Preis: 19,90 €

ISBN: 978-3-948850-51-7