

Demografie und Erwerbsbeteiligung

Kubis, Alexander; Fuchs, Johann; Konle-Seidl, Regina; Rauch, Angela; Tophoven, Silke; Tisch, Anita; Wanger, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

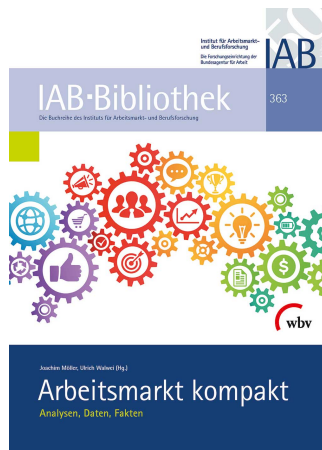
Kubis, A., Fuchs, J., Konle-Seidl, R., Rauch, A., Tophoven, S., Tisch, A., Wanger, S. (2017). Demografie und Erwerbsbeteiligung. In J. Möller, & U. Walwei (Hrsg.), *Arbeitsmarkt kompakt* (S. 22-34). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/300936w022>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Kapitel B

Demografie und Erwerbsbeteiligung

von: Weber, Enzo (Hg.); Fuchs, Johann; Konle-Seidl, Regina; Kubis, Alexander; Rauch, Angela; Tisch, Anita; Tophoven, Silke; Wanger, Susanne

DOI: 10.3278/300936w022

Erscheinungsjahr: 2017
Seiten 22 - 34

Schlagnworte: Arbeits- und Industriesoziologie, Demografie, Erwerbsbeteiligung, Frauen, demografischer Wandel, Ältere

B Demografie und Erwerbsbeteiligung

B.I Einführung und Resümee
(Johann Fuchs)

B.II Demografischer Wandel und Beschäftigung
(Alexander Kubis)

B.III Frauenerwerbstätigkeit
(Susanne Wanger)

B.IV Erwerbsbeteiligung Älterer
(Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven)

B.V Erwerbsbeteiligung im internationalen Vergleich
(Regina Konle-Seidl) unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



el B Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Fuchs, J./Konle-Seidl, R./Kubis, A. u.a.: Kapitel B. Demografie und Erwerbsbeteiligung. In: Möller, J./Walwei, U. (Hg.): Arbeitsmarkt kompakt. S. 22-34, Bielefeld 2017. DOI: 10.3278/300936w022

Kapitel B

Demografie und Erwerbsbeteiligung

I. Einführung und Resümee

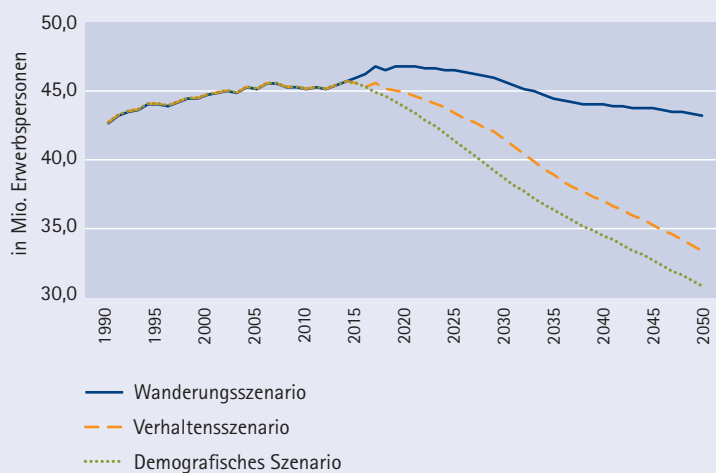
Johann Fuchs

Die Diskussionen um den sogenannten Fachkräftemangel beginnen in der Regel mit dem Hinweis auf die demografischen Veränderungen und deren Konsequenzen für den Arbeitsmarkt, insbesondere für das verfügbare Angebot an Arbeitskräften. Dabei sollte allerdings bedacht werden, dass neben der reinen demografischen Entwicklung auch weitere, zum Teil damit verbundene Entwicklungen in die Analyse einbezogen werden müssen. Daher werden im Folgenden neben der Bevölkerungsentwicklung – einschließlich der Alterung und der Zuwanderung – auch die zu erwartenden Änderungen in der Erwerbsbeteiligung betrachtet, insbesondere von Frauen und Älteren. Zur besseren Einordnung werden die in diesem Kapitel versammelten Beiträge um einen internationalen Vergleich ergänzt.

Das Angebot an Arbeitskräften wird in den kommenden Jahrzehnten, wenn man allein den demografischen Wandel berücksichtigt, massiv zurückgehen. Das Erwerbspersonenpotenzial, also alle Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sinkt ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsbeteiligung von 45,7 Millionen Personen im Jahr 2014 auf unter 31 Millionen im Jahr 2050 (vgl. **Abbildung B1**).

Ursächlich für diese Entwicklung ist vor allem die Geburtenentwicklung (vgl. Abschnitt B.II). Dabei spielt die Entwicklung in der Vergangenheit eine entscheidende Rolle: Wegen den seit Anfang der 1970er Jahre zu niedrigen Geburtenraten, sinkt zunächst die Zahl der Neugeborenen. Im Laufe der Zeit nimmt damit die Zahl der Schüler, danach die der jungen Erwachsenen usw. ab. Mit jeder neuen Geburtskohorte verstärkt sich dieser demografische Effekt.

Abbildung B1: Szenarien des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2050



Erläuterung:

Demografisches Szenario: Ohne Zuwanderung; konstante Erwerbsquoten (Stand 2014).

Verhaltensszenario: Ohne Zuwanderung; steigende Erwerbsquoten von Frauen und Älteren.

Wanderungsszenario: Wanderungssaldo 1,14 Millionen in 2015, ca. 560.000 Personen in 2016, ab 2017 jährlich 300.000; außerdem steigende Erwerbsquoten von Frauen und Älteren.

Quelle: IAB-Prognose Erwerbspersonenpotenzial (Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“).

Die künftige Alterung der Bevölkerung ist bereits im heutigen Altersaufbau vorgezeichnet. So kann die Entwicklung des erwerbsfähigen Teils der Bevölkerung, also Personen zwischen 15 und 64 Jahren, bis weit in die Zukunft hinein prognostiziert werden. Beispielsweise wird der geburtenstärkste Jahrgang 1964, der heute bereits das 50. Lebensjahr überschritten hat, im Jahr 2031 mit 67 Jahren in Rente gegangen sein – also dem Arbeitsmarkt mehrheitlich nicht mehr zur Verfügung stehen.

Wie **Abbildung B1** zeigt, würde eine stärkere Erwerbsbeteiligung das Erwerbspersonenpotenzial nur moderat erhöhen. Tatsächlich sind Frauen in Deutschland bereits größtenteils beschäftigt, zumindest soweit es die mittleren Altersgruppen betrifft. Die altersspezifischen Erwerbsquoten von Frauen liegen nur noch wenig unter denen der Männer (vgl. Abschnitt B.III). Insofern sind keine größeren Effekte mehr für die Zukunft zu erwarten (Fuchs/Kubis/Schneider 2015).

Der größere Teil des geschlechtsspezifischen Unterschieds in den Erwerbsquoten ist zudem eine Folge der geringen Erwerbsbeteiligung der in Deutschland lebenden Ausländerinnen, deren Erwerbsquoten je nach Alter um bis zu 20 Prozentpunkte unter denen gleichaltriger deutscher Frauen liegen.

Deutschland nimmt inzwischen in Europa hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung einen der vordersten Plätze ein, insbesondere was die Erwerbsbeteiligung von Frauen betrifft (vgl. Abschnitt B.V). Im Ranking der Erwerbsbeteiligung (Erwerbsquote) in Europa belegt Deutschland hinter Schweden den zweiten Platz.

Auch bei der Beschäftigung Älterer steht Deutschland im europäischen Vergleich gut da. Trotzdem wird bei den Älteren voraussichtlich noch eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation zu beobachten sein (siehe Abschnitt B.IV). Dies ist eine Folge der „Rente mit 67“, deren Einführung erst 2029 abgeschlossen sein wird. Trotz der in die andere Richtung weisenden „Rente für besonders langjährig Versicherte“ („Rente mit 63“) ist zu erwarten, dass der Anteil Älterer, die noch im Erwerbsleben stehen, künftig insgesamt zunehmen wird.

Das in **Abbildung B1** dargestellte Wanderungsszenario deutet an, dass die demografischen Effekte durch Zuwanderung weitgehend kompensiert werden können. Dabei wurde jedoch angenommen, dass die ab 2017 angenommene jährliche Nettozuwanderung doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt der vergangenen 50 Jahre. Auch die Durchschnittswerte der letzten zehn oder 20 Jahre werden mit dieser Wanderungsannahme um 50 Prozent übertroffen.

Die Alterung wird aber selbst bei einer hohen Zuwanderung nur gebremst (vgl. Abschnitt B.II). Dies gilt, obwohl die Zuwanderer vergleichsweise jung sind – denn auch sie werden älter. Außerdem sind auch die Menschen, die Deutschland verlassen, noch recht jung.

Abschnitt B.II weist auf das manchmal übersehene Problem regionaler Disparitäten in der demografischen Entwicklung hin. Diese werden durch Wanderungsbewegungen teilweise noch verstärkt. An der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lässt sich ablesen, wo die Probleme liegen: In Ostdeutschland arbeiten sehr viel mehr Ältere als im Westen und ebenso in städtischen Räumen. Zugleich verteilt sich die Zuwanderung aus dem Ausland regional unterschiedlich und Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands verstärken das Stadt-Land-Gefälle.

Der angesprochene weitere Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung ist ebenfalls nicht völlig problemfrei. Frauen arbeiten weitaus häufiger als Männer in Teilzeit; dies gilt vor allem für Mütter (siehe Unterkapitel B.III). Das Muster ist zudem je nach Qualifikation unterschiedlich ausgeprägt. Für Deutschland bedeutet dies, dass der „Gender Pay Gap“, also die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, im EU-Vergleich hoch ist (siehe Unterkapitel B.V).

Definition Erwerbsquote

Die allgemeine Erwerbsquote wird der International Labour Organization (ILO) zufolge als Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren ausgewiesen. Die Erwerbspersonen setzen sich aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen zusammen. Als erwerbstätig werden alle Personen gezählt, die eine bezahlte Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob diese in Vollzeit oder lediglich in einer Stunde pro Woche stattfindet. Erwerbslos sind Personen ohne Erwerbstätigkeit, die sich in den letzten vier Wochen aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht haben und sofort, d. h. innerhalb von zwei Wochen, für die Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen. Diese Definition liegt der Arbeitskräfteerhebung zugrunde, die in allen Staaten der EU in harmonisierter Form erhoben wird und als Datengrundlage für die Vergleiche verwendet wird. In Deutschland basieren die Erwerbsquoten des Mikrozensus auf dieser Definition.

Beim Arbeitsvolumen, dem Produkt aus Arbeitszeit und Beschäftigten, wären in Deutschland aufgrund des hohen Teilzeitanteils durchaus beachtliche Reserven vorhanden. Insgesamt ist das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland jedoch weitaus besser ausgeschöpft als in anderen EU-Ländern.

Beim Arbeitskräftepotenzial der Älteren müssen insbesondere gesundheitliche Einschränkungen in den Blick genommen werden (vgl. Abschnitt B.IV). Während eine höhere Erwerbsbeteiligung bei den Frauen stark von familiären Aspekten abhängt, die vielleicht sogar kurzfristig beeinflussbar sind, geht es bei den älteren Beschäftigten vor allem um die Beschäftigungsfähigkeit. Um diese zu verbessern, bedarf es in erster Linie Maßnahmen, deren Wirkung sich zumeist erst auf lange Sicht entfaltet. Andernfalls ließe sich der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit nicht in dem erforderlichen Maße realisieren.

II. Demografischer Wandel und Beschäftigung

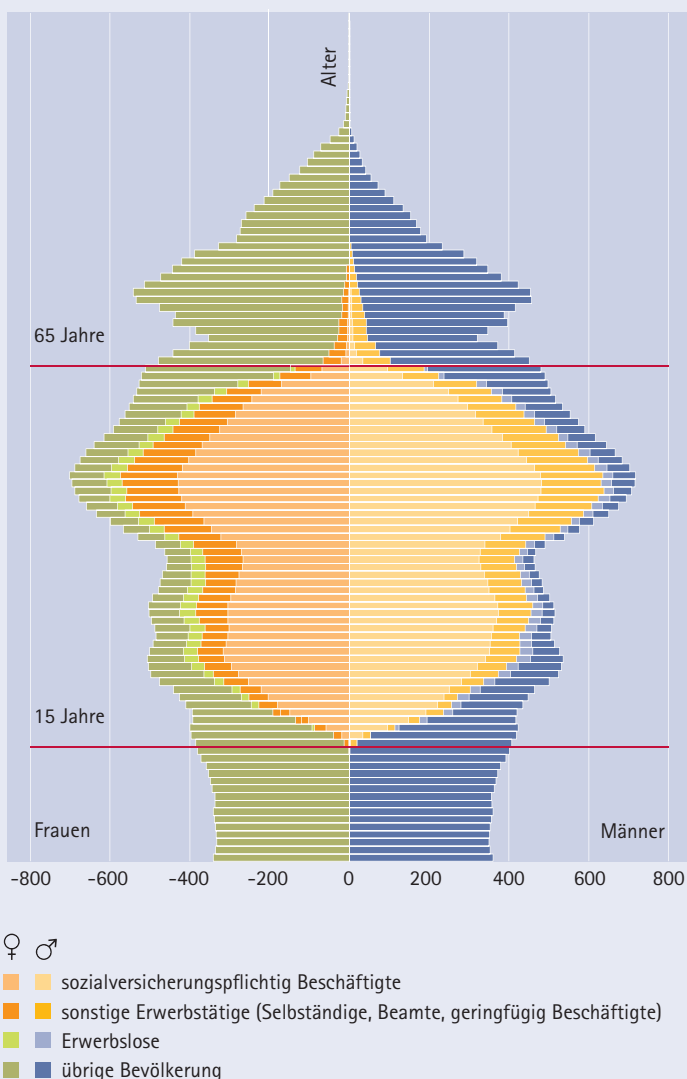
Alexander Kubis

Die Bevölkerungsentwicklung wird vollständig von den Geburten, den Sterbefällen und der Migration bestimmt. Außerdem spielt der heutige Altersaufbau der Bevölkerung, der aus der Vergangenheit resultiert, eine wichtige Rolle. Ohne weitere Zuwanderung würde die Bevölkerung Deutschlands nach Schätzungen des IAB von 80,9 Millionen Einwohnern im Jahr 2014 um 18 Prozent auf weniger als 66 Millionen im Jahr 2050 sinken (Fuchs/Kubis 2016). Für den Arbeitsmarkt ist die Zahl der 15- bis 64-Jährigen von besonderer Bedeutung. Diese sogenannte erwerbsfähige Bevölkerung würde

von 53,3 Millionen auf nur noch 35,8 Millionen im Jahr 2050 schrumpfen. Falls aber ab 2017 jährlich 300.000 Menschen netto zuwandern, würden im Jahr 2050 immerhin noch 47,1 Millionen Erwerbsfähige in Deutschland leben.

Eine besondere Rolle kommt der Altersstruktur zu, die sich im Prognosezeitraum dramatisch verschiebt. Aus der einstigen Bevölkerungspyramide ist schon heute eine Art „Bevölkerungspilz“ geworden – mit deutlichen Ausbuchtungen um das 50. Lebensjahr herum und einer schmal gewordenen Basis (vgl. **Abbildung B2**).

Abbildung B2: Bevölkerungspyramide in der Unterteilung nach beruflichem Status, 2014, in Tsd. Personen

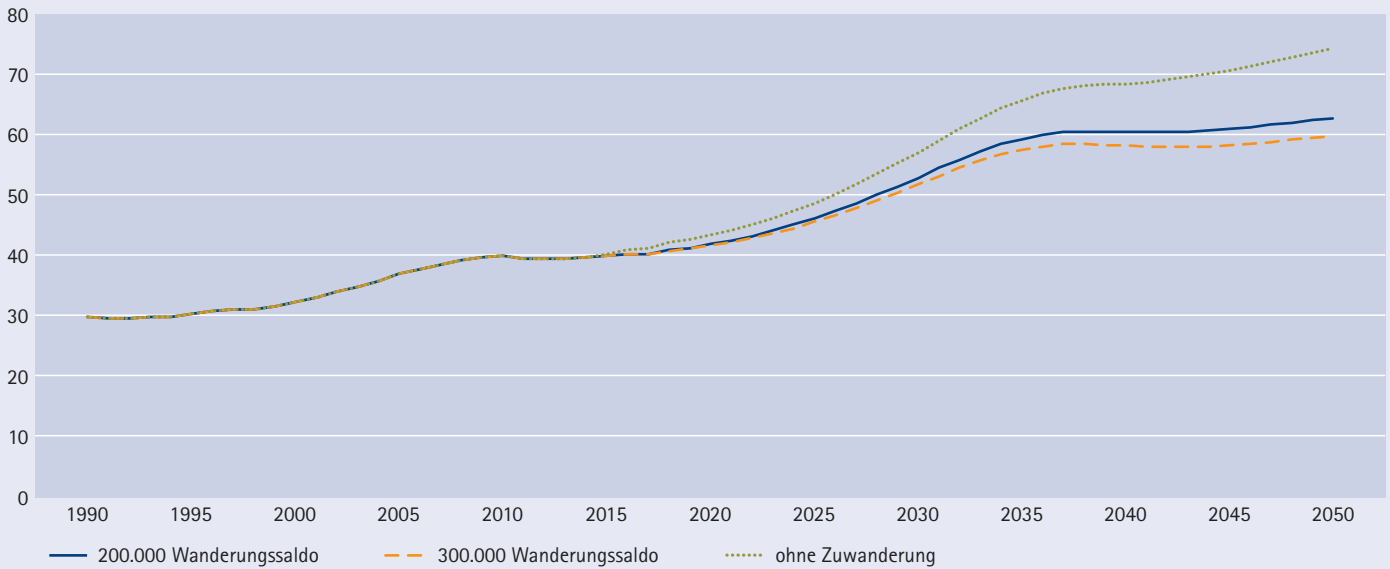


Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der BA.

Die seit Langem absehbare Entwicklung führt schon seit geraumer Zeit zu einem steigenden Anteil Älterer, weil auf die geburtenstärksten Jahrgänge, die derzeit etwa 50 Jahre alt sind, deutlich schwächer besetzte Jahrgänge folgen. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt in der Geburtenentwicklung. Seit Jahrzehnten liegt die „Zusammengefasste Geburtenrate“ mit 1,4 Kindern pro Frau viel zu niedrig, um die Bevölkerungszahl und die Altersstruktur langfristig konstant zu halten. Selbst wenn es zu einem schlagartigen Anstieg der Geburtenrate auf 2,1 Kinder pro Frau käme, würde die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2040 weiter schrumpfen – und dann auf einem deutlich niedrigeren Niveau als heute verharren. Insofern kann Deutschland an der demografischen Entwicklung, sieht man einmal von der Zuwanderung ab, kurz- und mittelfristig kaum etwas ändern.

Da die geburtenstarken Nachkriegskohorten in den kommenden 15 Jahren sukzessive in Rente gehen, wird der Ersatzbedarf der Betriebe steigen. Gleichzeitig nimmt demografisch bedingt der Nachschub an jüngeren Arbeitskräften ab. Diese Entwicklung trifft zudem auf einen Arbeitsmarkt, bei dem die gute wirtschaftliche Situation der letzten Jahre die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe ohnehin befeuert. Hoher Ersatzbedarf und eine sinkende Zahl an jungen Menschen zum einen, ein zumindest in einigen Wirtschaftssektoren weiterhin hoher, vielleicht sogar steigender Bedarf an Arbeitskräften zum anderen werfen demnach die Frage auf, wie sich weitere Arbeitskräftereserven mobilisieren lassen. Szenarien, die diese Möglichkeiten berücksichtigen, zeigen, dass die langfristigen Auswirkungen durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren (Rente) begrenzt sind. In den folgenden Abschnitten wird darauf näher eingegangen.

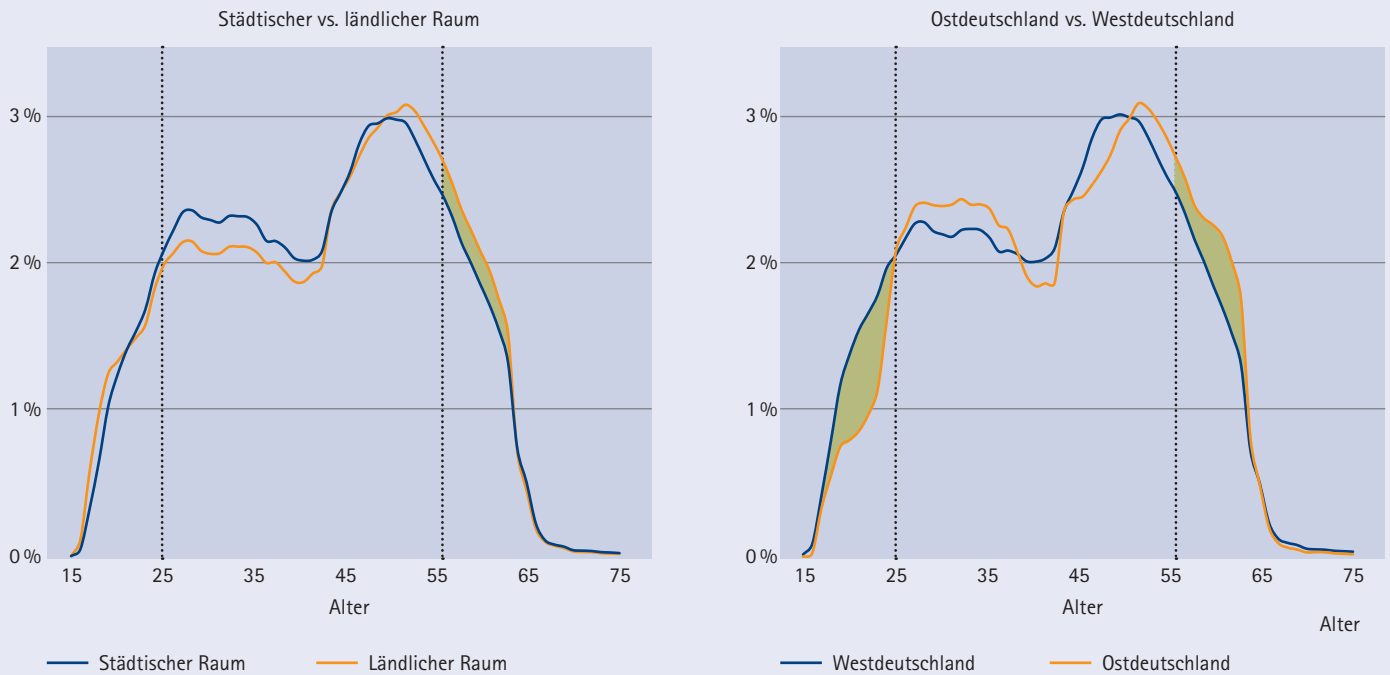
Abbildung B3: Auswirkungen der Zuwanderung auf die Entwicklung des modifizierten Altersquotienten*, 1990 bis 2050



* Modifizierter Altersquotient: Relation Bevölkerung ab 65 Jahre zu Erwerbspersonenpotenzial im Alter 20 bis 64, in 100
 Annahmen: Alle Szenarien gehen von steigenden Erwerbsquoten aus.
 Wanderungsszenarien mit Nettozuwanderung 2015 ca. 1,14 Millionen, 2016 ca. 560.000 Personen, ab 2017 wie angegeben.

Quelle: Fuchs/Kubis 2016.

Abbildung B4: Anteil sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines Altersjahres an der Gesamtbeschäftigung im städtischen und ländlichen Raum* bzw. in Ost- und Westdeutschland, in %, Juni 2015



* Abgrenzung auf Basis der siedlungsstrukturellen Kreistypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR).

Quelle: Statistik der BA.

Zuwanderung

Starke Veränderungen in der Bevölkerung ergeben sich derzeit durch die hohe Zuwanderung aus dem Ausland. Aktuellen Berechnungen zufolge haben die seit 2014 massiv angestiegene Flüchtlingszuwanderung und die in den letzten Jahren ebenfalls hohen Zuzüge aus den neuen EU-Ländern das Erwerbspersonenpotenzial erhöht (Fuchs/Kubis/Schneider 2015), während aus demografischen Gründen ein Rückgang zu erwarten gewesen wäre (siehe **Abbildung B1**).

Zugleich verjüngt die Zuwanderung die Bevölkerung und das Erwerbspersonenpotenzial, weil die Zuwanderer im Durchschnitt jünger sind als die bereits hier lebende Bevölkerung. Allerdings wird dieser Verjüngungseffekt dadurch geschwächt, weil auch die aus Deutschland Abwandernden deutlich jünger sind als der Bevölkerungsdurchschnitt. So unterscheiden sich Immigranten und Emigranten hinsichtlich ihres Alters weniger als vielfach vermutet: In den letzten Jahren lag der Scheitelpunkt in der Altersverteilung der Zuzügler bei 22 Jahren, der der Fortziehenden bei 28 Jahren. Der relativ kleine Altersunterschied zwischen Immigranten und Emigranten erklärt sich zu einem erheblichen Teil damit, dass zum Beispiel Studenten nach ihrer Studienzeit wieder in ihre Heimatländer zurückkehren. Außerdem wird der durch Zuwanderung generierte Verjüngungseffekt natürlich auch dadurch gedämpft, dass die ehemals jung Zugewanderten im Laufe der Zeit selbst älter werden.

„Wir werden erst älter, dann weniger.“

Ein Indikator für die Alterung ist der modifizierte Altenquotient, der die Bevölkerung im Rentenalter zum Erwerbspersonenpotenzial in Beziehung setzt. **Abbildung B3** zeigt, wie sich die demografischen Veränderungen ohne Zuwanderung auf die Belastung der Erwerbsbevölkerung auswirken würden und in welchem Ausmaß Zuwanderung diese Belastung mindert. Der Quotient steigt selbst dann noch, wenn die Netto-Zuwanderung mit jährlich 300.000 Personen im Vergleich zur Vergangenheit sehr hoch ausfällt, aber die Entwicklung deutet eine Atempause zwischen 2035 und 2045 an, den die sehr hohe Zuwanderung gewährt.

Regionale Unterschiede

Die Schrumpfung und Alterung der deutschen Bevölkerung wird sich regional sehr unterschiedlich entwickeln. **Abbildung B4** illustriert, dass die Beschäftigten im ländlichen Raum durchschnittlich älter sind als im städtischen und in Ostdeutschland älter als in Westdeutschland. So sind 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im städtischen Raum und 19 Prozent der Beschäftigten im ländlichen Raum über 55 Jahre alt. Wenn die Binnenwanderung in Deutschland hin zu den prosperierenden, wirtschaftsstarken Metropolen weiterhin anhält, wird sich das Stadt-Land-Gefälle weiter verschärfen. Insbesondere der Süden Deutschlands profitiert derzeit von einer starken Zuwanderung junger Menschen, was den auch dort zu beobachtenden demografischen Trend abschwächt.

Die über lange Zeit zu beobachtende Abwanderung von Ost- nach Westdeutschland ist mittlerweile zum Erliegen gekommen. So haben sich einzelne ostdeutsche Städte als attraktive Wirtschaftsstandorte entwickelt und konnten sich dem Abwanderungstrend erfolgreich entgegenstellen. Dennoch ist offen, wie sich diese Zentren im Wettbewerb mit den starken westdeutschen Ballungsräumen künftig behaupten werden. Denn durch transformationsbedingte Besonderheiten kommt es in den kommenden zehn Jahren hier zu einem erhöhten Arbeitskräftebedarf (**Abbildung B4**, rechte Seite). 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Westen und sogar 20 Prozent der Beschäftigten im Osten Deutschlands sind heute über 55 Jahre alt. Auf der anderen Seite gibt es im Osten relativ wenig Beschäftigte unter 25 Jahre.

III. Frauenerwerbstätigkeit

Susanne Wanger

■ Anstieg der (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen, also der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung in dieser Altersgruppe, lag nach Angaben des Statistischen Bundesamts im Jahresdurchschnitt 2014 bei 69,3 Prozent. Damit hat Deutschland ein im internationalen Vergleich hohes Niveau erreicht (vgl. Abschnitt B.V). Trotzdem liegen die Erwerbstätigenquoten der Frauen bei allen Altersgruppen unter jener der Männer (**Abbildung B5**).

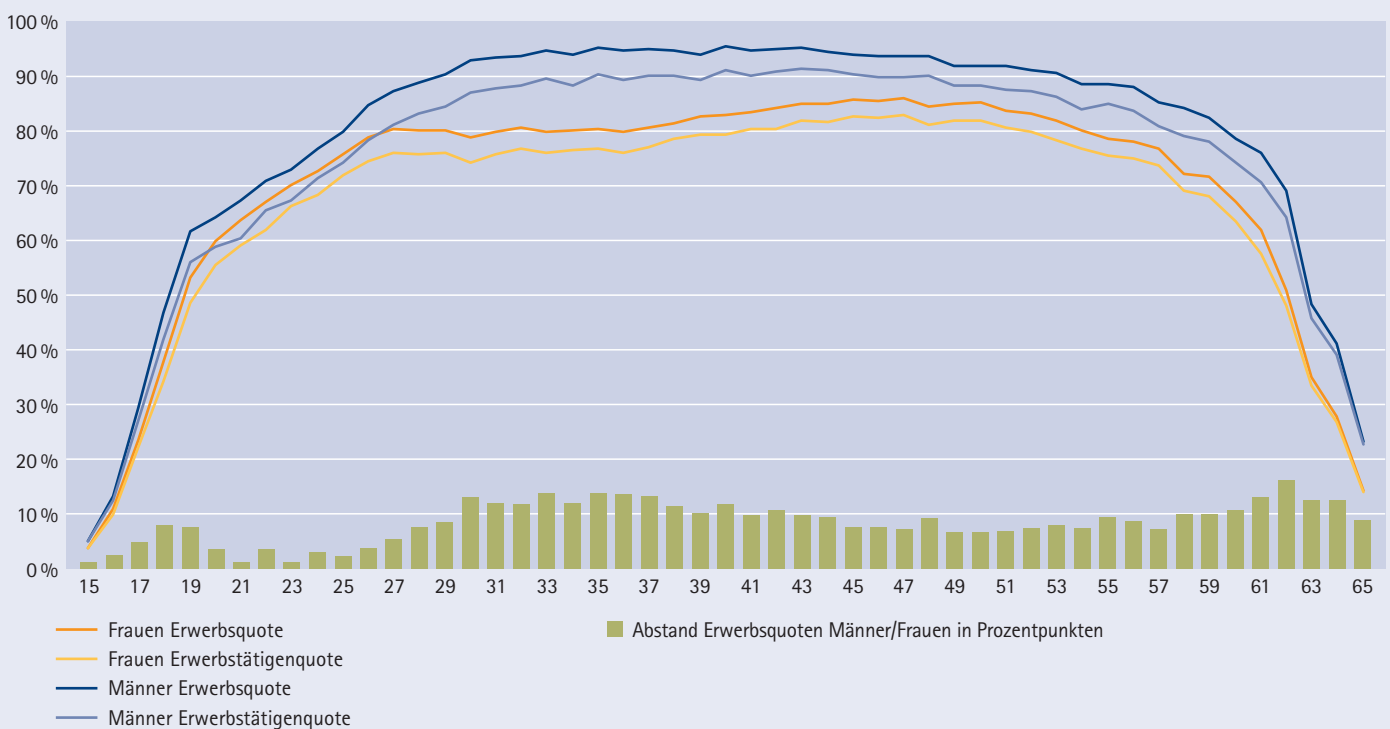
Am größten ist der Abstand zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen bei den 30- bis 39-Jährigen und in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren. Die großen Unterschiede zu den Quoten der Männer liegen zum einen an der Familienphase, die bei Frauen eher zu einer Unterbrechung des Erwerbslebens führt, zum anderen am früheren Renteneintritt von Frauen.

Vergleicht man die Erwerbsquoten, so zeigt sich, dass die Frauenerwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist und sich derjenigen der Männer deutlich angenähert hat: So hat sich der Abstand von

21,4 Prozentpunkten im Jahr 1991 auf nur noch 8,5 Prozentpunkte im Jahr 2014 verkleinert. Frauen konnten ihren Beschäftigtenanteil vor allem in Dienstleistungsberufen sowie in hoch qualifizierten und akademischen Berufen steigern. Dabei konzentriert sich die Beschäftigung von Frauen auf wenige große Berufsgruppen wie Pflege, Erziehung, Reinigung und einfache Bürotätigkeiten (Hausmann/Kleinert 2014).

Gemessen an ihrer Arbeitszeit partizipieren Frauen jedoch in deutlich geringerem Ausmaß am Erwerbsleben, denn die Zunahme der Zahl der weiblichen Erwerbstätigen erfolgte in erster Linie durch Teilzeitarbeit (einschließlich geringfügiger Beschäftigung). Gleichzeitig war die Vollzeiterwerbstätigkeit rückläufig (Wanger 2015a). Im Ergebnis war im Jahr 2014 jede zweite Frau teilzeitbeschäftigt. Das Arbeitsvolumen – also das Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und geleisteter Arbeitszeit – ist deshalb zwischen 1991 und 2014 nur um 4,5 Prozent angestiegen, obwohl die Zahl erwerbstätiger Frauen insgesamt um 21,3 Prozent zunahm (vgl. **Abbildung B6**).

Abbildung B5: Erwerbsbeteiligung nach Geschlecht und Alter, 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt, Daten des Mikrozensus 2014.

„Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – die Hälfte von ihnen arbeitet Teilzeit.“

Zugleich entspricht die Verbreitung von Teilzeit nicht immer auch den Arbeitszeitwünschen der weiblichen Beschäftigten. Teilzeitbeschäftigte Frauen, insbesondere Mini-Jobberinnen möchten mitunter die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten (vgl. **Tabelle B1**). Vor allem in Ostdeutschland arbeiten Frauen häufig deswegen in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten: 32 Prozent der ostdeutschen, aber nur 8 Prozent der westdeutschen Frauen geben an, unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein (Rengers 2015).

Stärkere Erwerbsorientierung im Osten

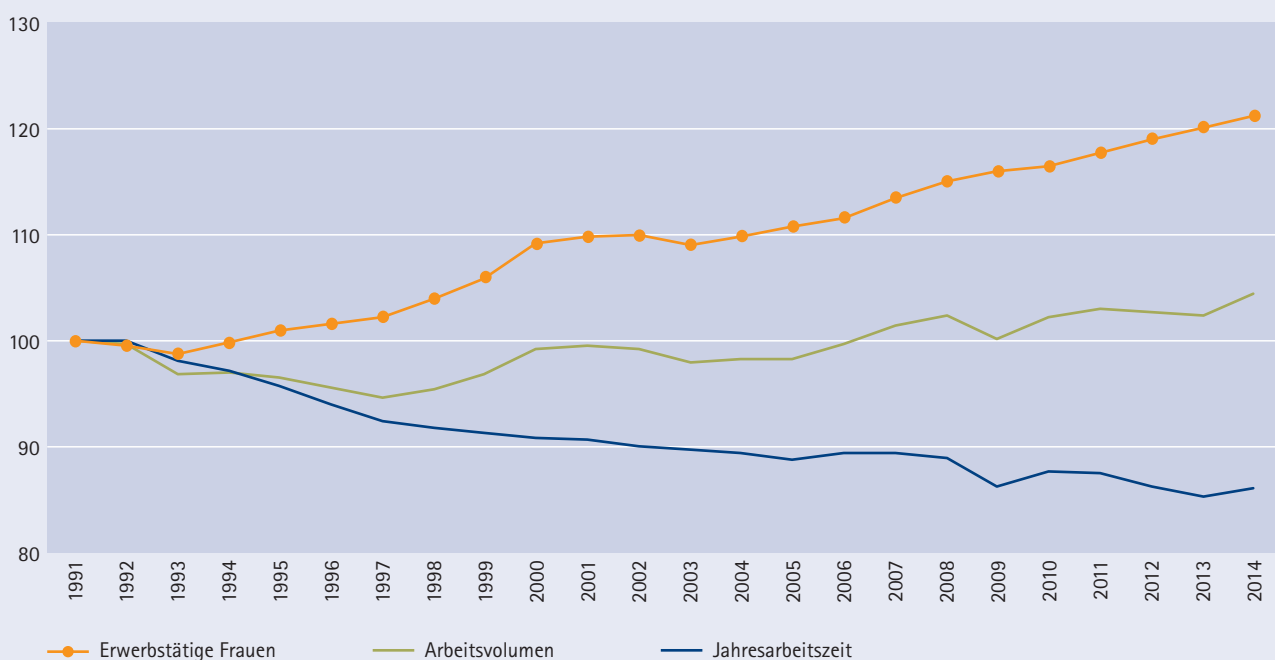
Die Unterschiede in den Erwerbsmustern von ost- und westdeutschen Frauen haben sich über die Zeit verringert, sind aber nicht gänzlich verschwunden. In Ostdeutschland arbeiten teilzeitbeschäftigte Frauen im Schnitt länger als in Westdeutschland. Hier dürfte neben dem niedrigeren Lohnniveau auch das aus DDR-Zeiten stammende Modell der vollzeiterwerbstätigen Frau die starke Erwerbsorientierung erklären. In Westdeutschland hingegen sind die Er-

werbsmuster noch etwas mehr von traditionellen Vorstellungen zur Kinderbetreuung und Rollenverteilung geprägt. Die Teilzeitquote der Frauen stieg im Westen von 41,5 Prozent im Jahr 1991 auf 59,1 Prozent im Jahr 2014, im Osten von 14,6 auf 51,8 Prozent. Damit hat sich die Differenz der Teilzeitquoten von ost- und westdeutschen Frauen in den vergangenen 25 Jahren von 26,9 auf nur noch 7,3 Prozentpunkte verringert (Wanger 2015b).

Frauentypische Erwerbsmuster

Kinder bedeuten für Frauen meist einen Einschnitt im Erwerbsverlauf. Fast immer sind es Frauen, die mit der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren. Zwar kehren Mütter heute im Schnitt wesentlich häufiger und früher ins Berufsleben zurück als noch die Generation vor ihnen, viele Mütter reduzieren ihre Arbeitszeit dann aber für einen längeren Zeitraum oder auch dauerhaft. Allerdings unterscheiden sich die Erwerbsmuster von Müttern je nach Qualifikation deutlich. Der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter ist unter Akademikerinnen deutlich höher als

Abbildung B6: Erwerbstätigkeit, Arbeitsvolumen und Jahresarbeitszeit von Frauen, 1991 bis 2014, Index 1991=100



Quelle: Wanger 2015a.

unter Müttern ohne beruflichen Abschluss (Kreyenfeld/Geissler 2006). Die Erwerbsmuster von Müttern haben für deren Einkommens- und Erwerbschancen längerfristig erhebliche Nachteile. Durch lange Erwerbspausen verlieren Frauen den Anschluss an die betriebliche, technische und organisatorische Entwicklung, ihre Qualifikationen entwerten sich. Dies verringert wiederum ihre Chancen auf Wiedereintritt ins Erwerbsleben. Zudem ziehen lange Erwerbspausen und nachgelagerte Teilzeitphasen deutliche Lohneinbußen nach sich. Dies stellt im Fall einer Trennung ein hohes Risiko für ein ausreichendes eigenständiges Einkommen sowie für die individuelle Altersvorsorge dar. Darüber hinaus bauen Frauen weniger Berufserfahrung auf als Männer und haben dadurch geringere Aufstiegschancen (Wanger 2015a).

Frauentypische Erwerbsmuster werden durch eine Vielzahl an Faktoren begünstigt. Dazu zählen traditionelle Vorstellungen zur Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit, steuer-, familien- und sozialpolitische Regelungen, die traditionelle Erwerbsarrangements von Paaren stützen, ein zu geringes Angebot an Betreuungseinrichtungen und mitunter wenig familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Daher könnte das Arbeitszeitpotenzial, das vor allem bei teilzeitbeschäftigten Frauen durchaus beachtlich ist, durch entsprechende Rahmenbedingungen besser erschlossen werden: Dazu gehören neben flexibel gestaltbaren Lebensarbeitszeiten, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch mehr Möglichkeiten zur Qualifizierung bzw. beruflichen Weiterbildung.

Tabelle B1: Arbeitszeitwünsche von Frauen nach Erwerbsform, 2014

	Vollzeitbeschäftigte		Regulär Teilzeitbeschäftigte		Ausschließlich geringfügig Beschäftigte		Insgesamt	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit von Beschäftigten (Angaben in Stunden, jeweils Durchschnittswerte)								
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	41,9	41,9	29,8	25,0	13,2	12,4	35,5	31,1
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	38,9	38,7	27,1	23,0	12,9	11,8	32,8	28,7
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	36,1	35,7	30,1	25,6	25,2	19,2	33,2	29,4
Differenz (3-2)	-2,8	-2,9	+3,0	+2,6	+12,4	+7,4	+0,4	+0,7
Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der beschäftigten Arbeitnehmerinnen (Angaben in %) Anteil der Frauen, die ihre Arbeitszeit ...								
... um 1,6 oder mehr Stunden verkürzen möchten	48	48	15	14	8	7	33	29
... so lassen (+/- 1,5 Stunden) möchten	42	42	39	47	22	34	39	43
... um 1,6 oder mehr Stunden verlängern möchten	11	10	46	39	70	59	27	28

Abweichungen bei den Differenzen bzw. Summen aufgrund von Rundungen möglich.

Quelle: SOEP 2014 (n = 6.122) gewichtet, eigene Berechnungen.

IV. Erwerbsbeteiligung Älterer

Angela Rauch, Anita Tisch und Silke Tophoven

■ Die Baby-Boom-Generation

Der steigende Anteil älterer Menschen im Erwerbsleben ist eine der weitreichendsten Entwicklungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Durch das Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und frühen 1960er Jahre, der sogenannten „Babyboomer“, stehen dem Arbeitsmarkt heute mehr Ältere als Jüngere zur Verfügung.

Die heute älteren Erwerbspersonen sind mehrheitlich gut ausgebildet und gut in den Arbeitsmarkt integriert (Tisch/Tophoven 2011). Ihre Erwerbsbeteiligung liegt in Deutschland höher als in den meisten anderen Ländern der Europäischen Union (vgl. Abschnitt B.V). Bereits 2007 erreichte Deutschland das im Rahmen der Lissabon-Strategie der EU vereinbarte Ziel, bis zum Jahr 2010 mehr als die Hälfte aller 55- bis 64-Jährigen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Puch 2009). Im Jahr 2014 waren hierzulande 77 Prozent der 55- bis 59-Jährigen erwerbstätig, bei den 60- bis 64-Jährigen war es gut jeder Zweite (siehe **Abbildung B7**). Im Jahr 2000 lagen die jeweiligen Anteile noch bei 57 Prozent und 20 Prozent. Dieser Anstieg ist vor allem auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen, obgleich die Erwerbsquoten älterer Frauen die der gleichaltrigen Männer weiterhin deutlich unterschreiten.

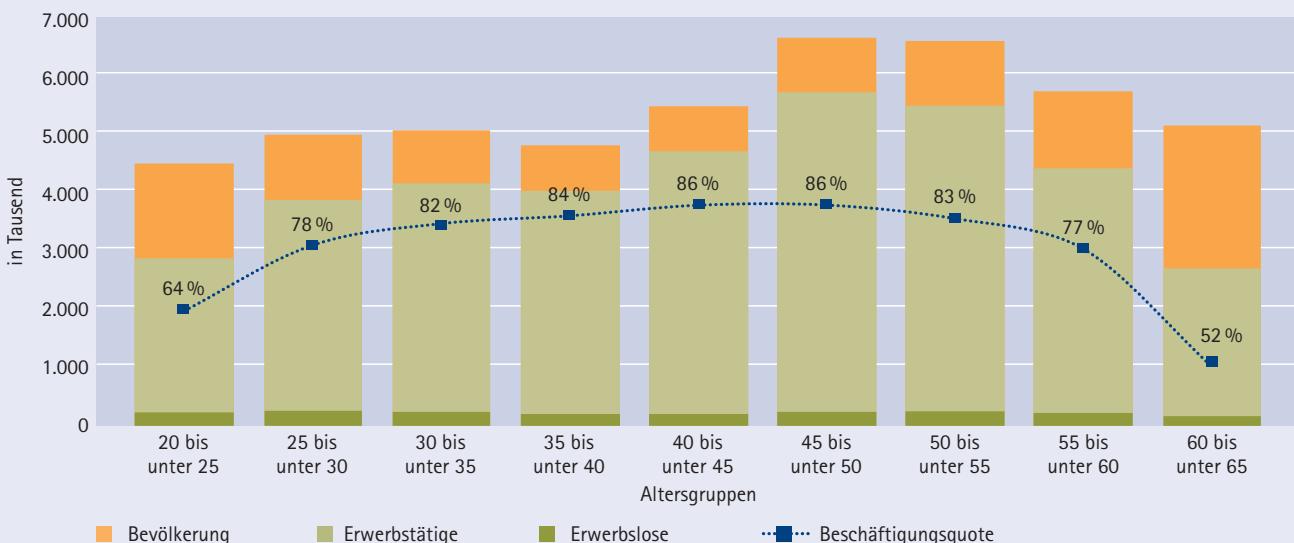
Nicht nur die Erwerbsbeteiligung Älterer hat zugenommen, sondern auch die Arbeitslosigkeit im höheren Alter, d. h. der 60- bis 64-Jährigen. Zurückzuführen ist dies in erster Linie

auf die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters sowie die Abschaffung diverser Frühverrentungsoptionen. Zugleich zeigt sich: Je länger ältere Arbeitslose nach einem neuen Job suchen bzw. je älter sie bei Eintritt in die Erwerbslosigkeit sind, desto seltener gelingt ihnen der Wiedereinstieg (Dietz/Walwei 2011).

Wenn die geburtenstarken Jahrgänge in einigen Jahren in Rente gehen, werden sie eine beachtliche Lücke auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen. Der Altenquotient wird stark steigen (vgl. **Abbildung B3**). Dies wird nicht ohne Folgen für die sozialen Sicherungssysteme bleiben. Zwar ist umstritten, wie gravierend die Folgen sein werden (Börsch-Supan/Wilke 2009). Unbestritten ist aber, dass unter den heutigen Regeln der Sozialversicherungssysteme die Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung deutlich steigen werden – bei einem gleichzeitigen Rückgang des Leistungsniveaus. In jedem Fall wird eine sinkende Zahl an Erwerbspersonen für die Finanzierung einer steigenden Zahl an Rentnern verantwortlich sein (vgl. Unterkapitel B.II).

Eine weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer erscheint deshalb dringend geboten – nicht nur, um die sozialen Sicherungssysteme zu stabilisieren, sondern auch um für mehr Menschen ein auskömmliches Einkommen im Alter sicherzustellen. Politische Reaktionen auf diese Entwicklung waren die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und die Rücknahme von Frühverrentungsoptionen.

Abbildung B7: Bevölkerung und Erwerbspersonen nach Altersgruppen, 2014



Quelle: Statistisches Bundesamt, Daten des Mikrozensus 2014.

tionen¹, das Absenken des Niveaus der gesetzlichen Rente sowie die breitere Einführung staatlich geförderter privater Altersvorsorge („Riesterrente“). Im Ergebnis stieg das durchschnittliche Renteneintrittsalter für „Renten wegen Alters“ von 62,3 Jahren im Jahr 2000 auf 64,1 Jahre im Jahr 2014. Dennoch geht nach wie vor die Mehrheit der Bevölkerung vor dem Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters in Rente.

Gesundheitszustand und Frühverrentung

Ob jemand im höheren Erwerbsalter noch erwerbstätig ist, hängt von vielen Faktoren ab. Neben dem Qualifikationsniveau, der ausgeübten beruflichen Tätigkeit und ihren Anforderungen sowie der Branche, in der man beschäftigt ist, kommt der individuellen Gesundheit eine zentrale Rolle zu. Etwa jeder fünfte Rentenzugang erfolgte 2014 vorzeitig aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit – bei einem Durchschnittsalter von 51,2 Jahren. Gut die Hälfte der Übergänge in Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erfolgt sowohl für Frauen als auch für Männer im Alter zwischen 50 und 59 Jahren (siehe **Abbildung B8**).

Psychische Störungen sind heute der Hauptgrund für einen vorzeitigen Erwerbsaustritt, wobei der Anteil bei Frauen mit 50 Prozent aller Diagnosen deutlich höher liegt als bei den Männern mit 37 Prozent. Bei Männern sind deutlich häufiger auch Herz-Kreislauferkrankungen der Grund für die Erwerbsminderungsrente (14 gegenüber 5 Prozent) (siehe **Abbildung B9**).

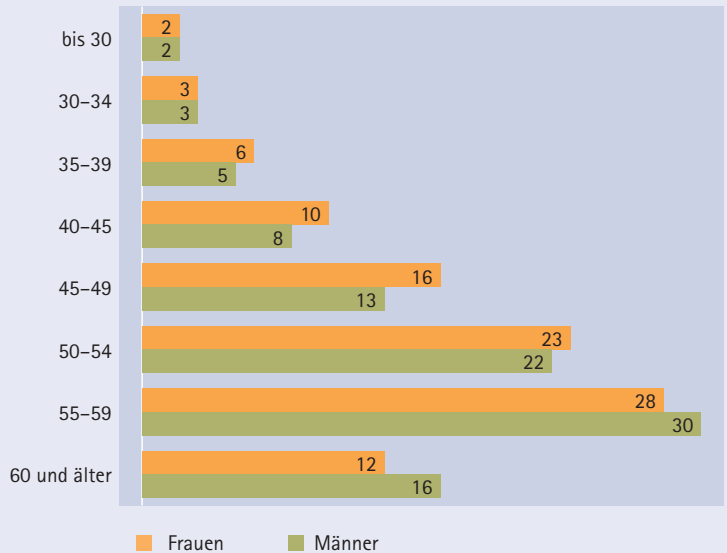
Dabei haben sich die Gründe für eine Erwerbsminderungsrente in den letzten Jahren deutlich verschoben (vgl. **Abbildung B9**): Waren bei Männern im Jahr 2000 noch Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und Bindegewebes der Hauptgrund für eine Erwerbsunfähigkeitsrente, sind es inzwischen psychische Störungen. Bei Frauen waren psychische Erkrankungen bereits 2000 der Hauptgrund für eine Erwerbsminderungsrente. Trotzdem ist der Anteil in den letzten Jahren um 13 Prozentpunkte gestiegen.

Die steigende Zahl an Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Erkrankungen verweist darauf, dass bei der Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz möglicherweise neue Schwerpunkte gesetzt werden müssen. Nachdem die Risiken für die körperliche Gesundheit durch einen verbesserten Arbeitsschutz in den letzten Jahren vermindert werden konnten, gilt es nun, verstärkt die Belastungsfaktoren in den Blick zu nehmen, welche die psychische Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen

¹ Eine Ausnahme stellt die im Juli 2014 eingeführte Rente für besonders langjährig Versicherte dar, mit der Versicherte nach 45 Jahren Beitragszahlung schon ab dem 63. Lebensjahr ohne Abschläge in Rente gehen können („Rente mit 63“).

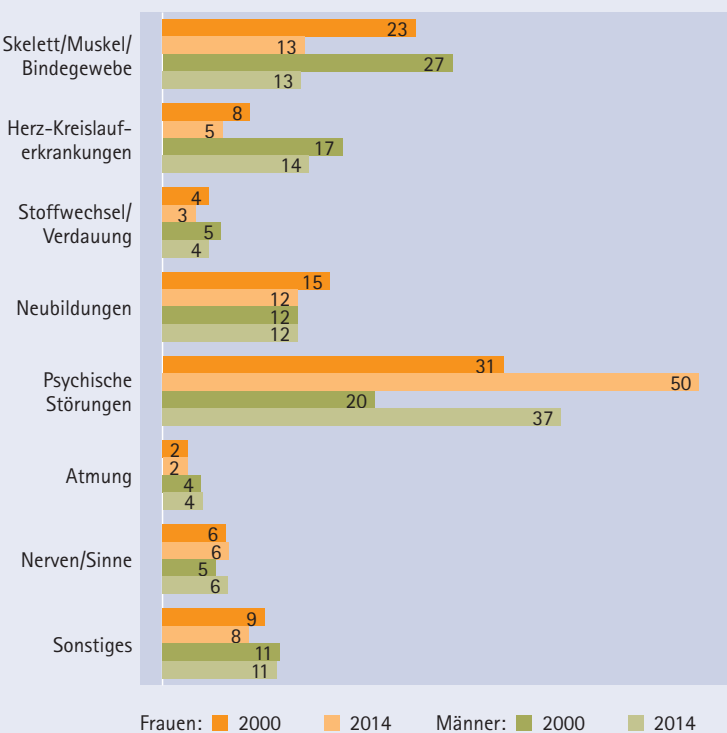
können (Rauch et al. 2015). Demnach bedarf es insbesondere geeigneter Präventivmaßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit.

Abbildung B8: Zugänge in Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach Geschlecht und Alter, 2014, in % aller Frauen bzw. Männer



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2015.

Abbildung B9: Zugänge in Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach Geschlecht und Diagnosegruppen, 2000 und 2014, in % aller Frauen bzw. Männer



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2015.

V. Erwerbsbeteiligung im internationalen Vergleich

Regina Konle-Seidl

Die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen hat sich in Deutschland seit 2005 um insgesamt neun Prozentpunkte auf 78 Prozent im Jahr 2014 erhöht. Damit übertrifft Deutschland bereits jetzt das Ziel von 75 Prozent, das sich die Europäische Union (EU) für das Jahr 2020 in ihrer Entwicklungsstrategie gesetzt hat. Die Erwerbstätigenquote wird der International Labour Organization (ILO) zufolge definiert als der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe. Dabei werden alle Personen als erwerbstätig gezählt, egal ob sie eine Vollzeitätigkeit ausüben oder nur wenige Stunden pro Woche arbeiten.

„Vom Mittelfeld in die europäische Spitzengruppe.“

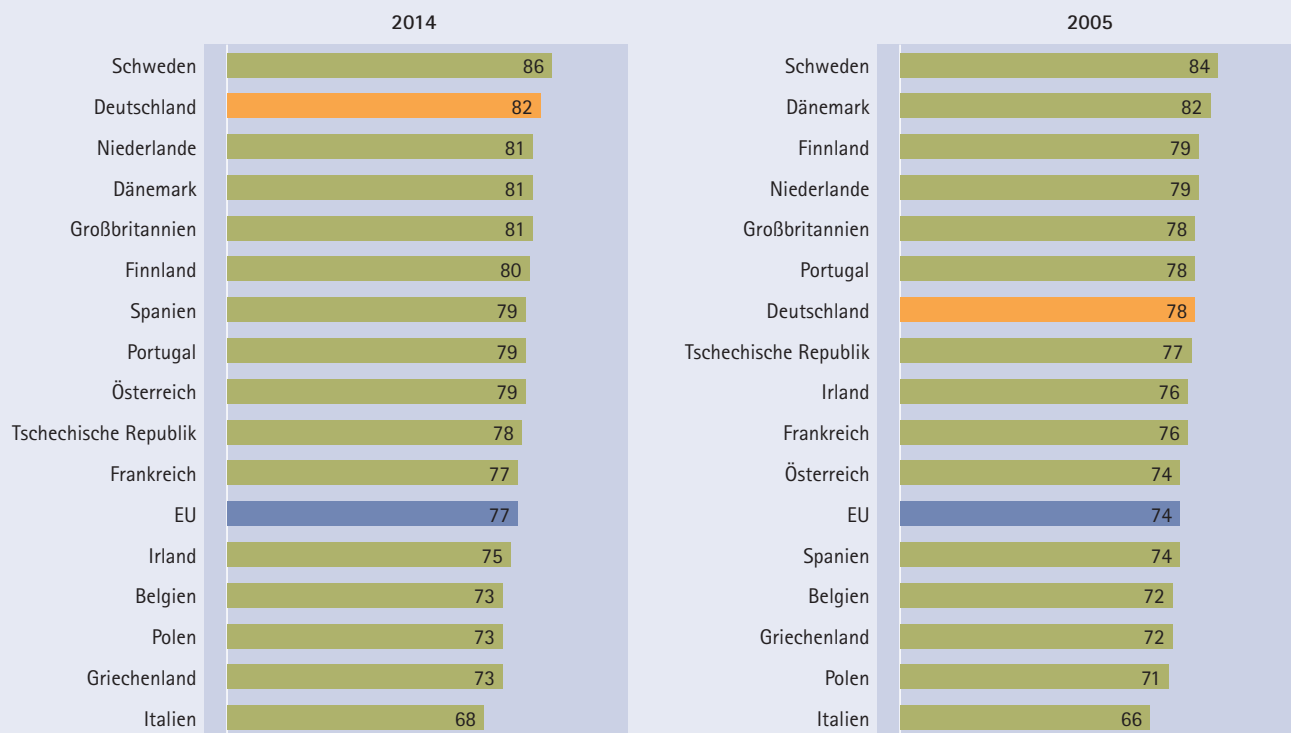
Im zwischenstaatlichen Vergleich ist neben der Erwerbstätigenquote besonders die Erwerbsquote von Interesse, da

sie neben den Erwerbstätigen auch die Erwerbslosen erfasst. Die Erwerbslosenquote ist in Deutschland von 11,2 Prozent im Jahr 2005 auf fünf Prozent im Jahr 2014 zurückgegangen, sodass die Erwerbsquote mit knapp 82 Prozent hinter Schweden nun die zweithöchste in Europa ist. Mit einem Anstieg um vier Prozentpunkte ist die Erwerbsquote in keinem anderen EU-Land seit 2005 so stark gestiegen wie in Deutschland. Im Durchschnitt aller EU-Staaten ist die Quote um drei Prozentpunkte gestiegen, was vor allem auf einen deutlichen Rückgang der Erwerbstätigen als auch einen starken Anstieg der Erwerbslosen in den Krisenländern Griechenland und Spanien zurückzuführen ist (siehe Abbildung B10).

Frauenerwerbsbeteiligung

Noch stärker als die allgemeine Erwerbsbeteiligung ist die der 20- bis 64-jährigen Frauen gestiegen. Die Erwerbsquote der Frauen ist um sechs Prozentpunkte auf 77 Prozent gestiegen und liegt hinter Schweden, Litauen und Finnland auf dem gleichen Niveau wie in Dänemark.

Abbildung B10: Erwerbsquoten der 20- bis 64-Jährigen



Quelle: Eurostat.

Auffallend ist der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Deutschland. Knapp 47 Prozent aller 20- bis 64-jährigen Frauen arbeiten in Teilzeit, darunter knapp ein Drittel in sogenannten Minijobs. Dieser Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist ähnlich hoch wie in Österreich und wird nur noch von den Niederlanden (75 Prozent) übertroffen.

Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen bedeutet keinesfalls automatisch ihre wirtschaftliche Gleichstellung mit berufstätigen Männern. Erhebliche Unterschiede gibt es beispielsweise nach wie vor bei den Verdiensten. Die Lohnlücke, d. h. der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, der auch als unbereinigter Gender Pay Gap bezeichnet wird, ist in Deutschland mit rund 22 Prozent vergleichsweise hoch. EU-weit vergleichbare Zahlen zeigen, dass der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nur noch in Österreich (23 Prozent) und Estland (28 Prozent) höher ist. Der bereinigte Gender Pay Gap misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit statistisch vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Eurostat veröffentlicht bisher keine vergleichbaren Zahlen zum bereinigten Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten.

Ältere

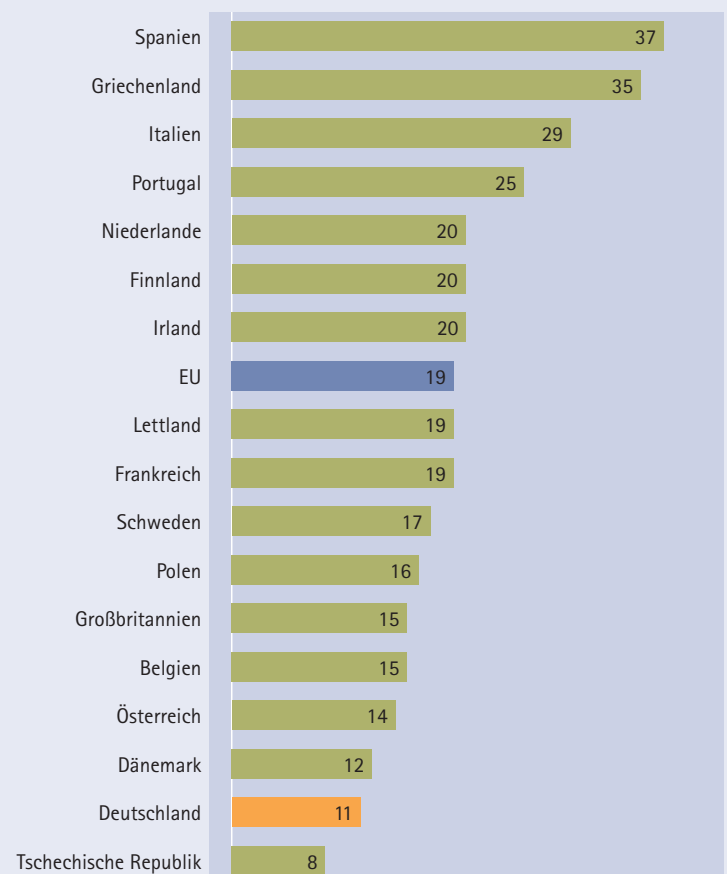
Auch die Lage von älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt hat sich erheblich verändert. Die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen hat sich hierzulande von 32 Prozent (2005) auf 56 Prozent (2014) nahezu verdoppelt. Auch hier weist Deutschland nach Schweden (70 Prozent) die höchste Quote innerhalb der EU auf. Die Erwerbsquote der Älteren lag im Jahr 2014 EU-weit bei 39 Prozent, sieben Prozentpunkte höher als noch 2005. In der Hälfte der EU-Länder geht aber nach wie vor nicht einmal jeder Dritte der 60- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach, so zum Beispiel in Österreich oder Frankreich. Neben einer schwierigen Wirtschafts- und Beschäftigungslage oder gesundheitlichen Gründen spielen Rentenregelungen, vor allem Frühverrentungsmöglichkeiten, für die vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle. In Deutschland wurden die Möglichkeiten für einen Vorruhestand bereits vor Jahren erheblich eingeschränkt.

Nicht genutztes Arbeitskräftepotenzial

Trotz der günstigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt bleibt weiterhin ein erhebliches Potenzial an Arbeitskräften ungenutzt. Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial setzt sich zusammen aus Teilzeitbeschäftigten, die sich eine Ausdehnung ihrer Arbeitsstunden wünschen, Erwerbslosen

und der Stillen Reserve.² Zu letzterer gehören Personen, die zwar Arbeit suchen, aber kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen, sowie Personen, die generell arbeiten wollen, aber in den letzten vier Wochen aufgrund familiärer oder persönlicher Gründe nicht gesucht haben. Während 2014 EU-weit fast ein Fünftel (19 Prozent) des gesamten Arbeitskräftepotenzials ganz oder teilweise ungenutzt blieb, waren es in Deutschland 11 Prozent (vgl. **Abbildung B11**). Geringer als in Deutschland ist das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial derzeit nur in Tschechien. Zu wenig Arbeit gab es dagegen vor allem in die krisengeplagten süd-europäischen EU-Staaten: Besonders hoch lag das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in Spanien (37 Prozent), in Griechenland (35 Prozent) und in Italien (29 Prozent).

Abbildung B11: Nicht genutztes Arbeitskräftepotenzial* der 15- bis 74-Jährigen, in % der Erwerbspersonen



* Erwerbslose, Stille Reserve (nicht arbeitssuchend oder nicht verfügbar) und Teilzeitbeschäftigte mit Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden

Quelle: Eurostat.

² Die auf diese Weise definierte Stille Reserve von Eurostat unterscheidet sich von der Abgrenzung des IAB.

Literatur zu Kapitel B

- Börsch-Supan, Axel; Wilke, Christina B. (2009): Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 42, S. 29–48.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): No Country for Old Workers? *Journal for Labour Market Research*, Jg. 44, S. 363–376.
- Fuchs, Johann; Kubis, Alexander (2016): Zuwanderungsbedarf und Arbeitskräfteangebot bis 2050: Wie viele Zuwanderer benötigt Deutschland für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial? Sonderheft WISTA, H. 7, Wiesbaden, S. 103–112.
- Fuchs, Johann; Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2015): Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh: Bertelsmann.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Kreyenfeld, Michaela; Geisler, Esther (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Nr. 3, S. 333–360.
- Puch, Katharina (2009): Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, *STATmagazin*, Wiesbaden.
- Rauch, Angela; Tophoven, Silke; Eggs, Johannes; Tisch, Anita (2015): Arbeitsbezogene gesundheitsrelevante Faktoren im fortgeschrittenen Erwerbsalter: eine Studie mit neuen Analysemöglichkeiten. *WSI-Mitteilungen*, Jg. 2015, H. 3, S. 212–218.
- Rengers, Martina (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeit in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014. *Wirtschaft und Statistik*, Nr. 6, S. 22–42.
- Tisch, Anita; Tophoven, Silke (2011): Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965. Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie. *IAB-Forschungsbericht* Nr. 8, 45 S.
- Wanger, Susanne (2015a): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. *IAB-Kurzbericht* Nr. 4.
- Wanger, Susanne (2015b): Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen von Frauen und Männern: Der Westen holt auf. In: *IAB-Forum* Nr. 1, S. 38–45.