



HOCHSCHULE COBURG

# Die Coburger Reihe

wissenschaftliche Veröffentlichungen der Hochschule Coburg



Band 2 / Jahrgang 2017

## Immigration und Arbeitsmarkt

Eine Langfristprojektion zur Wirkung von Zuwanderung  
auf das Arbeitskräfteangebot in Deutschland

Johann Fuchs, Alexander Kubis, Lutz Schneider



**Dr. Johann Fuchs** hat eine Ausbildung zum Bankkaufmann und studierte Sozialwissenschaften. Das Studium schloss er 1985 als Diplom-Sozialwirt ab. 1989 promovierte er am Lehrstuhl für Statistik I der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zum Dr. rer. pol. Von 1990 bis 1991 war er Projektleiter bei der GfK Marktforschung Nürnberg. Seit 1991 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB und befasst sich dort schwerpunktmäßig mit demographischen Fragen, dem Arbeitskräfteangebot sowie der Stillen Reserve.



**Dr. Alexander Kubis** ist Diplom-Volkswirt und promovierte in Halle. Nach einer Tätigkeit beim Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) ist er seit 2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Leiter der IAB-Stellenerhebung. Er befasst sich dort mit dem Arbeitsmarkt aus betrieblicher Sicht sowie demographischen Fragen, wie den Auswirkungen der nationalen und internationalen Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt.



**Dr. Lutz Schneider** ist seit 2013 Professor für Volkswirtschaft an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg. Er ist Diplom-Volkswirt und Magister Artium der Philosophie und promovierte 2010 zum Dr. rer. pol. an der TU Dresden. Er ist Forschungsprofessor am Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH), an dem er in der Zeit von 2005 bis 2013 als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der ökonomischen Effekte des demographischen Wandels und der Migration.

Der demographische Wandel und die damit verbundene Schrumpfung der Zahl von Arbeitskräften werden den deutschen Arbeitsmarkt in den nächsten Dekaden entscheidend formen. Die vorliegende Studie berechnet, dass das Potenzial an Erwerbspersonen aus rein demographischen Gründen, das heißt ohne Berücksichtigung von Zuwanderung und bei unveränderten Erwerbsquoten zwischen 2014 und 2050 um ca. ein Drittel sinken würde. Der Bedarf an Arbeitskräften dürfte sich demgegenüber kaum verringern. Vor diesem Hintergrund nimmt die Studie zwei Faktoren in den Blick, welche die Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots aufhalten könnten, die Erwerbsbeteiligung und die Zuwanderung. Die Studie zeigt, dass höhere Erwerbsquoten von Frauen, Migranten oder Älteren dem negativen Trend nicht entscheidend entgegenwirken können. Längerfristig setzt sich die Demographie durch: Die Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt stärker als ihre Erwerbsbeteiligung überhaupt steigen kann. Hinsichtlich der Zuwanderung kommt die Studie zum Schluss, dass die gegenwärtig zu verzeichnenden hohen Nettozuzüge aus EU-Staaten wegen der demographischen Struktur der Hauptherkunftsländer und ökonomischer Aufholprozesse sukzessive abnehmen werden. Bei der Drittstaaten-Zuwanderung sieht die Studie stärkere Potenziale, auch wenn sie die asylbedingten Wanderungsgewinne als vorübergehend einschätzt. Allerdings kann auch die prognostizierte Zuwanderung den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials langfristig nicht vollständig stoppen. Er wird aber signifikant gebremst – sowohl in quantitativer als auch in zeitlicher Dimension. Für die Migrations- und Integrationspolitik stellt sich dabei eine besondere Herausforderung: Gegenwärtig ist die Immigration aus Drittstaaten als arbeitsmarktfrem einzustufen. Für die Zukunft gilt es zumindest den steuerbaren Teil der Migration in ökonomisch sinnvoller Weise zu regeln. So kann erreicht werden, dass Zuwanderer nicht nur das Arbeitskräfteangebot erhöhen, sondern auch adäquate Beschäftigungschancen haben und nicht in der Erwerbslosigkeit landen. Andernfalls könnte sich die ökonomische Bilanz der Zuwanderung ins Negative verkehren.

# **Immigration und Arbeitsmarkt – Eine Langfristprojektion zur Wirkung von Zuwanderung auf das Arbeitskräfteangebot in Deutschland**

Johann Fuchs

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Alexander Kubis

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Lutz Schneider

Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg

Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH)



**HOCHSCHULE COBURG**

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2017

Alle Rechte vorbehalten

© A7-24 Aumann GmbH, Coburg

Gesamtherstellung und Verlag:

A7-24 Aumann GmbH, Edition Aumann

Ketschendorfer Str. 54, 96450 Coburg

Tel. 09561/357 60 88, Telefax 09561/357 6080

E-Mail: [service@edition-aumann.de](mailto:service@edition-aumann.de)

Internet: [www.edition-aumann.de](http://www.edition-aumann.de)

Coburger Reihe – *Band 2*

Gestaltung: Hochschule Coburg, Alexandra Krug

Satz: Alexandra Krug, [www.grafiar.de](http://www.grafiar.de)

Illustration Titelbild: © Daniel Berkmann - Fotolia.com

Redaktionsteam:

Prof. Dr. Michael Lichtlein (Leitung)

Prof. Dr. Lutz Schneider (Leitung)

Dr. Johann Fuchs

Dr. Alexander Kubis

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Das Werk ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Für Vollständigkeit, Fehler, Auslassungen u. ä. kann, insbesondere wegen der schnellen Veränderungen in Gesellschaft, Beruf, Bildung, Wirtschaft und Technik, keine Haftung übernommen werden. Vorschläge zur Verbesserung des Inhalts und der Nutzung werden gerne entgegen genommen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde weitgehend auf eine geschlechterspezifische Unterscheidung im Fließtext verzichtet. Wir bitten, die verwendeten Personen- und Berufsbezeichnungen geschlechterneutral zu sehen.

Printed in Germany.

**ISBN 978-3-95626-033-9**

# Inhalt

<b>Kurzfassung – Die wichtigsten Ergebnisse</b> .....	8
1    Einleitung.....	12
1.1  Ausgangslage .....	12
1.2  Folgen eines langfristigen Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials .....	13
1.3  Zielsetzung und Aufbau.....	16
<b>Teil I Demographische Entwicklung und Erwerbspersonenpotenzial</b> .....	22
<b>2    Erwerbspersonenpotenzial:       Stand und Entwicklung</b> .....	22
2.1  Erwerbspersonenpotenzial seit der Wiedervereinigung.....	22
2.2  Prognose des Erwerbspersonenpotenzials: Ein erster Ausblick auf das Jahr 2050.....	25
<b>3    Vorausschätzung der alters- und       geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung       bis 2050</b> .....	26
<b>4    Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter:       Projektion bis 2050</b> .....	30
4.1  Modell der Bevölkerungsprojektion .....	30
4.1.1  Fertilität .....	32
4.1.2  Mortalität .....	32
4.1.3  Einbürgerungen .....	34
4.1.4  Migration .....	34
4.2  Ausgewählte Ergebnisse der Bevölkerungsvorausschätzung.....	36

<b>5</b>	<b>Szenarien für das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050</b> .....	39
5.1	Ergebnisse ausgewählter Szenarien .....	39
5.2	Der Effekt höherer Erwerbsquoten .....	42
5.2.1	Angleichung der Erwerbsquoten deutscher Frauen und Männer.....	42
5.2.2	Höhere Erwerbsquoten von Ausländerinnen.....	44
5.2.3	Ältere: „Rente mit 70“ .....	44
<b>6</b>	<b>Arbeitszeit und Qualifikation</b> .....	47
6.1	Arbeitszeitreserven .....	47
6.2	Qualifikationsreserven .....	48
6.3	Aktivierung von Arbeitslosen .....	51
6.4	Zusammenfassende Bewertung der heimischen Personalreserven .....	52
<b>7</b>	<b>Nachfrage nach Arbeitskräften bis 2030 – Insgesamt und nach Qualifikation</b> .....	54
7.1	Gesamtwirtschaftliche und sektorale Entwicklung.....	55
7.2	Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften.....	57
7.3	Vergleich von Angebot und Nachfrage unter qualifikatorischen Gesichtspunkten .....	59
7.3.1	Qualifikation der Erwerbspersonen .....	59
7.3.2	Bilanzierung .....	61
7.4	Effekte der Wirtschaft .....	63
<b>8</b>	<b>Fazit</b> .....	65



<b>Teil II</b>	<b>Projektion der langfristigen Zuwanderung nach Deutschland</b> .....	67
<b>9</b>	<b>Problemstellung</b> .....	67
<b>10</b>	<b>Analyse der Zuwanderung</b> .....	69
10.1	Zuwanderungsland Deutschland .....	69
10.2	Entwicklung der EU-Binnenmobilität.....	73
<b>11</b>	<b>Projektion der Zuwanderung aus der Europäischen Union</b> .....	76
11.1	Ökonometrische Analyse der EU-Binnenmobilität.....	76
11.1.1	Das Modell.....	77
11.1.2	Daten und Operationalisierung.....	80
11.1.3	Schätzergebnisse .....	81
11.2	Prognosen ökonomischer und demographischer Trends in Europa .....	85
11.2.1	Prognose der ökonomischen Entwicklung Europas .....	86
11.2.2	Prognose der demographischen Entwicklung Europas .....	88
11.3	Prognose der Migrationsströme zwischen der EU und Deutschland .....	97
11.3.1	Definition der Szenarien.....	97
11.3.2	Ökonometrische Modellrechnungen für die künftige Zuwanderung aus EU-Staaten .....	100
11.4	Einordnung der ökonometrischen Prognoseergebnisse .....	104
11.5	Deskriptive Fortschreibung des Wanderungsgeschehens mit Migrationsquoten .....	106
<b>12</b>	<b>Szenarien zur Drittstaaten-Zuwanderung</b> .....	109
12.1	Bestehende Zuwanderungsstrukturen.....	109
12.2	Ableitung der Szenarien.....	111
12.3	Aggregation von EU- und Drittstaaten-Migration .....	116
12.4	Vergleich mit bestehenden Projektionen .....	118

<b>Teil III Wirkung der Zuwanderung auf das Erwerbspersonenpotenzial</b> .....	120
<b>13 Effekte der Zuwanderung</b> .....	120
13.1 Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials .....	120
13.2 Entwicklung von Altersstruktur und Bevölkerung .....	122
13.3 Hypothetisches Szenario: Migration für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial .....	126
13.4 Was die Projektionen nicht bedeuten .....	128
<b>14 Einige Anmerkungen zur Migrations- und Integrationspolitik</b> .....	130
14.1 Migrationspolitik.....	130
14.2 Integrationspolitik.....	136
<b>15 Schlussfolgerungen</b> .....	138
<b>Quellenverzeichnis</b> .....	142

## Kurzfassung – Die wichtigsten Ergebnisse

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg (IAB) bemaß das Erwerbspersonenpotenzial – als das Angebot an Arbeitskräften – für das Jahr 2014 auf 45,8 Millionen Personen, darunter 42,7 Millionen Erwerbstätige, 2,1 Millionen Erwerbslose (nach ILO-Konzept) und knapp einer Millionen Personen in der Stillen Reserve. Nach den vorliegenden Projektionen würde das Erwerbspersonenpotenzial aus rein demographischen Gründen, das heißt ohne Wanderung und bei unveränderten Erwerbsquoten, zwischen 2014 und 2050 um ca. 15 Millionen Arbeitskräfte sinken. Ungefähr um 2035 herum werden die geburtenstärksten Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sein und der jährliche Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials schwächt sich geringfügig ab – auf deutlich niedrigerem Niveau als heute.

Die vorliegenden Wachstumsprognosen sprechen für einen auch in näherer Zukunft großen Bedarf an Arbeitskräften. Vor allem werden mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Zusätzlich tritt ein erheblicher Ersatzbedarf auf, weil viele Beschäftigte, insbesondere mit einer mittleren Qualifikation wie einer betrieblichen Lehre, in den kommenden beiden Jahrzehnten altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Die Prognosen ergeben sogar deutlich verstärkte Engpässe bei den Fachkräften mit einer beruflichen Ausbildung. Ein rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial würde den Arbeitskräftebedarf restringieren, mit negativen Folgen für Wirtschaft, Gesellschaft und die sozialen Sicherungssysteme. Die aktuellen Bedarfsprognosen reichen zwar nur bis zum Jahr 2035, es gibt jedoch keine Anzeichen für einen Bruch in den grundsätzlichen Trends.

Die vorliegende Studie nimmt zwei Faktoren in den Blick, welche die Schrumpfung des Arbeitskräfteangebots maßgeblich beeinflussen können, zum einen die **Erwerbsbeteiligung**, zum anderen die **Zuwanderung**<sup>1</sup>. Höhere Er-

---

1) *Ein weiterer – freilich erst in sehr langer Frist wirkender und schwer zu befördernder – Einflussfaktor liegt im Geburtenverhalten. Hierauf wird in der Studie nur am Rande eingegangen.*

werbsquoten von Frauen und Älteren wirken dem negativen Trend des Erwerbspersonenpotenzials allerdings nicht entscheidend entgegen. Bei einem unter normalen Umständen zu erwartenden Anstieg der Erwerbsquoten ergibt sich bis 2050 nur ein zusätzliches Potenzial von gut 2,2 Millionen Erwerbspersonen. Immerhin liegt dieser Entwicklung neben der „Rente mit 67“ auch eine recht hohe Frauenerwerbsquote zugrunde. Mit weiteren Modellrechnungen wurden extreme, aber denkbare Szenarien gebildet: eine Angleichung der Erwerbsquoten von deutschen Frauen und Männern, enorm höhere Erwerbsquoten von Ausländerinnen und eine „Rente mit 70“. Selbst diese Ausreizung der Erwerbspotenziale kann den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nur zeitweilig aufhalten. Längerfristig setzt sich der demographische Trend durch: Die Bevölkerung im Erwerbsalter sinkt stärker als ihre Erwerbsbeteiligung überhaupt steigen kann. Das gesamte zusätzliche Potenzial, das aus dieser extremen Steigerung der Erwerbsquoten nach unseren Modellrechnungen resultiert, wird für das Jahr 2035 auf reichlich vier Millionen Erwerbspersonen geschätzt. Aufgrund der demographischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass dieses Zusatzpotenzial 2050 nur noch 3,2 Millionen Personen umfasst.

Das Hauptaugenmerk der Studie liegt auf den Effekten der **Zuwanderung**. Dazu wird zunächst die Zuwanderung – getrennt nach EU- und Drittstaaten – bis 2050 vorausgeschätzt. Im Rahmen eines ökonometrisch fundierten Modells wird dabei deutlich, dass die gegenwärtig zu verzeichnenden hohen Nettozuzüge aus den (vornehmlich ost- und südosteuropäischen) **EU-Staaten** von derzeit im Schnitt ca. 300.000 Personen jährlich sukzessive abnehmen werden. Die demographische Struktur der Hauptherkunftsländer sowie die dortigen ökonomischen Aufholprozesse werden das Niveau der Wanderungsgewinne gegenüber EU-Staaten im Modell in der langen Frist auf ca. 20.000 Personen absenken. Über den gesamten Prognosezeitraum werden in der Basisvariante der Projektion jedes Jahr im Mittel lediglich 62.000 Personen netto aus anderen EU-Staaten nach Deutschland ziehen, mit stark abnehmender Tendenz. Selbst in einer optimistischen Variante wird für den Zeitraum bis 2050 nur ein durchschnittlicher jährli-

cher Wanderungsüberschuss gegenüber den EU-Staaten von ca. 80.000 Personen geschätzt. Die langfristigen Migrationspotenziale aus EU-Staaten werden demnach als gering eingeschätzt.

Im Hinblick auf die **Drittstaaten-Zuwanderung** werden zwei Szenarien abgeleitet, welche das asylbedingte Zuzugsextrém von 2015 mitberücksichtigen, aber von einem – am aktuellen Rand ablesbaren – Absinken dieses Zuwanderungstypus ausgehen. Im Zeitraum von 2017 bis 2019 unterstellen beide Szenarien einen jährlichen Wanderungsüberschuss gegenüber Drittstaaten von ca. 300.000 Personen. Im unteren Szenario pegelt sich dieser Überschuss mittelfristig auf das langfristige Niveau von etwas unter 110.000 Personen ein – was dem tatsächlichen Durchschnitt der Nettozuzüge der letzten 20 Jahre (1996-2015) entspricht. Im oberen Szenario wird der Wanderungsüberschuss des unteren Szenarios um 100.000 Personen jährlich erhöht. Die EU- und die Drittstaaten-Migration zusammengenommen geht die Studie damit von einer jährlichen Nettozuwanderung im Durchschnitt der Jahre bis 2050 in einer Spanne von 220.000 in der unteren und 290.000 in der oberen Variante aus – ebenfalls mit einem deutlich rückläufigen Trend.

Die Untersuchung quantifiziert anschließend die Wirkung dieser prognostizierten Zuwanderung auf das Arbeitskräfteangebot und die demographische Struktur. Demnach wird auch die Zuwanderung den Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in der langen Frist nicht vollständig stoppen können. Dennoch wird der Rückgang signifikant gebremst – sowohl in quantitativer als auch in zeitlicher Dimension. Im oberen Szenario beläuft sich der Rückgang im Jahr 2035 auf gerade einmal eine Million Personen des Erwerbspersonenpotenzials gegenüber dem Wert von 2014. Das entspricht einer Reduktion von reichlich zwei Prozent. Im unteren Szenario werden es 1,7 Millionen potentieller Erwerbspersonen weniger sein, ein Rückgang von weniger als vier Prozent. Bis 2050 beträgt die Schrumpfung gegenüber dem Jahr 2014 im oberen Szenario dann 3,2 Millionen (-7 Prozent), im unteren Szenario sind 5,2 Millionen (-11 Prozent). Gegenüber dem Szenario ohne Wanderungen bedeutet dies einen Zuwachs von 9,5 bzw. 7,6 Millionen Personen. Damit lässt sich konstatieren, dass das aus

heutiger Sicht erwartbare Volumen an Zuwanderung – insbesondere aus Drittstaaten – dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots signifikant entgegenwirkt, ohne ihn vollständig stoppen zu können.

Dieser positive Impuls der Zuwanderung reicht jedoch nicht aus, um der zunehmenden Alterung der Bevölkerung und den damit verbundenen Herausforderungen für die Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme ausreichend entgegenzutreten. Selbst in der oberen Zuwanderungsvariante wird sich das Verhältnis von Erwerbspersonenpotenzial und älterer Bevölkerung deutlich verschlechtern. Kommen heute auf 100 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bereits ca. 40 Personen im Rentenalter, so werden es 2050 in dieser Variante 61 sein. Das ist zwar deutlich weniger als im Szenario ohne Zuwanderung, dennoch kann Zuwanderung die auf Deutschland zukommenden Herausforderungen nicht allein lösen.

Die deutsche Ökonomie wird sich auf ein Schrumpfen und ein starkes Altern des Arbeitskräfteangebots, auf ein deutliches Ansteigen des Altersquotienten und in der Folge wohl auch auf Fachkräfteengpässe einstellen müssen. Dennoch scheint es angezeigt, die Faktoren der Erwerbsbeteiligung und der Zuwanderung politisch in geeigneter Weise zu begleiten, um zumindest die realistischen Potenziale beim Erwerbspersonenpotenzial zu heben. Mit Blick auf die Migrations- und Integrationspolitik stellt sich dabei eine besondere Herausforderung: Gegenwärtig ist die Immigration aus Drittstaaten als arbeitsmarktfrem einzustufen. Für die Zukunft gilt es zumindest den steuerbaren Teil der Migration in ökonomisch sinnvoller Weise zu regeln. Nur so kann erreicht werden, dass Zuwanderer erstens das Arbeitskräfteangebot erhöhen, zweitens und vor allem aber adäquate Beschäftigungschancen aufweisen und nicht in der Erwerbslosigkeit landen. Der Fokus muss daher auf den qualifizierten – nicht nur akademischen – Erwerbsmigranten und auf den Bildungszuwanderern liegen. Bei den übrigen Migranten, welche bereits im Land sind oder künftig kommen werden, und bei deren Nachkommen, dürfen größere integrationspolitische Anstrengungen nicht gescheut werden. Andernfalls könnte sich die ökonomische Bilanz der Zuwanderung ins Negative verkehren.

# 1 Einleitung<sup>2</sup>

## 1.1 Ausgangslage

In ihrer Studie „Perspektive 2025“ hebt die Bundesagentur für Arbeit die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung hervor, dem prognostizierten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entgegenzutreten und nennt als Maßnahme unter anderen die Steuerung von Zuwanderung (Bundesagentur für Arbeit 2011). Hintergrund dieser Aussage bildet die Befürchtung, dass Deutschland aufgrund seiner demographischen Entwicklung einen wesentlichen Standortvorteil – qualifizierte Fachkräfte – verlieren könnte.

Tatsächlich dürfte der Megatrend „Demographischer Wandel“ den deutschen Arbeitsmarkt längerfristig entscheidend formen. In zwei seiner maßgeblichen Projektionsvarianten sagt das Statistische Bundesamt bis 2060 eine Abnahme der Bevölkerungszahl von 80,8 Mio. Personen im Basisjahr 2013 auf 67,7 Mio. Personen (Szenario mit schwächerer Zuwanderung) bzw. 73,1 Mio. Personen (Szenario mit stärkerer Zuwanderung) voraus (StBA 2015). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, abgegrenzt als 20- bis 64-Jährige, sinkt dabei in beiden Szenarien von gegenwärtig ca. 49 Mio. Personen auf 34 bzw. 38 Mio. Menschen bis 2060. Ohne die angenommene Nettozuwanderung würde der Rückgang deutlich höher ausfallen.

Wesentliche Ursache dieser Entwicklung ist das Geburtendefizit. Der Baby-Boom der 1960er Jahre wurde im darauffolgenden Jahrzehnt durch einen „Baby-Bust“ abgelöst, der bis heute anhält. Infolgedessen wird sich die Altersstruktur noch viel stärker verschieben. Anders als der Bevölkerungsrückgang ist die Alterung der Bevölkerung bereits in vollem Gange. So erreichte der geburtenstärkste Jahrgang, der in Deutschland 1964 zur Welt kam, im Jahr 2014 das 50. Lebensjahr. Im Jahr 2030 wird diese Geburtskohorte an der Schwelle zur Rente stehen.

---

2) *Die vorliegende Studie stellt eine Aktualisierung und grundlegende Überarbeitung der von der Bertelsmann-Stiftung finanzierten Studie von Fuchs et al. (2015) dar.*

Die aktuelle wirtschafts- und gesellschaftspolitische Diskussion über einen Fachkräftemangel beruht auf der Annahme, den Betrieben würden künftig aus den genannten demographischen Gründen weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (für einen Überblick vgl. Kolodziej 2012). Tatsächlich ist zu erwarten, dass aus den genannten demographischen Gründen zunächst vor allem die Zahl Jüngerer sinkt, während die Zahl der älteren Arbeitskräfte in den kommenden Jahren sogar wachsen wird. Erst in etwa 15 Jahren wird die Zahl der älteren Erwerbspersonen zurückgehen, wenn die Baby-Boom-Kohorten in Rente gehen.

In Zusammenspiel mit steigenden betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte könnte sich in Zukunft das Problem des Fachkräftemangels nicht nur stellen, sondern sich – zumindest in einigen Regionen und Berufen – möglicherweise gleichzeitig verschärfen. Daneben bestehen erhebliche Bedenken hinsichtlich der Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme.

## **1.2 Folgen eines langfristigen Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials**

Das Arbeitskräfteangebot gehört zu den Determinanten des Wachstumspotenzials. Ein rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial könnte zu einer wirtschaftlichen Stagnation führen. Tatsächlich weist der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem Jahresgutachten 2014 explizit auf die Gefahren für Wachstum und die Sozialversicherungssysteme hin, wenn das Erwerbspersonenpotenzial schrumpft (vgl. SVR\_OEK 2014). Ähnlich argumentiert die Deutsche Bundesbank: Sie hebt hervor, dass es eine bedarfsgerechte Zuwanderung braucht, um das Potenzialwachstum seitens des Arbeitsangebots zu stabilisieren (vgl. Deutsche Bundesbank 2012). Dabei hat die Bundesbank auch Migranten aus dem Nicht-EU-Ausland im Blick.

Viele Stimmen warnen vor einem erheblichen Fachkräftemangel (vgl. z. B. McKinsey 2011, Prognos 2012, 2015). Allerdings ist ein Rückgang des Arbeitskräftepotenzials nicht mit einer Fachkräftelücke gleichzusetzen. Dies würde implizieren, dass der Arbeitskräftebedarf unverändert bliebe, Unternehmen sich