

Beschäftigung in Deutschland

Ältere holen auf

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben heute im Schnitt deutlich länger in Beschäftigung als noch vor wenigen Jahren. Dennoch erreicht nach wie vor nur ein kleiner Teil aus einer Beschäftigung heraus das gesetzliche Renteneintrittsalter. Zudem tun sich ältere Arbeitslose noch immer schwer, wieder einen neuen Job zu finden.



Der demografische Wandel in Deutschland deutet sich nicht erst seit gestern an. Seit Jahrzehnten analysieren Wissenschaftler die Effekte einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und diskutieren die Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Schätzungen des IAB zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial – die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und „Stiller Reserve“ – in einer mittleren Variante, die eine jährliche Zuwanderung von 200.000 Personen und steigende Erwerbsquoten unterstellt, bis zum Jahr 2050 um 8,6 Millionen sinken wird.

Der Alterungsprozess ist jedoch bereits heute auf dem deutschen Arbeitsmarkt spürbar und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial der 15- bis 64-Jährigen ist in den Jahren von 1999 bis 2013 um 8,5 Prozentpunkte auf 30,8 Prozent gestiegen. In den kommenden zehn Jahren wird ihr Anteil weiter auf knapp 35 Prozent zunehmen. Zudem wird eine Verschiebung hin zu den 60- bis 64-Jährigen einsetzen. Langfristig ist zu erwarten, dass die Älteren etwa ein Drittel des Erwerbspersonenpotenzials stellen. Der zunehmende Anteil der Älteren an einem insgesamt schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial zeigt, wie wichtig Investitionen in eine stabile und dauerhafte Erwerbsbeteiligung der Älteren sind.

Angesichts des sich abzeichnenden Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials und der fortschreitenden Alterung gab die bis Ende der 1990er Jahre noch sehr geringe Erwerbsbeteiligung Älterer Anlass zur Sorge. Beschränkt man sich auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit als Indikator für eine sozial abgesicherte Integration in abhängiger Beschäftigung, so zeigten sich noch Ende der neunziger Jahre deutliche Unterschiede nach Altersgruppen. Während im Jahr 1999 nur jeder Dritte in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, waren es bei den 35- bis 39-Jährigen knapp 60 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Noch ausgeprägter waren die Unterschiede innerhalb der Gruppe der Älteren. Die Beschäftigungsquote der 50- bis 54-Jährigen lag mit 52 Prozent zwar ebenfalls unterhalb des Vergleichswertes der mittleren Jahrgänge, ein noch größerer Abstand zeigte sich aber bei den 55- bis

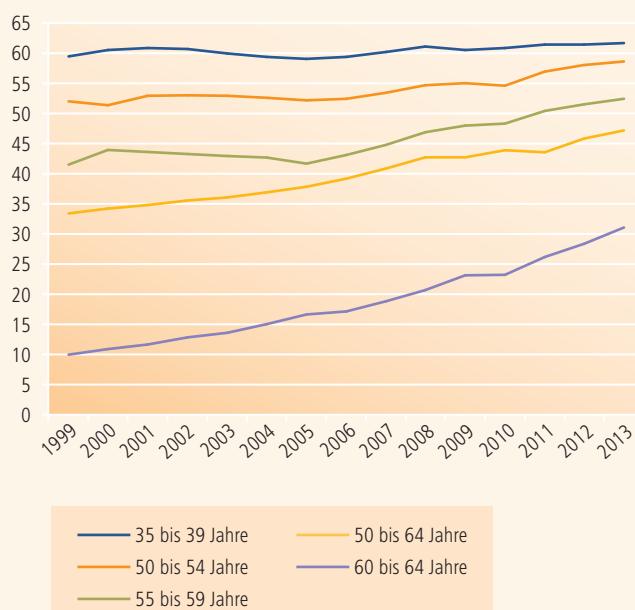
59-Jährigen und vor allem bei den 60- bis 64-Jährigen: In diesen Altersgruppen waren 1999 nur gut jeder Vierte beziehungsweise nur knapp jeder Zehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Immer mehr Ältere arbeiten

Seitdem hat sich die Situation grundlegend gewandelt. Zunächst fällt auf, dass im Jahr 2013 deutlich mehr Personen über 50 Jahren in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind. Mittlerweile sind 8,6 Millionen und damit fast 30 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 50 Jahre alt. Im Jahr 1999 waren es noch 5,2 Millionen beziehungsweise knapp 19 Prozent.

Die Entwicklung der absoluten Zahlen spiegelt die beschriebenen Alterungseffekte wider und muss nicht zwangsläufig ein Indiz für eine steigende Erwerbsbeteiligung Älterer sein. Allerdings zeigt auch ein Blick auf die Beschäftigungsquoten, dass Fortschritte erzielt wurden: Sie stieg bei den

Abbildung 1
Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen 1999 bis 2013
in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt.
Eigene Berechnungen.

über 50-Jährigen deutlich – der Abstand zu den mittleren Jahrgängen halbierte sich auf 13 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 1 auf Seite 5). Die Verbesserungen vollziehen sich bei Männern und Frauen, wobei die Beschäftigungsquoten der älteren Frauen – ausgehend von einem deutlich niedrigeren Niveau – stärker zugenommen haben.

Insbesondere bei den „jüngeren“ Älteren zwischen 50 und 54 Jahren sind kaum noch Unterschiede zu den mittleren Jahrgängen zu verzeichnen. Die Beschäftigungsquoten für die Altersgruppe ab 55 Jahren liegen weiterhin auf einem niedrigeren Niveau, allerdings schmilzt auch hier der Abstand zu den Jüngeren. Am deutlichsten hat die Beschäftigungsquote bei den über 60-Jährigen zugelegt, auch wenn der Rückstand gegenüber den Jüngeren nach wie vor beträchtlich ist und weiterhin der größte Nachholbedarf besteht.

Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind Ältere in zunehmendem Maße auch in anderen Erwerbsformen tätig. Gut 1,3 Millionen über 50-Jährige waren im Juni 2013 ausschließlich geringfügig beschäf-

tigt, jeweils rund 400.000 Ältere waren laut Mikrozensus im Jahr 2011 solo-selbstständig oder Arbeitgeber.

Geringe Qualifikation ist ein Problem

Je näher man dem Renteneintrittsalter kommt, desto niedriger werden die Beschäftigungsquoten (vgl. Abbildung 2): Während die 60-Jährigen mit der durchschnittlichen Beschäftigungsquote der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen fast gleichgezogen haben, sind von den 64-Jährigen nur noch 15 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Zudem variiert der Grad der Erwerbstätigkeit in allen Altersgruppen stark mit der formalen Qualifikation, wie Zahlen aus dem Jahr 2012 zeigen: So liegt die Erwerbstätigenquote der Akademiker zwischen 24 und 34 Prozentpunkten oberhalb der Personen ohne formale Qualifikation (vgl. Tabelle auf Seite 7). Innerhalb desselben Qualifikationsniveaus sinken die Erwerbsquoten mit dem Alter, liegen aber bei den Akademikern zwischen 60 und 64 Jahren mit 66 Prozent deutlich oberhalb der Quoten der Älteren ohne formale Ausbildung von 32 Prozent – und sogar höher als die Erwerbsquote der jüngeren Geringqualifizierten. Mit anderen Worten: Ältere mit geringer Qualifikation weisen im Schnitt eine besonders niedrige Erwerbsbeteiligung auf.

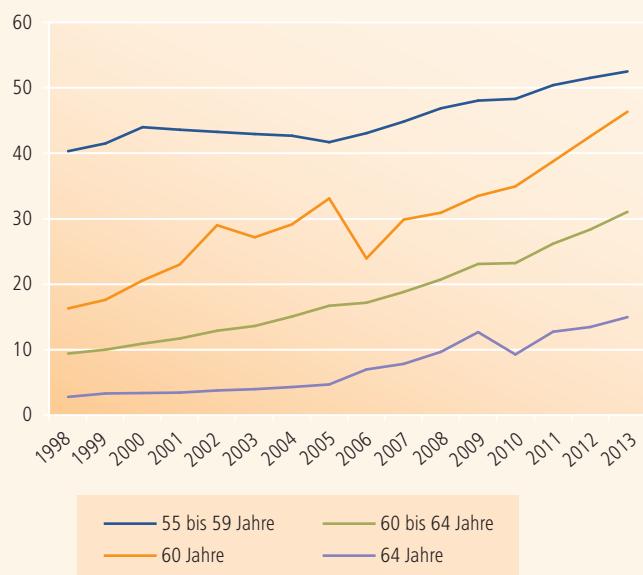
In den vergangenen 15 Jahren sind also durchaus Fortschritte zu verzeichnen. Auch wenn das faktische Renteneintrittsalter langsam ansteigt, wird jedoch ebenfalls deutlich, dass nach wie vor nur ein kleiner Teil der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter beruflich tätig ist.

Dass sich die Beschäftigungssituation Älterer in den letzten Jahren gebessert hat, lässt sich ebenfalls bei einem Vergleich unterschiedlicher Jahrgänge erkennen (vgl. Abbildung 3a auf Seite 9): Von den Angehörigen des Jahrgangs 1952 waren mit 61 Jahren noch 40 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei den Angehörigen des Jahrgangs 1944 war es im gleichen Alter nur ein knappes Viertel.

Allerdings nehmen auch bei diesen Gruppen die Beschäftigungsquoten in den rentennahen Jahren rapide ab. Obwohl sich die Verläufe nicht vollständig abbilden lassen, beschleunigt sich der Rückgang der Beschäftigungsquoten ab dem 59. Jahr deutlich. Die Verbesserungen sind also vor allem in den jüngeren und mittleren Altersstufen der Genera-

Abbildung 2
Beschäftigungsquoten Älterer in den Jahren 1998 bis 2013

in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnungen. ©IAB



tion „50plus“ zu beobachten. In den letzten Jahren vor dem Renteneintritt liegen die Kurven zwar auf einem höheren Niveau, bewegen sich aber nahezu parallel zu denen, die einige Jahre zuvor zu beobachten waren.

Vergleicht man die Entwicklung bei Frauen und Männern, dann zeigen sich ähnliche Verlaufsmuster, wobei sich die Beschäftigungsquoten der Frauen auf einem deutlich niedrigeren Niveau bewegen (siehe Abbildung 3b auf Seite 9). Die Erwerbsintegration der Frauen weist gegenüber den Männern also nach wie vor einen gewissen Rückstand auf, auch wenn die Verläufe zeigen, dass dieser tendenziell geringer wird.

Tabelle

Erwerbstätigkeitenquoten nach Qualifikation und Alter 2012 in Prozent

Altersgruppe	nicht formal qualifiziert	Lehre/ Fachschule	Hochschule/ Fachhochschule	gesamt
30-49	62	87	93	85
50-54	69	83	93	83
55-59	60	75	88	75
60-64	32	46	66	47

Die insgesamt positive Entwicklung bei der Beschäftigung Älterer lässt sich hauptsächlich dadurch erklären, dass deren Beschäftigungsverhältnisse stabiler geworden sind. Die Stabilität sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ist bei Älteren im Schnitt sogar etwas höher als bei Jüngeren. Die Ursachen für den längeren Verbleib Älterer in Beschäftigung dürften unter anderem in den institutionellen Rahmenbedingungen liegen. So sind die Möglichkeiten eines „sozialvertraglichen“ vorzeitigen Renteneintritts im Rahmen der Hartz- und der Rentenreformen eingeschränkt worden. Es bleibt daher offen, inwieweit die positive Entwicklung eher durch die höheren Kosten eines vorzeitigen Ruhestands bedingt ist oder eher auf einem Sinneswandel der

Beschäftigten und der Betriebe beruht, die angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe nicht mehr auf die Fähigkeiten ihrer älteren Mitarbeiter verzichten möchten.

Ältere sind häufiger und länger arbeitslos

Während ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend länger in Beschäftigung bleiben, gelingt älteren Arbeitslosen die Rückkehr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach wie vor nur selten. Dies zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenzahlen von Älteren, die in den letzten Jahren trotz der besseren Arbeitsmarktlage kaum zurückgegangen sind. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren rund 950.000 Ältere arbeitslos gemeldet. Durch den Anstieg der Beschäftigung von Älteren ist der Anteil der Arbeitslosen an der Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen („Arbeitslosenrelation“) bei den Älteren bis 59 Jahren trotzdem gesunken. Dies sieht bei den 60- bis 64-Jährigen anders aus. Hier hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2007 und 2013 auf knapp 220.000 verfünfacht und die Arbeitslosenrelationen sind deutlich gestiegen.

Allerdings dürfte diese Entwicklung zumindest in Teilen darauf zurückzuführen sein, dass frühzeitige Übergänge in den Ruhestand und die Versorgung über andere Sozialversicherungssysteme erschwert wurden. Zudem spielen statistische Sondereffekte eine Rolle, die dazu geführt haben, dass ältere Arbeitslose tendenziell häufiger als noch vor einigen Jahren als arbeitslos gezählt werden. Die Probleme älterer Arbeitsloser bei der Jobsuche sind also in den letzten Jahren transparenter geworden. Sie finden ihren Ausdruck auch darin, dass Ältere im Schnitt deutlich länger arbeitslos sind als Jüngere. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen steigt mit dem Alter an (vgl. Abbildung 4 auf Seite 10). Fast jeder zweite Arbeitslose über 50 Jahren war 2013 bereits länger als ein Jahr ohne Job, jeder vierte sogar länger als zwei Jahre.

Diese Entwicklung schlägt sich in einer steigenden Bedürftigkeit am Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand nieder. Während die Hilfequoten in der Grundversicherung tendenziell sinken, sind sie bei den über 60-Jährigen in den vergangenen Jahren weiter gestiegen. Wie die IAB-Forscher Juliane Achatz und Mark Trappmann in einer



Abbildung 3a
Beschäftigungsquoten nach Jahrgängen und Lebensalter
in Prozent

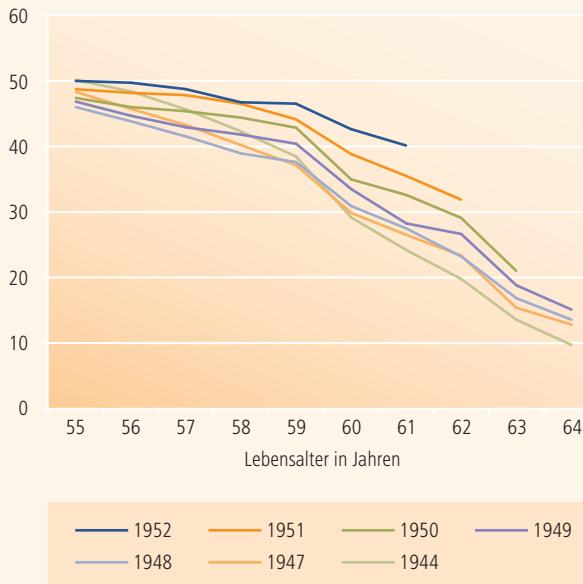
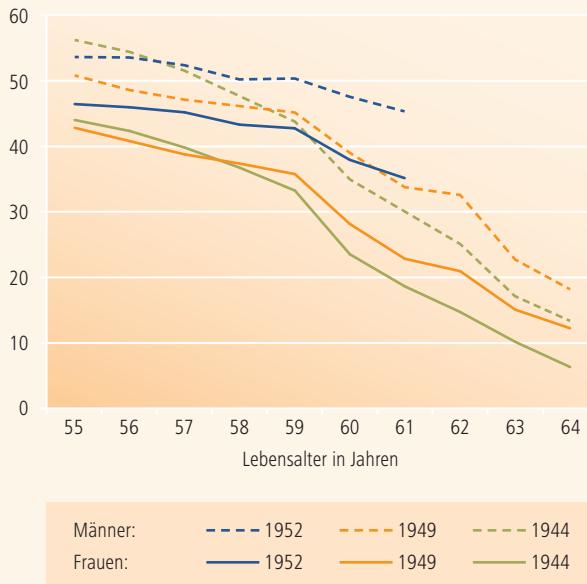


Abbildung 3b
Beschäftigungsquoten nach Jahrgängen, Lebensalter und Geschlecht
in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt. Eigene Berechnungen.

©IAB

Studie aus dem Jahr 2011 zeigen, gelingt es gerade Älteren mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer Qualifikation nur sehr selten, die Grundsicherung durch Aufnahme einer Beschäftigung zu verlassen.

Die schwierige Wiedereingliederung nach einem Jobverlust und das Risiko verfestigter Arbeitslosigkeit bleiben also weiterhin spezifische Probleme von Älteren. Solche prekären Ausstiege aus dem Erwerbsleben haben für die Betroffenen zudem oft sehr langfristige Folgen, weil sie gravierende Einschnitte bei den gesetzlichen Rentenwirtschaften nach sich ziehen.

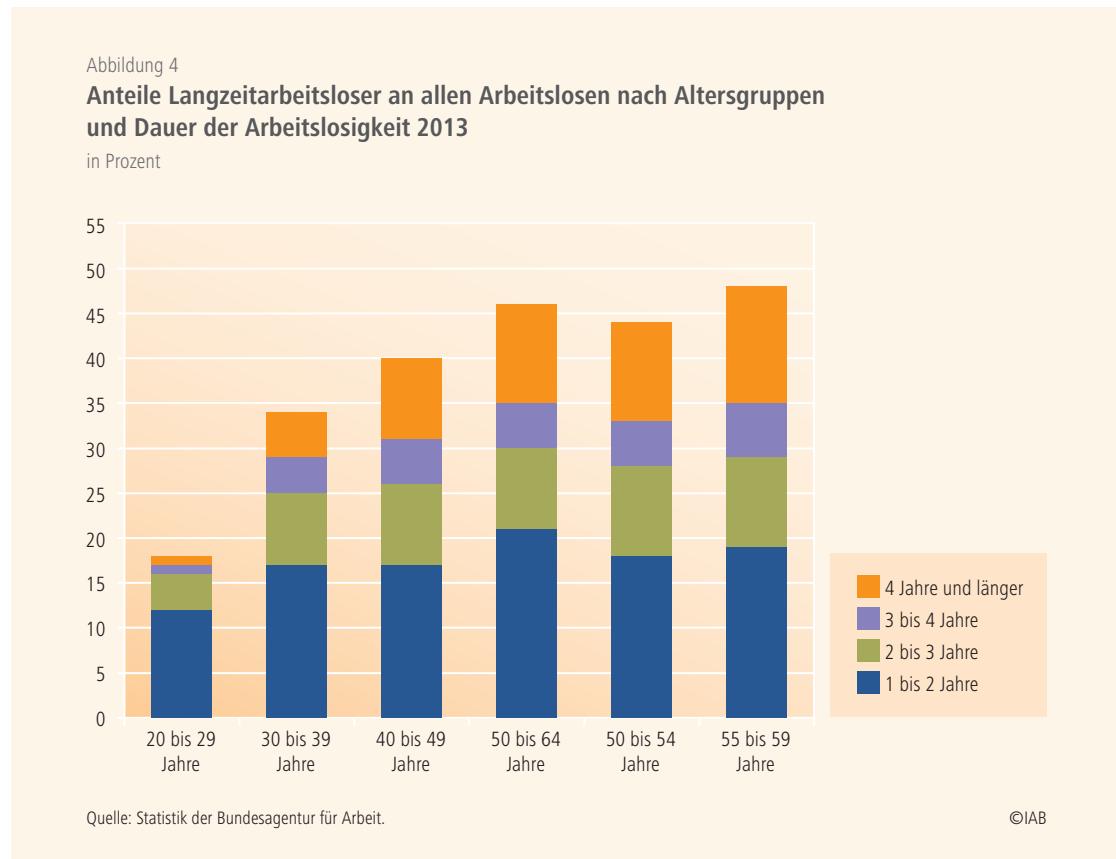
Obwohl der finanzielle Druck, eine neue Beschäftigung zu finden, für ältere Bezieher von Arbeitslosengeld II in der Regel sehr hoch ist, geben die meisten Betroffenen die Stellensuche nach einer gewissen Zeit resigniert auf. Befragt nach den Gründen für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt, gaben Grundsicherungsbezieher ab 58 Jahren in einer 2013 erschienenen Studie von Christina Wübbeke

mehrheitlich an, dass sie für sich keine Beschäftigungsperpektiven sehen, dass sie zu wenig Unterstützung seitens des betreuenden Jobcenters erhalten und dass sie sich den beruflichen Anforderungen nicht mehr gewachsen fühlen.

Fazit

Die Beschäftigungssituation Älterer hat sich in den vergangenen Jahren weiter verbessert. Allerdings ist noch ein langerer Weg zu beschreiten, damit die Mehrheit von ihnen das steigende reguläre Renteneintrittsalter aus einer Beschäftigung heraus erreichen kann. Vor allem bei den rentennahen Jahrgängen und den geringqualifizierten Älteren ist die Integration in den Arbeitsmarkt nach wie vor gering.

Ansatzpunkte für weitere Verbesserungen finden sich auf unterschiedlichen Ebenen. Politisch sollten die Signale weiterhin klar auf eine möglichst lange Erwerbsbeteiligung gesetzt werden. Frühzeitige Übergänge in den Ruhestand sollten also eng definierte Ausnahmen bleiben.



Allerdings bedarf es flankierender Maßnahmen, damit das gesamtwirtschaftlich sinnvolle Ziel eines längeren Erwerbslebens individuell erreicht werden kann. Insbesondere die Gesundheit ist eine Grundvoraussetzung für einen längeren Verbleib im Beruf und bessere Integrationschancen bei Arbeitslosigkeit. Daneben kommt der Qualifikation eine wichtige Rolle zu. Bei Älteren, deren formaler Abschluss in der Regel lange zurückliegt, ist vor allem Weiterbildung eine zentrale Herausforderung. Diese lässt sich besser meistern, wenn Beschäftigte bereits in jüngeren Jahren eine „Kultur der Weiterbildung“ entwickelt haben.

Leider ist die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Beschäftigten laut Analysen aus dem IAB-Betriebspanel noch immer relativ gering. Ebenso wie bei Gesundheitsfragen besteht hier eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, entsprechende Maßnahmen anzubieten beziehungsweise wahrzunehmen.

Auch die Politik kann unterstützen, wenn offensichtliche strukturelle Probleme vorliegen, etwa weil kleine und

mittlere Betriebe weniger Ressourcen für Weiterbildung oder Gesundheitsmanagement aufwenden (können). Eine staatliche Förderung kann Nachteile gegenüber den Großbetrieben mildern. Ein Beispiel hierfür ist das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen), von dem insbesondere kleine und mittlere Betriebe profitieren.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind auch deshalb so wichtig, weil sie Kenntnisse vermitteln, die im Falle von Arbeitslosigkeit den Wiedereinstieg in den Job erleichtern können. Damit ist die nächste Herausforderung angesprochen, denn älteren Arbeitslosen gelingt es nach wie vor selten, wieder in Beschäftigung zu kommen.

Obwohl Betriebe ihre älteren Beschäftigten in mehrfacher Hinsicht zu schätzen wissen, besteht also eine gewisse Zurückhaltung, wenn es darum geht, ältere Arbeitslose einzustellen. Aus diesem Grund zahlen die Agenturen bei der Wiedereingliederung von Älteren häufig unterstützende Eingliederungszuschüsse an die Betriebe und erstatten

den Arbeitgebern für einen gewissen Zeitraum einen Teil der Lohnkosten. Diese Leistungen folgen damit der Logik einer – zumindest temporären – Produktivitätsminderung. Dagegen sind ältere Arbeitslose bei geförderten Weiterbildungsmaßnahmen, gemessen an ihrem Anteil an den Arbeitslosen, noch immer deutlich unterrepräsentiert, obwohl Qualifizierungsmaßnahmen deren Beschäftigungsfähigkeit verbessern könnten.

Nimmt man die Regelaltersgrenze für den Übergang in den Ruhestand ernst, so sollte Schluss sein mit dem häufig genannten Argument, es lohne sich nicht mehr, in die Weiterbildung von Älteren zu investieren. Vielmehr ist eine ausreichende Qualifikation von Älteren erst die Voraussetzung dafür, dass diese bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Wir brauchen einen Kulturwandel, von dem letztlich alle profitieren: die Älteren, deren Erwerbsaussichten sich weiter verbessern, der Staat, dessen Einnahmen steigen und dessen Ausgaben sinken, und die Betriebe, die auf gut ausgebildete und motivierte ältere Mitarbeiter angewiesen sind.



Literatur

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB-Discussion Paper Nr. 2.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung (2013): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Ältere am Arbeitsmarkt.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – no country for old workers? In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 44, H. 4, S. 363-376.

Leber, Ute; Stegmaier, Jens; Tisch, Anita (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Wübbeke, Christina (2013): Ältere Arbeitslose am Scheideweg zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Gründe für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 46, No. 1, S. 61-82.

Der Autor



Dr. Martin Dietz
ist Leiter der Stabsstelle
Forschungskoordination am IAB.
martin.dietz@iab.de