

Ochel, Wolfgang

Article

Ältere Arbeitnehmer - ein vernachlässigtes Beschäftigungspotential

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Ochel, Wolfgang (2002) : Ältere Arbeitnehmer - ein vernachlässigtes Beschäftigungspotential, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 55, Iss. 21, pp. 30-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/163843>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

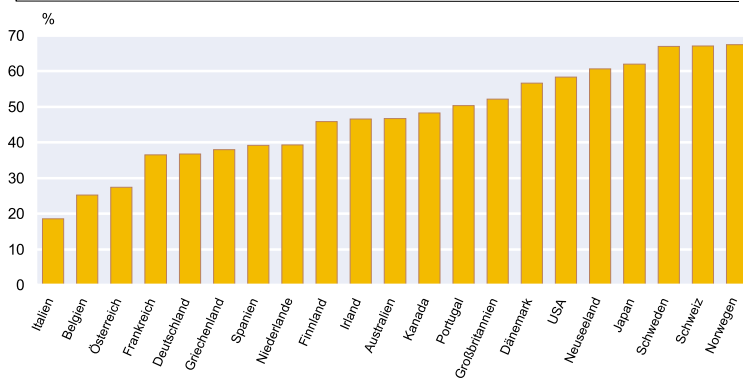
Ältere Arbeitnehmer – ein vernachlässigtes Beschäftigungspotential

In den westlichen Industrieländern sind zwei längerfristige demographische Trends zu beobachten. Die Geburtenziffern sinken, und die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt an. Dies hat zur Folge, dass das Altersprofil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sich in Richtung älterer Personen verschiebt. Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs mit jüngeren Arbeitskräften wird deshalb in naher Zukunft an Grenzen stoßen. Schon heute beklagen viele Unternehmen einen Mangel an Fachkräften. Die stärkere Nutzung des Potentials älterer Arbeitnehmer könnte einen Ausweg bieten. Andere Länder nutzen dieses Reservoir schon heute in weitaus stärkerem Maße als Deutschland.

Abbildung 1 gibt an, in welchem Maße Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren erwerbstätig sind. Es zeigt sich, dass in Deutschland im Jahre 2001 36,8% dieser Personengruppe beschäftigt waren. Damit gingen in Deutschland ältere Arbeitnehmer in stärkerem Maße einer Arbeit nach als dies in Italien, Belgien und Österreich der Fall war. Auf der anderen Seite waren in Norwegen, der Schweiz, Schweden, Japan und Neuseeland über 60% der Bevölkerung dieser Altersgruppe erwerbstätig.

In Deutschland ist aber nicht nur die Alterserwerbstätigenquote relativ niedrig. Gleichzeitig ist auch die Arbeitslosenquote der älteren Erwerbspersonen unter allen Industrieländern am höchsten. Mit 11,2% lag sie im Jahre 2001 weit über den entsprechenden Quoten in anderen Ländern (vgl. Abb. 2). Auch diese Kennziffer macht deutlich, dass in Deutschland die Einstellung der Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmern sowie die Ausgestaltung der relevanten Arbeitsmarktregulierungen die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in starkem Maße behindert.

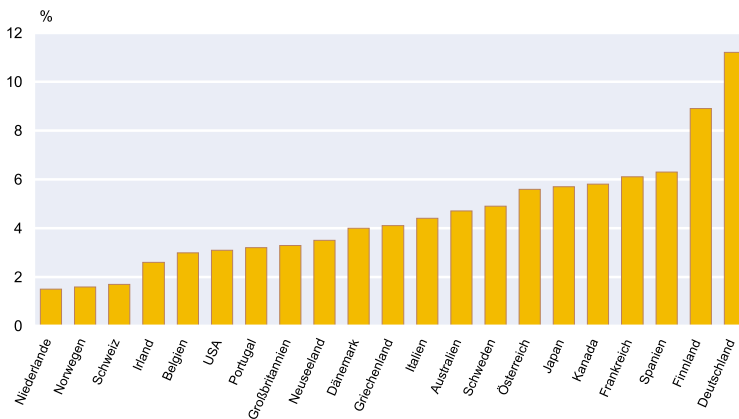
Abb. 1
Alterserwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich, 2001^{a)}



a) Erwerbstätige im Alter von 55 bis 64 Jahren in Prozent der gleichaltrigen Bevölkerung.

Quelle: OECD Employment Outlook 2002, S. 307-309.

Abb. 2
Arbeitslosenquoten älterer Erwerbspersonen (55 bis 64 Jahre), 2001



Quelle: OECD Employment Outlook 2002, S. 307-309.

Um ältere Personen in stärkerem Maße in das Arbeitsleben zu integrieren, sollten zum einen Frühverrentungsanreize weiter abgebaut werden. Die Frühverrentungspraxis war lange Zeit in Deutschland verbreitet. Seit 1992, insbesondere aber mit der Rentenreform von 1996 setzte jedoch eine Revision dieser Praxis ein, indem die Altersgrenze für den Rentenbezug angehoben wurde. Nach wie vor wird der Vorruhestand aber noch in erheblichem Maße begünstigt. Immer noch wird von Teilen der Gesellschaft in der Frühverrentung ein geeigneter Ansatz zum Abbau der Arbeitslosigkeit gesehen, wie erst jüngst der Vorschlag der Hartz-Kommission zur Einführung eines Bridgesystems für ältere Arbeitnehmer gezeigt hat. Derartige Konzepte führen aber in die falsche Richtung.

Neben dem Abbau von Frühverrentungsanreizen ist die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Dies könnte z.B. dadurch erfolgen, dass Senioritätsprivilegien bei der Entlohnung von Arbeitskräften abgebaut werden. Möglicherweise könnten auch Lohnsubventionen die Einstellung älterer Arbeitnehmer erleichtern.

Ein dritter Ansatzpunkt könnte die verstärkte Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in die Weiterbildung sein. Die über 50-Jährigen sind in Deutschland kaum noch an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Durch eine stärkere Einbeziehung in Qualifizierungsaktivitäten könnte die Produktivität älterer Arbeitnehmer erhöht und ihre Beschäftigungschancen verbessert werden.

W.O.