ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Huber, Andreas W.; Staudinger, Thomas; Werner, Daniel

Research Report

Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern

IAB-Regional. IAB Bayern, No. 02/2007

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Huber, Andreas W.; Staudinger, Thomas; Werner, Daniel (2007) : Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern, IAB-Regional. IAB Bayern, No. 02/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/177951

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB regional

Berichte und Analysen IAB Bayern **Nr. 02/2007**

Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern

Andreas W. Huber, Thomas Staudinger, Daniel Werner

ISSN 1861-4752

Regionaldirektion Bayern **Bundesagentur für Arbeit**

Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern

Andreas W. Huber[†], *Thomas Staudinger*[†], *Daniel Werner*[‡] *

† INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie
‡ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
* Wir bedanken uns bei Elke Amend, Dieter Bogai, Lutz Eigenhüller und Anne Otto für die hilfreichen Kommentare und Hinweise. Doris Baumann und Dagmar Sima danken wir für die Hilfe bei der Datenaufbereitung. Teile dieser Arbeit basieren auf Ergebnissen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" finanzierten Projekts „BIA 50plus - Beschäftigungsinitiative Augsburg für Ältere“.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Zukunftsperspektiven – Demographie und Arbeitsmarkt	10
3	Die Beschäftigungssituation Älterer im Vergleich	13
4	Entwicklung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	15
5	Beschäftigung Älterer nach Branchen und Berufen	17
6	Betriebe und ältere Arbeitnehmer	18
7	Arbeitslosigkeit	22
8	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	24
8.1	Ältere in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	24
8.2	Erfahrungen aus der Praxis beschäftigungspolitischer Maßnahmen am Beispiel von BIA50plus	26
9	Fazit	28
Anhang		30
Literaturverzeichnis		44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsstruktur in Bayern in den Jahren 2010 und 2020 (10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Variante 5) ... 11
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in den Landkreisen und kreisfreien Städten zwischen 2002 und 2020 (in Prozent, Variante 5) ... 12
Abbildung 3: Beschäftigungsquoten im Jahr 2005 nach Altersklassen ... 13
Abbildung 4: Anteil der Betriebe in Bayern mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004 und mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im ersten Halbjahr 2005 ... 19
Abbildung 5: Begründungen für Weiterbildungsabstinenz in den bayerischen Betrieben (Anteile an Betrieben ohne Weiterbildung; Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent) ... 19
Abbildung 6: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigten (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent) ... 20
Abbildung 7: Beurteilung der folgenden Eigenschaften für die Bedeutung der Arbeitsplätze im Betrieb und deren Ausprägung nach Alter ... 21
Abbildung 8: Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren in Bayern (Anteil an den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen; Angaben in Prozent) ... 22
Abbildung 9: Arbeitlose nach Altersklassen im Jahr 2006 in Bayern ... 23
Abbildung 10: Anteil Maßnahmeteilnehmer zwischen 50 und 64 Jahre unter den Maßnahmeteilnehmern zwischen 15 und 64 Jahre in ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Bayern im Jahr 2006 (Angaben in Prozent) ... 25
Abbildung 11: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005 ... 31
Abbildung 12: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Wohnbevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005 ... 32
Abbildung 13: Differenz der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Wohnort und der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Wohnbevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005 ... 33
Abbildung 14: Beschäftigungsquoten der Älteren im Jahr 2005 auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ... 34
Abbildung 15: Die 20 Branchen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Bayern zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006 (Angaben in Prozent) ... 35
Abbildung 16: Die 20 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Bayern zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006 (Angaben in Prozent) ... 36
Abbildung 17: Verbleibsquoten der 20 Berufsordnungen mit der höchsten bzw. niedrigsten Kohortenfluktuation der im Jahr 2001 55- bis 59-Jährigen in Bayern im Jahr 2006 (Angaben in Prozent) ... 37
Abbildung 18: Anteil der Arbeitslosen zwischen 50 und 64 Jahre unter den Arbeitslosen zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006 ... 38
Abbildung 19: Arbeitslosenquoten in Prozent an allen zivilen Erwerbspersonen im Jahr 2006 ... 39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 14
Tabelle 2: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Angaben in Prozent) 40
Tabelle 3: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit (Angaben in Prozent) 40
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit (Angaben in Prozent) 41
Tabelle 5: Anteile der 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahre nach Berufen im Jahr 2006 42
Tabelle 6: Verbleibsquoten der im Jahr 2001 55- bis 59-Jährigen nach Berufen im Jahr 2006 43

1 Einleitung

Die aktuelle Diskussion zur Arbeitsmarktsituation Älterer wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. In den kommenden Jahren rücken die zunehmend stärker besetzten Nachkriegsjahrgänge in die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen auf, welche im Folgenden als „Ältere“ bezeichnet wird. Durch diesen demographischen Effekt erhöht sich die Anzahl der Älteren. Aber auch ihr Anteil an der Bevölkerung nimmt zu, da seit Mitte der 60er Jahre die Geburtenjahrgänge immer schwächer besetzt sind.

Von den 54.918.000 Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Deutschland im Jahr 2005 waren 27,6 Prozent zwischen 50 und 64 Jahre alt. Im Vergleich dazu sind die Älteren mit einem Anteil von 22,1 Prozent an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterrepräsentiert. Weiterhin ist zu beobachten, dass in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen die Beschäftigungsquote mit zunehmendem Alter einer Kohorte abnimmt. Dafür mitverantwortlich ist, dass im Alter die Auswirkungen von körperlich belastenden Tätigkeiten immer deutlicher zutage treten. Bei den 159.700 Eintritten in Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Jahr 2006 handelte es sich in 60,7 Prozent der Fälle um Personen aus der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen.

In Hinblick auf die Arbeitslosigkeit ergibt sich zunächst ein positiveres Bild, da die 50- bis 64-Jährigen mit einem Anteil von 24,9 Prozent an den Arbeitslosen ebenfalls unterrepräsentiert sind. Doch ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsloser der Gruppe der Älteren angehört höher, als dass sich ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter dieser Gruppe zurechnen lässt. Weiterhin ist die Verweildauer in Arbeitslosigkeit bei den Älteren deutlich länger, als bei Personen zwischen 15 und 49 Jahren, die im Folgenden auch unter dem Begriff „Jüngere“ zusammengefasst werden.

Dabei dürfte die Arbeitslosenproblematik bei einer reinen Betrachtung der Arbeitslosenzahlen noch unterschätzt werden, da für einen Teil der Älteren die Möglichkeit besteht, durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zumindest die „statistische Arbeitslosigkeit“ zu beenden. Ab dem 58. Lebensjahr ist dies beispielsweise durch den erleichterten Leistungsbezug nach § 428 SGB III möglich und bisher ab dem 60. Lebensjahr durch den Eintritt in Altersrente wegen Arbeitslosigkeit[1]. Die vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens kann auch dazu dienen, drohender Arbeitslosigkeit oder abnehmenden Beschäftigungschancen im Alter auszuweichen. Dazu stehen beispielsweise Altersteilzeitmodelle zur Verfügung. Aber auch der Bezug von Altersrente vor dem gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren ist in bestimmten Fällen möglich, wenn auch bei Abschlägen auf die Rentenhöhe. Von den 757.000 Eintritten in Altersrente im Jahr 2006 war dies bei 53,9 Prozent der Fall. Es kann jedoch nicht genau unterschieden werden, ob der vorzeitige Rückzug aus dem Erwerbsleben die Folge oder die Ursache für die mit zunehmendem Alter geringeren Beschäftigungsquoten ist.

Bei einer überdurchschnittlich günstigen Arbeitsmarktlage in Bayern ergibt sich bezüglich Arbeitslosigkeit und Beschäftigung der Älteren ein unterschiedliches Bild. Im Jahr 2005 waren in Bayern von den 8.283.000 Personen im erwerbsfähigen Alter 26,9 Prozent zwischen 50 und 64 Jahre alt, also etwas weniger als im Bund. Deren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entspricht hingegen mit 22,0 Prozent dem deutschen Durchschnitt. Die bayerische Beschäftigungsquote der Älte-

[1] Die Altersgrenze für eine vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wird von 2006 bis 2008 in Monatsschritten auf das 63. Lebensjahr angehoben.

ren ist im Deutschlandvergleich überdurchschnittlich hoch, fällt aber trotzdem noch immer deutlich niedriger aus als die der Jüngeren.

Der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen liegt hingegen mit 25,9 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Von der günstigen Arbeitsmarktsituation in Bayern können Ältere nicht in gleicher Weise profitieren wie die Jüngeren. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt treffen in Bayern eine günstigere Beschäftigungssituation und eine ungünstigere Situation hinsichtlich der Arbeitslosigkeit Älterer zusammen.

In der vorliegenden Arbeit wird die Arbeitsmarktsituation der Älteren in Bayern aufgezeigt. Um ein umfassendes Bild über die Arbeitsmarktsituation zu erhalten, müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Zum einen verbleiben innerhalb Bayerns starke regionale Unterschiede, die zu beachten sind. Zum anderen zeigt sich, dass die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation in sich sehr heterogen ist. Es gibt nicht „die Älteren“ am Arbeitsmarkt. Daher kann die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen nicht einfach als Ganzes betrachtet werden. Eine differenzierte Analyse nach Altersklassen ist nötig, da beispielsweise die Möglichkeiten einer vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens vom Alter abhängen.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass nicht allein das Arbeitsangebot die Arbeitsmarktsituation bestimmt. Ob das Arbeitsangebot der Älteren und die Arbeitsnachfrage nach Älteren zusammenfinden, spielt die entscheidende Rolle für deren Arbeitsmarktsituation. Die Arbeitsnachfrageseite darf daher nicht vernachlässigt werden. Neben der Frage, in welchen Branchen und Berufen Ältere Beschäftigung finden, ist die Beziehung von Betrieben und Älteren mit zu berücksichtigen. Dies umfasst Aspekte wie das Einstellungsverhalten von Betrieben und wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaft vorbereitet sind. Schließlich müssen arbeitsmarktpolitische Instrumente zur (Wieder-) Eingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt betrachtet werden.

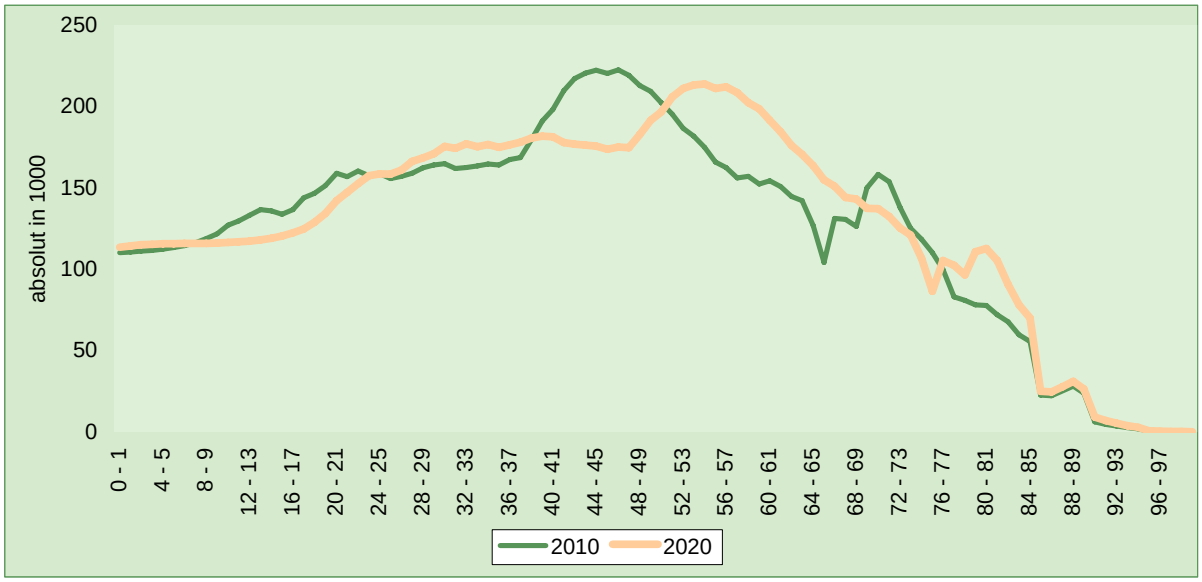
Der folgende Text stellt in Abschnitt 2 die demographische Entwicklung in Bayern und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt dar. Abschnitt 3 diskutiert die Beschäftigungssituation Älterer. Anhand der Beschäftigungsquote erfolgt sowohl ein Vergleich Bayerns auf internationaler und nationaler Ebene. Der vierte Abschnitt untersucht die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf regionaler Ebene. Abschnitt 5 setzt sich mit der Frage auseinander, in welchen Branchen und Berufen Ältere besonders stark bzw. schwach vertreten sind. In Abschnitt 6 wird das Verhältnis zwischen Betrieben und Älteren beschrieben. Der siebte Abschnitt untersucht die Struktur der Arbeitslosigkeit Älterer. Im achten Abschnitt werden einige ausgewählte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Ältere vorgestellt und über Erfahrungen mit der Implementierung arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Ältere berichtet. Abschließend werden die wesentlichen Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst.

2 Zukunftsperspektiven – Demographie und Arbeitsmarkt

Die Ausgangslage für die Beschäftigung Älterer wäre unzureichend beschrieben, würde man nicht auch die zukünftige demographische Entwicklung mit berücksichtigen. Im Gegensatz zur Entwicklung der Jahre 1996 bis 2006 wird die Zahl der Älteren in den nächsten Jahrzehnten massiv ansteigen. Nach den geburtenschwächeren Kriegs- und Nachkriegsjahrgängen kommen jetzt die Babyboomer ins höhere Erwerbsalter. Abbildung 1 veranschaulicht die Verschiebung der Altersstruktur in Bayern bis 2020,

die zu einer besonders starken Besetzung der Gruppe der dann 50- bis 59-Jährigen in 2020 führen wird.[2]

Abbildung 1: Bevölkerungsstruktur in Bayern in den Jahren 2010 und 2020 (10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Berechnung und Darstellung nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2004

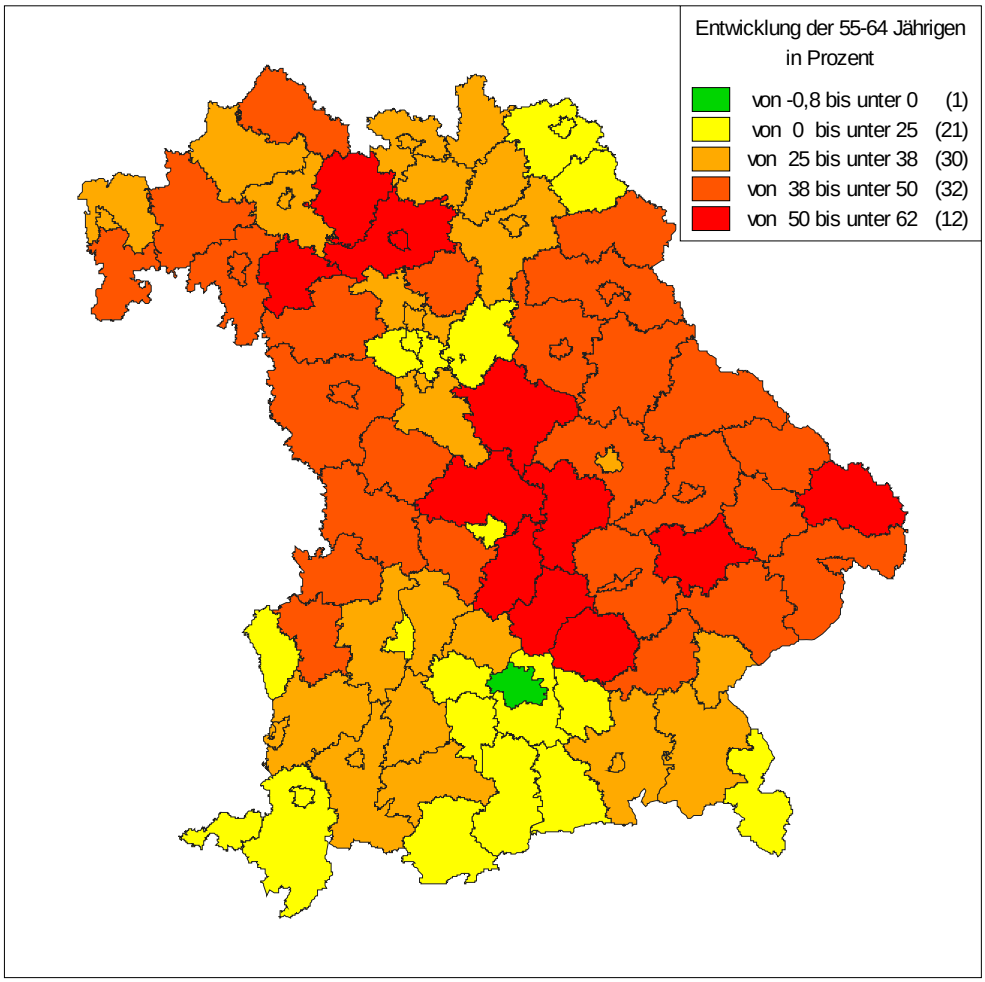
In den nächsten zwanzig Jahren wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen im Vergleich zum Jahr 2002 deutschlandweit um ein Drittel, in manchen Bundesländern um gut 40 Prozent und in manchen Kreisen um bis zu zwei Drittel, ansteigen (vgl. Conrads/Ebert/Huber et al. 2005). Abbildung 2 zeigt die Entwicklung dieser Altersgruppe in den bayerischen Kreisen und Städten von 2002 bis 2020, wobei die höchsten Zunahmen in den Landkreisen Eichstätt (+ 62,9 Prozent) und Haßberge (+ 58,2 Prozent) zu verzeichnen sind. Deutlich ist dagegen auch der einzige Raum mit einem Rückgang um -0,8 Prozent zu erkennen, nämlich die Landeshauptstadt München. Für München wird ausgehend von einer aktuell hohen Zahl an Älteren, ein hoher Zuzug Jüngerer angenommen (vgl. Huber/Staudinger/Conrads 2005: 168f).

Nicht nur die Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter wird massiv steigen, sondern auch deren Erwerbsneigung bzw. die Notwendigkeit für einen Großteil dieser Personen, länger zu arbeiten. Das IAB ist mit seiner neuen Prognose des Erwerbspersonenpotenzials für Deutschland gegenüber den früheren Szenarien deutlich zurückgegangen und schätzt inzwischen den zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen allein aufgrund der diskutierten Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre für das Jahr 2030 auf zwischen 1,2 bis über 3 Millionen (vgl. Fuchs 2006). Dabei ist zu beachten, dass das Erwerbspersonenpotenzial auch weiterhin durch eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, einen höheren Anteil von Migranten – etwas unsicher stellt sich das Problem noch bei den

[2] In Bezug auf die Bevölkerungsgruppe der Älteren besteht Prognosesicherheit. So kommt die neue, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes aus dem Herbst 2006 zu ganz ähnlichen Ergebnissen für den Zuwachs Älterer wie die hier noch verwendete Vorgängerversion.

Migrantinnen dar – und natürlich durch einen, je nach Region recht unterschiedlichen Rückgang in der Zahl Jüngerer beeinflusst wird.

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in den Landkreisen und kreisfreien Städten zwischen 2002 und 2020 (in Prozent, Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Berechnung und Darstellung nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2004

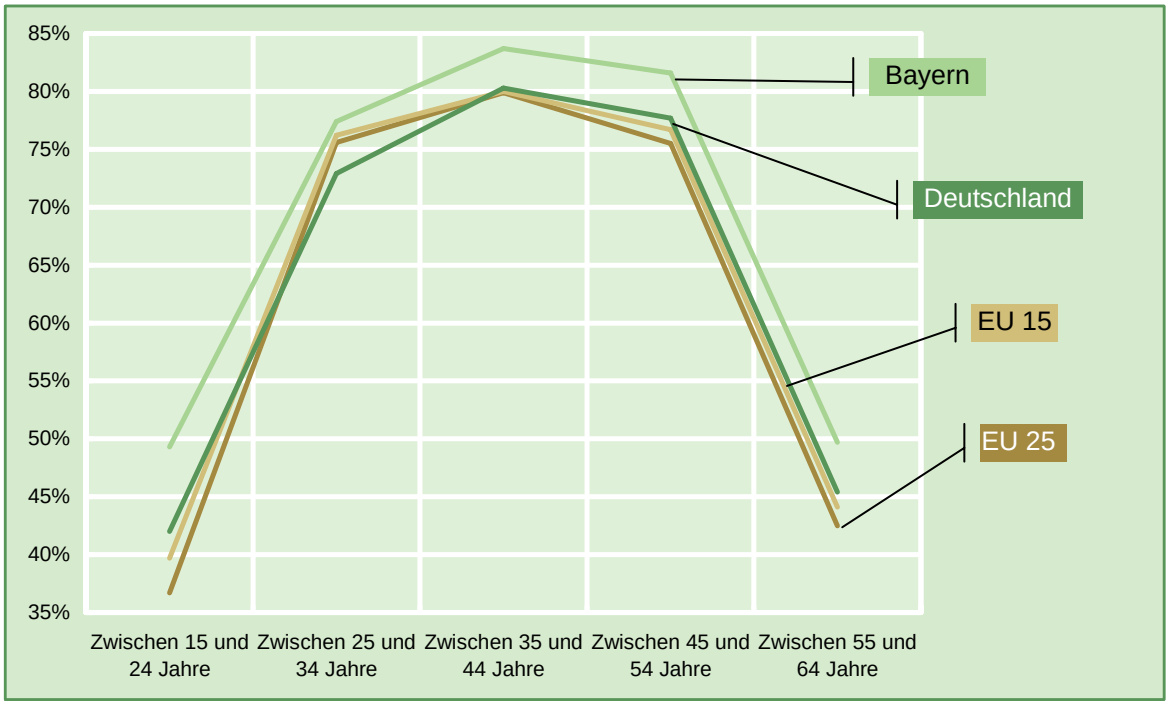
Zumindest in den nächsten 20 Jahren wird allerdings kein Mangel an Arbeits- und auch kein generelle Mangel an Fachkräften eintreten (vgl. Bosch/Heinecker/Kistler et al. 2003; Conrads/Ebert/Huber et al. 2005), sondern es geht um branchenspezifische, regionale sowie qualifikatorische Mismatch-Situationen. Die viel diskutierte „demographische Wende am Arbeitsmarkt“ lässt noch lange auf sich warten. Das Erwerbspersonenpotenzial steigt in den nächsten Jahren noch an und sinkt bis ca. 2020 in Westdeutschland voraussichtlich nicht unter das heutige Niveau.

3 Die Beschäftigungssituation Älterer im Vergleich

Einen ersten Hinweis auf die Beschäftigungssituation unterschiedlicher Altersgruppen liefert deren Beschäftigungsquote. Sie berechnet sich aus der Anzahl der Beschäftigten[3] einer Alterskohorte bezogen auf die Wohnbevölkerung dieser Altersgruppe. Die Beschäftigungsquote gibt an, welcher Anteil einer bestimmten Altersgruppe sich in Beschäftigung befindet.

Für die Europäische Union, Deutschland und Bayern verläuft die Beschäftigungsquote über die Altersgruppen glockenförmig (vgl. Abbildung 3). Sie nimmt bis zur Gruppe der 35- bis 44-Jährigen zu. Anschließend geht sie mit zunehmendem Alter wieder zurück. Der starke Rückgang der Beschäftigungsquote für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist allerdings nicht zwangsläufig mit zunehmender Arbeitslosigkeit verbunden. In dieser Gruppe kann der Austritt aus der Beschäftigung beispielsweise mit dem Eintritt in Altersrente verbunden sein. Für jede Altersgruppe liegt die bayerische Beschäftigungsquote sowohl über dem deutschen als auch dem europäischen Durchschnitt. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen ist im Übrigen in Deutschland nicht unterdurchschnittlich, auch wenn häufig das Gegenteil behauptet wird.[4] Mit 45 Prozent liegt sie leicht über dem Durchschnitt von EU-15 bzw. EU-25. Gleiches gilt für das Renteneintrittsalter, das im Jahr 2005 mit 61,3 Jahren knapp über dem Durchschnitt der EU-15 Länder von 61,1 Jahren liegt (vgl. Stecker/Kistler 2007).

Abbildung 3: Beschäftigungsquoten im Jahr 2005 nach Altersklassen



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung

[3] Die Definition von Beschäftigung in Abschnitt 3 entspricht dem Konzept des European Union Labour Force Survey.

[4] Zu berücksichtigen ist zudem, dass die Beschäftigungsquote Älterer für Deutschland durch die kriegsbedingten demographischen Besonderheiten – ein im internationalen Vergleich geringer Anteil der 55- bis 59-Jährigen und ein recht hoher Anteil 60- bis 64-Jähriger an der Gruppe zwischen 55 und 64 Jahren – nach unten gedrückt wurde.

Bei internationalen Vergleichen ist zu beachten, dass ein hoher Beschäftigungsstand Älterer auch aus einem geringeren Entwicklungsstand bzw. verbreiteter Armut resultieren kann (wie z. B. in Portugal) und/oder auf einem hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügiger Beschäftigung beruhen kann (wie z. B. in den Niederlanden) (vgl. Stecker/Kistler 2007). Daher gilt es, vorsichtig mit den Ergebnissen internationaler Vergleiche umzugehen (vgl. z. B. Kistler 2006; Kraatz/Rhein/Sproß 2006).

Gleichwohl besteht ein breiter politischer Konsens, dass die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland steigen soll. Sowohl die enorme volkswirtschaftliche Verschwendung, die eine Unterbeschäftigung in Form von Frühverrentung oder Arbeitslosigkeit darstellt, als auch die Belastung der Rentenkassen angesichts einer gestiegenen Lebenserwartung und dadurch verlängerten Rentenlaufzeiten sind gewichtige Argumente hierfür. Auf der europäischen Ebene sind mit den Ratsbeschlüssen von Stockholm (Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer auf 50 Prozent) und Barcelona (Anhebung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters um fünf Jahre) die gleichen Ziele gesetzt.

Unter den Bundesländern erreicht bisher allein Baden-Württemberg das von der EU vorgegebene Ziel einer Beschäftigungsquote von über 50 Prozent (vgl. Tabelle 1). Bayern liegt mit einer Beschäftigungsquote von 49,7 Prozent zwar über dem deutschen Durchschnittswert, verfehlt das EU Ziel jedoch knapp.

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005

	Insgesamt	Männer	Frauen
Deutschland	45,4%	53,5%	37,5%
Baden-Württemberg	52,1%	61,9%	42,5%
Bayern	49,7%	58,2%	41,0%
Berlin	40,4%	42,9%	37,9%
Brandenburg	38,8%	43,8%	33,8%
Bremen	43,4%	49,3%	37,6%
Hamburg	48,9%	60,4%	37,8%
Hessen	46,9%	56,3%	37,4%
Mecklenburg-Vorpommern	37,7%	42,9%	32,6%
Niedersachsen	45,4%	53,4%	37,3%
Nordrhein-Westfalen	42,9%	51,1%	35,0%
Rheinland-Pfalz	47,6%	57,3%	37,8%
Saarland	39,5%	46,6%	32,6%
Sachsen	40,4%	45,8%	35,5%
Sachsen-Anhalt	37,3%	43,4%	31,8%
Schleswig-Holstein	48,2%	57,3%	39,5%
Thüringen	41,8%	49,0%	35,2%

Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung

Wie in den meisten anderen Bundesländern ist der Grund dafür eine vergleichsweise niedrige Beschäftigungsquote der Frauen. Dies ist nicht allein auf eine schlechtere Beschäftigungssituation älterer Frauen zurückzuführen. Auch das traditionelle Familienmodell, verbunden mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, führt zu einer niedrigeren Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Zudem konnten Frauen früher als Männer aus dem Erwerbsleben ausscheiden und (abschlagsfrei) in Altersrente gehen.

4 Entwicklung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Jahr 2006 gehörten in der Bundesrepublik Deutschland 22,8 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen an. Dieser Anteil liegt in den ostdeutschen Bundesländern knapp über dem westdeutschen Referenzwert. Unter den Bundesländern fällt in Sachsen-Anhalt der Anteil der Älteren an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 25,8 Prozent am höchsten aus und in Bayern und Hamburg mit 21,0 Prozent am niedrigsten. Dabei ist zu beachten, dass der Anteil Älterer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht allein von den Beschäftigungschancen Älterer bestimmt wird, sondern ebenfalls davon, wie viele Jüngere den Älteren gegenüberstehen. Auch der Anteil der Älteren an der Bevölkerung im Jahr 2005 fällt unter den Bundesländern in Sachsen-Anhalt am höchsten aus, während er in Bayern unterdurchschnittlich ist. Ebenso resultiert der vergleichsweise hohe Anteil älterer Beschäftigter in den neuen Bundesländern aus der geringen Zahl an Neueinstellungen in der Zeit seit der Wiedervereinigung.

Zum 31. Dezember 2006 hatten 898.300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 50 und 64 Jahren ihren Wohnort in Bayern. Dies sind 110.700 mehr als im Jahr 2000. Im Gegensatz dazu ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 49 Jahre in diesem Zeitraum zurückgegangen.

Mit Ausnahme von neun Kreisen hat sich die Beschäftigung Älterer in Bayern in allen übrigen zwischen 2000 und 2005 positiv entwickelt (vgl. Abbildung 11 im Anhang S. 31). Überdurchschnittlich fällt die Beschäftigungsentwicklung der Älteren in Unterfranken, Niederbayern, der Oberpfalz und Teilen von Mittel- und Oberfranken aus. Dabei kommen in hohem Maße demographische Effekte auf das Arbeitsangebot zum Tragen. Ein Anstieg der Beschäftigung von Älteren auf Kreisebene geht mit einem Anstieg der Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre einher (vgl. Abbildung 12 im Anhang S. 32). Im Vergleich dazu fällt beispielsweise in München und Starnberg, den beiden Kreisen mit dem höchsten Beschäftigungsrückgang bei den Älteren, auch die Entwicklung der Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre unterdurchschnittlich aus. Der demographische Effekt dürfte sich in den kommenden Jahren verstärken, da ab jetzt die geburtenstärkeren Jahrgänge der Nachkriegszeit, bei denen jeder im Vergleich zu seinem Vorgängerjahrgang deutlich stärker besetzt ist, in die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen nachrücken.

Auf Grund der demographischen Einflüsse reicht es nicht aus, allein auf der Basis der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Aussagen über die Arbeitsmarktsituation Älterer zu treffen. So kann es beispielsweise trotz eines Anstiegs der Beschäftigung Älterer zu einer Verschlechterung der Beschäftigungssituation dieser Gruppe kommen, wenn die Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren in noch stärkerem Maße gewachsen ist. Demographische Effekte müssen daher mit berücksichtigt

werden. Abbildung 13 im Anhang S. 33 gibt die Differenz zwischen der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Beschäftigung und der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Bevölkerung in den bayerischen Kreisen in Prozentpunkten wieder. Bei einem positiven Wert hat sich die Beschäftigung günstiger entwickelt als die Wohnbevölkerung. Es zeigt sich, dass dies für alle bayerischen Kreise der Fall ist und sich somit die Beschäftigungssituation Älterer in ganz Bayern verbessert hat. Unterdurchschnittlich fällt die Entwicklung in den kreisfreien Städten aus. Weiterhin zeigt sich, dass die Differenz in der Regel in den Kreisen einen hohen Wert annimmt, in denen sich die Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren überdurchschnittlich entwickelt. Ein Anstieg des Arbeitsangebots Älterer ist damit mit einer proportional stärkeren Arbeitsnachfrage nach Älteren einhergegangen.

Die Beschäftigungssituation Älterer hat sich in den vergangenen Jahren günstig entwickelt. Dies lässt jedoch die Frage offen, wie die Beschäftigungssituation an sich in den einzelnen Kreisen zu bewerten ist. Für die Jahre 2000 bis 2005 werden für Bayern Beschäftigungsquoten auf Basis der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am Wohnort gebildet. Im Jahr 2005 fallen die Beschäftigungsquoten in den Grenzregionen Ost- und Südbayerns unterdurchschnittlich aus (vgl. Abbildung 14 im Anhang S. 34). Trotz einer günstigen Beschäftigungsentwicklung Älterer in den östlichen niederbayerischen und oberpfälzischen Kreisen übt dort nur ein unterdurchschnittlicher Anteil der Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Hingegen geht in Unterfranken und den westlichen Kreisen Mittelfrankens die positive Beschäftigungsentwicklung Älterer mit einer überdurchschnittlichen Arbeitsmarktpartizipation Älterer einher. Auch in den westbayerischen kreisfreien Städten fallen die Beschäftigungsquoten der Älteren überdurchschnittlich aus, während sie bei den ostbayerischen kreisfreien Städten unterdurchschnittlich sind.

Bei einem Wechsel der Betrachtungsweise von der regionalen Ebene hin zu den Altersgruppen zeigt sich, dass auch die Gruppe der Älteren in Bayern hinsichtlich der Beschäftigungssituation sehr heterogen ist. Für die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen findet sich kein positiver Trend bei den Beschäftigungsquoten (vgl. Tabelle 2 im Anhang S. 40). Die Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe ist zwar angestiegen, da aber gleichzeitig die entsprechende Alterskohorte größer geworden ist, hat sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit in dieser Gruppe nicht erhöht. Erst ab der Gruppe der 58-Jährigen steigen die Beschäftigungsquoten im Zeitablauf an, wobei der Anstieg mit zunehmendem Alter stärker ausfällt.

Verantwortlich für die relativ konstanten Beschäftigungsquoten der 50- bis 57-Jährigen ist eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 3 im Anhang S. 40). Die Beschäftigungsquoten der Vollzeitbeschäftigten geht für diese Altersgruppe hingegen im Zeitablauf zurück (vgl. Tabelle 4 im Anhang S. 41). Bei der Gruppe der 58- bis 64-Jährigen ist hingegen ein Anstieg der Vollzeitbeschäftigung zu beobachten. Dieser bleibt deutlich hinter der Entwicklung der Beschäftigungsquoten der Teilzeitbeschäftigten zurück. In den Beschäftigungsquoten schlägt sich nieder, dass sich in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2000 und 2005 von 17.000 auf 34.100 mehr als verdoppelt hat, während die Wohnbevölkerung zwischen 60 bis 64 Jahre im gleichen Zeitraum zurückgegangen ist. Eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung bei den 57- bis 63-Jährigen spielt die Altersteilzeit. Bei 51 Prozent aller Teilzeitbeschäftigungen in dieser Gruppe handelte es sich im Jahr 2005 um Altersteilzeitmodelle.

Weiterhin lässt sich an den Beschäftigungsquoten ablesen, dass mit zunehmendem Alter der Bevölkerungsanteil, der einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht, abnimmt. Nur ein geringer Teil arbeitet bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren.

5 Beschäftigung Älterer nach Branchen und Berufen

Wie der vorherige Abschnitt gezeigt hat, scheidet ein Großteil der Beschäftigten vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Erwerbsleben aus. Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, ob es „Chancenbranchen/-berufe“ gibt, in denen Ältere länger als in anderen (bis zum Rentenalter) arbeiten können. Dazu werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Bayern zum 31. Dezember 2006 betrachtet.

Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten schwankt in Bayern zwischen den einzelnen Branchen erheblich zwischen 36,6 Prozent bei „Private Haushalte mit Hauspersonal“ und 9,8 Prozent in der Branche „Luftfahrt“ (vgl. Abbildung 15 im Anhang S. 35). Diese Ergebnisse sind jedoch zu relativieren. So fällt der Anteil Älterer in der Branche „Gewinnung von Erdöl und Erdgas“ zwar überdurchschnittlich hoch aus, in Bayern waren aber nur 220 Personen in dieser Branche beschäftigt. Die mögliche Aufnahmefähigkeit einer Branche sollte daher bei der Identifikation von „Chancenbranchen“ mitberücksichtigt werden. Es sind vor allem Dienstleistungsbranchen, in denen der Anteil Älterer hoch ausfällt, während er in technisch ausgerichteten Branchen eher unterdurchschnittlich ist.

Ebenso unterscheidet sich der Anteil der 50- bis 64-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufen. Insgesamt kann man aus den Daten zur Berufsordnung, wie Abbildung 16 im Anhang S. 36 zeigt, ablesen, dass es sich bei so genannten Altersjobs vor allem um akademisch geprägte Berufe sowie um Berufe im Bereich gering qualifizierter Beschäftigung handelt. Aber auch in Berufen in Krisenbranchen, die seit längerem nur noch wenig Junge rekrutiert haben, fällt der Anteil Älterer hoch aus. Unter den Berufen mit einem besonders niedrigen Anteil Älterer sind erwartungsgemäß vor allem solche mit schwerer bzw. einseitig belastender körperlicher Arbeit zu finden: Bauberufe, aber auch Ernährungsberufe bzw. personenbezogene Dienstleistungsberufe. Wie auch bei der Betrachtung nach Branchen ist allerdings zu beachten, dass beispielsweise in der Berufsgruppe „Mineralaufbereiter“ der Anteil der Älteren zwar überdurchschnittlich hoch ausfällt, in ganz Bayern aber nur 670 Personen solche Berufe ausüben.

In der bivariaten Betrachtung nach Berufen und Bundesländern zeigen sich zwischen den Bundesländern erhebliche Unterschiede, die belegen, dass nicht einfach von bundesweiten Durchschnitten auf die Situation vor Ort geschlossen werden kann. In den Bauberufen wie Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer erreicht Bayern beispielsweise einen Anteil Älterer von 11,3 Prozent an den Beschäftigten, Hamburg hingegen einen Anteil von 20,0 Prozent (vgl. Tabelle 5 im Anhang S. 42).

Mit den Anteilen der Älteren an den Beschäftigten allein lassen sich „Chancenbranchen/-berufe“ bzw. „Risikobranchen/-berufe“ also offensichtlich eingrenzen, aber nicht genau genug identifizieren. Hierzu sind weitere detailliertere, immer auch kleinräumige Analysen nötig (vgl. Kistler/Ebert/Guggemos et al. 2006; Conrads/Ebert/Huber et al. 2005).

Eine andere Betrachtungsweise ist die Analyse von Verbleibsquoten. Die Verbleibsquote ist der Quotient aus der Anzahl der 60- bis 64-Jährigen des Jahres 2006 und der Anzahl der 55- bis 59-Jährigen des Jahres 2001. Der Indikator nimmt dann einen hohen Wert an, wenn sich noch viele der 55- bis 59-Jährigen des Jahres 2001 nach fünf Jahren in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen wiederfinden. Dabei ist zu beachten, dass der Indikator recht grob ist, weil dabei die Personen wechseln können (Eintritte bzw. Austritte). Daher kann die Verbleibsquote auch einen Wert von mehr als 100 Prozent annehmen, wenn die Eintritte im Betrachtungszeitraum die Austritte übersteigen. Aufgrund von Eintritten und Austritten müssen weiterhin nicht alle Personen aus der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen des Jahres 2006 identisch mit Personen aus der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen des Jahres 2001 sein.

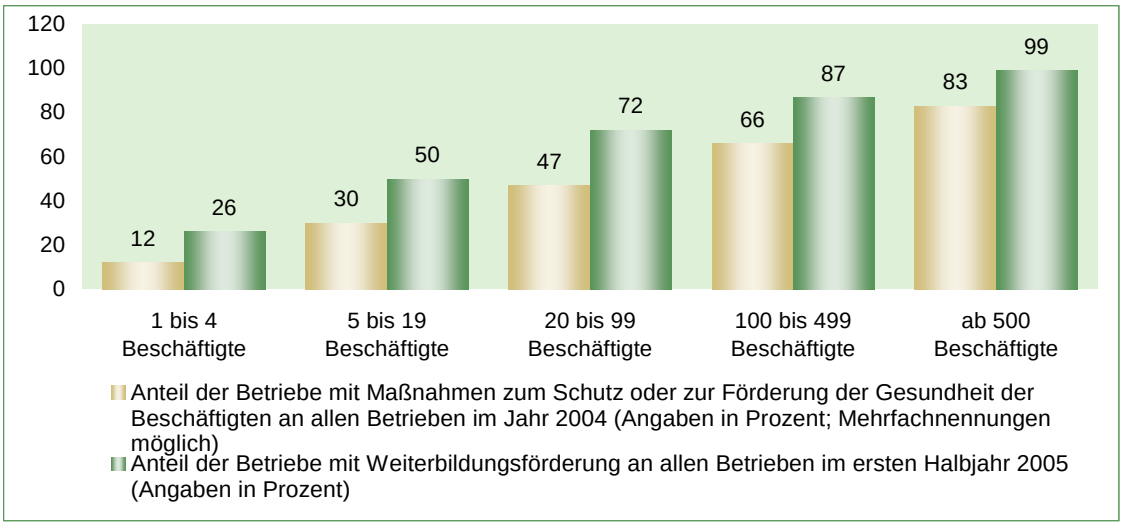
Die Verbleibsquoten nach Berufen zeigen deutlich, dass es insbesondere Personen mit akademischen Berufen gelingt, über das 60. Lebensjahr hinaus beschäftigt zu bleiben (vgl. Abbildung 17 im Anhang S. 37). Auf der anderen Seite sind es wiederum gerade die Bauberufe, bei denen im Vergleich zu den 55- bis 59-Jährigen im Jahr 2001 nur noch eine viel geringere Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahren verbleibt. Diese berufsspezifischen Verbleibsquoten streuen über die Bundesländer hinweg sehr stark (vgl. Tabelle 6 im Anhang S. 43). Auf den ersten Blick fällt auf, dass sie bei sehr vielen Berufsordnungen in den neuen Bundesländern deutlich niedriger sind als in den alten Ländern. Dafür mitverantwortlich ist die schlechtere Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland. Aber auch z. B. in Bayern und Niedersachsen gibt es deutlich mehr Berufsordnungen mit niedrigen Verbleibsquoten an dieser Altersgrenze als etwa in Baden-Württemberg.

6 Betriebe und ältere Arbeitnehmer

Die Ergebnisse aus der Analyse der Berufe und Branchen zeigt die Wichtigkeit des Aspekts der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit für die Situation der heute und zukünftig Älteren am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsfähigkeit umfasst dabei, neben der Arbeitsfähigkeit der Erwerbspersonen auch die Aufnahmefähigkeit bzw. -bereitschaft des Arbeitmarktes für diese. Die Arbeitsfähigkeit schließt verkürzt die Bereiche Gesundheit, Kompetenz, Motivation und Führung ein (vgl. Ebert/Kistler/Staudinger 2007).

Die Sicherstellung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit hängt davon ab, ob altersadäquate Arbeitsplätze und noch bedeutender, ob altersunabhängig adäquate Arbeitsplätze vorhanden sind. Im ersten Fall spricht man von den altersgerechten, im zweiten Fall von den alternsgerechten Arbeitsbedingungen. Ebenso spielt die Förderung von „Lebenslangem Lernen“ eine wichtige Rolle (vgl. Ilmarinen 2006). Abbildung 4 zeigt, dass Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten und die Möglichkeit der Weiterbildung stark von der Betriebsgröße der Unternehmen abhängig sind.

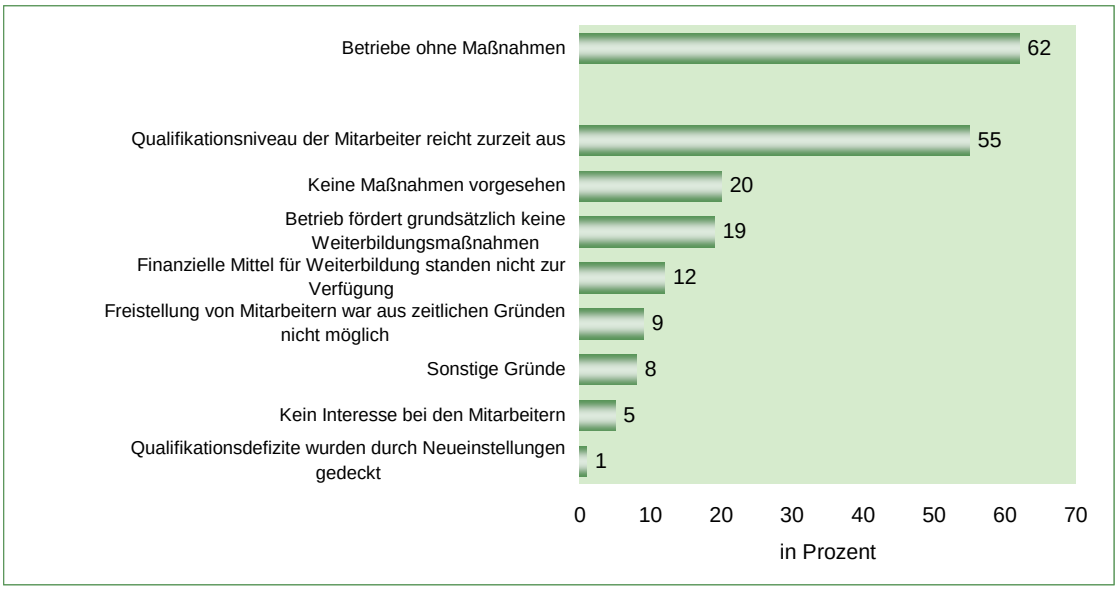
Abbildung 4: Anteil der Betriebe in Bayern mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004 und mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im ersten Halbjahr 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 und 2005

Allerdings muss ergänzt werden, dass das Angebot von Maßnahmen nicht gleichzeitig zu einer flächendeckenden Partizipation aller Arbeitnehmer in einem Betrieb führt. Beispielsweise nehmen Ältere und Niedrigqualifizierte wesentlich seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Jüngere oder Hochqualifizierte (vgl. Kuwan/Thebis 2004). Zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Sinne des „Lebenslangen Lernens“ muss die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland stark erhöht werden (vgl. Ebert/Kistler/Staudinger 2007: 29). In Bayern lag im Jahr 2003 die Zahl der weiterbildungsabstinenten Betriebe bei 62 Prozent (vgl. Abbildung 5). Die Hauptbegründung dafür, die Beschäftigten nicht weiterzubilden, war das Argument, das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter sei derzeit zufriedenstellend.

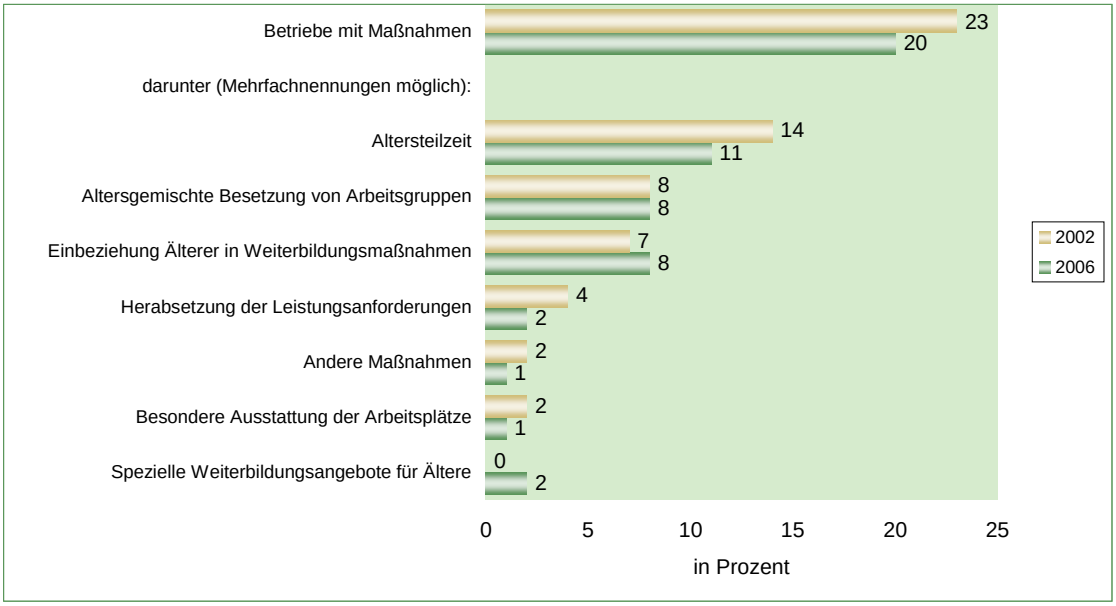
Abbildung 5: Begründungen für Weiterbildungsabstinenz in den bayerischen Betrieben (Anteile an Betrieben ohne Weiterbildung; Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

Unabhängig von allgemeinen betrieblichen Maßnahmen für alternsgerechtes Arbeiten wurde im Betriebspanel 2006 nach Maßnahmen speziell für die Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren und älter gefragt. Nur 20 Prozent der befragten Betriebe in Bayern, die überhaupt Beschäftigte von 50 und mehr Jahren haben, gaben an, dass solche Maßnahmen in ihren Betrieben angeboten werden (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen bayerischen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigten (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)

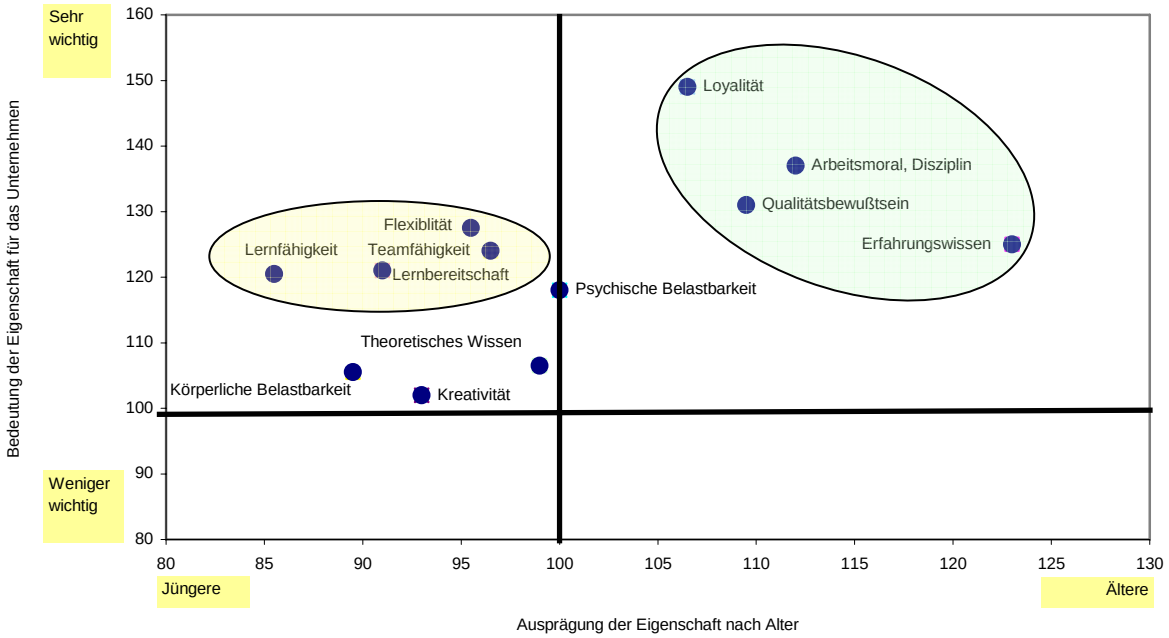


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006

Die genauere Betrachtung zeigt, dass die Betriebe Altersteilzeit als häufigste Maßnahme angeben. Zumindest in ihrer meistgenutzten Form als Blockmodell ist die Altersteilzeit mehr ein Rentenübergangsprogramm, als eine Maßnahme zur Beschäftigung älterer Personen. Nach der Altersteilzeit wird die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen und die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen – ohne dabei spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere zu bieten – genannt. Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer hat sich dabei seit 2002 sogar leicht verringert, was vor allem durch weniger Betriebe mit Altersteilzeit zustande kommt, aber auch durch einen Rückgang bei Maßnahmen in Richtung eines Integrationsmanagements. Zugenommen hat hingegen zwischen 2002 und 2006 der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Personalverantwortlichen der bayerischen Unternehmen sehen Unterschiede zwischen den Generationen, sie weisen ihnen allerdings auch eindeutige Kompetenzen zu. Abbildung 7 gibt einen Überblick über Eigenschaften, die Betriebe als wichtig einschätzen und welcher Altergruppe diese vorrangig zugeordnet werden.

Abbildung 7: Beurteilung der folgenden Eigenschaften für die Bedeutung der Arbeitsplätze im Betrieb und deren Ausprägung nach Alter



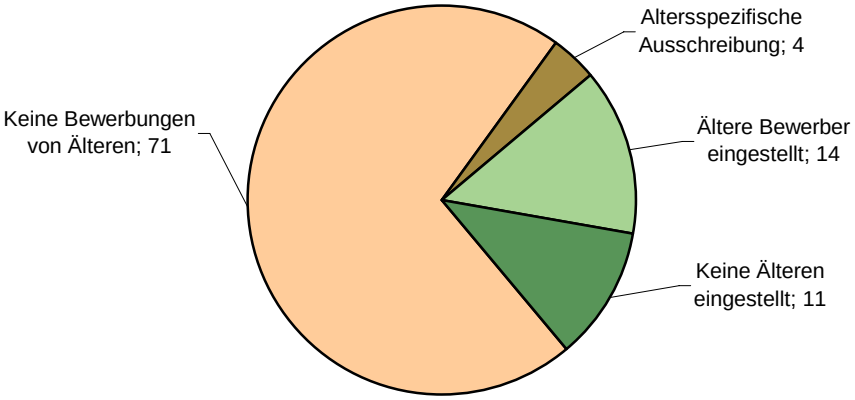
Indexauswertung der Antwortkategorien: sehr wichtig / Ältere = 1,5; wichtig / keine Unterschiede = 1; weniger wichtig / Jüngere = 0,5.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

Die Betriebe schreiben ihren älteren Mitarbeitern neben dem Erfahrungswissen gerade die betriebswichtigsten Eigenschaften Loyalität, Arbeitsmoral/Disziplin und Qualitätsbewusstsein zu. Bedeutende Eigenschaften der jüngeren Beschäftigten sind demnach Flexibilität, Teamfähigkeit sowie Lernfähigkeit und -bereitschaft.

Die positive Einschätzung der Eigenschaften der eigenen älteren Mitarbeiter scheint bei der Einstellung neuer Mitarbeiter nicht im gleichen Maße gegeben zu sein. Dies wird deutlich, wenn betrachtet wird, in welchem Umfang die Unternehmen bei ihren Stellenbesetzungen auf über 50-Jährige zurückgreifen. Dabei zeigt sich, dass die Betriebe in Bayern im 1. Halbjahr 2005 nur zu 7 Prozent Personen aus dieser Altersgruppe einstellten, was sich mit dem westdeutschen Durchschnitt deckt (vgl. Böhme et al. 2006: 29). Es ist aber auch ein deutliches Missverhältnis in der Quantität der Bewerbungen von Älteren vorhanden. Im Betriebspanel 2004 gaben 71 Prozent der westdeutschen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2004 eingestellt hatten, an, keine Bewerbungen von Älteren erhalten zu haben. Mehr als die Hälfte derjenigen, die Bewerbungen von Älteren erhielten, stellten dann auch über 50-Jährige ein (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber Älteren in Bayern (Anteil an den im ersten Halbjahr 2004 zuletzt besetzten Stellen; Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

Als mitverantwortlich für die niedrige Zahl an Bewerbungen wird häufig eine fehlende Motivation bzw. Resignation bei den Älteren und das Gefühl, keine Chance mehr zu haben, angeführt (vgl. Huber/Staudinger 2007).

In einer im Raum Augsburg Anfang 2006 durchgeführten Unternehmensbefragung sollten die befragten Personalverantwortlichen beurteilen, ob qualitative Unterschiede zwischen den Bewerbungen von Jüngeren und Älteren bestehen. Dabei zeigte sich, dass 65 Prozent der Befragten keine Unterschiede zwischen den Bewerbungen von älteren und jüngeren Bewerbern hinsichtlich formaler Kriterien (z. B. Formulierung, Layout etc.) sehen und ebenso 71 Prozent keine Verständnisschwierigkeiten bei den Inhalten der Stellenausschreibungen seitens der Bewerber feststellen (vgl. Kräußlich/Staudinger 2006: 8f.). Beide Werte lassen vermuten, dass kaum qualitative Unterschiede zwischen den Bewerbungen von Älteren und Jüngeren bestehen.

7 Arbeitslosigkeit

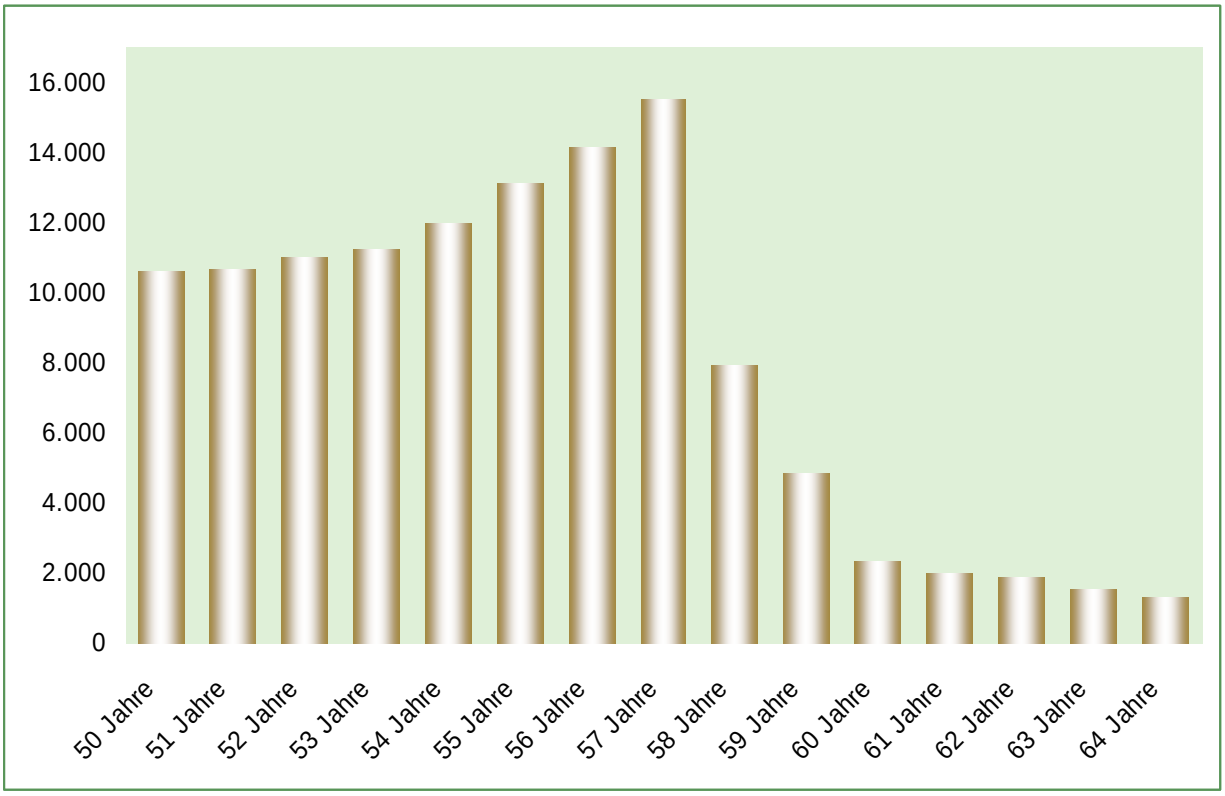
Im Jahr 2006 waren in Bayern durchschnittlich 446.400 Personen arbeitslos gemeldet. Davon waren 121.700 zwischen 50 und 64 Jahre alt. Der Anteil der 50- bis 64-Jährigen an allen Arbeitslosen ist in Bayern zwischen 2000 und 2006 um mehr als 10 Prozentpunkte gefallen (von 39,3 Prozent auf 27,3 Prozent). Dennoch liegt der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen mit 27,3 Prozent deutlich über deren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Unterdurchschnittlich fällt der Anteil der Älteren vor allem in den kreisfreien Städten aus. Hingegen finden sich viele Kreise mit einem überdurchschnittlichen Anteil im Süden und Südwesten Bayerns (vgl. Abbildung 18 im Anhang S. 38). Dort sind gerade die Kreise mit einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote und einer günstigen Arbeitsmarktlage zu finden (vgl. Abbildung 19 im Anhang S. 39). Ältere scheinen häufig nicht in gleichem Maße wie Jüngere von einer günstigen Arbeitsmarktlage profitieren zu können.

Dies liegt mit darin begründet, dass Ältere in einem höheren Maße mit Vermittlungshemmnissen belastet sind als Jüngere. Von den 86.900 Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Bayern im Jahr 2006 waren 40.200 50 Jahre und älter. Weiterhin sind Ältere besonders stark vom Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. 41 Prozent aller Personen in Bayern im Jahr 2006, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, gehörten der Gruppe der Älteren an. Auch fällt die faktische Verweildauer in Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen überdurchschnittlich hoch aus. Sie nimmt bis zur Gruppe der 59-Jährigen zu, geht anschließend zwar zurück, verbleibt aber weiterhin auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau. In Regionen mit einer ungünstigen Arbeitsmarktlage fällt der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen nicht unterdurchschnittlich aus, da es dort wenig ältere Arbeitslose gibt. Vielmehr steht einem hohen Bestand an älteren Arbeitslosen ein hoher Bestand an jüngeren Arbeitslosen gegenüber.

Nicht nur der Anteil, auch die Gesamtzahl der Arbeitslosen, die älter sind als 50 Jahre, geht im Zeitablauf zurück. Im Zeitraum 2000 bis 2006 betrug dieser Rückgang 8,8 Prozent. Hingegen nahm die Gesamtzahl der Arbeitslosen in diesem Zeitraum um 31,5 Prozent zu. Diese günstige Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen Älterer wird in erster Linie durch einen Rückgang der Arbeitslosen über 57 Jahren bestimmt. Im Gegensatz dazu kommt es bei den 50- bis 57-Jährigen zu einem teils überdurchschnittlich starken Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Beim Rückgang der Arbeitslosenzahlen bei den 58- bis 60-Jährigen spielen mehrere Faktoren eine Rolle. So sind zum einen demographische Ursachen zu nennen. In die Gruppe der 58- bis 60-Jährigen rücken die schwächer besetzten Kriegsjahrgänge nach, was zu einem Rückgang in der Gesamtbesetzung dieser Gruppe führt.

Abbildung 9: Arbeitlose nach Altersklassen im Jahr 2006 in Bayern



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zum anderen sind die Regelungen des erleichterten Leistungsbezugs nach § 428 SGB III[5] für den Rückgang verantwortlich. Personen, die den erleichterten Leistungsbezug nach § 428 SGB III in Anspruch nehmen, stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung und werden daher auch nicht weiter als arbeitslos gezählt. Dadurch erklärt sich, dass die Anzahl der Arbeitslosen in der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen bei den 57-Jährigen ihren Höchststand erreicht und anschließend steil abfällt (vgl. Abbildung 9). Da Personen im erleichterten Leistungsbezug weiterhin Arbeitslosengeld erhalten, ergibt sich ein anderes Bild, wenn die Arbeitslosengeldempfänger und nicht die Arbeitslosen betrachtet werden. Der steile Rückgang findet sich hier nicht mehr bei den 57- und den 58-Jährigen sondern bei den 59- und den 60-Jährigen. Ab dem 60. Lebensjahr war bisher der Bezug von Altersrente aufgrund von Arbeitslosigkeit möglich.

Der Rückgang der Arbeitslosenzahlen der 58- bis 64-Jährigen ist daher auch in Bayern – trotz der zunehmenden Zahl älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter – nicht ausschließlich auf eine bessere Arbeitsmarktsituation dieser Gruppe zurückzuführen. Auch durch den Rückzug vom Arbeitsmarkt oder durch (Früh-) Verrentung können Personen in dieser Gruppe die Arbeitslosigkeit beenden bzw. werden nicht mehr als Arbeitslose gezählt. Von den 53.100 Abgängen aus der Arbeitslosigkeit der Älteren im Jahr 2006 handelte es sich nur in 7.600 Fällen um einen Abgang in Erwerbstätigkeit. Auch sind im Jahr 2005 deutschlandweit nur noch 17,5 Prozent der Renteneintritte aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung heraus erfolgt, allerdings mit großen regionalen Unterschieden (vgl. Ebert/Kistler/Trischler 2007). Dabei ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter zwar zwischen 1996 und 2004 von 59,5 auf 60,4 Jahre gestiegen, aber die „Brücken“ zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt sind immer länger geworden (vgl. Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005). Bei der Gruppe der 50- bis 57-Jährigen, der solche Möglichkeiten, die Arbeitslosigkeit zu beenden, nicht zur Verfügung stehen, zeigt sich hingegen, dass mit zunehmendem Alter Arbeitslosigkeit ein immer größeres Problem wird.

8 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

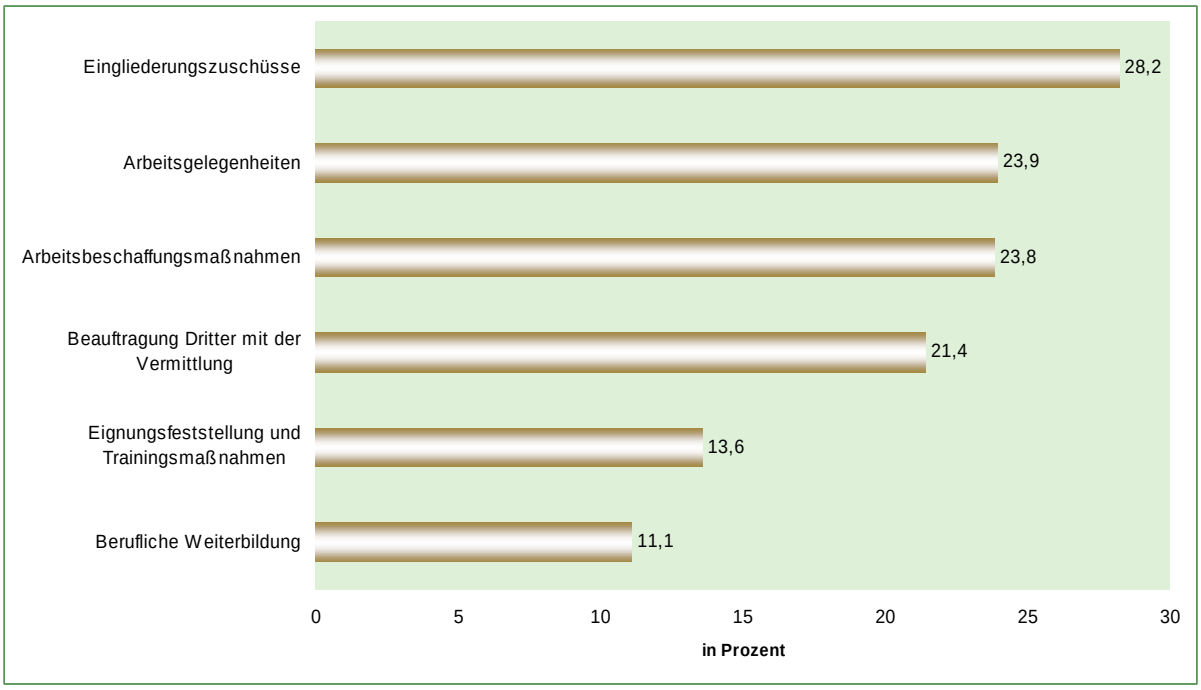
8.1 Ältere in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Hilfe bei der (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt und der Beendigung der Arbeitslosigkeit sollen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik leisten. Unter den zur Verfügung stehenden Maßnahmen fällt der Anteil Älterer bei den Eingliederungszuschüssen (EGZ), den Arbeitsgelegenheiten (AGH) und den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) am höchsten aus. Von den 9.700 Teilnehmern an EGZ in Bayern im Jahr 2006 waren 2.700 50 Jahre und älter, von den 2.300 ABM-Teilnehmern waren es 500. Beide Maßnahmen sehen Sonderregelungen für Ältere vor. Ab dem 55. Lebensjahr kann bei Teilnehmern an ABM die Regeldauer der Förderung von 12 Monaten auf 36 Monate verlängert werden. § 421 f SGB III sieht bei Eingliederungszuschüssen ebenfalls eine Verlängerung der Regelförderdauer für Ältere vor. Zusätzlich entfällt für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr

[5] Danach haben Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosengeld, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, um ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden (vgl. § 428 SGB III). Von Personen im erleichterten Leistungsbezug wird nicht mehr verlangt, sich um eine Beschäftigung zu bemühen.

vollendet haben, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückzahlung und zur Nachbeschäftigung nach § 221 Abs. 2 SGB III.

Abbildung 10: Anteil Maßnahmeteilnehmer zwischen 50 und 64 Jahre unter den Maßnahmeteilnehmern zwischen 15 und 64 Jahre in ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Bayern im Jahr 2006 (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei Maßnahmen zur (Weiter-) Bildung ist der Anteil Älterer hingegen nur gering. 17.600 Teilnehmer an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildungen (FbW) gab es im Jahr 2006 in Bayern. Nur 1.900 davon waren 50 Jahre oder älter. Im Bereich der FbW bestehen für Teilnehmer ab dem 50. Lebensjahr ebenfalls Sonderregelungen, die in § 417 SGB III festgelegt sind. Diese sind jedoch auf Beschäftigte ausgerichtet, nicht auf Arbeitslose. Einem Arbeitnehmer werden die Kosten für die Teilnahme an der Weiterbildung erstattet. Weiterhin kann ein Arbeitgeber während der Weiterbildung eines von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, der als Ausgleich für die Zeit des Arbeitnehmers ohne Arbeitsleistung dient.

Wie bei den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen liegt also auch bei Weiterbildungsmaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Teilnehmerquote Älterer unter der Teilnehmerquote der Jüngeren. Diese Beobachtung scheint grundsätzlich bei jeder Form der Weiterbildung Gültigkeit zu besitzen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2006). Ein Grund für die geringeren Teilnahmequoten mag darin liegen, dass mit zunehmendem Alter der Amortisationszeitraum für Investitionen in das Humankapital zurückgeht und sie daher weniger lohnend erscheinen.

Für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Alter spielt aber gerade die Qualifikation eine wichtige Rolle. Mit dem Sonderprogramm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) stand im Jahr 2006 ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Anschubfinanzierung für die Weiterbildung von älteren oder geringqualifizierten Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung. Dadurch sollen qualifikationsbedingte Entlassungen verhindert

werden. Zum anderen sollen mit WeGebAU Integrationsfortschritte bei geringqualifizierten oder älteren Arbeitslosen erzielt werden. Ausgestaltung und Umsetzung des Programms liegen in der Verantwortung der Agenturen für Arbeit. Dadurch können die Instrumente entsprechend den Besonderheiten vor Ort eingesetzt werden. Bis Dezember 2006 erfolgten in Bayern 14.000 Eintritte in WeGebAU. 7.100 Personen waren bei ihrem Eintritt in das Programm zwischen 50 und 64 Jahre alt. Das Programm wird auch 2007 fortgeführt.

8.2 Erfahrungen aus der Praxis beschäftigungspolitischer Maßnahmen am Beispiel von BIA50plus

Die Beschäftigungsinitiative Augsburg für Ältere (BIA50plus), die im Rahmen der Bundesinitiative Perspektive 50plus vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird, ist ein regionales Arbeitsmarktprojekt, dass die Wiedereingliederung älterer Arbeitslosengeld-II-Empfänger in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Ein Netzwerk lokaler Arbeitsmarktakteure[6] arbeitet unter der Federführung der ARGE für Beschäftigung Augsburg-Stadt daran, die beruflichen Chancen von Menschen über 50 im Arbeitsleben und am Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Vorrangig sind es Personen mit tendenziell schlechten Chancen am Arbeitsmarkt, die im Projekt BIA50plus betreut werden. Das im Projekt BIA50plus zentrale Ziel der passgenauen Vermittlung setzt Maßnahmen auf Seiten der Arbeitssuchenden, aber auch auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitsplätze voraus.

Auf der Seite der Arbeitsuchenden sind formale Faktoren wie Qualifikation und Arbeitserfahrung mitentscheidend. Ein zentrales Augenmerk im Projekt richtet sich deshalb auf den Aspekt der Qualifizierung. Denn viele Ältere verfügen nur noch über ein veraltetes, defizitäres oder am Markt nicht mehr nachgefragtes Qualifikationsprofil, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verschlechtert. Gerade in Zeiten „Lebenslangen Lernens“, der immer kürzer werdenden Halbwertszeit von Wissen, der zunehmenden Leistungsanforderung bei den mit einem Beruf verbundenen Tätigkeiten und dem generell zu beobachtenden Trend zur Höherqualifizierung verschlechtern sich hierdurch die Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt erheblich. Mit maßgeschneiderten und bedarfsgerechten Bildungsmaßnahmen und Unterstützungsangeboten sollen im Projekt BIA50plus qualifikatorische Defizite der Arbeitssuchenden beseitigt und die Integrationschancen verbessert werden.

Auf der Seite der Betriebe bzw. der Arbeitsplätze ist zu berücksichtigen, wie wichtig im Zuge einer langfristig und nachhaltig angelegten Integrationsstrategie präventive betriebliche Ansätze sind, die das Ziel haben, die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken, bevor die Arbeitslosigkeit eintritt. Gesundheitliche Einschränkungen, die eine Vermittlung erschweren und die bei älteren Arbeitssuchenden überdurchschnittlich häufig festzustellen sind, sind zu einem wesentlichen Teil die Folge langjähriger einseitiger Belastungen in der beruflichen Tätigkeit und zu geringer Investitionen in die Gesundheitsförderung. Ähnliches gilt für qualifikatorische Defizite aufgrund mangelnder Fort- und Weiterbildung(-smöglichkeiten). Ein präventiver Ansatz muss daher weniger auf altersgerechte (Schon-) Arbeitsplätze als vielmehr auf die Schaffung alternsgerechter Arbeitsbedingungen abzielen, um Kompetenzen und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu unterstützen. Versäumnisse in diesen Bereichen erhöhen schließlich nicht nur auf der Seite der Arbeitnehmer das

[6] In einem Kooperationsring engagieren sich in BIA50plus: AIP Augsburg Integration Plus GmbH; ARGE für Beschäftigung Augsburg-Stadt, AWO Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Augsburg-Stadt eV mit der infau/lern statt; BBZ Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH; INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH; PTG Projekt- und Trainingsgesellschaft gGmbH.

Arbeitslosigkeitsrisiko bzw. das Risiko der gesundheitsbedingten vorzeitigen Beendigung der ausgeübten Tätigkeit, sondern führen auch für die Betriebe dazu, dass das Erfahrungswissen langjähriger Mitarbeiter verloren geht. Daher sollen die Verantwortlichen in den Firmen für die Herausforderungen des demographischen Wandels sensibilisiert und ihnen die Vorzüge der Menschen, die älter als 50 Jahre sind, verdeutlicht werden.

Da es sich bei den Personen im Projekt BIA50plus um eine sehr heterogene Gruppe handelt, deren unterschiedliche Motive es bei Vermittlungsbemühungen zu berücksichtigen gilt, findet zunächst im Zuge eines strategischen Profiling eine Einteilung der Personen in drei Zielgruppen statt. Angehörige der Gruppe A stehen dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung und es erfolgt eine Zuweisung an Fachvermittlungsstellen. Gruppe A lässt sich nochmals in Personen unterteilen, die in den ersten Arbeitsmarkte überführt werden sollen, solche für eine Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt und eine dritte Gruppe, die in die Selbstständigkeit begleitet werden soll. Personen der Gruppe B hingegen sind nach einigen Zwischenschritten auf absehbare Zeit vermittlungsfähig und es werden weitere Maßnahmen[7] veranlasst. Die der Gruppe C zugerechneten Personen erscheinen auf absehbare Zeit nicht vermittlungsfähig. Sie werden an die ARGE für Beschäftigung zurückverwiesen. Dort wird ihre Erwerbsfähigkeit überprüft und gegebenenfalls gesundheitliche Rehabilitationsmaßnahmen oder Verrentungsverfahren eingeleitet. Nicht zuletzt wird innerhalb des Projekts versucht, interessante Aufgaben und Arbeitsgelegenheiten auch für diejenigen zu finden, die der erste Arbeitsmarkt (momentan) nicht aufnehmen kann. Das Projekt bietet Möglichkeiten, Arbeitsgelegenheiten bzw. freiwillige Einsatzstellen qualitativ wie quantitativ passgenau für die auf diesen Stellen eingesetzten Personen zu konfigurieren.

Untersucht man, wer im Projekt BIA50plus in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden konnte, so ergeben sich mehrere Gruppen: 1. Personen aus eigenen Firmeninsolvenzen, sobald ein Entschuldungsverfahren eingeleitet werden konnte; 2. vormals abhängig beschäftigte Personen aus Firmeninsolvenzen, die sich (mit Unterstützung) selbstständig machen konnten; 3. Personen, die über „Klebeeffekte“ eine Arbeit fanden, z. B. über Arbeitsgelegenheiten oder Praktika, gegebenenfalls mit einem Einarbeitungszuschuss; 4. Personen mit handwerklicher Ausbildung oder geringerer Qualifikation, aber mit gutem Gesundheitszustand (und zumeist auch mit Führerschein) als Helfer, Hilfshausmeister, Lagerarbeiter oder Wachmann bei den Männern und als Verkäuferin im Mini-Job-Bereich, Reinigungskraft oder sonstige Erbringerinnen haushaltsnaher Dienstleistungen (z. B. in der Altenpflege) bei den Frauen.

Nicht vernachlässigt werden darf schließlich einer der zentralen Aspekte der Vermittlung von Arbeitssuchenden, die Verbesserung des „Matchings“ beider Seiten des Arbeitsmarktes. Auch in der Region Augsburg sind ausgeprägte Arbeitsmarktungleichgewichte („Mismatch“) zu erkennen. Die nachgefragten Qualifikationen sind im Mittel deutlich höher als die angebotenen der Erwerbssuchenden. Mismatch-Probleme ergeben sich beispielsweise derzeit im Bereich der Metallfachberufe[8], unter denen der Anteil der Arbeitslosen vergleichsweise gering ist (unter fünf Prozent) und eine für Bayern mit

---

[7] Die Brücken-Maßnahmen umfassen üblicherweise: Basissprachkurse Deutsch, Bewerbungstraining inklusive Grundtechniken des Zeit- und Selbstmanagements, Kurzkurse für einzelne Branchen wie Security-Gewerbe, Ausbilderscheine, Staplerscheine (auch zur Auffrischung), Grundlagen im Sekretariatsbereich mit MS-Office-Anwendungen. Führerscheine, Taxischeine und vertiefte Sekretariatskurse, etwa Ausbildungen zu Bilanzbuchhalterinnen etc., werden bislang eher selten bezahlt.

[8] Hier werden die Berufsgruppen „22 Metallverformer (spanend)“, „23 Metalloberflächenbearbeiter“, „26 Feinblechner, Installateure“ und „29 Werkzeugmacher“ betrachtet.

3,5 Prozent überdurchschnittliche Vakanzquote[9] auf einen erhöhten Fachkräftebedarf hinweisen (vgl. Ebert/Huber 2007). Die langjährige Praxis, diesbezügliche Facharbeiter über Zeitarbeitsfirmen anzufordern, führte in eine Sackgasse: Auch bei den Personalvermittlungs-Dienstleistern stellt sich das Problem ein, kaum Personen mit den gewünschten Qualifikationen vor Ort rekrutieren zu können. Damit diese Qualifikationslücken durch geeignete Maßnahmen geschlossen werden können, ist es wichtig, dass Firmen über ein fundiertes Personal- und Wissensmanagement verfügen. Sie sollten strategisch und planungstechnisch so aufgestellt sein, dass sie einige Jahre vorausblicken können um ihren Qualifikationsbedarf frühzeitig anzumelden.

9 Fazit

Der demographische Wandel schlägt sich auch am bayerischen Arbeitsmarkt in einer zunehmenden Alterung der Erwerbsbevölkerung nieder und bringt eine Steigerung des Erwerbspotenzials Älterer mit sich. Eine Entlastung des Arbeitsmarkts durch den demographischen Wandel ist zumindest im kommenden Jahrzehnt hingegen nicht zu erwarten, insbesondere nicht in einem Zuwanderungsland wie Bayern. Die Frage nach der Arbeitsmarktsituation Älterer nimmt in Bayern zukünftig an Wichtigkeit zu.

Im Vergleich der Bundesländer stellt sich die Beschäftigungssituation auch für Ältere in Bayern vergleichsweise gut dar. Das von der EU ausgegebene Ziel einer Beschäftigungsquote von über 50 Prozent verfehlt Bayern nur knapp. Wie in den anderen Bundesländern, liegt auch in Bayern die Beschäftigungsquote der Männer deutlich über dem vorgegebenen Ziel. Die Beschäftigungsquote der Frauen bleibt hingegen weit dahinter zurück. Innerhalb Bayerns zeigt sich, dass der Anteil der Älteren, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, in einigen Regionen sehr niedrig ist.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer verlief in den vergangenen Jahren deutlich besser als die der Jüngeren. Beschäftigungschancen für Ältere in ganz Bayern haben sich erhöht, da sich in allen Kreisen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der 50- bis 64-Jährigen im Vergleich zur Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren günstiger entwickelte. Dabei scheint das Arbeitsangebot von älteren Arbeitnehmern mit einer deutlich stärkeren Arbeitsnachfrage nach Älteren einherzugehen. In den Regionen, in denen die Bevölkerung zwischen 50 und 64 Jahren überdurchschnittlich zugenommen hat, hat sich meist auch die Beschäftigung im Vergleich günstiger entwickelt.

Die Steigerung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Älteren in Bayern wird aber in erster Linie von einer teils massiven Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung getragen. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigung in der Gruppe der 50- bis 57-Jährigen ist hingegen zurückgegangen, was als kritisch zu betrachten ist.

Bei der Zunahme der Teilzeitbeschäftigung spielt insbesondere die Altersteilzeit eine wichtige Rolle. Unter den speziellen Maßnahmen für Ältere nennen Betriebe die Altersteilzeit am häufigsten. Hingegen partizipieren Ältere vergleichsweise wenig an (Weiter-) Qualifizierungsmaßnahmen. Dies gilt nicht nur für betriebliche Weiterbildung, sondern auch für die aktive Arbeitsmarktpolitik.

[9] Die Vakanzquote bildet hier den Anteil der offenen Stellen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und den offenen Stellen ab.

Der starke Einfluss des Qualifikationsniveaus auf die Beschäftigungschancen spiegelt sich beispielsweise darin wider, dass insbesondere bei den eher akademisch geprägten Berufen die Verbleibswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter überdurchschnittlich ausfällt. Dem stehen die körperlich belastenden Berufe mit einem vergleichsweise niedrigeren Anteil Älterer gegenüber. Chancenberufen für Ältere zu identifizieren ist schwierig, da zum einen deren Anteil nach Berufen zwischen den einzelnen Bundesländern teils erheblich schwankt. Daher lassen sich positive Beispiele aus Bayern nicht ohne weiteres auf andere Bundesländer übertragen und umgekehrt. Zum anderen kann ein hoher Anteil Älterer auch daraus resultieren, dass es sich nicht um einen Chancenberuf, sondern um einen Krisenberuf handelt und daher längere Zeit keine Nachwuchskräfte rekrutiert wurden.

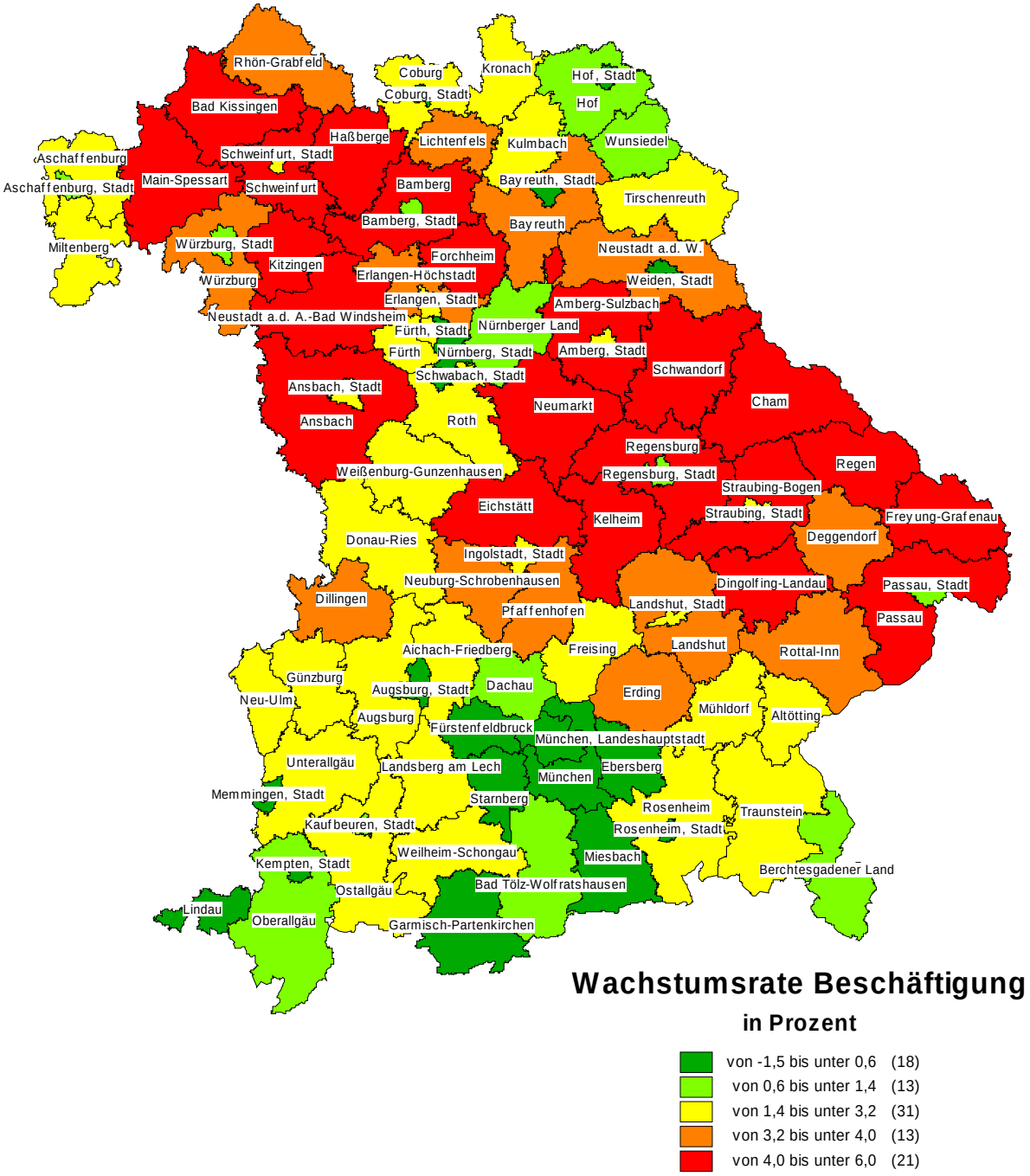
Der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Trotzdem ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass in Bayern ein Arbeitsloser zwischen 50 und 64 Jahre alt ist, als im deutschlandweiten Vergleich. Von der günstigen Arbeitsmarktlage in Bayern können die älteren Arbeitslosen nur eingeschränkt profitieren. Dieses Bild findet sich auf Kreisebene wieder. Es sind die Kreise mit einer niedrigen Arbeitslosenquote in denen der Anteil der Älteren an den Arbeitslosen überdurchschnittlich hoch ausfällt. Ältere sind am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen und weisen häufiger das Vermittlungshemmnis der gesundheitlichen Einschränkungen auf als Jüngere, was eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auch bei einer günstigen Arbeitsmarktlage erschwert. Auch ist die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 50- bis 57-Jährigen teils überdurchschnittlich stark angestiegen. Die vergleichsweise bessere Situation von Personen zwischen 58 und 64 Jahren kann darauf zurückgeführt werden, dass für diese Gruppe Möglichkeiten offenstehen, durch eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens die „statistische Arbeitslosigkeit“ zu beenden, welche die Gruppe der 50- bis 57-Jährigen nicht hat.

Ältere waren bzw. sind zwar meist (noch) etwas besser vor Kündigungen geschützt als Jüngere. Sind sie aber arbeitslos geworden, so bestehen kaum Chancen, nochmals in „richtige Beschäftigung“ zu kommen. Betriebe schätzen die Älteren unter ihrer Belegschaft zwar nicht als grundsätzlich weniger leistungsfähig ein, bei Neueinstellungen tendieren sie trotzdem eher zu Jüngeren. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass auf einen Großteil der ausgeschriebenen Stellen keine Bewerbungen von Älteren eingingen.

Zusammengefasst kann man von einer schwierigen Arbeitsmarktlage Älterer in Bayern sprechen. Obwohl die Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren günstig verlaufen ist, fällt der Anteil der Älteren, die einer Beschäftigung nachgehen, noch immer deutlich niedriger aus als der der Jüngeren. Das Ziel sollte es in jedem Fall sein, die Arbeitsmarktpartizipation Älterer, insbesondere der Frauen, weiter auszubauen. Eine große Herausforderung stellt die Beendigung der Arbeitslosigkeit Älterer dar, wenn dies durch eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und nicht durch eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens erreicht werden soll.

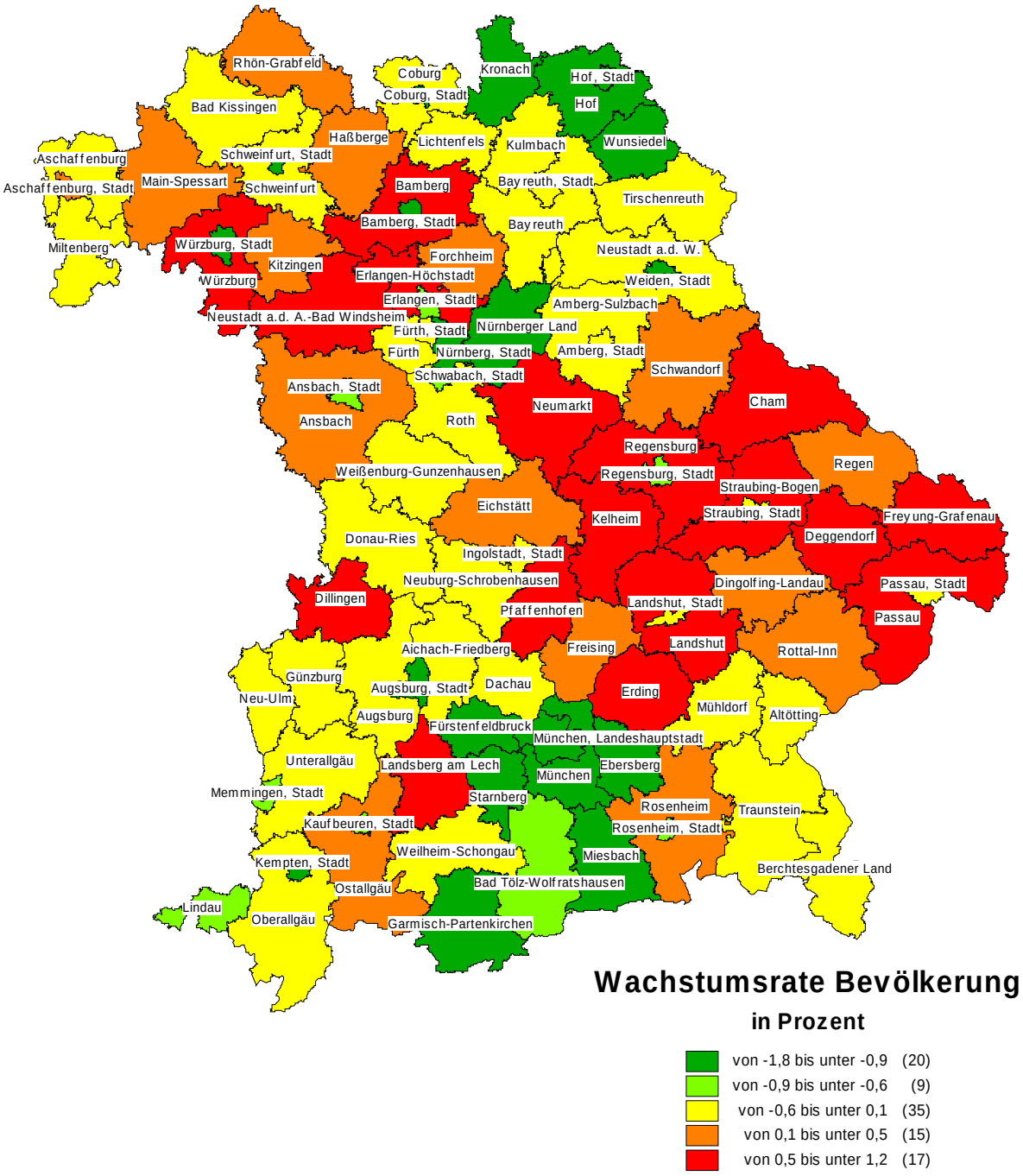
Anhang

Abbildung 11: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005



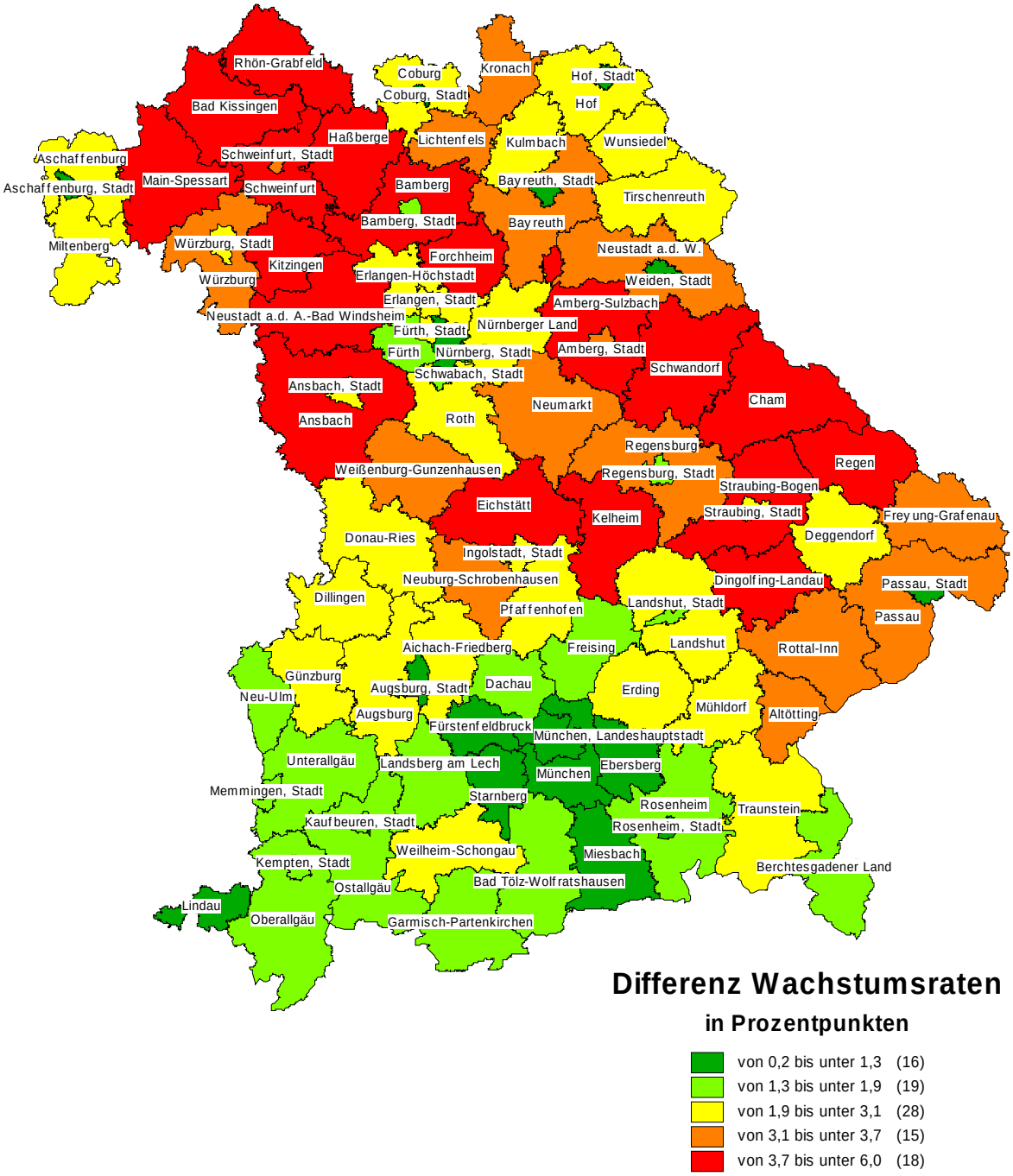
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 12: Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate der Wohnbevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005



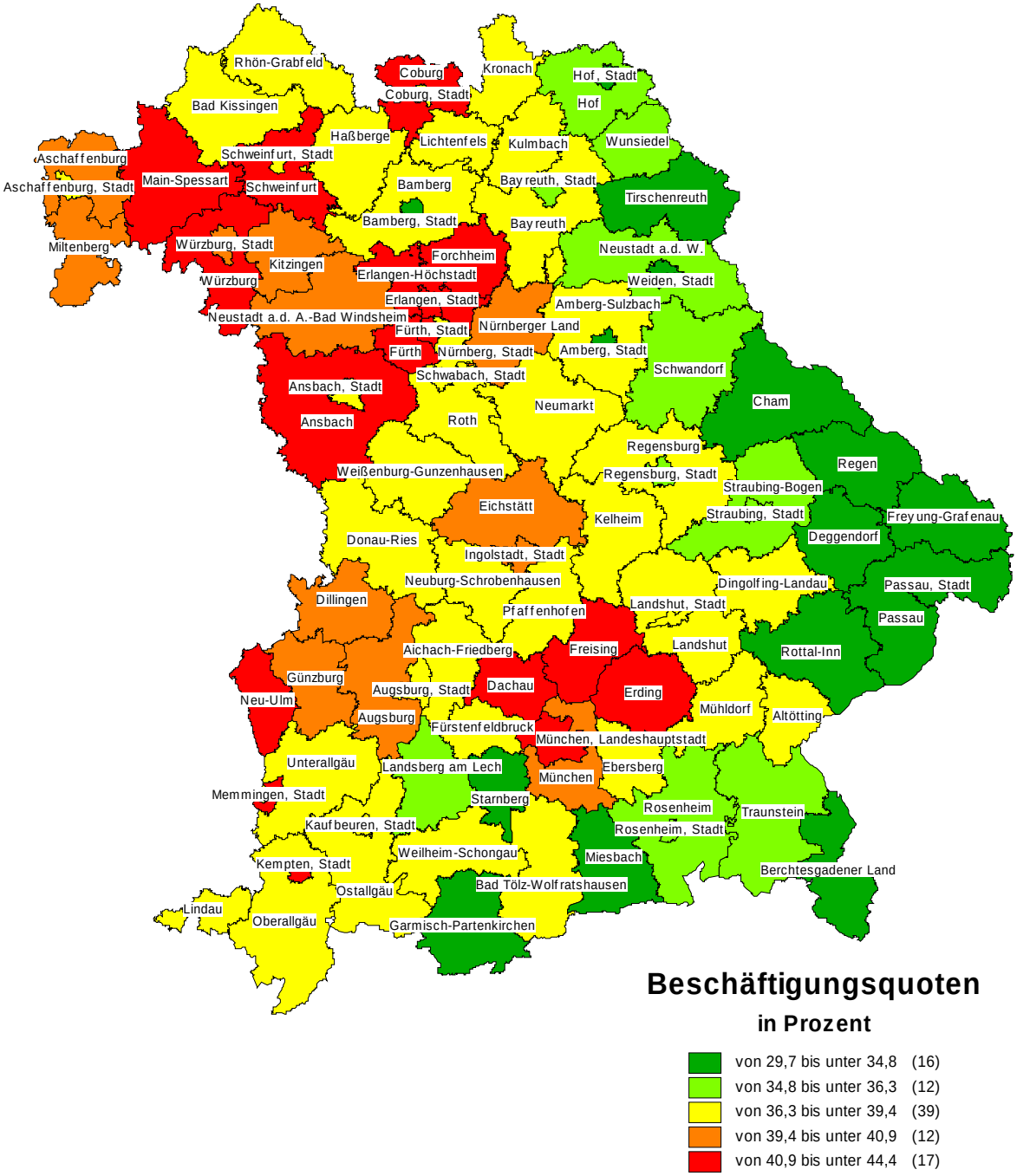
Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, eigene Berechnungen

Abbildung 13: Differenz der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am Wohnort und der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate der Wohnbevölkerung zwischen 50 und 64 Jahre zwischen 2000 und 2005



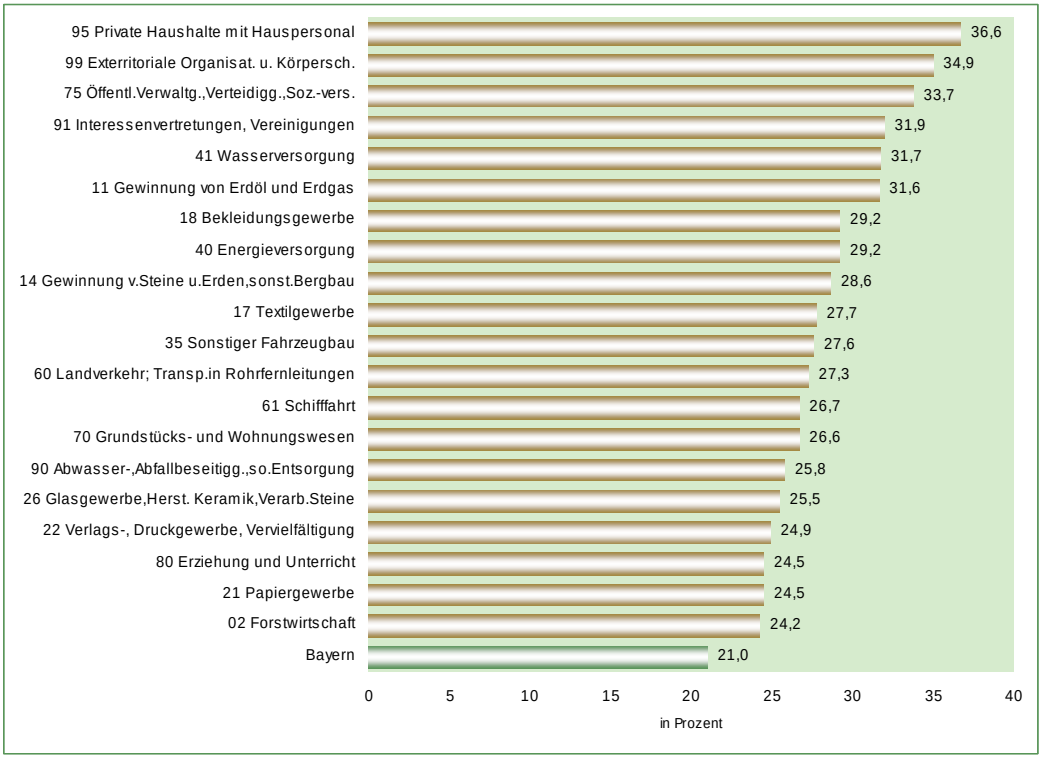
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, statistisches Landesamt Bayern, eigene Berechnungen

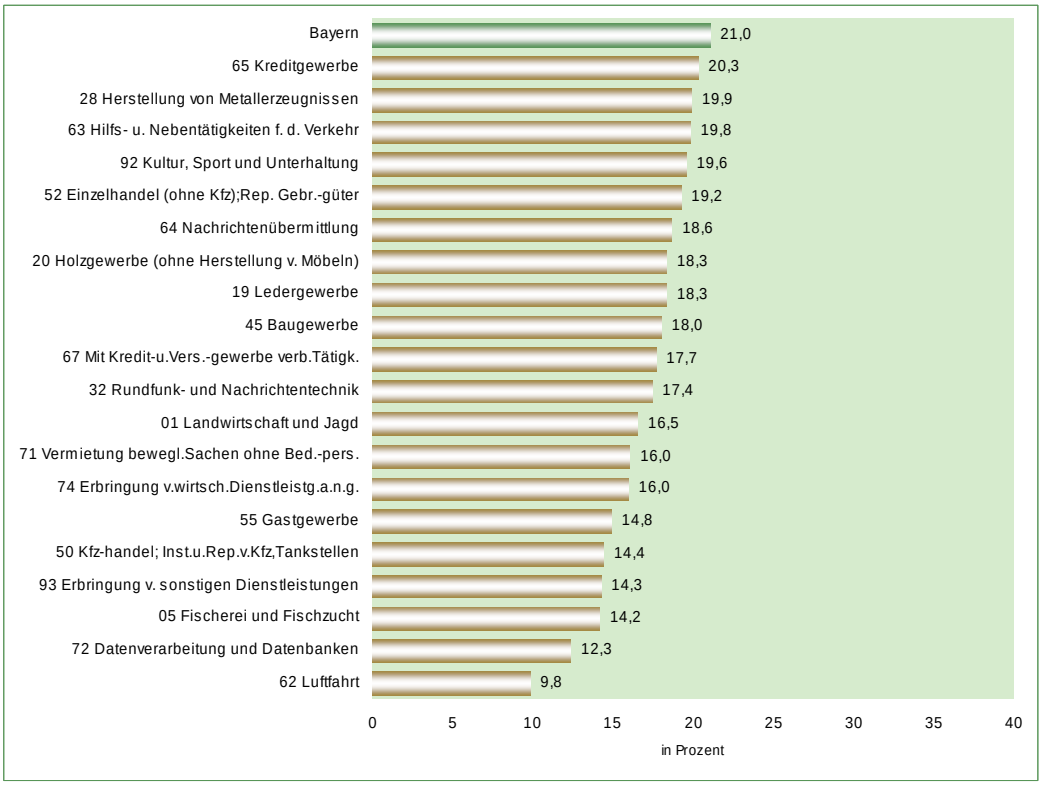
Abbildung 14: Beschäftigungsquoten der Älteren im Jahr 2005 auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, statistisches Landesamt Bayern, eigene Berechnungen

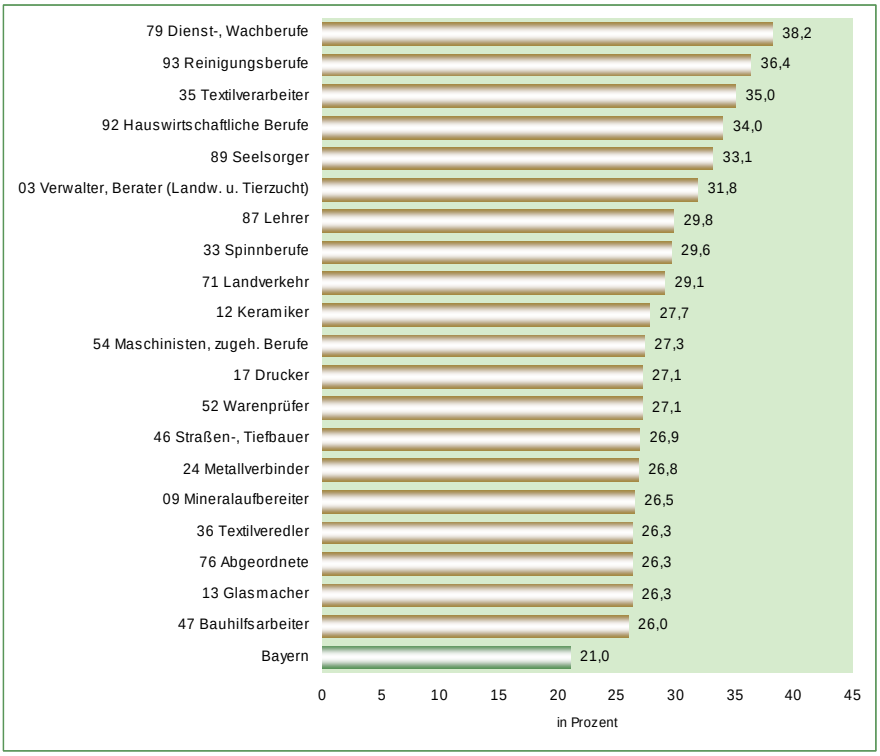
Abbildung 15: Die 20 Branchen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Bayern zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006 (Angaben in Prozent)

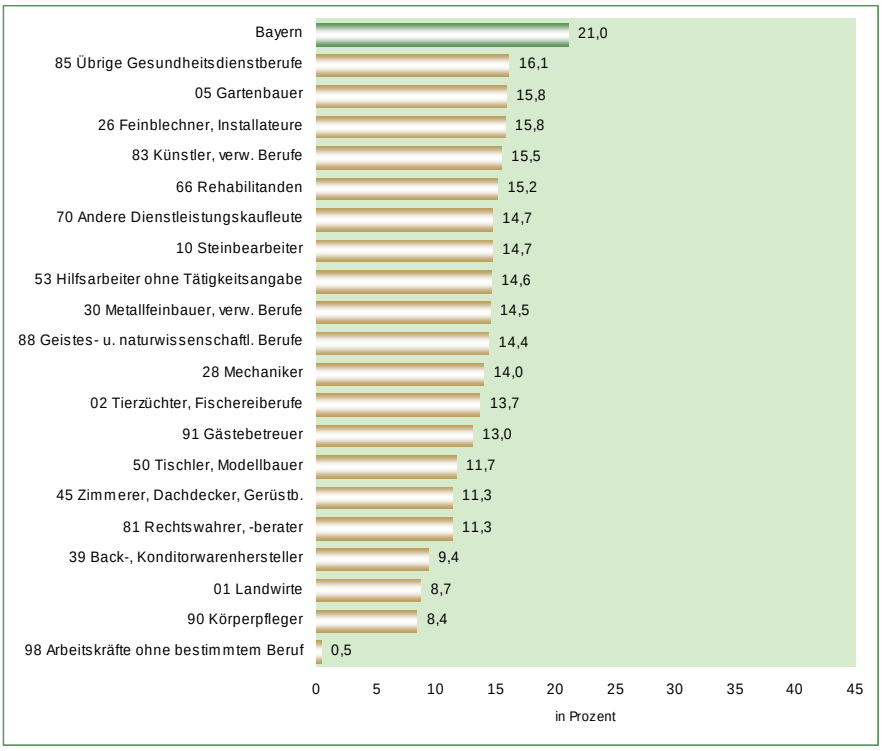




Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

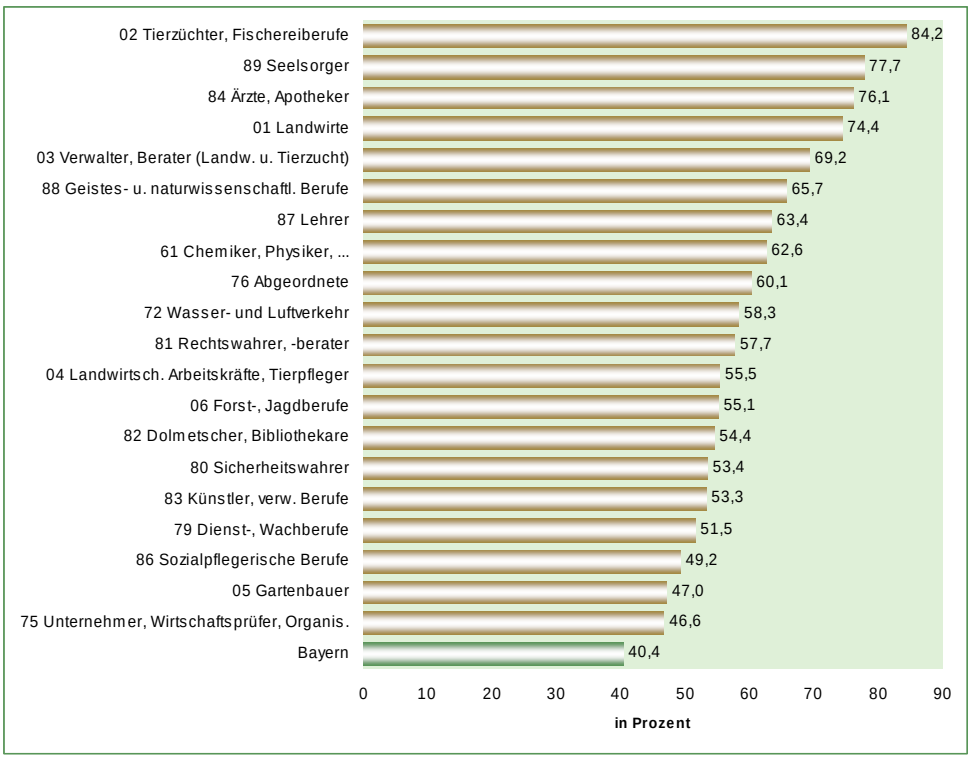
Abbildung 16: Die 20 Berufsgruppen mit den höchsten und niedrigsten Anteilen von 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort in Bayern zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006 (Angaben in Prozent)

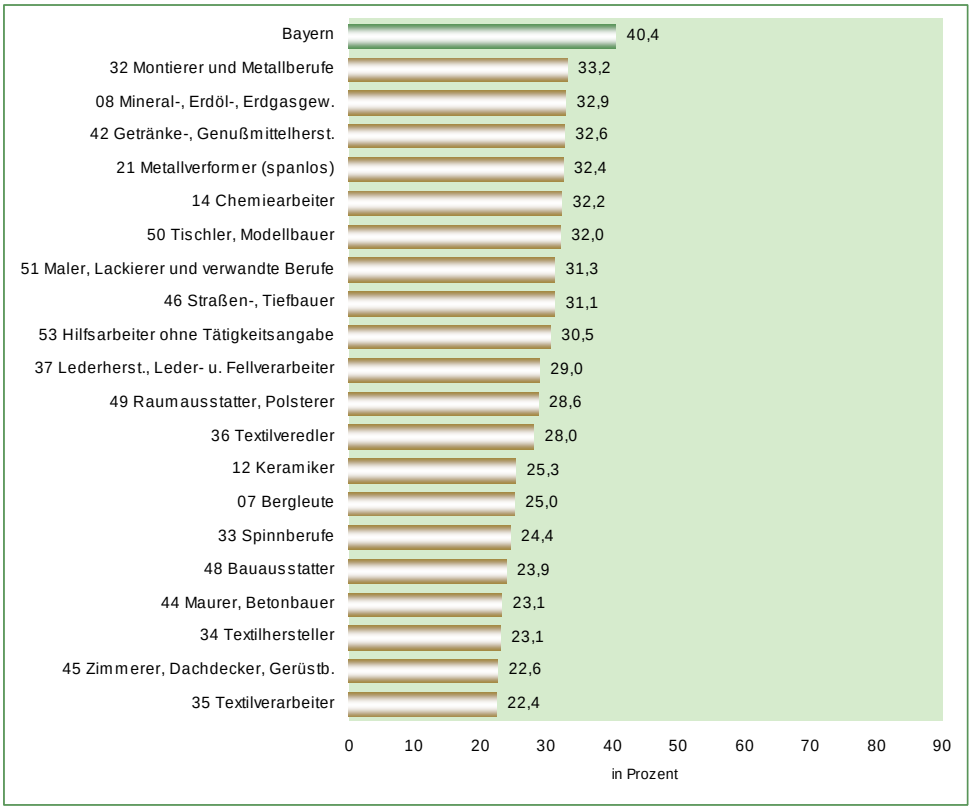




Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

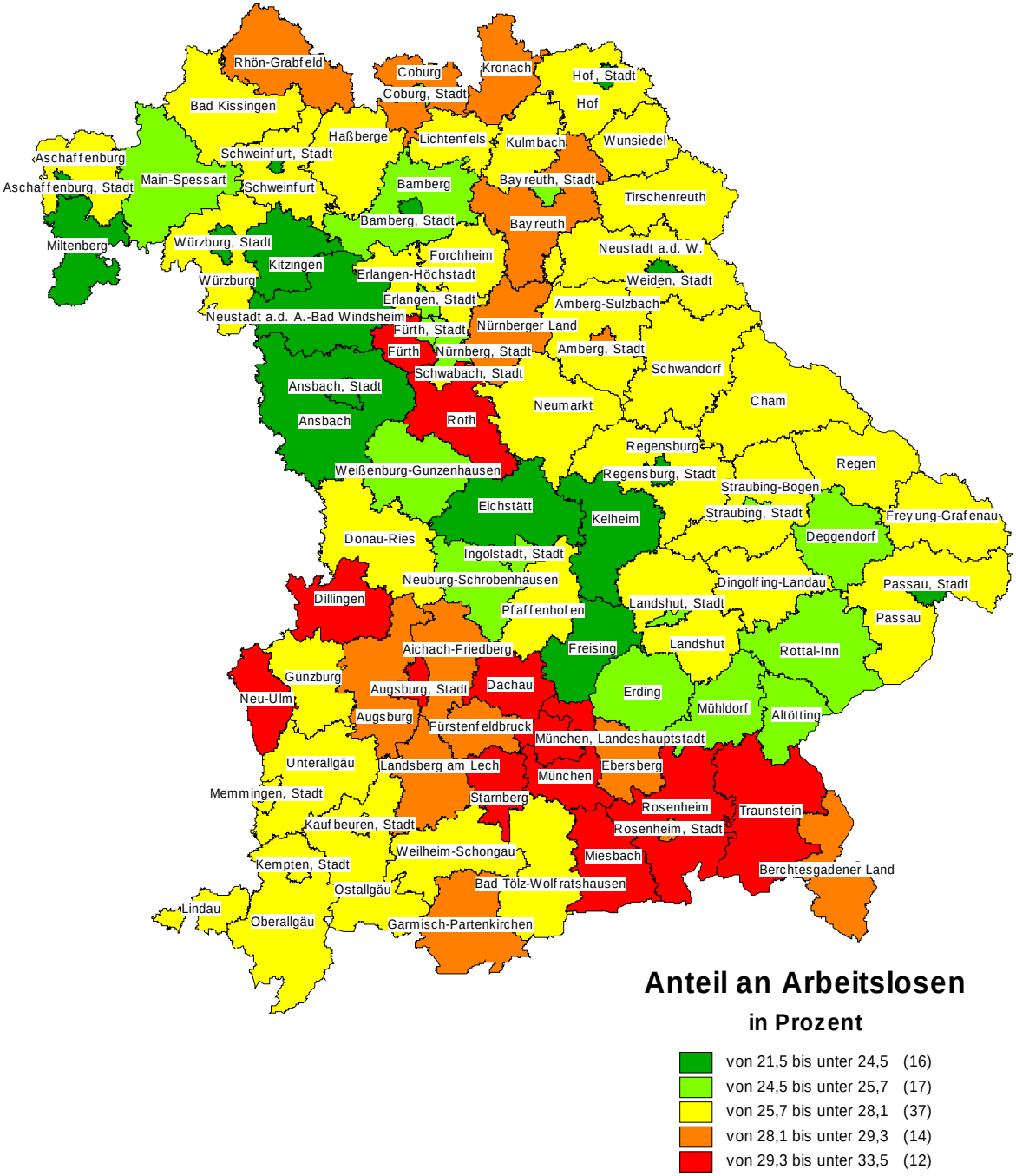
Abbildung 17: Verbleibsquoten der 20 Berufsordnungen mit der höchsten bzw. niedrigsten Kohortenfluktuation der im Jahr 2001 55- bis 59-Jährigen in Bayern im Jahr 2006 (Angaben in Prozent)





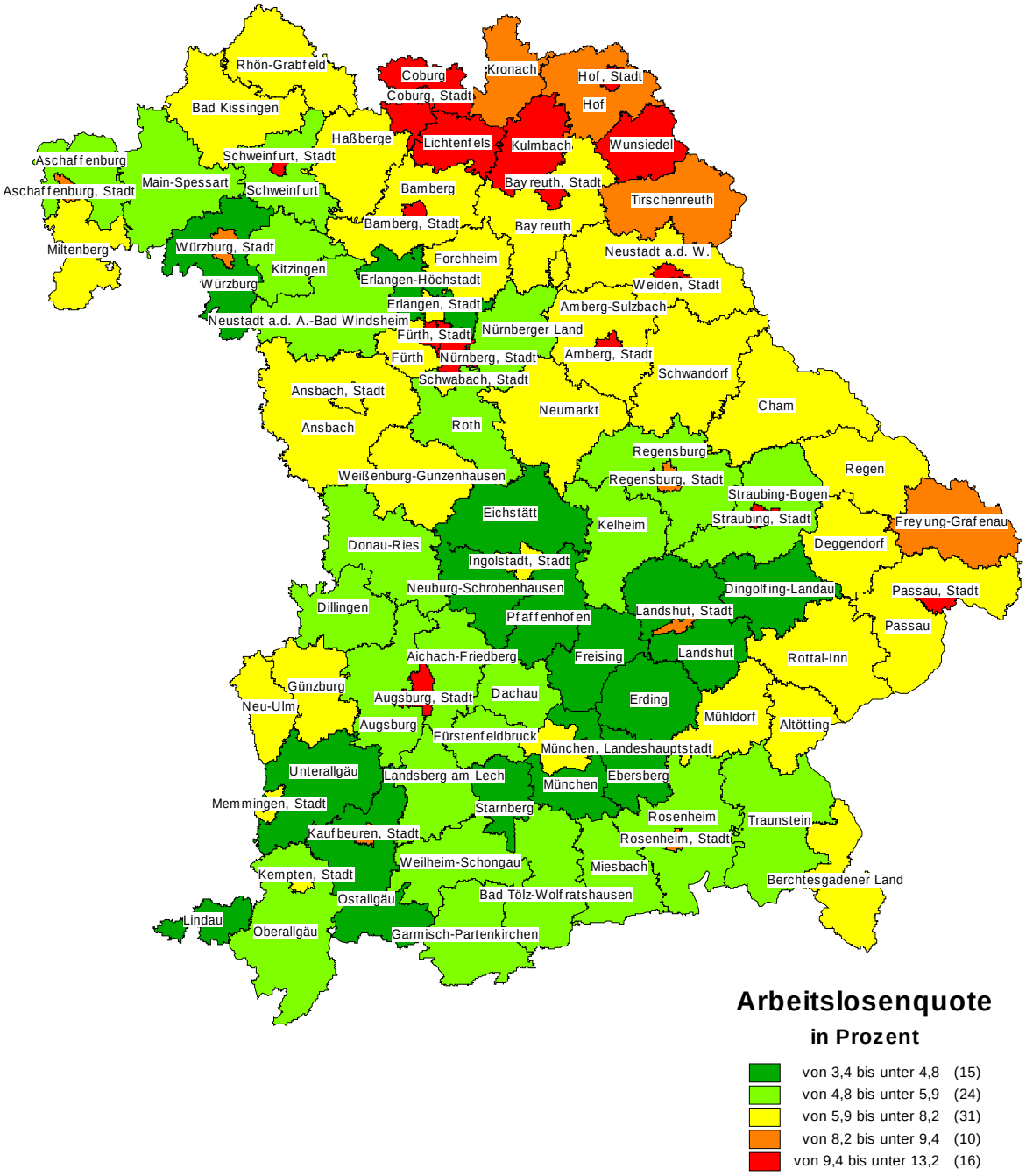
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 18: Anteil der Arbeitslosen zwischen 50 und 64 Jahre unter den Arbeitslosen zwischen 15 und 64 Jahre im Jahr 2006



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung 19: Arbeitslosenquoten in Prozent an allen zivilen Erwerbspersonen im Jahr 2006



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Angaben in Prozent)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
50 Jahre	55,7	56,5	55,5	54,9	54,5	54,8
51 Jahre	54,4	55,0	55,1	54,0	53,5	53,5
52 Jahre	53,4	53,6	53,5	53,3	52,6	52,5
53 Jahre	51,8	52,3	51,9	51,6	51,8	51,5
54 Jahre	50,6	50,7	50,4	49,9	50,0	50,4
55 Jahre	48,1	48,8	48,2	47,9	47,8	48,3
56 Jahre	46,0	46,3	46,2	45,6	45,8	46,1
57 Jahre	42,8	43,8	43,5	43,5	43,4	43,8
58 Jahre	38,8	39,8	40,4	40,3	40,8	40,8
59 Jahre	34,0	35,7	36,6	37,2	37,5	37,9
60 Jahre	21,5	24,9	27,2	27,5	28,1	27,8
61 Jahre	14,4	15,1	17,7	21,8	22,6	23,1
62 Jahre	10,5	10,8	11,1	12,1	16,4	18,2
63 Jahre	5,7	6,2	6,5	6,7	7,7	9,9
64 Jahre	3,4	3,8	4,0	4,1	4,2	5,0

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit (Angaben in Prozent)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
50 Jahre	10,6	11,2	11,5	11,5	11,6	12,0
51 Jahre	10,2	10,7	11,2	11,3	11,4	11,6
52 Jahre	10,0	10,3	10,8	11,0	11,1	11,4
53 Jahre	9,6	10,0	10,3	10,5	10,8	11,1
54 Jahre	9,5	9,7	9,9	10,1	10,4	10,7
55 Jahre	8,7	9,3	9,5	9,6	9,8	10,3
56 Jahre	8,5	8,7	9,1	9,1	9,4	9,6
57 Jahre	8,2	9,4	9,8	10,7	11,0	12,1
58 Jahre	7,6	8,8	9,9	10,4	11,5	12,1
59 Jahre	7,2	8,4	9,7	11,2	12,0	13,0
60 Jahre	4,0	5,7	6,6	7,6	8,5	8,8
61 Jahre	2,3	3,0	4,2	6,1	7,0	7,7
62 Jahre	1,7	2,0	2,4	2,9	4,9	6,2
63 Jahre	1,2	1,3	1,4	1,5	1,9	2,8
64 Jahre	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle 4: Beschäftigungsquoten von 2000 bis 2005 in Bayern auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit (Angaben in Prozent)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
50 Jahre	45,1	45,3	44,1	43,4	42,8	42,8
51 Jahre	44,2	44,3	43,8	42,7	42,1	41,9
52 Jahre	43,4	43,3	42,7	42,3	41,4	41,1
53 Jahre	42,2	42,3	41,5	41,1	40,9	40,4
54 Jahre	41,1	41,0	40,4	39,8	39,6	39,7
55 Jahre	39,4	39,4	38,7	38,3	38,0	38,0
56 Jahre	37,5	37,6	37,2	36,5	36,4	36,5
57 Jahre	34,5	34,4	33,7	32,8	32,4	31,7
58 Jahre	31,2	31,1	30,5	29,8	29,3	28,7
59 Jahre	26,8	27,4	26,9	26,0	25,5	24,8
60 Jahre	17,6	19,2	20,5	19,9	19,5	19,0
61 Jahre	12,0	12,1	13,5	15,8	15,6	15,4
62 Jahre	8,9	8,8	8,7	9,2	11,5	11,9
63 Jahre	4,5	4,9	5,1	5,2	5,8	7,2
64 Jahre	2,6	2,7	2,9	3,0	3,2	3,8

Quelle: Statistisches Landesamt Bayern, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle 5: Anteile der 50- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahre nach Berufen im Jahr 2006

	D	SH	HH	NS	HB	NR	HE	RP	BW	BY	SL	B	BB	MV	SC	SA	TH
79 Dienst-, Wachberufe																	
89 Seelsorger																	
93 Reinigungsberufe																	
35 Textilverarbeiter																	
87 Lehrer																	
92 Hauswirtschaftliche Berufe																	
76 Abgeordnete																	
08 Mineral-, Erdöl-, Erdgasgew.																	
03 Verwalter, Berater (Landw. u. Tierzucht)																	
33 Spinnberufe																	
54 Maschinisten, zugeh. Berufe																	
71 Landverkehr																	
09 Mineralaufbereiter																	
62 Techniker																	
24 Metallverbinder																	
21 Metallverformer (spanlos)																	
34 Textilhersteller																	
82 Dolmetscher, Bibliothekare																	
12 Keramiker																	
36 Textilveredler																	
23 Metalloberflächenbearbeiter																	
17 Drucker																	
80 Sicherheitswahrer																	
52 Warenprüfer																	
72 Wasser- und Luftverkehr																	
61 Chemiker, Physiker, ...																	
11 Baustoffhersteller																	
06 Forst-, Jagdberufe																	
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.																	
99 Arbeitskräfte ohne Tätigkeitsangabe																	
37 Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter																	
19 Metallerzeuger, Walzer																	
22 Metallverformer (spanend)																	
14 Chemiearbeiter																	
46 Straßen-, Tiefbauer																	
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte																	
16 Papierhersteller, -verarbeiter																	
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe																	
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter																	
60 Ingenieure																	
47 Bauhilfsarbeiter																	
13 Glasmacher																	
43 Übrige Ernährungsberufe																	
27 Schlosser																	
32 Montierer und Metallberufe																	
20 Former, Formgießer																	
29 Werkzeugmacher																	
86 Sozialpflegerische Berufe																	
15 Kunststoffverarbeiter																	
25 Schmiede																	
77 Rechnungskaufl.,Datenverarbeitungsfachl.																	
04 Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger																	
02 Tierzüchter, Fischereiberufe																	
44 Maurer, Betonbauer																	
42 Getränke-, Genußmittelherst.																	
63 Technische Sonderfachkräfte																	
69 Bank-, Versicherungskaufleute																	
41 Speisenbereiter																	
73 Nachrichtenverkehr																	
68 Warenkaufleute																	
84 Ärzte, Apotheker																	
31 Elektriker																	
40 Fleisch-, Fischverarbeiter																	
05 Gartenbauer																	
26 Feinblechner, Installateure																	
49 Raumausstatter, Polsterer																	
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe																	
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe																	
83 Künstler, verw. Berufe																	
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe																	
10 Steinbearbeiter																	
48 Bauausstatter																	
70 Andere Dienstleistungskaufleute																	
88 Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe																	
28 Mechaniker																	
30 Metallfeinbauer, verw. Berufe																	
01 Landwirte																	
50 Tischler, Modellbauer																	
91 Gästebetreuer																	
39 Back-, Konditorwarenhersteller																	
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.																	
90 Körperpfleger																	
81 Rechtswahrer, -berater																	
07 Bergleute																	
98 Arbeitskräfte ohne bestimmtem Beruf																	

Legende: >30 | >26 | >19 | >16 | ≤16

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle 6: Verbleibsquoten der im Jahr 2001 55- bis 59-Jährigen nach Berufen im Jahr 2006

	D	SH	HH	NS	HB	NRw	HE	RP	BW	BY	SL	B	BB	MV	SC	SAH	TH
84 Ärzte, Apotheker																	
89 Seelsorger																	
01 Landwirte																	
88 Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe																	
61 Chemiker, Physiker, ...																	
72 Wasser- und Luftverkehr																	
81 Rechtswahrer, -berater																	
76 Abgeordnete																	
03 Verwalter, Berater (Landw. u. Tierzucht)																	
80 Sicherheitswahrer																	
83 Künstler, verw. Berufe																	
87 Lehrer																	
82 Dolmetscher, Bibliothekare																	
79 Dienst-, Wachberufe																	
60 Ingenieure																	
75 Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Orga-																	
71 Landverkehr																	
10 Steinbearbeiter																	
62 Techniker																	
02 Tierzüchter, Fischereiberufe																	
29 Werkzeugmacher																	
70 Andere Dienstleistungskaufleute																	
28 Mechaniker																	
43 Übrige Ernährungsberufe																	
23 Metalloberflächenbearbeiter																	
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte																	
20 Former, Formgießer																	
74 Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter																	
30 Metallfeinbauer, verw. Berufe																	
06 Forst-, Jagdberufe																	
22 Metallverformer (spanend)																	
86 Sozialpflegerische Berufe																	
63 Technische Sonderfachkräfte																	
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe																	
09 Mineralaufbereiter																	
77 Rech-																	
08 Mineral-, Erdöl-, Erdgasgew.																	
15 Kunststoffverarbeiter																	
92 Hauswirtschaftliche Berufe																	
40 Fleisch-, Fischverarbeiter																	
27 Schlosser																	
91 Gästebetreuer																	
31 Elektriker																	
16 Papierhersteller, -verarbeiter																	
54 Maschinisten, zugeh. Berufe																	
19 Metallerzeuger, Walzer																	
93 Reinigungsberufe																	
69 Bank-, Versicherungskaufleute																	
25 Schmiede																	
17 Drucker																	
68 Warenkaufleute																	
46 Straßen-, Tiefbauer																	
41 Speisenbereiter																	
73 Nachrichtenverkehr																	
21 Metallverformer (spanlos)																	
36 Textilveredler																	
04 Landwirtsch. Arbeitskräfte, Tierpfleger																	
26 Feinblechner, Installateure																	
52 Warenprüfer																	
24 Metallverbinder																	
39 Back-, Konditorwarenhersteller																	
18 Holzaufbereiter u. verwandte Berufe																	
32 Montierer und Metallberufe																	
14 Chemiearbeiter																	
90 Körperpfleger																	
42 Getränke-, Genußmittelherst.																	
99 Arbeitskräfte ohne Tätigkeitsangabe																	
11 Baustoffhersteller																	
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe																	
50 Tischler, Modellbauer																	
47 Bauhilfsarbeiter																	
13 Glasmacher																	
12 Keramiker																	
05 Gartenbauer																	
37 Lederherst., Leder- u. Fellverarbeiter																	
98 Arbeitskräfte ohne bestimmtem Beruf																	
34 Textilhersteller																	
49 Raumausstatter, Polsterer																	
48 Bauausstatter																	
53 Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe																	
33 Spinnberufe																	
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.																	
44 Maurer, Betonbauer																	
35 Textilverarbeiter																	
07 Bergleute																	

Legende: >49,0 | >44,2 | >34,6 | >29,8 | ≤29,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Literaturverzeichnis

Böhme, S./Eigenhüller, L./Heinecker, P./Kistler, E. (2006): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2005 * repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2005. Bericht an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit. Stadtbergen.

Bosch, G./Heinecker, P./Kistler, E. et al. (2003): Aktueller und künftiger Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Berlin – Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Bd. 57. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland.

Büttner, R./Knuth, M./Wojtkowski, S. (2005): Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer. IAT-Altersübergangs-Report 2005-03. Gelsenkirchen.

Conrads, R./Ebert, A./Huber, A. et al. (2005): Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen. Broschüre des IGMetall-Bezirks Bayern, 2. Aufl. München.

Ebert, A./Kistler, E./Staudinger, T. (2007): Rente mit 67 - Probleme am Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 4-5/2007, S. 25-31.

Ebert, A./Kistler, E./Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 189. Düsseldorf.

Ebert, A./Huber, A. (2007): Fachkräftebedarf und ‚Mismatch' im Agenturbezirk Augsburg. In: Huber, A./Kräußlich, B./Staudinger, T.: Erwerbschancen für Ältere? Probleme, Perspektiven, Handlungsmöglichkeiten. Augsburg.

Fuchs, J. (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IABKurzbericht Nr. 16. Nürnberg.

Huber, A./Staudinger, T./Conrads, R. (2005): Die demographische Situation in Bayern (Deutschland). In: DRV-Schriften Band 62: Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demographischen Wandels in europäischen Regionen. Berlin. S. 159-179.

Huber, A./Staudinger, T. (2007): Zählen, Motivieren, Vermitteln – Was bringt ein Projekt für 50plus? In: Huber, A./Kräußlich, B./Staudinger, T.: Erwerbschancen für Ältere? Probleme, Perspektiven, Handlungsmöglichkeiten. Augsburg.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer Worklife. Helsinki.

Kistler, E. (2006): Auf beiden Seiten fördern und fordern – Anregungen aus internationalen Vergleichen zur Beschäftigung Älterer. In: Sproß, C. (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, BeitrAB 299. Nürnberg. S. 85-110.

Kistler, E./Ebert, A./Guggemos, P. et al. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden.

Kraatz, S./Rhein, T./Sproß, C. (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. IABKurzbericht Nr. 15. Nürnberg.

Kräußlich, B./Staudinger, T. (2006): Ergebnisse einer Augsburger Unternehmensbefragung von Januar bis März 2006. Stadtbergen.

Kuwan, H./Thebis, F. (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. München.

Stecker, Ch./Kistler, E. (2007): Erkenntnisgewinne aus internationalen Vergleichen von Frühverrentungspolitiken, in: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart Region – Projektergebnisse und Analysen zum alternsgerechten Arbeiten in innovativen Regionen. DRV-Schriftenreihe, Band 70. Bad Homburg 2007. S. 27-44.

Impressum

IAB regional. IAB Bayern
Nr. 02 / 2007

Herausgeber
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:
http://doku.iab.de/regional/by/2007/regional_by_0207.pdf

IAB im Internet
http://www.iab.de

Rückfragen zum Inhalt an
Daniel Werner, Tel. 0911 179 3913,
oder e-Mail: Daniel.Werner2@iab.de

ISSN 1861-4752