

Böhme, Stefan; Ebert, Andreas; Kistler, Ernst

Research Report

Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern

IAB-Regional. IAB Bayern, No. 03/2007

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Böhme, Stefan; Ebert, Andreas; Kistler, Ernst (2007) : Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern, IAB-Regional. IAB Bayern, No. 03/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/177952>

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.

Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern

Stefan Böhme, Andreas Ebert, Ernst Kistler

Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern

Stefan Böhme^{}, Andreas Ebert^{**}, Ernst Kistler^{**}*

^{*} Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

^{**} INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	7
2.	Künftige demografische Entwicklung im Freistaat und ihre Konsequenzen für Ältere am Arbeitsmarkt	8
2.1	Zur Entwicklung der Bevölkerungszahlen	8
2.2	Zur Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	11
2.3	Zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials	14
3.	Beschäftigung Älterer in den letzten Jahren	17
3.1	Die Entwicklung von Bevölkerung und Beschäftigung	17
3.2	Demografie und Verhaltenseffekte	20
4.	Berufliche Struktur in der Beschäftigung Älterer	23
5.	Demografiefeste Betriebe und Belegschaften	28
5.1	Sichtweise der Betriebe, Einstellungen Älterer und Rekrutierungsstrategien	28
5.2	Betriebliche Maßnahmen	29
6.	Zusammenfassung und Schlussbemerkungen	34
	Literaturverzeichnis	36
	Anhang	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Bevölkerungszahl in Bayern nach verschiedenen Vorausberechnungsvarianten der 10. und 11. Bevölkerungsvorausberechnung (2002=100)	9
Abbildung 2:	Entwicklung der Einwohnerzahl 2005 bis 2025 in den bayerischen Landkreisen (in Prozent)	11
Abbildung 3:	Entwicklung der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) im Freistaat Bayern zwischen 2002 und 2025	12
Abbildung 4:	Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Bayern im Vergleich verschiedener Szenarien (2002 = 100)	13
Abbildung 5:	Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken 2005 bis 2025 (Angaben in Prozent)	14
Abbildung 6:	Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters und des Zahlbetrags der Neurenten* in Deutschland und Bayern	15
Abbildung 7:	Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials in Bayern bis 2025 nach Altersgruppen (in Tsd.)	16
Abbildung 8:	Bevölkerungszahl (jew. am 31.12.) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (jew. 30.06.) in Bayern in den Jahren 2001 und 2006	18
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung und der Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) in den bayerischen Agenturbezirken* 2001 bis 2006** (Angaben in Prozent)	19
Abbildung 10:	Durchschnittliches Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den bayerischen Agenturbezirken (in Jahren)	22
Abbildung 11:	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen in Bayern 2005 (jeweils mit den höchsten und niedrigsten Anteilen Älterer; Angaben in Prozent)	24
Abbildung 12:	Verbleibsquote der im Jahr 2000 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach fünf Jahren (Angaben in Prozent)	25
Abbildung 13:	Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Arbeitsort) in den bayerischen Agenturbezirken nach Berufsgruppen 2000 bis 2005 (Angaben in Prozent)	27
Abbildung 14:	Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, für ältere Arbeitnehmer, Gesundheitsförderung und Weiterbildungsförderung im Freistaat Bayern (Angaben in Prozent)	30
Abbildung 15:	Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in diejenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, Bayern 2002 und 2006 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)	31
Abbildung 16:	Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2002 und 2004 in Bayern (Anteile an allen Betrieben, Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Komponenten der Entwicklung der 55 bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 bis 2006 (in Prozent)	21
Tabelle 2:	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer* an den Beschäftigtengruppen nach Qualifikation (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)	34

1. Einleitung

Gegenwärtig hat es den Anschein, als würden sich im Zuge der konjunkturellen Erholung in Deutschland auch und gerade die erheblichen Arbeitsmarktprobleme Älterer fast von selbst lösen. Die Zahl der arbeitslosen Älteren ging in Bayern im Jahr 2007 im Vorjahresvergleich um mehr als ein Fünftel zurück, und die Zahl der älteren Beschäftigten stieg überdurchschnittlich an.

Doch welche Perspektiven bestehen mittel- und langfristig angesichts des demografischen Wandels für Ältere am Arbeitsmarkt in Bayern bzw. seinen Regionen? Die Herausforderung des demografischen Wandels besteht nicht in einer mittelfristigen oder gar kurzfristigen Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials, sondern in der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und der Belegschaften, auf die möglicherweise weder die Betriebe noch die Arbeitnehmer in ihren Konsequenzen bisher eingestellt sind. Damit würde sich auch die - unbestritten bequeme - Hoffnung, dass der demografische Wandel zu einer Umkehrung der Arbeitsmarktbilanz und zu einem bereits kurz- oder mittelfristigen allgemeinen Mangel an Arbeitskräften führen würde, als verhängnisvoll erweisen.

Angesichts der Ungewissheit über Dauer und Ausmaß des wirtschaftlichen Aufschwungs, der zunehmenden Zahl Älterer, des steigenden Arbeitsangebotsdrucks Älterer durch Rentenreformen und der mangelhaften Sensibilisierung vieler Betriebe zu Fragen des alters- und altersgerechten Arbeitens dürfen die absehbaren sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Fragestellungen nicht vernachlässigt werden. Die vorliegende Studie nimmt sich dieser Thematik unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede in Bayern an.

Dabei werden zunächst (Kapitel 2) regionalisierte Ergebnisse aus der neuen, 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (kBvb) vorgestellt¹ und untersucht, was diese für die Altersstruktur und den Umfang des Erwerbspersonenpotenzials bedeuten. Danach wird in Kapitel 3 die neuere Entwicklung im Beschäftigungssystem betrachtet und die Frage gestellt, inwieweit die zu beobachtenden jüngsten Zuwächse in der Beschäftigung Älterer auf einen demografischen Effekt oder auf Verhaltensänderungen zurückzuführen sind. Auf die Beschäftigung Älterer nach beruflichen Strukturen wird im 4. Kapitel eingegangen. Im 5. Kapitel werden vor allem Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Bayern präsentiert, die der Frage nachgehen, ob die Betriebe und Dienststellen im Freistaat schon ausreichend auf die sich abzeichnenden demografischen Veränderungen vorbereitet sind. Schließlich werden in Kapitel 6 die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefasst und bewertet.

¹ Vgl. zu – strukturell ähnlichen – Ergebnissen auf Basis der 10. kBvb Huber, Staudinger, Werner 2007.

2. Künftige demografische Entwicklung im Freistaat und ihre Konsequenzen für Ältere am Arbeitsmarkt

Eine Auseinandersetzung mit den genannten Problemen und Fragen setzt auch einen kurzen Blick auf die aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung voraus. Mit der im November 2006 vorgelegten 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (vgl. Statistisches Bundesamt 2006) sind hierzu neue amtliche Zahlen verfügbar, die inzwischen auch nach Bundesländern und im Freistaat nach Kreisen differenziert wurden² (vgl. Birmann 2007).

Die zu untersuchende Frage ist hierbei, ob die in der öffentlichen Debatte dominierende Fokussierung auf die Topoi „Schrumpfende Bevölkerung bzw. schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial“ und „Alterung von Gesellschaft bzw. Erwerbspersonenpotenzial“ möglicherweise zu kurz greift.

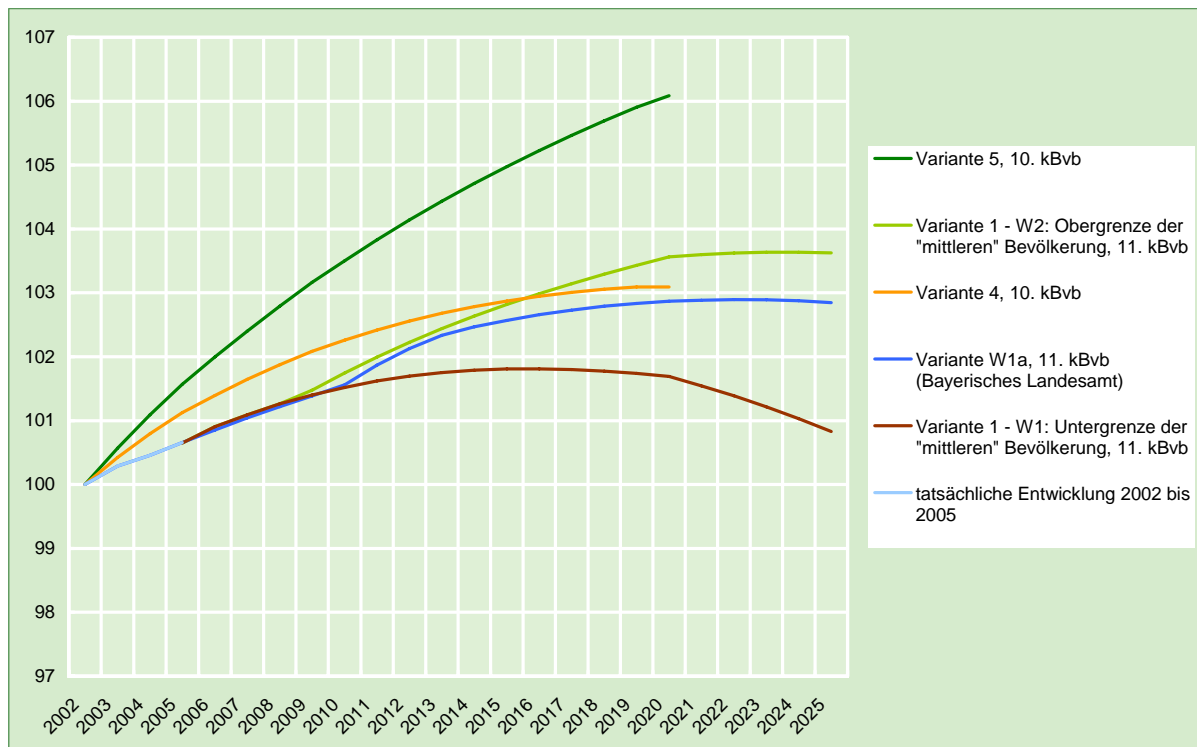
2.1 Zur Entwicklung der Bevölkerungszahlen

Für Bayern insgesamt wird sich die Bevölkerungszahl nach der so genannten „Variante 1-W1“ – mit einer Nettozuwanderung von längerfristig 100.000 Personen jährlich (von denen 18.200 auf den Freistaat entfallen) – bis 2016 um 1,1 Prozent erhöhen, um dann im Jahr 2025 wieder etwa den Wert des Jahres 2005 zu erreichen und erst danach, sich beschleunigend, weiter zu fallen. Wird dagegen in der „Variante 1-W2“ eine Nettozuwanderung von 200.000 Personen nach Deutschland unterstellt (von denen 36.400 dem Freistaat zugerechnet werden), hielte der Bevölkerungszuwachs bis 2024 an (3,0 %), und das Niveau von 2005 würde erst 2043 wieder erreicht und danach unterschritten. In beiden Varianten wird außerdem ein zwischen 2006 und 2021 von 29.800 Personen auf Null abnehmender Saldo der Binnenwanderung aus den anderen Bundesländern nach Bayern unterstellt.

Abbildung 1 zeigt die nach den mittleren Varianten der 10. und 11. kBvb und einer nachfolgend skizzierten Variante des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung zur 11. kBvb sich ergebende Einwohnerzahl im Freistaat. Es wird sichtbar, wie sich die – vor allem auch im Gefolge der schlechten Wirtschaftslage vor 2006 – aktuell geringere Zuwanderung auswirkt: Die voraussichtliche Einwohnerzahl wird dadurch in der neuen kBvb geringer veranschlagt als in den Berechnungen von 2003. Bayern ist aber dennoch eindeutig ein Zuwanderungsland und von einer Schrumpfung kann auf Landesebene so schnell keine Rede sein.

² Wir verwenden hier nur die so genannten „mittleren“ Varianten dieser Vorausberechnungen. Diese sind zwar nicht in einem statistischen Sinne „am wahrscheinlichsten“, aber sehr wohl die plausibelsten. Demografen legen meist ein breites Spektrum an Szenarien (bzw. Annahmekombinationen) vor, um die Bandbreite prinzipiell denkbarer Entwicklungen aufzuzeigen. Bei der 11. kBvb sind dies auf Bundesebene immerhin 12 Varianten plus drei Modellrechnungen – bei der vorausgegangenen 10. kBvb (vgl. Statistisches Bundesamt 2003) waren es neun Varianten.

Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerungszahl in Bayern nach verschiedenen Vorausberechnungsvarianten der 10. und 11. Bevölkerungsvorausberechnung (2002=100)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2004, 2007.

In seiner regionalisierten Vorausberechnung vom Sommer 2007 variiert das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung die „untere-mittlere Variante W1“ noch zusätzlich etwas und unterstellt dabei einen etwas größeren Wanderungsgewinn für den Freistaat. So wird eine bis zum Prognosehorizont anhaltende größere Nettozuwanderung aus den anderen Bundesländern angenommen und auch mit einem vor allem von 2011 bis 2018 größeren Nettozuwanderungssaldo Bayerns gegenüber dem Ausland gerechnet. In der Studie wird im Folgenden diese „bayerische Variante W1a“ verwendet, obwohl auch einiges dafür spricht, dass die tatsächliche Nettozuwanderung mittelfristig eher höher ausfallen wird als in dieser Variante W1a unterstellt, und das Ergebnis sich durchaus in Richtung der Variante W2 bewegen könnte.

Dafür spricht z.B., dass der allgemeine Zuwanderungssog nach Deutschland – eine länger anhaltende positive Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung einmal unterstellt³ – wieder zu einem höheren

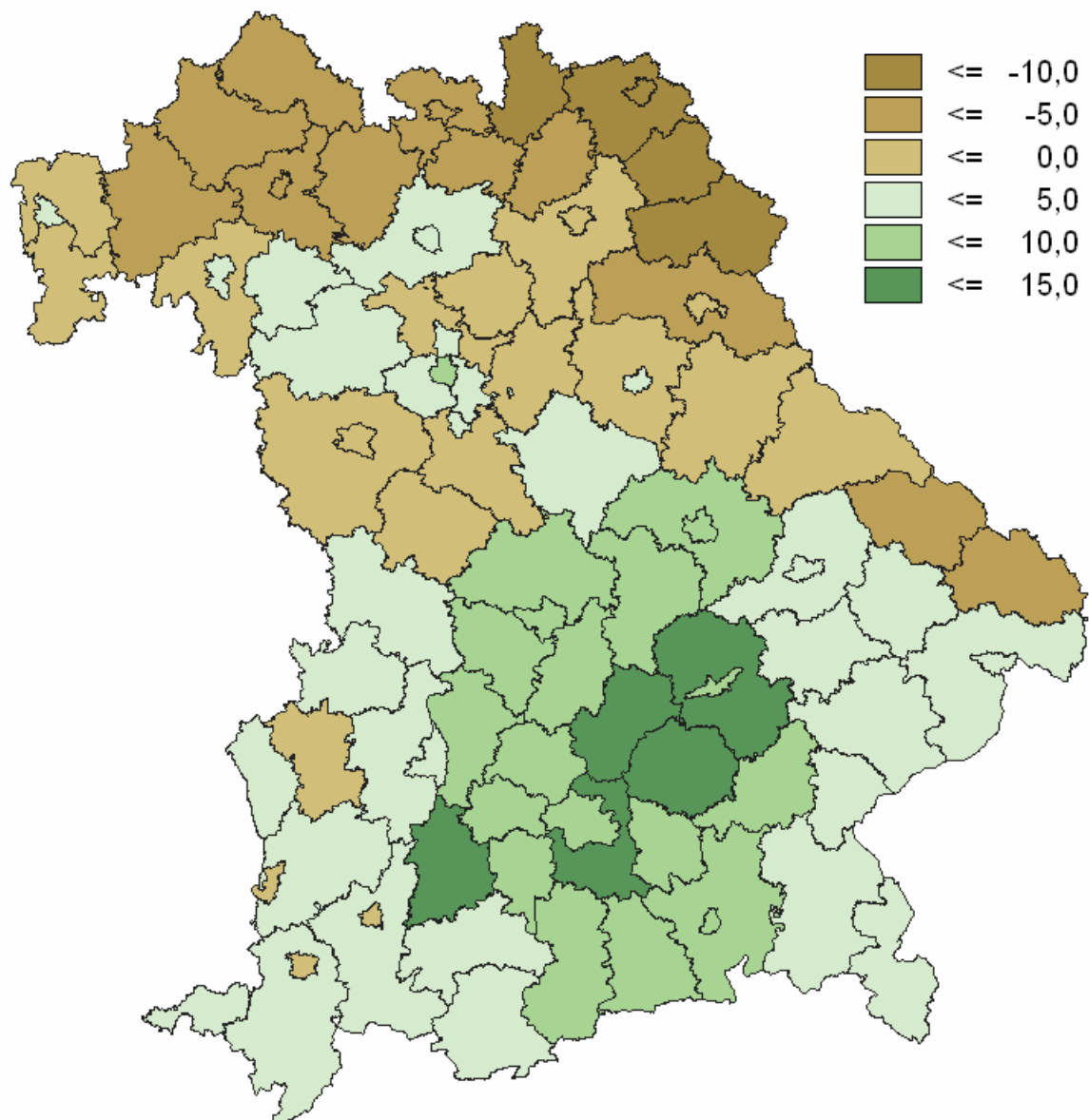
³ Sollte der gegenwärtige Aufschwung nicht so lange anhalten, dann sind die entsprechenden Ängste der Wirtschaft, dass Arbeitskräfte bald knapper (und teurer) würden, schnell gegenstandslos. Zweifellos wird die demografische Entwicklung aber – trotz einer seit langem relativ konstanten Geburtenrate – zu mittelfristig stärker sinkenden Zahlen Junger am Ausbildungsmarkt und etwas später auch bei den Akademikern führen. Geburtenraten wie Studierendenanteile sind aber, wie andere Länder zeigen, auch beeinflussbar. Die entsprechenden Problemstellungen sind recht langfristiger Natur, erfordern aber wegen der langen Verzögerungszeit, mit der sich z. B. Bildungsanstrengungen auf dem Arbeitsmarkt auswirken, teils schon heute entsprechende Maßnahmen.

Nettosaldo führen wird.⁴ Außerdem ist bei der hier angenommenen Zuwanderung aus dem Ausland nicht berücksichtigt, in welchem Ausmaß die Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den EU-Beitrittsländern von derjenigen in Bayern bzw. von ganz Deutschland abweicht: Dem Berg an (um das Jahr 1964 herum geborenen) „Babyboomern“ hierzulande steht in den Beitrittsländern eine Reihe von sehr stark besetzten ca. 10-15 Jahre jüngeren Geburtsjahrgängen gegenüber. Diese sind z. B. in Polen und Tschechien im Schnitt recht gut ausgebildet und dann, wenn unsere Babyboomer „ältere Erwerbspersonen“ sein werden (vgl. unten) ein großes Arbeitskräftereservoir. In einer der neueren Eurobarometer-Umfragen – repräsentative Umfragen in allen EU-Mitgliedsstaaten – haben gerade diese Altersgruppen vor allem in den baltischen Beitrittsländern und Polen auch eine sehr hohe Wanderungsbereitschaft artikuliert (vgl. European Foundation 2007, S. 14). Allerdings steht Deutschland als Zielregion dabei im Wettbewerb mit anderen Ländern.

Generell ist außerdem zu beachten, dass die demografischen Entwicklungen regional sehr stark streuen. Das gilt nicht nur zwischen Nationen oder Bundesländern, sondern gerade auch in kleinräumiger Differenzierung. Abbildung 2 demonstriert dies anhand der Vorausberechnungsvariante W1a für die Landkreise im Freistaat Bayern mit den Zuwachsraten für die Einwohnerzahlen im Zeitraum 2005 bis 2025. Während die Bevölkerung im Speckgürtel Münchens 2025 in einigen Landkreisen um 10 bis über 13 % gegenüber 2005 höher sein wird (Landkreise Erding, Freising, Landsberg, Landshut und München), werden für einige Kreise durchaus spürbare Rückgänge in den Einwohnerzahlen prognostiziert. In den nachfolgend genannten Kreisen nimmt die Einwohnerzahl bis 2025 voraussichtlich um über 10 % ab: Tirschenreuth, Kronach, Hof (Stadt und Kreis); der stärkste Rückgang würde mit 15,4 % den Landkreis Wunsiedel im Fichtelgebirge treffen.

⁴ Das ganz abgesehen davon, dass das, was wir gegenwärtig auf den Kanaren, Lampedusa – oder an der Nordgrenze Mexikos – beobachten, wohl nur ein bitterer Vorgeschmack für die künftige Entwicklung sein könnte.

Abbildung 2: Entwicklung der Einwohnerzahl 2005 bis 2025 in den bayerischen Landkreisen (in Prozent)



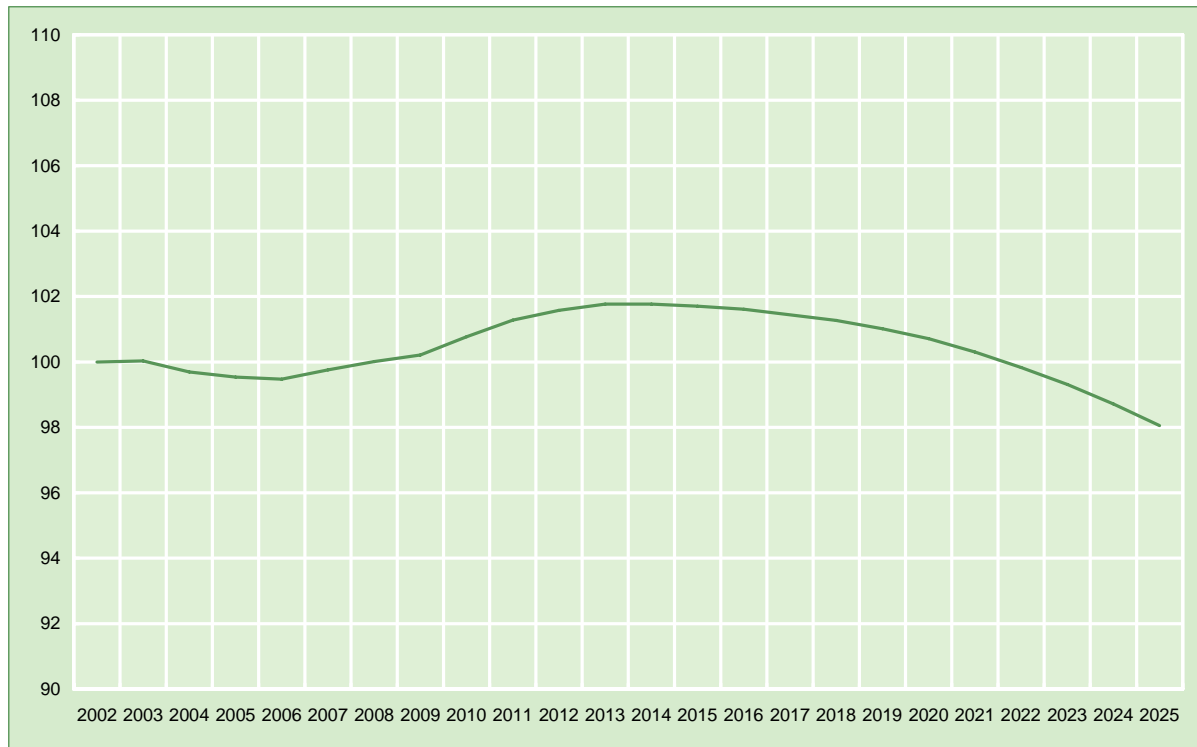
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2007 (11. kBvb-Variante W1a).

2.2 Zur Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Unbenommen der angesprochenen Unwägbarkeiten hinsichtlich der tatsächlich zu erwartenden Zuwanderung lässt sich auf der Basis der 11. kBvb aufzeigen, wie sich die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter verändern wird. Abbildung 3 verdeutlicht, dass diese, hier definiert als 15- bis 64-Jährige, in den nächsten Jahren um den Wert des Jahres 2002 herum mit nur marginaler Streuung schwanken wird und erst nach dem Jahr 2020 ganz langsam zurückgehen wird. Die Zahl der Personen

im erwerbsfähigen Alter wird aber im Jahr 2025 in Bayern immer noch nur knapp zwei Prozent geringer sein als sie im Jahr 2002 war; das entspricht rechnerisch gerade einmal 161.800 Personen.

Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) im Freistaat Bayern zwischen 2002 und 2025



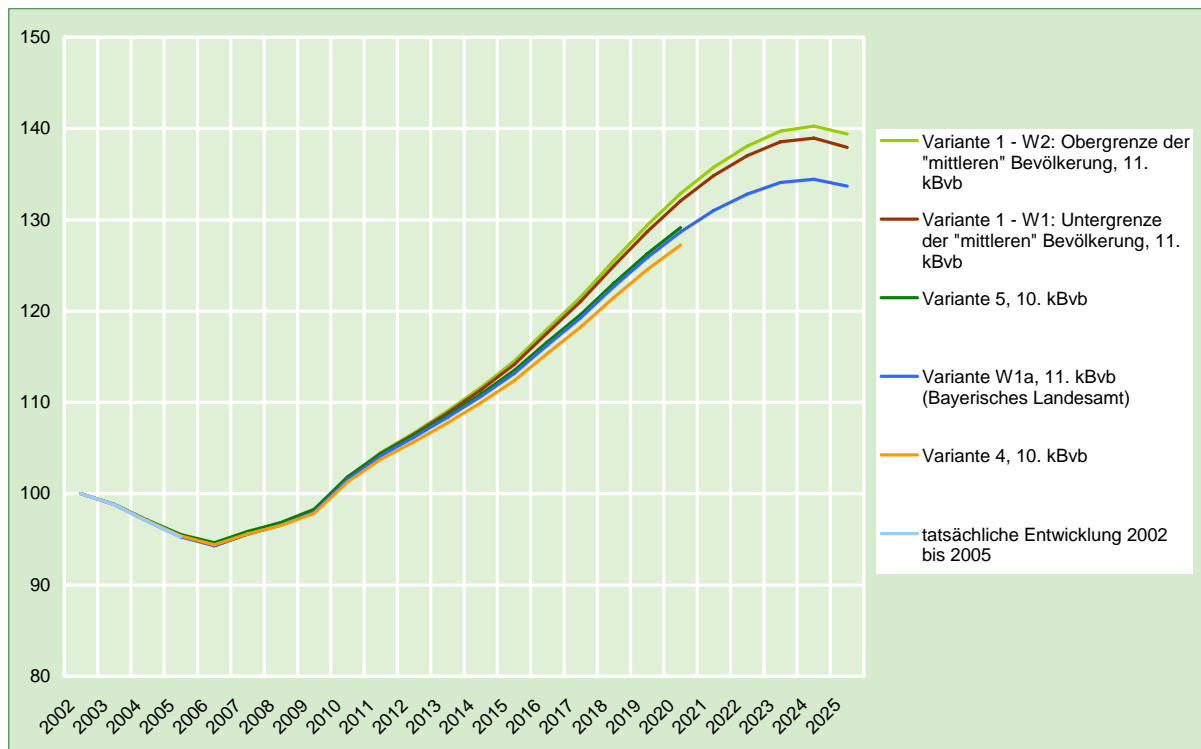
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2007.

Demgegenüber hat die schon im Abschnitt 2.1 angesprochene Alterung ein wirklich als dramatisch zu bezeichnendes Ausmaß. Die Zahl der 55- bis 64-Jährigen wird im Jahr 2025 mit rund 1,99 Mio. um eine halbe Million oder 34 Prozent⁵ höher sein als sie im Jahr 2002 war (1,49 Mio.) Eine ganz wichtige Erkenntnis aus dem Vergleich der verschiedenen mittleren Szenarien aus der 10. und 11. Bevölkerungsvorausberechnung lautet dabei, dass (vgl. Abbildung 4) die verschiedenen Varianten zumindest in den nächsten 15, ja 20 Jahren für die Entwicklung der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zu fast identischen Ergebnissen führen.⁶ Der Berg an Babyboomern rollt unvermeidlich wie eine Bugwelle durch diese Altersgruppe.

⁵ Da in den letzten Jahren die Zahl der 55- bis 64-Jährigen zurückgegangen ist, liegt der Zuwachs gegenüber dem Jahr 2005 sogar bei über 40 Prozent.

⁶ Das gilt auch auf der Bundesebene.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Bayern im Vergleich verschiedener Szenarien (2002 = 100)



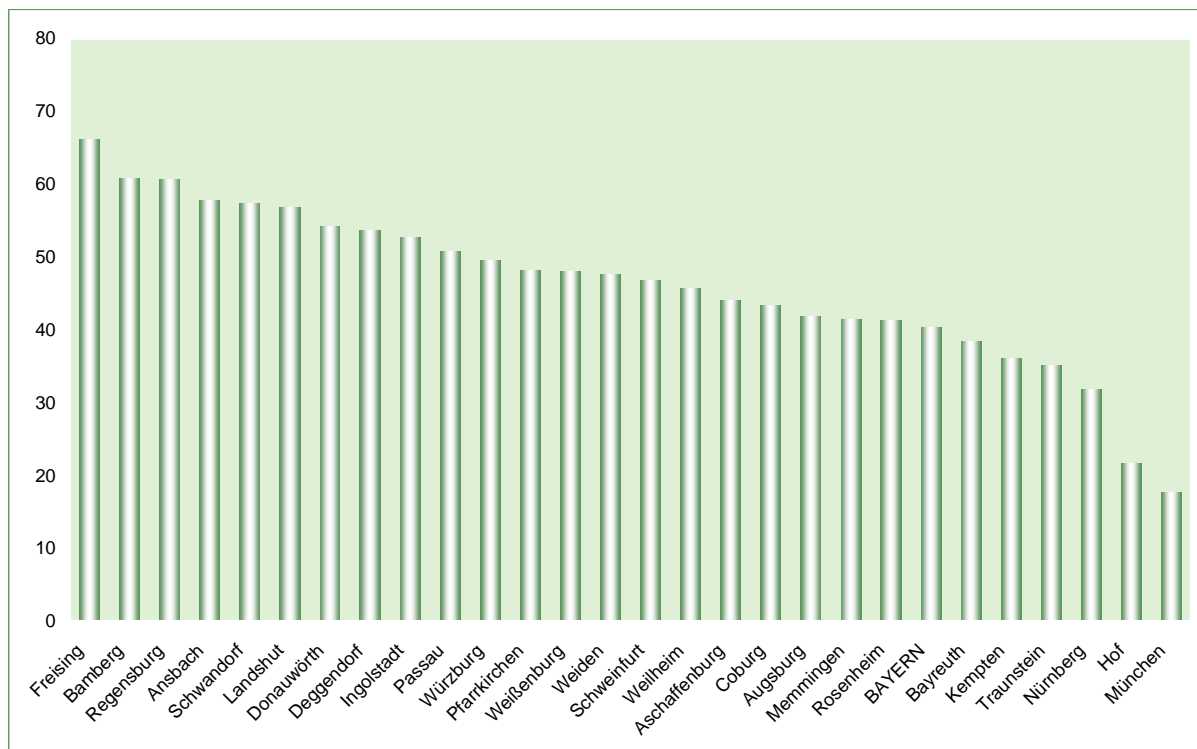
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2004 und 2007.

In der kleinräumigeren Betrachtung nach Regierungs- oder Arbeitsagenturbezirken bzw. Landkreisen streuen die voraussagbaren Entwicklungen erheblich. Sowohl die gegenwärtige Altersstruktur als auch die künftigen Trends sind regional sehr unterschiedlich.⁷ Abbildung 5 demonstriert, dass die Veränderung in der Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter nach Arbeitsagenturbezirken zwischen 2005 und 2025 zwischen einem Zuwachs von knapp 18 Prozent (Agenturbezirk München) und 66,2 Prozent (Agenturbezirk Freising) variiert.⁸ Neben dem Agenturbezirk München, der im Betrachtungszeitraum sogar einen vorübergehenden Rückgang in der Zahl 55- bis 64-Jähriger um gut acht Prozent (im Jahr 2009 gegenüber 2005) erleben wird, ist für 2025 nur noch in Hof ein eher moderater Zuwachs (21,7 %) zu erwarten (München und Hof hatten im Jahr 2005 schon die höchsten Anteile 55- bis 64-Jähriger an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). In allen anderen Agenturbezirken werden die Zuwächse (2025 versus 2005) bei über 30 Prozent liegen und im Agenturbezirk Freising die genannten 66,2 % betragen.

⁷ Die hier präsentierten kommagenaue Zahlen sind natürlich nur Rechenergebnisse. Je längerfristiger und/oder kleinräumiger die Voraussage angelegt ist, umso höher ist die „Prognoseunsicherheit“. Es geht ja immer nur um die Unterschiede in den Trends.

⁸ An dieser Stelle ist es mit Blick auf frühere Veröffentlichungen – auf Basis der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – nötig (vgl. z. B. Ebert, Kistler, Trischler 2007; Ebert, Kistler 2007), einen Hinweis anzubringen: Die Abweichungen bei den regionalisierten Zahlen in der vorliegenden Publikation gehen im Kern nicht auf wirkliche Unterschiede zwischen den Ergebnissen der alten und neuen Rechenwerke zurück. Sie beruhen vor allem auf der Ausweisung verschiedener Bezugs- bzw. Basisjahre und Vorausberechnungszeiträume.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken 2005 bis 2025 (Angaben in Prozent)



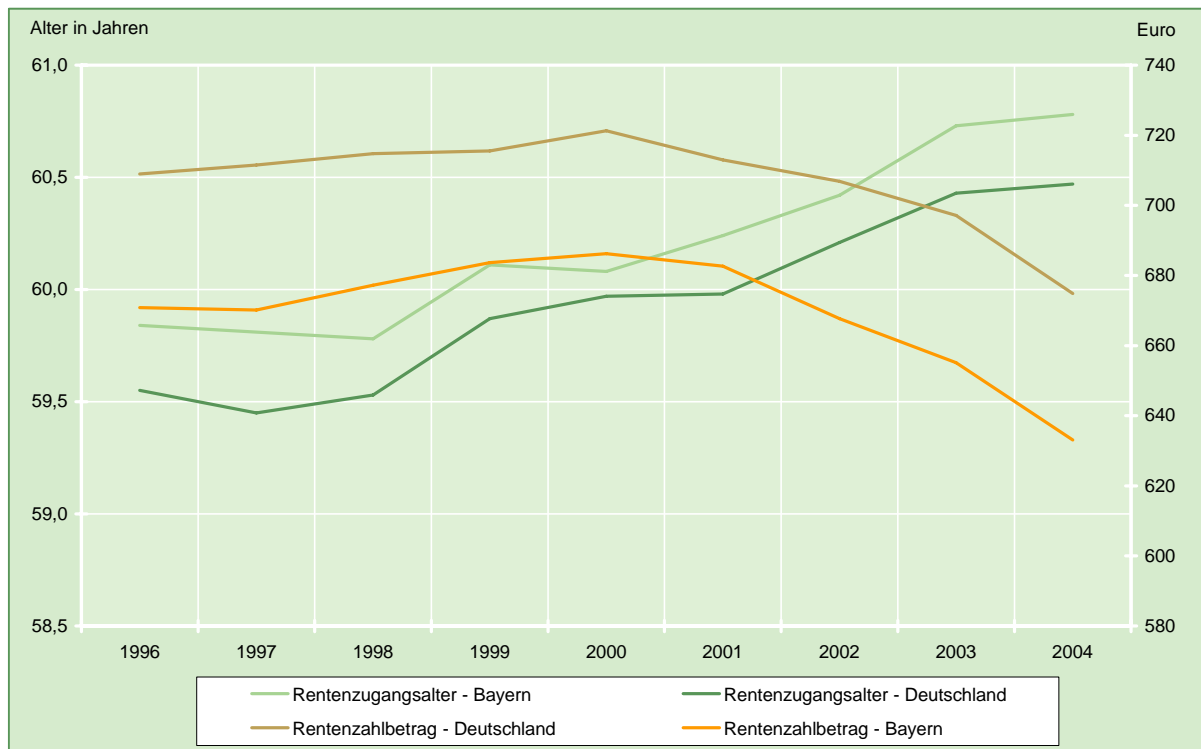
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung 2007.

Auf Kreisebene sind es ebenfalls die Stadtkreise Hof und München sowie Kempten und die Landkreise Wunsiedel, Fürstenfeldbruck und München mit den niedrigsten vorausgerechneten Zuwächsen (unter 20 %). Die höchsten Zuwächse sind in den Kreisen Erding, Neumarkt in der Oberpfalz und Bamberg zu erwarten (70 % und sogar etwas darüber).

2.3 Zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials

Die Tatsache, dass sich die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter bis 2025 kaum verändern wird, lässt noch keinen Schluss auf das Arbeitsangebot, also auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials zu: Die steigende Zahl der 55- bis 64-Jährigen wird einerseits den Anteil derjenigen erhöhen, die dem Arbeitsmarkt – aus welchen Gründen auch immer (vgl. unten) – nicht mehr zur Verfügung stehen. Dies reduziert in der Tendenz das Arbeitsangebot. Auf der anderen Seite gibt es eine ganze Reihe von Ursachen dafür, dass die Erwerbsquoten Älterer in Zukunft noch stärker als bisher ansteigen werden. Das gilt zunächst für die Frauenerwerbstätigkeit (über alle Altersgruppen hinweg, Stichwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf), vor allem aber für Frauen im höheren Erwerbsalter, da jedoch auch für Männer. Die im Folgenden kurz skizzierte Entwicklung bei den Renten in der Vergangenheit ist dafür nicht nur ein, sondern wohl das wichtigste Indiz.

Abbildung 6: Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters und des Zahlbetrags der Neurenten* in Deutschland und Bayern



*ohne Auslandsrenten

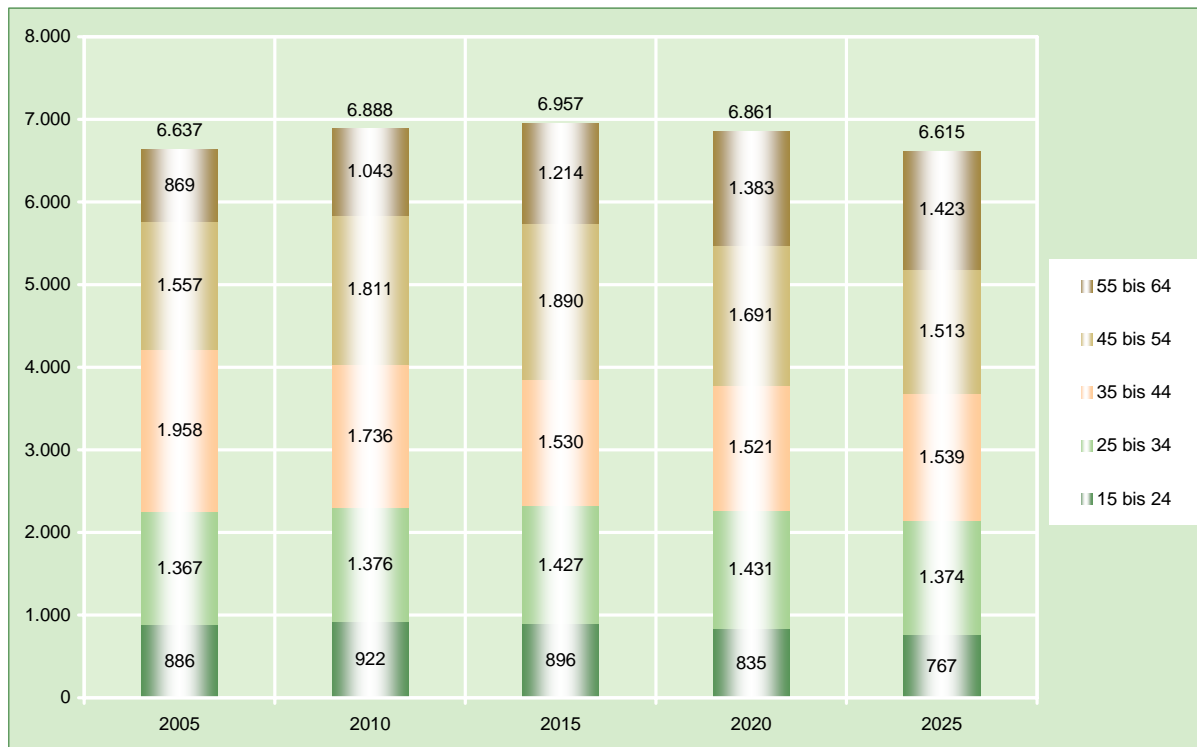
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten des VDR.

Abbildung 6 zeigt, wie sich in Bayern bzw. im gesamtdeutschen Durchschnitt das Renteneintrittsalter und die Höhe der durchschnittlichen neuen Versichertenrenten zwischen den Jahren 1996 und 2004 entwickelt haben: Im Gefolge der Rentenreformen 1991/92 ff. ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter um gut ein Jahr angestiegen; die Höhe der neuen Versichertenrenten dagegen ist seit dem Jahr 2001 im Sinken und bis 2004 bereits um über 6 Prozent zurückgegangen⁹. In Bayern liegt das Renteneintrittsalter in den letzten Jahren um ca. 4 Monate höher als im Bundesdurchschnitt. Die Rentenzahlbeträge liegen dagegen im Schnitt um ca. 40 € niedriger als in Deutschland insgesamt. Die bisherigen Erfahrungen mit einer solchen Erhöhung des Arbeitsangebotsdrucks lassen die begründete Vermutung zu, dass die entstehenden Folgen einer völligen Abschaffung der Vorruhestandsinstrumente oder die „Rente mit 67“ stark regional und gruppenspezifisch streuen (bis hin zum Problem einer wieder wachsenden Altersarmut). Klar ist: Das Angebot an Arbeitskräften wird dadurch noch weiter deutlich steigen. Das IAB schätzt (vgl. Fuchs 2006), dass durch die Rente mit 67 alleine bis 2025 ein Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen zwischen knapp einer und knapp 2,5 Mio. entsteht.

⁹ Neuere Zahlen zeigen, dass sich dieser Abwärtstrend in den Jahren 2005 und 2006 – wenn auch abgeschwächt – fortsetzt.

Auch *ohne* diese zusätzlich zu berücksichtigenden Faktoren zeigt die nachfolgende Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials in Bayern, dass auch auf Basis der neuen, 11. kBvb bis zum Jahr 2025 kein wirklich geringeres Erwerbspersonenpotenzial zu erwarten ist als im Jahr 2005 (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotenzials in Bayern bis 2025 nach Altersgruppen (in Tsd.)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen auf Basis des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung 2007 und Daten der Prognos AG 2006.

Grundlage dieser Berechnung ist einerseits die neue Bevölkerungsvorausberechnung Variante W1a des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung. Andererseits gehen in die Berechnungen die Erwerbsquoten ein, die die Prognos AG für ihren Deutschlandreport 2030 verwendet. Beides sind Annahmen, die eher als vorsichtig bzw. konservativ einzuschätzen sind¹⁰, und die eher nicht zu einer Überschätzung des Arbeitsangebots führen.¹¹

¹⁰ Auf Basis der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 5) und früherer Zahlen der Prognos AG (für die Rürup-Kommission und die Deutsche Rentenversicherung) zur Entwicklung der altersspezifischen Erwerbsquoten wurde (vgl. z. B. Ebert, Kistler, Trischler 2007) ein Erwerbspersonenpotenzial errechnet, das sehr nahe bei den Ergebnissen des IAB lag (vgl. Fuchs, Dörflein 2005).

¹¹ Dabei sollte nicht vergessen werden, dass auch in Bayern noch ein erhebliches Maß an offener und versteckter Arbeitslosigkeit/Unterbeschäftigung besteht.

Auch an dieser Stelle ist wieder an die große regionale Diversität der Ergebnisse zu erinnern. Bis 2025 wird nach dieser Vorausschätzung z. B. im Agenturbezirk Freising, im Vergleich zum Jahr 2005, ein Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials von mehr als zehn Prozent errechnet. Auch die Agenturbezirke München, Rosenheim, Ingolstadt und Landshut weisen 2025 einen Zuwachs von ca. fünf Prozent auf. Die Werte für die Jahre 2015 und 2020 fallen dabei jeweils noch höher aus. Dagegen ist z. B. für den Agenturbezirk Coburg bereits nach 2010 ein ganz leichter Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten, der sich dann bis 2025 auf ein Minus von über 12 Prozent ausweitert. Im Agenturbezirk Hof errechnet sich schon 2010 eine leichte Abnahme; bis 2025 sind es sogar minus 17 Prozent.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass – von solchen regionalen Besonderheiten abgesehen¹² – Bayern einen deutlichen Zuwachs in Anzahl und Anteil der Älteren bis 2020/2025 erleben wird. Ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zeichnet sich erst 2025 ab, und auch dann, verglichen mit 2005, nur sehr schwach.

Damit stellt sich die Frage, wie der Arbeitsmarkt in Bayern, wie die Betriebe und öffentlichen Dienststellen im Freistaat mit der demografischen Alterung des Arbeitsangebots umgehen werden. Um sich hierzu ein Urteil zu bilden, ist ein Blick in die jüngere Vergangenheit nötig.

3. Beschäftigung Älterer in den letzten Jahren

Zwischen 2001 und 2006 stieg die Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹³ von 385 Tsd. auf 449 Tsd. Personen. Die entspricht einer Zunahme um etwa 16 Prozent, während gleichzeitig die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 4.431 Tsd. auf 4.320 Tsd. leicht zurückging (mit einer ganz leicht positiven Entwicklung in 2006).

Nach Angaben des Mikrozensus gab es im Jahresdurchschnitt 2005 in Bayern 722 Tsd. Erwerbstätige zwischen 55 und 64 Jahren (also inklusive nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung). Demgegenüber standen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Juni des gleichen Jahres etwa 428 Tsd. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Damit zeigt sich die erhebliche Bedeutung nicht versicherungspflichtiger Beschäftigung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen.

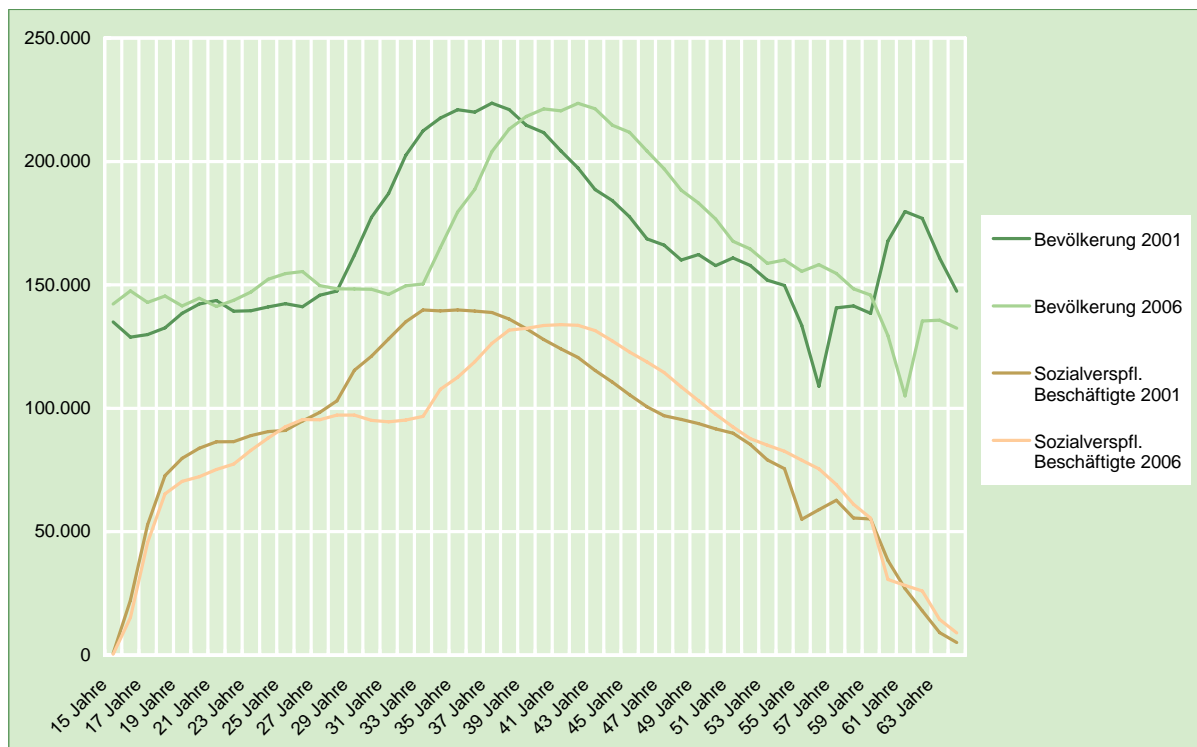
3.1 Die Entwicklung von Bevölkerung und Beschäftigung

Bezogen auf die 55- bis 64-Jährigen ist eine zurückgehende Bevölkerungszahl zwischen 2001 und 2006 zu konstatieren (wegen der schwach besetzten Jahrgänge der um 1945 herum Geborenen).

¹² Nur in acht der 27 bayerischen Agenturbezirke wird nach diesen Berechnungen das Erwerbspersonenpotenzial schon im Jahr 2020 leicht unter dem Niveau von 2005 liegen.

¹³ Grundlage der Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind die Meldungen der Arbeitgeber zu den im jeweiligen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern an die Träger der Sozialversicherung. Die Daten der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben aufgrund des Meldeverfahrens drei Jahre lang vorläufigen Charakter, d. h. die vorläufigen bzw. berichtigten Werte werden erst drei Jahre nach dem Stichtag zu endgültigen Werten.

Abbildung 8: Bevölkerungszahl (jew. am 31.12.) und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (jew. 30.06.) in Bayern in den Jahren 2001 und 2006



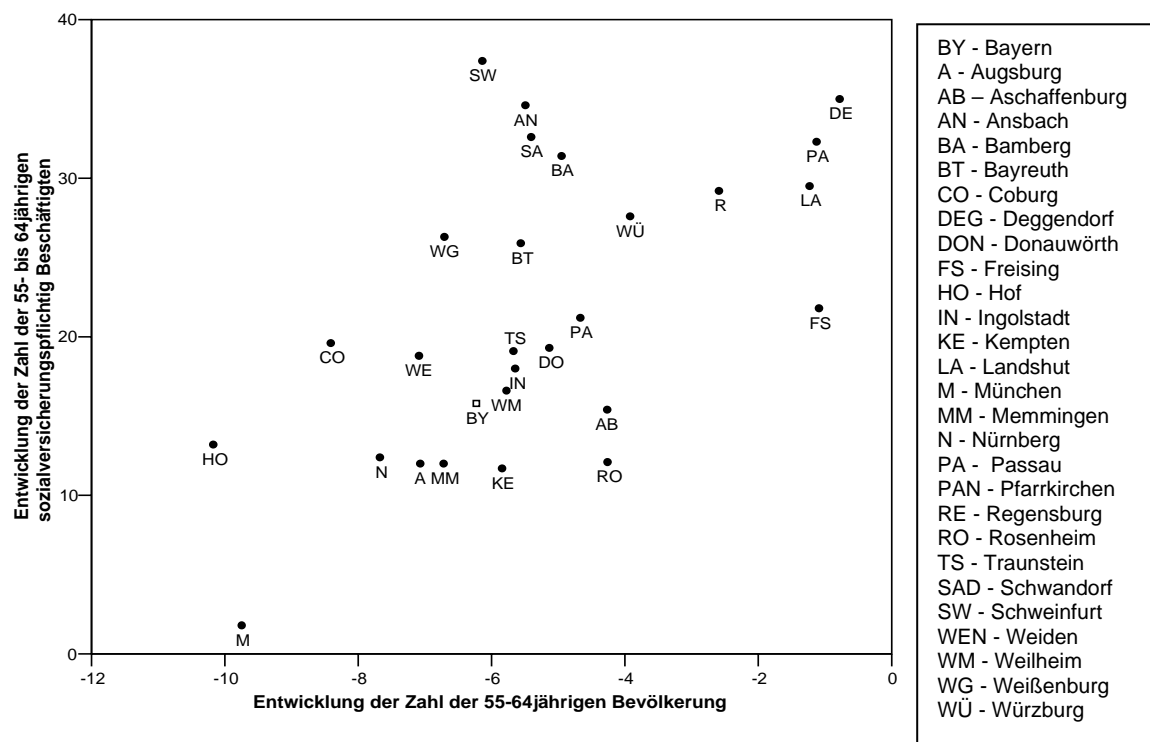
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung.

Betrachtet man die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren in den bayerischen Regionen, so zeigen sich enorme Unterschiede. In einigen Agenturbezirken wie etwa Schweinfurt, Landshut oder Deggendorf stieg die Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2001 und 2006 um mehr als ein Drittel, wohingegen die in Bayern geringste Zunahme im Agenturbezirk München 6 Prozent betrug.

Zu berücksichtigen ist dabei die unterschiedliche Entwicklung der Bevölkerungszahl der einzelnen Jahrgänge in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Denn eine steigende Beschäftigtenzahl kann auch auf das Nachrücken von stärker besetzten Jahrgängen am unteren Ende der betrachteten Altersgruppe zurückzuführen und somit primär demografisch bedingt sein. Abbildung 8 zeigt, dass gerade das gegenwärtig geschieht. Es gab 2006 in der Bevölkerung sogar deutlich mehr 55- bis 57-Jährige als 2001, dagegen hat bei den 59- bis 63-Jährigen (mit geringeren Erwerbsquoten) die Einwohnerzahl abgenommen. Hypothetisch kann so sogar eine steigende Beschäftigtenzahl Älterer mit einer verschlechterten Arbeitsmarktsituation für Ältere verbunden sein (vgl. auch Ebert, Kistler, Stecker 2007). Auf jeden Fall kann die jüngst etwas gestiegene Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen (Zahl und Quote), respektive ein Rückgang in der Arbeitslosigkeit (Zahl und Quote), auf sehr unterschiedliche Ursachen zurückzuführen sein – konjunkturelle Effekte, Verhaltensänderungen, Demographie, veränderte Beschäftigungsformen. Ähnliches gilt für Veränderungen der branchen- bzw. berufsspezifische Formen des Rentenübergangs (vgl. unten, Kapitel 4).

Anhand Abbildung 9 ist zu erkennen, dass eine Bewertung der Beschäftigungsentwicklung Älterer in den Regionen vor dem Hintergrund einer unterschiedlichen demografischen Entwicklung zu sehen ist. Die Situation beispielsweise in Landshut, Passau oder Deggendorf (mit einem Anstieg der Zahl älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um etwa ein Drittel bei im gleichen Zeitraum knapp konstanter Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe) ist eine völlig andere als etwa im Agenturbezirk München, wo zwar der Beschäftigungszuwachs bei den Älteren sehr viel geringer war, aber eben auch vor dem Hintergrund einer stark sinkenden Bevölkerungszahl in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren.

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung und der Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Wohnort) in den bayerischen Agenturbezirken* 2001 bis 2006 (Angaben in Prozent)**



* Für die Zahlen der Bevölkerungsentwicklung wurden Kreisdaten auf die Ebene der Arbeitsagenturen zusammenaddiert. In sechs Fällen decken sich die Kreisgrenzen in Bayern nicht mit den Abgrenzungen der Agenturbezirke, die fraglichen Kreise wurden daher dem überwiegend zugehörigen Agenturbezirk zugeschlagen.

** sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort jeweils zum 30.06., Bevölkerung jeweils zum 31.12.

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung.

Im regionalen Vergleich lässt sich aus den genannten Gründen ohne Berücksichtigung der demografischen Entwicklung nicht ohne weiteres einschätzen, in welchen Agenturbezirken die Beschäftigung Älterer sich am besten oder am schlechtesten entwickelt hat.

Neben der Entwicklung der Bevölkerungszahl zwischen 55 und 64 Jahren stellt sich darüber hinaus wie dargestellt immer die Frage, inwieweit die unterschiedlichen Entwicklungen in der Beschäftigung Älterer auf unterschiedliche Besetzungsstärken der Jahrgänge *innerhalb* der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zurückzuführen sind.

3.2 Demografie und Verhaltenseffekte

Aus den vorhergehenden Überlegungen wurde deutlich, dass für eine vergleichende Betrachtung der Beschäftigungssituation Älterer eine Berücksichtigung des „Demografie-Effektes“ notwendig ist. Auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit lässt sich anhand von „Kohortenverbleibsquoten“, bezogen auf Einzelaltersjahre, eine analytische Trennung des Demografie- und des Beschäftigungseffekts vornehmen¹⁴. Der Demografie-Effekt gibt dabei an, wie sich die Beschäftigtenzahl ohne Veränderung der Arbeitsmarktschancen Älterer entwickelt hätte, also allein den Einfluss der Tatsache, dass unterschiedliche Jahrgangsstärken in die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen hineingewachsen sind. Mit dem „Nettobeschäftigungseffekt“ lässt sich dagegen sichtbar machen, inwieweit die tatsächliche Entwicklung der Beschäftigung Älterer dadurch zustande kommt, dass Personen länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verbleiben (können). So können die, wie in Abbildung 9 skizziert, regional sehr unterschiedlichen demografischen „Pfade“ berücksichtigt werden.

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse einer solchen Komponentenerlegung für den Zeitraum zwischen 2001 und 2006. Zu beachten ist bei der Interpretation immer, dass die angegebenen Wachstumsraten von einem sehr unterschiedlichen Ausgangsniveau der Beschäftigung Älterer ausgehen.¹⁵ In Bayern insgesamt ist nach diesen Berechnungen etwas weniger als ein Fünftel (18 %) der Zunahme bei den älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2001 und 2006 auf einen wirklichen „Beschäftigungseffekt“ (i. S. höherer Beschäftigungsquoten bzw. eines späteren Austritts aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) zurückzuführen.¹⁶ Der weit überwiegende Teil des Anstiegs ist dagegen die Folge demografischer Verschiebungen. In einigen bayerischen Agenturbezirken geht das Beschäftigungswachstum bei den 55- bis 64-Jährigen sogar ausschließlich auf die Bevölkerungsentwicklung zurück. Regionen mit starker Nutzung der Altersteilzeitregelung wie Ingolstadt und Aschaffenburg sind sogar durch eine sich verschlechternde Beschäftigungsintegration Älterer gekennzeichnet.

Einen hohen Beitrag des Beschäftigungseffekts weisen in erster Linie Agenturbezirke auf, in denen dies aufgrund der schlechten Ausgangslage als „aufholende Entwicklung“ zu deuten ist, d. h. in von Strukturkrisen betroffenen Regionen wie etwa Hof, Coburg und Schweinfurt scheint die Ausgliederung Älterer bzw. Frühverrentung im Zeitraum zwischen 2001 und 2006 rückläufig zu sein. Die in die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen nachwachsenden Jahrgänge finden vergleichsweise bessere Bedingungen am Arbeitsmarkt als es noch an der Jahrtausendwende der Fall war. Im Agenturbezirk Weilheim mit einem sogar sehr negativ wirkenden demografischen Effekt (noch abnehmende Zahl Älterer) ist

¹⁴ Zur Berechnungsweise siehe Anhang.

¹⁵ Was wiederum auch mit regionalen Branchen- und Betriebsgrößenstrukturen, Qualifikationsniveaus usw. zu tun hat (vgl. dazu Kapitel 4).

¹⁶ In Deutschland insgesamt ist (vgl. Ebert, Kistler, Stecker 2007) etwas mehr als die Hälfte (51,4 %) des Zuwachses in der Zahl der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf einen Nettobeschäftigungseffekt zurückzuführen.

der höchste („verhaltensbedingte“) Nettobeschäftigungseffekt zu verzeichnen. In den Agenturbezirken Aschaffenburg, Ingolstadt und Deggendorf ist dagegen ein negativer Nettobeschäftigungseffekt zu beobachten.

Tabelle 1: Komponenten der Entwicklung der 55 bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2001 bis 2006 (in Prozent)

Region/ Arbeitsagenturbezirke	Tatsächliche Entwicklung	Demografie-Effekt	Nettobeschäftigungs- effekt	Prozentualer Beitrag des Beschäftigungs- effekts zur Gesamt- entwicklung
AA Schweinfurt	38,8	27,0	11,8	30
AA Landshut	36,0	34,4	1,7	5
AA Deggendorf	33,0	33,8	-0,8	-
AA Passau	32,9	28,2	4,7	14
AA Ansbach	32,5	25,3	7,2	22
AA Bamberg	32,3	21,3	11,0	34
AA Regensburg	31,4	26,6	4,8	15
AA Schwandorf	29,8	27,7	2,1	7
AA Würzburg	28,1	21,3	6,8	24
AA Freising	24,0	16,0	8,0	33
AA Bayreuth	23,9	19,1	4,7	20
AA Weißenburg	23,7	17,6	6,1	26
AA Weiden	20,2	19,5	0,8	4
AA Ingolstadt	19,8	21,2	-1,3	-
AA Coburg	19,1	10,2	8,9	46
AA Pfarrkirchen	18,6	16,7	2,0	11
AA Traunstein	18,4	10,1	8,3	45
B a y e r n	16,5	13,4	3,0	18
AA Donauwörth	16,4	13,5	2,9	18
AA Nürnberg	15,9	14,1	1,8	11
AA Weilheim	14,5	-4,3	18,8	-
AA Aschaffenburg	14,1	20,6	-6,5	-
AA Hof	14,0	5,3	8,6	62
AA Rosenheim	13,1	11,9	1,2	9
AA Kempten	11,5	10,4	1,0	9
D e u t s c h l a n d	11,4	5,6	5,9	51
AA Augsburg	10,6	6,9	3,7	35
AA Memmingen	10,3	8,8	1,5	15
AA München	5,8	5,5	0,4	6

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2007.

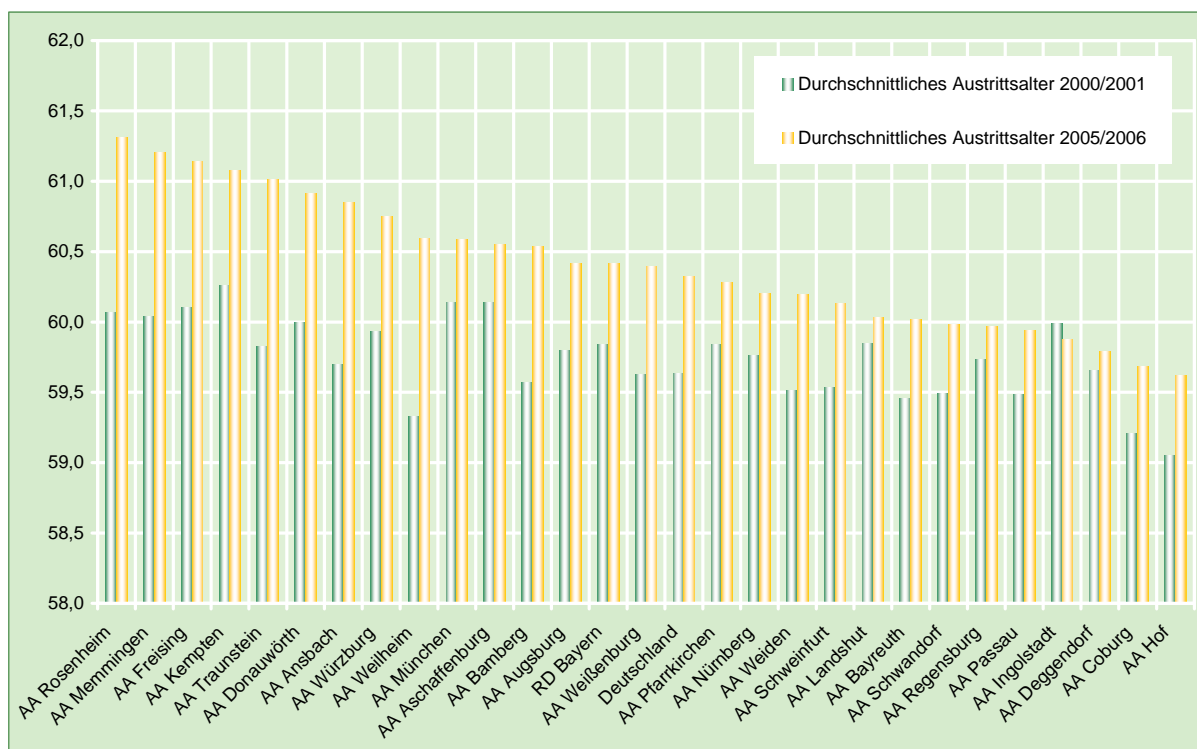
Auch eine Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer („Nettobeschäftigungseffekt“) kann durch zwei unterschiedliche Entwicklungen zustande kommen. Einmal dadurch, dass bereits seit längerem stärker ins Erwerbsleben integrierte Jahrgänge ins Alter zwischen 55 und 64 „hineinwachsen“¹⁷, zum anderen durch einen längeren Verbleib in Beschäftigung der über 55-Jährigen.

¹⁷ Dies ist vor allem mit Blick auf Frauen relevant.

Mit den Daten aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit lässt sich für Letzteres ein (hypothetisches) Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung errechnen. Das durchschnittliche Austrittsalter gibt wieder, in welchem Alter sich noch die Hälfte der zum Beobachtungszeitpunkt 55-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – die altersspezifischen Austrittsquoten zwischen zwei Stichtagen zugrunde gelegt – in Beschäftigung befindet¹⁸.

Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse für die bayerischen Agenturbezirke in den Jahren 2000/2001 sowie 2005/2006. Bereits auf den ersten Blick sind die enormen regionalen Unterschiede des Austrittsgeschehens aus der Beschäftigung sichtbar. Ein überdurchschnittlich hohes Austrittsalter weisen diejenigen Agenturbezirke auf, die sich durch eine generell positive Beschäftigungsentwicklung auszeichnen. Sehr niedrige Werte sind dagegen in Regionen mit besonders problematischer Arbeitsmarktlage zu beobachten, so vor allem in den oberfränkischen Agenturbezirken Coburg und Hof. Allgemein findet der Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit im Durchschnitt früher statt. Als „Spezialfälle“ erweisen sich dabei allerdings die Agenturbezirke Landshut und Ingolstadt, wo viele über Altersteilzeit in Rente gehen und sich deshalb trotz geringer Arbeitslosigkeit ein niedriges Austrittsalter errechnet.

Abbildung 10: Durchschnittliches Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den bayerischen Agenturbezirken (in Jahren)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen INIFES 2007.

¹⁸ Zur Berechnungsweise siehe Anhang.

4. Berufliche Struktur in der Beschäftigung Älterer

Neben der konjunkturellen und demografischen Entwicklung in den Regionen spielt auch die jeweilige Berufs- bzw. Branchenstruktur für die Beschäftigungssituation Älterer in mehrfacher Hinsicht eine wesentliche Rolle: Zum einen wird die Beschäftigungssituation und -entwicklung Älterer in besonderem Maße von der jeweils regional spezifischen Geschwindigkeit des sektoralen Strukturwandels geprägt. Da Ältere überdurchschnittlich oft in „alten“ industriellen Berufen tätig sind bzw. waren, sind sie von Beschäftigungsverlusten in diesen Bereichen besonders betroffen.

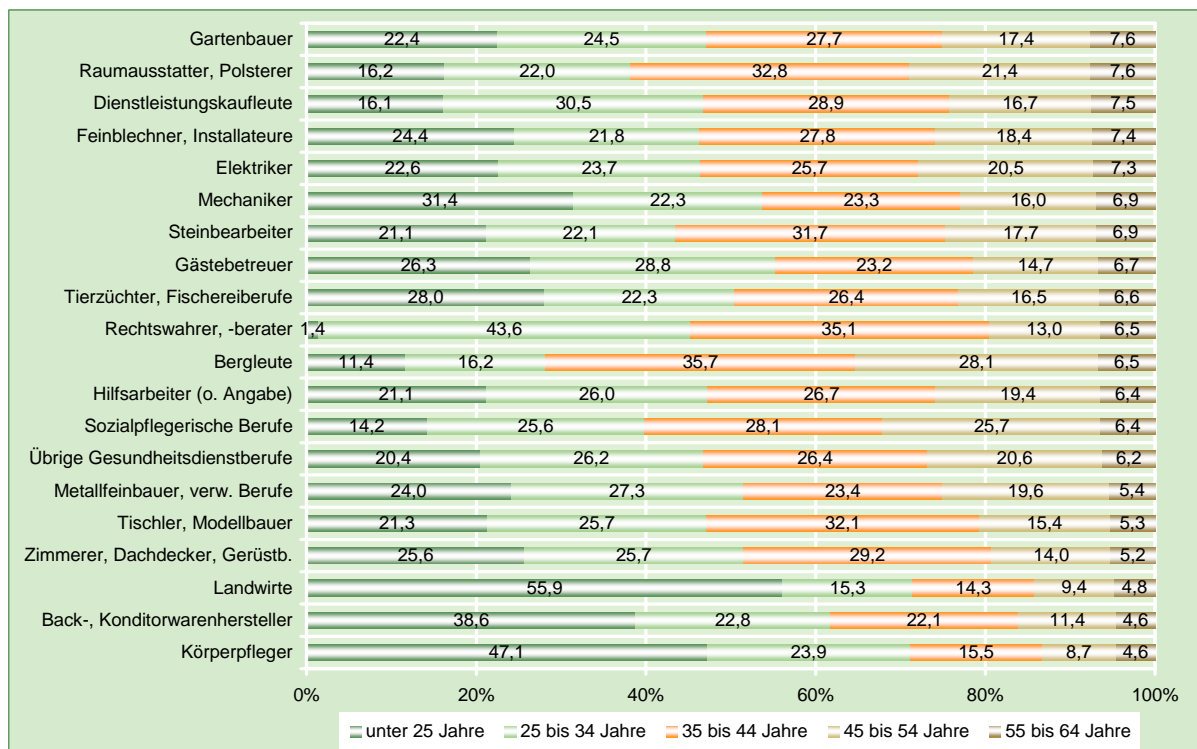
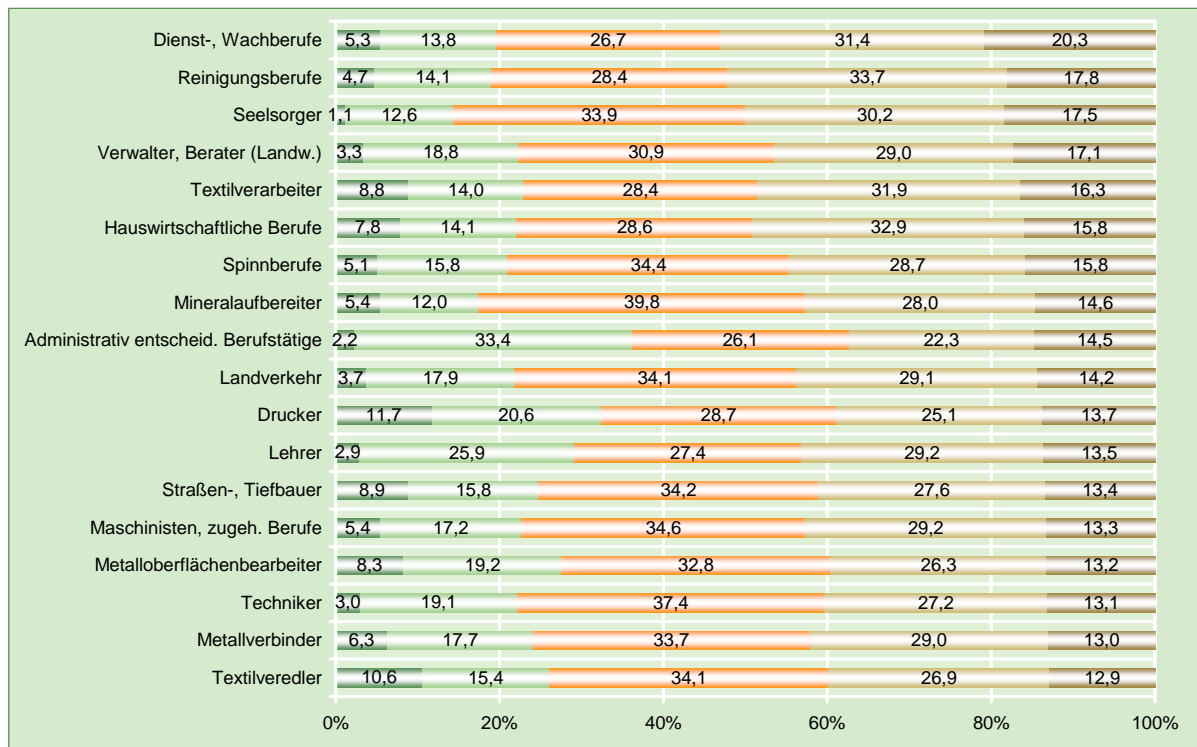
Zum anderen sind mit unterschiedlichen Berufsgruppen sehr unterschiedliche Arbeitsbelastungen verbunden, die die Ausübung einer Tätigkeit bis ins höhere Alter erschweren bzw. das Risiko einer gesundheitsbedingten Beendigung der Tätigkeit erhöhen.¹⁹ Im Produzierenden Sektor (und dort besonders konzentriert in einigen „Risikoberufen“) ist das vorzeitige Ausscheiden Älterer aus dem Beruf – trotz zunehmender (vor allem psychischer) Belastungen auch in Dienstleistungstätigkeiten – nach wie vor überdurchschnittlich stark ausgeprägt (vgl. Fuchs, T. 2006).

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen gibt einen ersten Hinweis auf Tätigkeiten, in denen die Arbeitsmarktchancen für Ältere eher schlecht sind (vgl. ausführlicher Kistler, Ebert, Guggemos u. a. 2006). So kann ein besonders geringer Anteil Älterer dahingehend interpretiert werden, dass die Ausübung solcher Berufe bis ins höhere Alter nur schwer möglich ist. In Bayern sind besonders geringe Anteile der 55- bis 64-Jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Bereichen Bau- und Baunebenberufen (Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer, Tischler), in einer Reihe von Metall- und Elektroberufen (Metallfeinbauer, Mechaniker), aber auch in personennahen Dienstleistungstätigkeiten (Körperpfleger, Gästebetreuer) bzw. Gesundheits- und Sozialberufen (dort vor allem in Pflege Tätigkeiten) zu beobachten (vgl. Abbildung 11).

In Abbildung 12 ist für Berufszweige – ausgehend von den im Jahr 2000 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – der Anteil derjenigen wiedergegeben, die sich im Jahr 2005 in der Kohorte der dann 60- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wieder finden. Dabei zeigen sich die stark tätigkeitsspezifischen Risiken, vorzeitig aus der Beschäftigung ausscheiden zu müssen. Noch vergleichsweise bessere Chancen auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben haben Personen in höher qualifizierten bzw. akademisch geprägten Dienstleistungsberufen. Berufe mit besonders hohen Quoten sind etwa Ärzte und Apotheker (72 Prozent), administrativ entscheidende Tätigkeiten – wie z. B. Verwaltungsfachleute (64 Prozent) sowie Chemiker und Physiker (61 Prozent). Geringe Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind neben den Bergleuten in erster Linie in Bau- bzw. Baunebenberufen und Textilberufen zu finden (vgl. Abbildung 12).

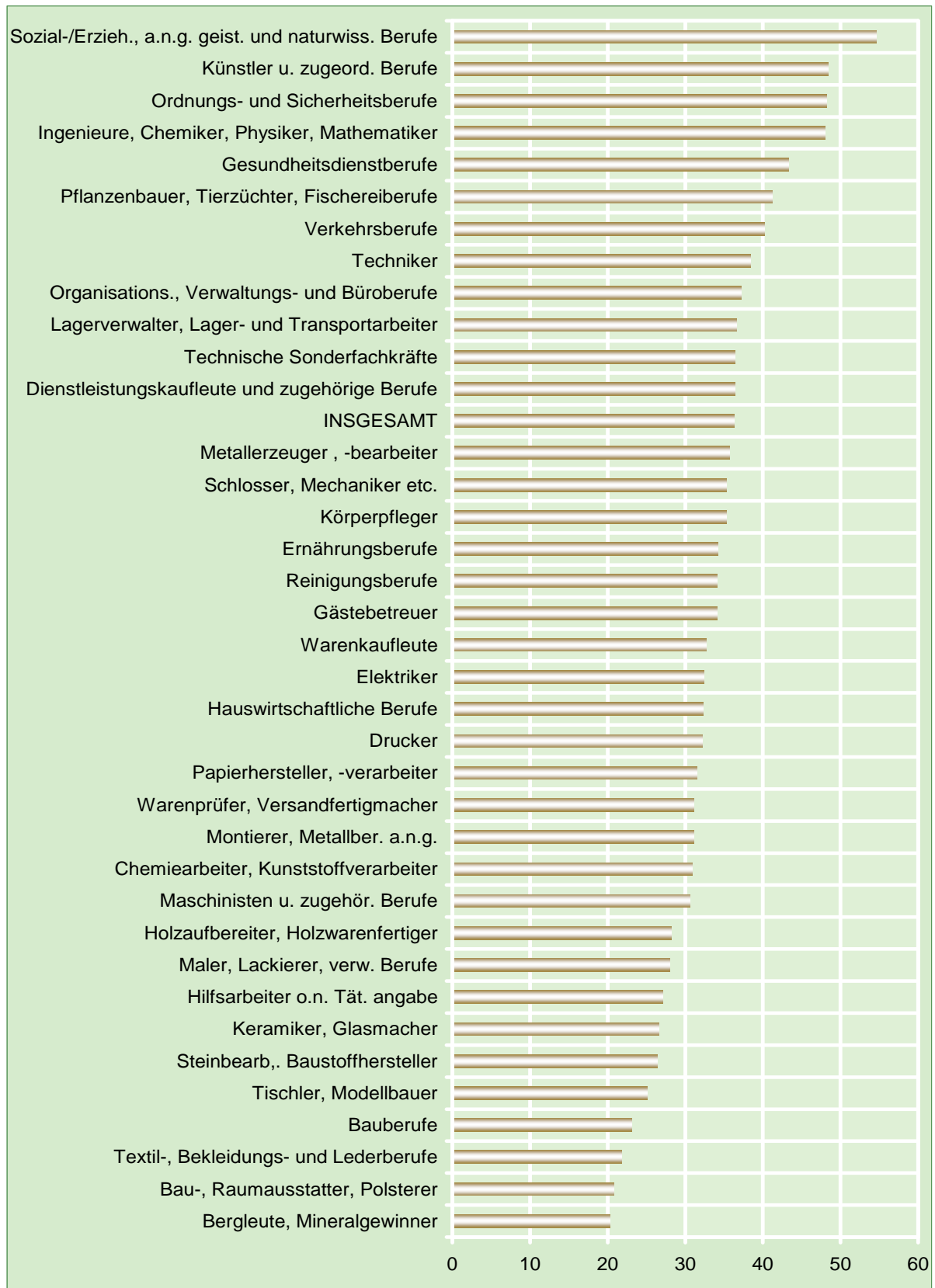
¹⁹ Diese unterschiedlichen Risiken spiegeln sich auch im Rentenzugangsgeschehen bzw. in den Anteilen der Erwerbsminderungsrenten am Rentenzugang wider (vgl. dazu ausführlich Ebert, Kistler, Trischler 2007).

Abbildung 11: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen in Bayern 2005 (jeweils mit den höchsten und niedrigsten Anteilen Älterer; Angaben in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen INIFES 2007.

Abbildung 12: Verbleibsquote der im Jahr 2000 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach fünf Jahren (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen INIFES 2007.

Abbildung 13 verdeutlicht diese Verbleibsquote der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufsgruppen mit der zusätzlichen Differenzierung nach bayerischen Arbeitsagenturbezirken. Von Bedeutung ist die Kenntnis solcher regionalen Besonderheiten, der jeweiligen „Risikoberufe“ vor Ort und deren Ursachen nicht zuletzt für die lokale Arbeitsmarktpolitik (vgl. exemplarisch Ebert, Kistler 2007).

In der Tendenz spiegeln die Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Agenturbezirken die Reihung der Berufsgruppen auf bayerischer Ebene (siehe oben) wider. Spalten mit vielen bräunlichen Kästchen kennzeichnen dabei Berufsgruppen mit vergleichsweise geringen Verbleibsquoten – dort ist es für ältere Beschäftigte fast überall schwierig, das Rentenalter in ihrer Tätigkeit zu erreichen. Fast durchgängig besonders niedrige Quoten des Verbleibs Älterer in der Tätigkeit finden sich – trotz hoher Anteile Älterer an den Beschäftigten – in den langjährigen Krisenberufen der Textil- und der Baubranche. Weitere „Risikoberufe“ sind darüber hinaus – mit allerdings großen regionalen Unterschieden – Tätigkeiten aus dem Chemie- und Kunststoffbereich, Montierer sowie Papierberufe/Drucker. Auf der regionalen Ebene zeigen Zeilen mit vielen bräunlichen Kästchen, dass der jeweilige Agenturbezirk größere Beschäftigungsprobleme (gerade für Ältere) birgt.

In der Summe kommt es erwartungsgemäß zu besonderen Beschäftigungsproblemen für Ältere in Tätigkeiten mit hohem Belastungsniveau vor allem in solchen Regionen, die durch eine schlechte Arbeitsmarktlage gekennzeichnet sind. Im Zusammenspiel beider Faktoren lässt sich feststellen, „dass in gewerblich strukturierten Regionen das Risiko eines vorzeitigen Gesundheitsverschleißes und strukturwandelinduzierte Arbeitsmarktrisiken kumulieren“ (Bangel 1993: 211). Dies schlägt sich dann auch im regionalen Verrentungsgeschehen nieder: So sind hohe Anteile an Erwerbsminderungsrenten an den Neurenten vor allem in Regionen mit einem hohen Beschäftigungsanteil des Produzierenden Gewerbes zu finden bzw. in solchen, in denen infolge des Strukturwandels massiv Arbeitsplätze im sekundären Sektor verloren gingen.

Abbildung 13: Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (am Arbeitsort) in den bayerischen Agenturbezirken nach Berufsgruppen 2000 bis 2005 (Angaben in Prozent)

Prozentsatz:																		
	Sozial- und Erziehungsberufe	Ordnungs-/Sicherheitsberufe	Gesundheitsberufe	Technisch-naturwissenschaftliche Berufe	Landwirtschaftliche Berufe	Verkehrs- und Lagerberufe	Verwaltungs-, Büroberufe	Insgesamt	Metallerzeugender/-verarbeitende Berufe	Ernährungsberufe	Reinigungs- und Betreuungsberufe	Waren- und Dienstleistungskaufleute	Elektroberufe	Papierberufe, Drucker	Montierer und Metallberufe	Chemieberufe, Kunststoffverarbeiter	Bau-, Bauneben- und Holzberufe	Textilberufe
■ unter 26																		
■ 26 bis unter 32																		
■ 32 bis unter 38																		
■ 38 bis unter 44																		
■ 44 und mehr																		
AA Freising																		
AA München																		
AA Rosenheim																		
AA Würzburg																		
AA Kempten																		
AA Traunstein																		
AA Weilheim																		
B a y e r n																		
AA Bamberg																		
AA Augsburg																		
AA Donauwörth																		
AA Memmingen																		
AA Aschaffenburg																		
AA Schweinfurt																		
AA Weißenburg																		
AA Regensburg																		
AA Deggendorf																		
AA Nürnberg																		
AA Ansbach																		
AA Bayreuth																		
AA Landshut																		
AA Pfarrkirchen																		
AA Passau																		
AA Schwandorf																		
AA Weiden																		
AA Coburg																		
AA Ingolstadt																		
AA Hof																		

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen INIFES 2007.

5. Demografiefeste Betriebe und Belegschaften

Wie Kapitel 3 gezeigt hat, sollte die Zunahme der Beschäftigtenzahl Älterer nicht zu einer Überschätzung der Arbeitsmarktlage Älterer führen – es dominiert der Demografie-Effekt. Hinzu kommt noch, dass die steigende Zahl Älterer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung natürlich auch vom beginnenden konjunkturellen Aufschwung 2005/2006 profitiert. Angesichts dessen droht die Gefahr, dass sich die Beschäftigungssituation Älterer beim nächsten Abschwung wieder massiv verschlechtert – insbesondere da die Zahl Älterer am Arbeitsmarkt in den nächsten Jahren bzw. Jahrzehnten drastisch zunimmt – wenn nicht bereits heute die entsprechenden Voraussetzungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit geschaffen werden. Beschäftigungsfähigkeit umfasst dabei mehr als die Arbeitsfähigkeit (Stichworte: Kompetenz, Gesundheit, Motivation/Führung und Arbeitsorganisation) – dazu gehört auch die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und die Bereitschaft der Betriebe auch Ältere zu beschäftigen.

5.1 Sichtweise der Betriebe, Einstellungen Älterer und Rekrutierungsstrategien

Wie schon in früheren Jahren sah nach den repräsentativen Umfragen des IAB-Betriebspanels nur ein geringer Anteil der Betriebe – zwischen 3 und 5 Prozent, mit nur geringen Unterschieden in den Bundesländern – „für die nächsten beiden Jahre“ eine „Überalterung der Belegschaft“ als ein bevorstehendes Personalproblem an (vgl. Ebert, Kistler, Böhme, Eigenhüller 2007, S. 33). Mit zunehmender Betriebsgröße steigt dieser Wert jedoch deutlich an (Betriebe mit über 500 Beschäftigten in Bayern: 18 Prozent).

Ob diese seltene Nennung seitens der befragten Personalverantwortlichen gesehener Überalterungsprobleme in den Betrieben eine erfreuliche Nachricht ist, oder ob dies schlicht aus zu wenigen Informationen über die betriebliche Situation²⁰ und zukünftige demografische Trends resultiert, sei hier dahingestellt. Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen bzw. Berufsgruppen zeigen jedenfalls, dass in einigen Bereichen schon derzeit erhebliche Ballungen bei mittleren bis höheren Altersgruppen in Teilbereichen bestehen (vgl. Ebert/Kistler/Trischler 2007). Wichtig hinsichtlich betrieblicher Altersstrukturen anzumerken ist dabei, dass „schiefe“ Altersstrukturen bezogen auf die zukünftige Personalentwicklung (z. B. geballtes Ausscheiden einer großen Zahl Älterer innerhalb eines kurzen Zeitraums) durchaus eine Herausforderung sind.²¹ Allerdings sollte auch klar sein, dass ein großer Anteil Älterer an sich noch kein „Problem“ darstellt. Im Gegenteil sind Ältere auch angesichts des künftigen Qualifikationsbedarfs ein beträchtliches Humankapitalpotenzial, auf das die Betriebe alleine aus wirtschaftlichen Gründen nicht ohne weiteres verzichten werden können. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass betriebliche Sichtweisen und vor allem auch Handlungsweisen sich vom „Defizit-Modell“ des Alterns verabschieden.

²⁰ In betrieblichen Praxisprojekten ist es immer wieder festzustellen, dass sehr vielen Betrieben die Informationen über ihre eigene Altersstruktur (noch dazu in der Differenzierung nach Abteilungen, Tätigkeiten etc.) nicht präsent sind.

²¹ Ebenso wenig macht aber die Zielsetzung „altersheterogener Belegschaften“ als Ziel betrieblicher Personalpolitik in einer Gesellschaft wirklich Sinn, die durch eine immer stärkere rechtsgipfelige Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials gekennzeichnet ist (vgl. Buck, Kistler, Mendius 2002, S. 54 ff.).

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Wahrnehmung älterer Mitarbeiter ist aus dem IAB-Betriebspanel (der Befragung des Jahres 2002) zunächst ein durchaus erfreuliches Ergebnis anzuführen: Die Leistungsfähigkeit Älterer wird von den Betrieben insgesamt nicht schlechter als die der Jüngeren eingeschätzt. Ältere Mitarbeiter sind in den Augen der Personalverantwortlichen demnach nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere. Die befragten Personalverantwortlichen sehen zwar Unterschiede in der Leistungsfähigkeit von jungen und älteren Beschäftigten bezüglich einzelner Eigenschaften, mit Ausnahme des Aspekts „Erfahrungswissen“ sieht die Mehrheit (zwischen zwei Drittel und drei Viertel) keinen grundsätzlichen Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren. Neben dem Erfahrungswissen sind auch Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität Eigenschaften, die eher bei Älteren gesehen werden. Vorteile bei Jüngeren sehen die Betriebe, wenig überraschend, in den Punkten körperliche Belastbarkeit, Lernfähigkeit und -bereitschaft, Teamfähigkeit und Kreativität. Dass die Betriebe diese Bewertung Älterer überwiegend nur auf die eigenen Beschäftigten beziehen und nicht auch auf Externe/Arbeitslose, zeigt sich allerdings recht deutlich an der bisher oft altersdiskriminierenden Einstellungspraxis.²² Nur acht Prozent der Personaleinstellungen des ersten Halbjahres 2006 entfielen auf über 50-Jährige; im ersten Halbjahr 2005 waren es sieben Prozent.

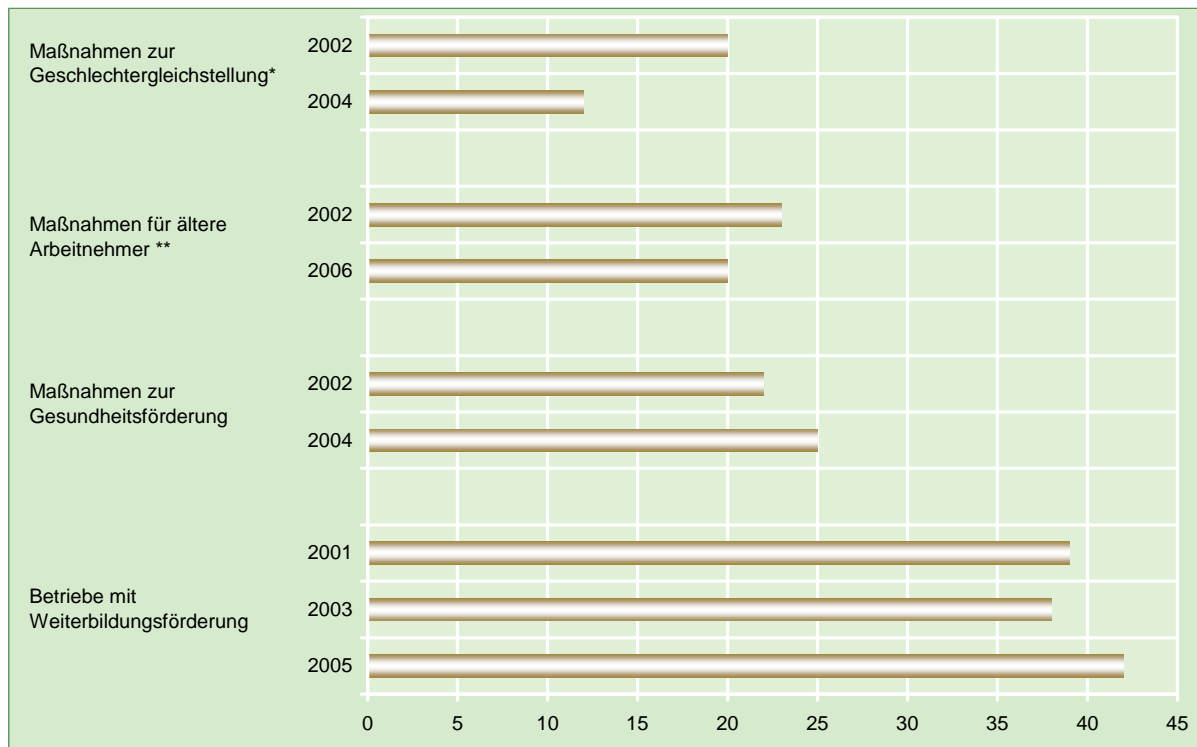
5.2 Betriebliche Maßnahmen

Neben den bekannten Problemen älterer Erwerbsloser, in Beschäftigung zurückzufinden (bzw. älterer Beschäftigter, in Arbeit zu bleiben), muss es gerade angesichts der bevorstehenden starken Zunahme der 55- bis 64-jährigen Erwerbspersonen auch darum gehen, die Voraussetzungen für die stark besetzten Jahrgänge der heute zwischen 35- und 45-Jährigen zu schaffen, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Betriebliche Maßnahmen, die dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen, sind aber nach wie vor zu gering verbreitet. Abbildung 14 zeigt hierzu eine Übersicht über wichtige und sinnvolle Maßnahmen und ihre Verbreitung in den bayerischen Betrieben. Die Anteile sind relativ gering. Entsprechende Maßnahmen konzentrieren sich eher auf größere Betriebe und oft sind es nur wenig wirklich präventiv orientierte Maßnahmen; so dominieren z. B. bei den Gesundheitsmaßnahmen Krankenstandsanalysen und Mitarbeitergespräche. Bei der Weiterbildung ist anzumerken, dass zwar von 2003 auf 2005 der Anteil der Betriebe wieder gestiegen ist, die Weiterbildungsförderung betreiben, der Anteil der geförderten Mitarbeiter in diesen Betrieben ist aber zurückgegangen (vgl. unten).²³

²² Hinzu kommt auf der anderen Seite, dass viele ältere Arbeitslose resignieren und sich nicht mehr aktiv bewerben (vgl. Bellmann u. a. 2006).

²³ Bei solchen Analysen muss auch bei einer so großen repräsentativen Stichprobe wie dem IAB-Betriebspanel der statistische Stichprobenfehler bzw. Unsicherheitsbereich beachtet werden. Trotz der zum Teil geringen Unterschiede in den Prozentwerten in Abbildung 14 spricht vieles dafür, dass die Tendenzen bei dieser Querschnittsbetrachtung richtig abgebildet werden – insbesondere die gleichgerichteten Befunde der Länder- und Bundesergebnisse. Grundlagen zum IAB-Betriebspanel siehe Bellmann, Kohaut, Lahner (2002).

Abbildung 14: Verbreitung von betrieblichen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung, für ältere Arbeitnehmer, Gesundheitsförderung und Weiterbildungsförderung im Freistaat Bayern (Angaben in Prozent)



* Fragestellung verändert

** Anteil an denjenigen Betrieben, die Personen im Alter von 50 und mehr Jahren beschäftigen

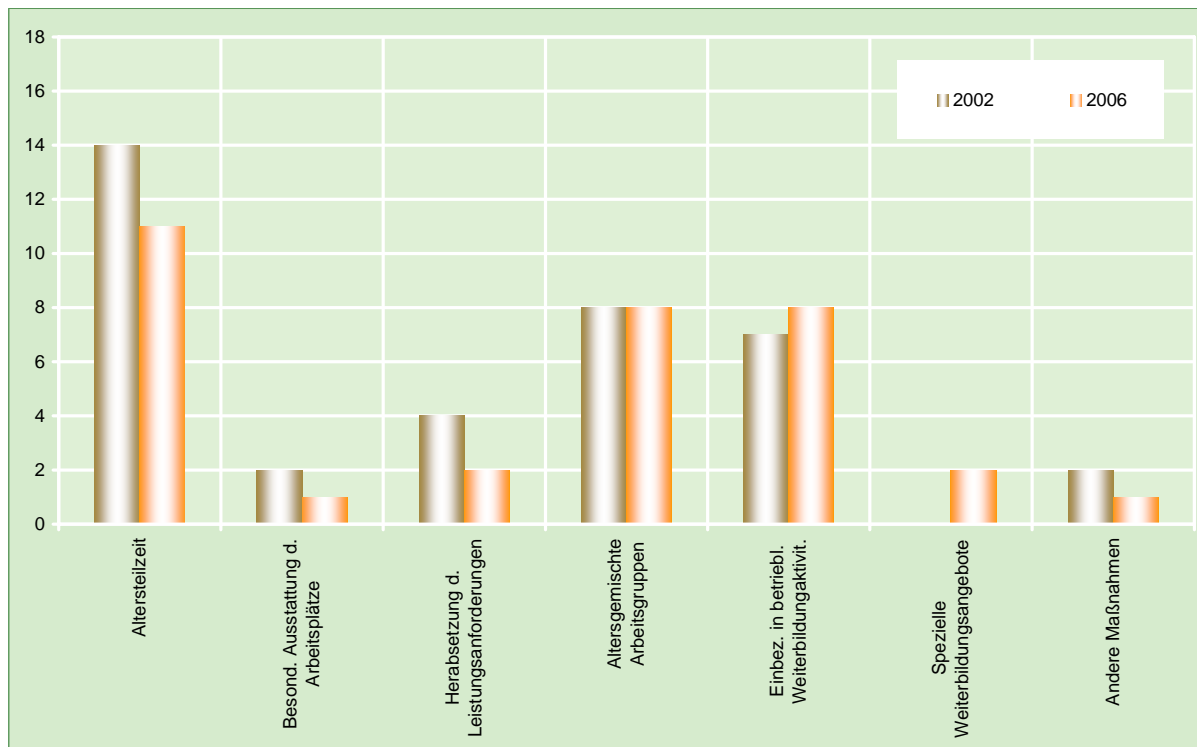
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel, versch. Jg.

In Bayern berichtete im Jahr 2006 gerade einmal jeder fünfte Betrieb, der auch Ältere beschäftigt²⁴, von speziellen Maßnahmen für Ältere. Der Anteil der Betriebe, die solche Maßnahmen für Ältere praktizieren, an allen Betrieben mit über 50-Jährigen ist jedoch von 23 auf 20 Prozent gesunken.

Unter diesen Maßnahmen steht dann allerdings auch noch die Altersteilzeit im Vordergrund, die – zumindest in der geblockten Form – eher dem nur scheinbar sozialverträglichen Ausscheiden Älterer dient, als der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer.

²⁴ Der Anteil bezieht sich nur auf Betriebe die zumindest eine Person mit mehr als 50 Jahren beschäftigen. Dieser Anteil ist zwischen 2002 und 2006 konstant bei 60 Prozent geblieben.

Abbildung 15: Verbreitung von Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in diejenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 und mehr Jahren beschäftigen, Bayern 2002 und 2006 (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Im Vergleich der Jahre 2002 und 2006 ist folgendes festzustellen:

- Neben der Altersteilzeit ist eine nennenswerte Verbreitung mit jeweils 8 Prozent der Betriebe nur für altersgemischte Arbeitsgruppen sowie die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsangebote zu verzeichnen. Auffällig ist allerdings zwischen 2002 und 2006 der massive Rückzug der größeren Betriebe aus solchen Maßnahmen.
- In Kleinstbetrieben (1 bis 4 Beschäftigte) ist ein weiterer leichter Rückgang der Verbreitung von Maßnahmen von ohnehin bereits sehr geringem Niveau aus zu verzeichnen.
- Insgesamt ist die Abnahme des Anteils von Betrieben mit Maßnahmen für Ältere vor allem dem Rückgang bei der Altersteilzeit geschuldet. Dabei ist die Verbreitung der Altersteilzeit in allen Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten gesunken, in den Großbetrieben aber noch weiter angestiegen.
- Äußerst gering verbreitet bzw. sogar leicht abnehmend sind die Maßnahmen „besondere Ausstattung der Arbeitsplätze“ sowie „Herabsetzung der Leistungsanforderungen“. Diese Befragungsergebnisse stehen in Übereinstimmung mit dem generellen Trend, dass „Schonarbeitsplätze“ immer weniger vorgehalten werden bzw. der Rationalisierung zum Opfer fielen. Sie widersprechen aber den eigentlich mit der gesetzlichen Verpflichtung zum Integrationsmanagement zu erwartenden

Tendenzen. Ebenso selten sind Maßnahmen wie spezielle Weiterbildungsmaßnahmen und -formen für Ältere.

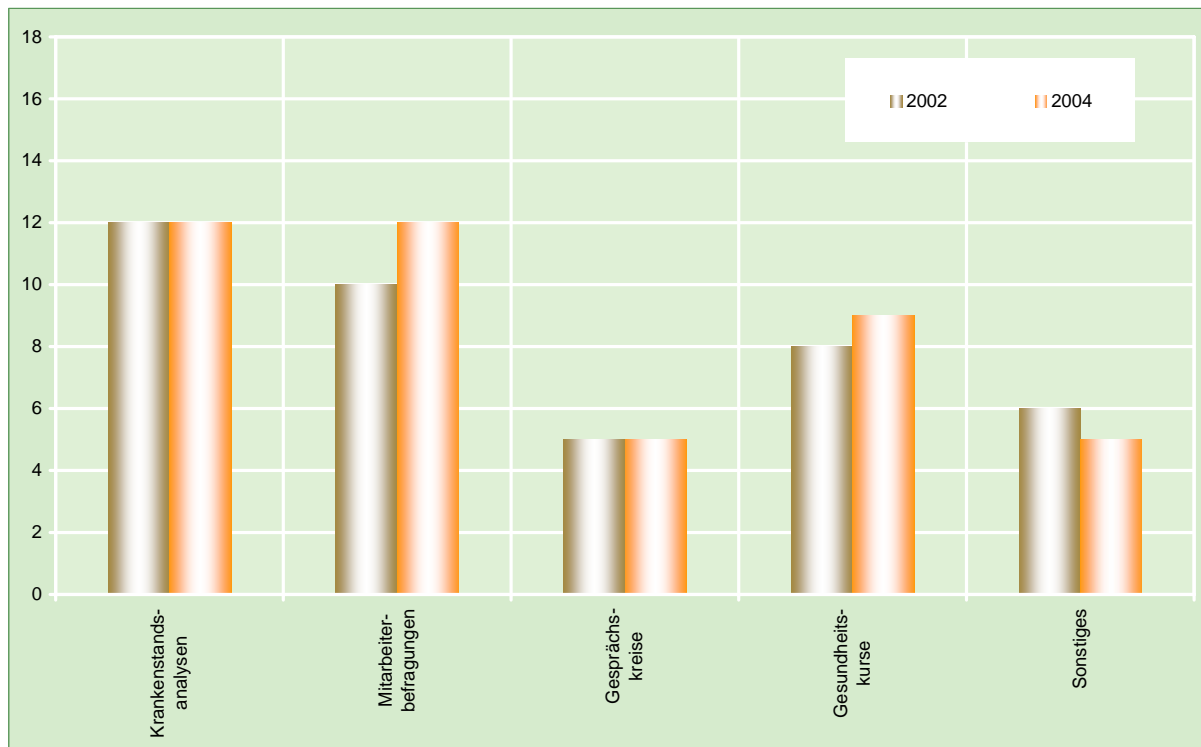
- Der Gesamtanteil von Betrieben mit Maßnahmen für Ältere wird überzeichnet durch den hohen Anteil von Einrichtungen/Dienststellen mit Altersteilzeit in der Öffentlichen Verwaltung. Lässt man Altersteilzeit als Maßnahme aus den genannten Gründen außen vor, so ergibt sich ein Anteil von nur 13 Prozent der Betriebe, die mindestens eine der Maßnahmen altersgerechten Arbeitens durchführen.

Erforderliche Maßnahmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen aus längerfristiger Perspektive, wie erwähnt, nicht nur die heute Älteren, sondern in besonderer Weise die zukünftig Älteren mit einbeziehen (alternsgerechtes Arbeiten). Unter alternsgerechtem Arbeiten für diese Gruppe werden in diesem Zusammenhang vielfältige Maßnahmen verstanden, die älteren und alternden Mitarbeitern das Arbeiten bis ins Alter (d. h. näher an die Regelaltersgrenze 65 Jahre heran) in einer gesundheits- und lernförderlichen Arbeitsumgebung ermöglichen. Dabei kommt den Tätigkeitsbedingungen und ihren Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten eine besondere Bedeutung zu. Aufgabe der Beschäftigten *und* der Betriebe ist vor allem der präventive Gesundheitsschutz und -erhalt der Belegschaften (Verhaltens- und Verhältnisprävention).

Im Jahr 2004 berichtete laut Ergebnissen des IAB-Betriebspanels mit 25 Prozent ein recht beträchtlicher Anteil der bayerischen Betriebe von Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Erfreulich ist die zunehmende Verbreitung: In der Befragung des Jahres 2002 belief sich dieser Anteil noch auf 22 Prozent. Als positiver Aspekt ist zudem der Anstieg der Gesundheitskurse in Großunternehmen (von 47 auf 56 Prozent) zu verzeichnen. Zu einem großen Teil ist dies aber auf das ansteigende Engagement in Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentlichen Verwaltung zurückzuführen. Demgegenüber sind Maßnahmen der Gesundheitsförderung in Klein- und Kleinstbetrieben nach wie vor selten.

Insgesamt liegt der Schwerpunkt auf den Maßnahmen „Krankenstandsanalysen“ und „Mitarbeiterbefragungen“ (vgl. Abbildung 16), was zumindest in den kleinen Betrieben in der Praxis wohl eher „Rückkehrergespräche“ bedeutet und mit präventivem Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung wenig zu tun hat.

Abbildung 16: Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2002 und 2004 in Bayern (Anteile an allen Betrieben, Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)




Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Neben Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist auch ein stärkeres Engagement im Bereich der Weiterbildung(-sförderung) zu den Maßnahmen altersgerechten Arbeitens zu rechnen. In den bayerischen Betrieben ist hierzu ein erneut zunehmender Trend zu verzeichnen: Von 2003 bis 2005 stieg der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung von 38 auf 42 Prozent (vgl. nochmals Abbildung 14). Leicht zurückgegangen ist in diesen Betrieben der Anteil der geförderten Beschäftigten (vgl. Böhme, Eigenhüller, Heinecker, Kistler 2006, S. 87 ff.).

Außerdem ist dabei eine stark ausgeprägte Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten. Dies gar nicht einmal so sehr nach dem Alter – denn die Weiterbildungsquoten nach Altersgruppen zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung nicht generell im höheren Alter abnimmt.²⁵ Erst in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen weisen Erwerbstätige eine nennenswert niedrigere Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen auf. Vielmehr wird die Partizipation an Weiterbildung durch das Qualifikationsniveau bzw. die berufliche Stellung bestimmt. Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen bzw. beruflicher Position sind zu erheblich geringeren Anteilen an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt (vgl. Tabelle 2). Dabei geht diese Schere im Vergleich der Jahre 2003 und 2005 sogar noch weiter auf.

²⁵ Dieser Befund gilt zumindest in quantitativer Hinsicht. Aus der Perspektive der Qualität sind Defizite festzustellen, zum einen, dass ältere Mitarbeiter häufig andere Lernformen benötigen, zum anderen, dass spezielle Weiterbildungsformen für Ältere in den Betrieben (vgl. Abbildung 15) gering verbreitet sind.

Tabelle 2: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer* an den Beschäftigtengruppen nach Qualifikation (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)

Jahr	Insgesamt	Un- und angelernte Arbeiter	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Facharbeiter	Angestellte/ Beamte mit Berufsausbildung	Angestellte/ Beamte mit Hochschulabschluss
2003	23	11	15	23	33	40
						
2005	22	10 **		19	33	38

* Umrechnung der Teilnahmefälle in Personen

** Un- und angelernte Arbeiter und Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

6. Zusammenfassung und Schlussbemerkungen

Die vorgestellten Ergebnisse zeigen:

- Gerade für Bayern liegen die demografischen Herausforderungen am Arbeitsmarkt – bei zu beachtenden kleinräumigen Unterschieden – in den nächsten zwanzig Jahren weniger in der Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials als vielmehr in der starken Zunahme der Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter (55 bis 64 Jahre).
- Gegenwärtig ist deren Anzahl in der Bevölkerung sogar historisch gesehen besonders niedrig – was mit dazu beiträgt, dass die Arbeitsmarktprobleme Älterer erheblich unterschätzt werden.
- Die am aktuellen Rand zu beobachtende regional zum Teil deutlich überproportionale Steigerung bei den Beschäftigtenzahlen Älterer ist nur zum geringeren Anteil (etwa ein Fünftel) durch mit dem konjunkturellen Aufschwung einhergehenden und in Änderungen im Beschäftigungsverhalten bedingten Effekten zu erklären. Sie hat ihre Ursachen vielmehr vor allem in einer Verschiebung der demografischen Zusammensetzung der einzelnen Alterskohorten. Es hieße also einem statistischen Artefakt aufzusitzen, würde man die (zugegeben erfreuliche) Besserung bei der Zahl älterer Beschäftigter als großen Schritt in die richtige Richtung bzw. als Erfolg der Arbeitsmarktpolitik bezeichnen.
- Das skizzierte Problem wird aber bald noch viel größer, da die große Zahl an Babyboomern in den nächsten zwanzig Jahren ins höhere Erwerbsalter kommt. Die Politik hat mit den Arbeitsmarkt- und Rentenreformen (von den großen Rentenreformen 1992 ff. bis zur Rente mit 67) den Arbeitsangebotsdruck für Ältere massiv erhöht. Das durchschnittliche tatsächliche Renteneintrittsalter

steigt seit Jahren, seit dem Jahr 2001 sinken die durchschnittlichen Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten aber erheblich, bis 2006 um über 10 Prozent. Alle Anzeichen deuten damit darauf hin, dass die Erwerbsneigung bei Älteren steigt und die Beschäftigten – nolens volens – ihr Verhalten ändern.

- Eine Steigerung der Erwerbsneigung Älterer ist neben der konjunkturellen Entwicklung aber auch von der jeweiligen regionalen Berufs- und Branchenstruktur abhängig. Im Produzierenden Sektor ist das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach wie vor überdurchschnittlich ausgeprägt. Ein geringer Beschäftigtenanteil Älterer in einigen Berufen mit besonderen körperlichen Belastungen lässt auf verminderte Arbeitsmarktchancen schließen, womit eine Ausübung solcher Berufe bis ins höhere Alter nur schwer möglich ist.
- Die Unternehmen stellen eine weitere wichtige Akteursebene dar. Auf dieser Seite deuten diverse Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel darauf hin, dass das Thema demografischer Wandel bei den Betrieben noch nicht angekommen ist. Die Tatsache, dass der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für ältere Beschäftigte praktizieren – gemessen an allen Betrieben, die auch mindestens eine über 50-jährige Person beschäftigen – zwischen 2002 und 2006 in Bayern von 23 auf 20 Prozent gesunken ist, ist ein besonders treffendes Beispiel hierfür. Auf Bundesebene ging der Wert von 20 auf 17 Prozent zurück (vgl. ausführlicher Bellmann, Kistler, Wahse 2007).

Die Konsequenzen aus dieser Analyse sind vielfältig. Zunächst ist eine der Grundideen des vielgelobten finnischen Programms (vgl. Ilmarinen 2006) zur Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer anzuführen (vgl. zu einer differenzierenden Sicht Stecker, Kistler 2007): Maßnahmen zur Ausweitung der Beschäftigung Älterer bzw. zur Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters setzen zuvor Maßnahmen/Veränderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit voraus. Eine weitere Schlussfolgerung betrifft die betriebliche Seite: Angesichts der in Kapitel 5 skizzierten Befunde wäre eine deutliche Veränderung des betrieblichen Umgangs mit den Humanressourcen, ein anderes Personalmanagement zu empfehlen. Die Betriebe sind in ihrer großen Mehrheit noch weit davon entfernt, „demografiefest“ zu sein. Dies hat auch Konsequenzen für die immer zahlreicher werdenden öffentlichen Programme, Stiftungsaktivitäten etc. zum Thema „Demografie und Arbeitsmarkt“: Weder sind die bisherigen Sensibilisierungsaktivitäten auch nur annähernd ausreichend, noch reicht die gängige Strategie aus, Best Practice-Betriebe als Vorbilder und angeblich überall unbesehen einsetzbare „Werkzeugkästen“ zu propagieren. Differenzierte Ursachenanalysen, aktivierende Kampagnen und angepasste, ganzheitliche Strategien mit besonderem Blick auf Problemgruppen, -branchen und -regionen sind unverzichtbar (vgl. Kistler, Ebert, Guggemos u. a. 2006). Für die Beschäftigten dürfte an dem steigenden Arbeitsangebotsdruck kein Weg vorbeiführen: Gesundheitsprävention und Kompetenzerhalt bzw. -erweiterung, aber auch ein vernünftiger Umgang mit dem eigenen Arbeitsvermögen sind die entsprechenden Empfehlungen. Die Zeit des „Ranklotzen bis 55 und dann reif für die Insel“ ist wohl endgültig vorbei – bei genauerem Hinsehen war sie immer nur einem ganz kleinen Teil der Beschäftigten eine realistische Option.

Für die Politik schließlich sollte die Konsequenz lauten, sich in besonderem Maß um diejenigen Betroffenen zu kümmern, die von ihren Voraussetzungen her die größten Schwierigkeiten haben, den sich verändernden Rahmenbedingungen gerecht werden zu können.

Literaturverzeichnis

- Bangel, B. (1993): *Geographie der Altersgrenzen. Frühverrentung im regionalen Strukturwandel*, Berlin.
- Bellmann, L.; Kohaut, S.; Lahner, M. (2002): *Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Analysepotenziale*, in: *Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 250, S. 13-20, Nürnberg.
- Bellmann, L. u. a. (2006): *Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005*. IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): *Demografischer Wandel – Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen*. IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.
- Birmann, V. (2007): *„Bevölkerungsentwicklung in Bayern bis 2050 – Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung“*, in: *Bayern in Zahlen* (2007)4, S. 133 ff.
- Böhme, St.; Eigenhüller, L.; Heinecker, P.; Kistler, E. (2006): *Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2005. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2005*, Stadtbergen.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendius, H.G. (2002): *Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung*, Stuttgart.
- Ebert, A.; Kistler, E. (2007): *Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt in den Kreisen Landsberg am Lech, Weilheim-Schongau und Garmisch-Partenkirchen*, Ergebnisse aus dem Projekt Smart Region, Stadtbergen.
- Ebert, A.; Kistler, E. Trischler, F. (2007): *Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen*, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Böhme, St.; Eigenhüller, L. (2007): *Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2006. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2006*, Stadtbergen.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Stecker, Ch. (2007): *Steigende Beschäftigung Älterer – Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg?*, in: *Deutsche Rentenversicherung*, Heft 10, S. 651ff, Berlin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *International and regional migration intentions in Europe*, Dublin.
- Fuchs, J. (2006): *Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik*, IAB Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Söhnlein, D. (2005): *Langfristprojektion bis 2050: Dramatischer Rückgang der Bevölkerung im Osten*. IAB Kurzbericht Nr. 19, Nürnberg.
- Fuchs, T. (2006): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen*. INQA-Schriftenreihe Bd. 19, Berlin.

Huber, A. W.; Staudinger, Th.; Werner, D. (2007): Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern. IAB regional Bayern Nr. 2, Nürnberg.

Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife! – Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki.

Kistler, E.; Ebert, A.; Guggemos, P. u. a. (2006): Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Sachverständigen-gutachten für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin.

Prognos AG (2006): Deutschland Report 2030, Basel.

Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.

Stecker, Ch.; Kistler, E. (2007): Erkenntnisgewinne aus internationalen Vergleichen von Frühverrentungspolitiken, in: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum altersgerechten Arbeiten in innovativen Regionen. DRV-Schriften Bd. 70, Bad Homburg, S. 27 ff.

Anhang

Methodisches Vorgehen

a. Berechnung von „Kohortenverbleibsquoten“

Verbleibsquoten werden berechnet, indem man so genannte Kohortenfluktuationsanalysen anstellt. Als Beispiel: Es wird betrachtet, wie viele Personen innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe zu einem bestimmten Zeitpunkt etwa als 60- bis 64-Jährige vorhanden sind und wie viele noch 5 Jahre zuvor als 55- bis 59-Jährige vorhanden waren.

$$(1) \quad p_{age5, year5}^{stay} = svb(age, year) / svb(age - 5, year - 5) \cdot 100$$

Je geringer diese Verbleibsquote, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs auch nach 5 Jahren. Genau genommen handelt es sich nicht um eine echte Quote, da es sich wegen dazwischenliegender Aus- und (wohl weniger) Eintritten nicht um die gleichen Personen handeln muss. Auf regionaler Ebene kann es auch durch Mobilität von Beschäftigten (Pendler, Zu- oder Abwanderung) zu Verzerrungen kommen.

b. Berechnung des Austrittsalters aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Aus der weiteren Differenzierung der Verbleibsquoten nach Einzelaltersjahren lässt sich ein Indikator berechnen, der unter den Bedingungen der Jahre $t/t+1$ das durchschnittliche Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beschreibt. Dazu wird das kalendarische Alter berechnet, in dem in Relation zum Ausgangsalter 50 Jahre die Hälfte der sv-Beschäftigten ausgeschieden ist.

$$(2) \quad p_{age, year}^{stay} = svb(age, year) / svb(age - 1, year - 1); \quad 0 \leq p_{age, year}^{stay} \leq 1$$

$$(3) \quad p_{64, year}^{stay} = p_{50, year}^{stay} \cdot p_{51, year}^{stay} \cdot p_{52, year}^{stay} \cdot p_{53, year}^{stay} \cdot p_{61, year}^{stay} \cdots p_{62, year}^{stay} \cdot p_{63, year}^{stay}$$

Das „Median-Austrittsalter“ \bar{a} ergibt sich aus dem Alter, bei dem noch die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verbleibt:

$$(4) \quad p_{a, \text{year}}^{\text{stay}} = 0,5$$

c. Demographie- und Beschäftigungseffekt

Der Zerlegung der Beschäftigungsentwicklung liegt ein ähnliches Vorgehen wie der Berechnung des Austrittsalters zugrunde. Auf Basis des Austrittsgeschehens eines Ausgangsjahres t gegenüber $t-1$ wird zunächst hypothetisch berechnet, welche Zahl älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter sich im Endjahr ergäbe, wenn die altersspezifischen Austrittsquoten unverändert blieben.

$$(5) \quad svb_{age+5, \text{year}+5}^{\text{hyp}} = svb_{age, \text{year}} \cdot p_{age, \text{year}}^{\text{stay}} \cdot p_{age+1, \text{year}}^{\text{stay}} \cdot p_{age+2, \text{year}}^{\text{stay}} \cdot p_{age+3, \text{year}}^{\text{stay}} \cdot p_{age+4, \text{year}}^{\text{stay}}$$

Folglich ergibt sich die hypothetische Gesamtzahl 55- bis 64-jährigen Beschäftigter aus:

$$(6) \quad svb_{55-64, 2006}^{\text{hyp}} = \sum_{age=50}^{59} svb_{age+5, \text{year}+5}^{\text{hyp}}$$

Der „Nettobeschäftigungseffekt“ – also die Zunahme der Beschäftigung Älterer, die aus einem veränderten Austrittsgeschehen resultiert – errechnet sich dann aus der Differenz der tatsächlichen zur hypothetischen Beschäftigungsentwicklung der 55- bis 64-Jährigen. Aus der Differenz der tatsächlichen Entwicklung und des Nettobeschäftigungseffekts ergibt sich der demographische Effekt, d.h. die Zunahme der Beschäftigung Älterer, die sich aus demographischen Gründen auch bei gleich bleibendem Austrittsgeschehen ergäbe.

Impressum

IAB regional. IAB Bayern

Nr. 03 / 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_0307.pdf

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Stefan Böhme, Tel. (0911)179 4270,
oder e-Mail: stefan.boehme@iab.de

ISSN 1861-4752