

Buch, Tanja; Egber, Jannik; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea

Research Report

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

IAB-Regional. IAB Nord, No. 06/2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Buch, Tanja; Egber, Jannik; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea (2014) : Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, IAB-Regional. IAB Nord, No. 06/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178086>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

6/2014

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

Tanja Buch
Jannik Egber
Volker Kotte
Annekatriin Niebuhr
Andrea Stöckmann

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion

Nord

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

in Mecklenburg-Vorpommern

Tanja Buch (IAB Nord)

Jannik Egbers (IAB)

Volker Kotte (IAB Nord)

Annekatriin Niebuhr (IAB Nord)

Andrea Stöckmann (IAB Nord)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	10
2 Datenquellen	12
3 Aktuelle Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte	13
3.1 Beschäftigungswachstum	14
3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	17
4 Welche Faktoren erklären die veränderte Arbeitsmarktsituation Älterer?	28
4.1 Demografische Entwicklung	28
4.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte	33
4.3 Dynamik im Arbeitsmarktsegment der Älteren	43
4.4 Qualität der Beschäftigung	54
5 Handlungsfelder – Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen von Unternehmen	56
5.1 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer	56
5.2 Altersspezifische Personalmaßnahmen von Unternehmen	59
6 Fazit	62
Literatur	67
Anhang	70

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2000–2013	16
Abbildung 3.1.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013	17
Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2000–2013	19
Abbildung 3.2.2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013	20
Abbildung 3.2.3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer nach Rechtskreisen, 2008–2013	25
Abbildung 3.2.4: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern, 2013	26
Abbildung 3.2.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern, 2008–2013	27
Abbildung 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Index 2000–2012	31
Abbildung 4.1.2: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern	32
Abbildung 4.1.3: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre, 2000–2012	33
Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Mecklenburg-Vorpommern, 2000 und 2012	35
Abbildung 4.2.2: Effekt der Steigerung der Erwerbsbeteiligung auf die Zahl der Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern nach Geschlecht, 2000 und 2012	38
Abbildung 4.2.3: Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre nach Geschlecht, 2000–2012	40
Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote, nach ausgewählten Altersgruppen, Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2012	43
Abbildung 4.3.1: Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013	45
Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2013, in %	46
Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2013	47
Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance aus und in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2013	48
Abbildung 4.3.5: Raten der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern, 2001–2013	53
Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern nach Alter und Arbeitszeit, 2013	55
Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2011	56
Abbildung 5.1.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland (Bestand), 2013	59

Abbildung 5.2.1: Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in den Jahren 2002, 2006, 2008 und 2011, Anteile in %	61
Abbildung 5.2.2: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern in ausgewählten Jahren, in %	62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Bundesländern, 2000–2013	15
Tabelle 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Bundesländern, 2000–2013	18
Tabelle 3.2.2: Entwicklung altersspezifischer Arbeitslosenquoten, 2008–2013 (in %)	21
Tabelle 3.2.3: Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen nach Rechtskreisen, 2008 und 2013	24
Tabelle 4.1.1: Beschäftigungsentwicklung und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012	30
Tabelle 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	36
Tabelle 4.2.2: Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters	39
Tabelle 4.2.3: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	41
Tabelle 4.2.4: Beschäftigtenquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	42
Tabelle 4.3.1: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nach Alter und Qualifikation, 2013	49
Tabelle 4.3.2: Abgangsstruktur aus Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in Mecklenburg-Vorpommern 2013	50
Tabelle 4.3.3: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nach Verbleib	52
Anhangsverzeichnis	
Tabelle A 1: Langzeitarbeitslose nach Alter und Region, 2007 und 2013	70
Tabelle A 2: Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen (Bestand, Zu- und Abgang) im Juni 2013	71
Tabelle A 3: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006, 2008 und 2011	72

Zusammenfassung

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern gerückt. Aufgrund der rapide fortschreitenden Alterung der Erwerbsbevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern nimmt die Bedeutung dieser Altersgruppe für den Arbeitsmarkt erheblich zu. Wegen des bereits gegenwärtig deutlichen Rückgangs des Arbeitsangebots steigt zudem das Interesse der Unternehmen an den älteren Arbeitskräften. Durch die Festlegung der institutionellen Rahmenbedingungen nimmt nicht zuletzt auch die Politik wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktpartizipation Älterer und die Integration dieser Altersgruppe in den Arbeitsmarkt.

In den vergangenen Jahren hat sich die Lage der älteren Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern parallel zum umfassenden Wandel der demografischen und institutionellen Rahmenbedingungen – und möglicherweise ausgelöst durch sie – erkennbar verbessert. Die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen ist in Mecklenburg-Vorpommern seit dem Jahr 2000 stark gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit der älteren Erwerbspersonen im Land im Bundesländervergleich relativ schwach ausfällt.

Die positiven Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation Älterer in Mecklenburg-Vorpommern sind insbesondere vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen. Auch vom demografischen Wandel gehen, im Gegensatz zu den meisten übrigen Bundesländern, bereits signifikante Effekte aus. Allerdings ist die Demografie nur als einer unter mehreren relevanten Faktoren einzuschätzen, die Einfluss auf die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen im Land nehmen.

Als nach wie vor problematisch stellen sich vor allem die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser dar. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Ältere zwar relativ gering, eine geringe Abgangswahrscheinlichkeit hat jedoch zur Folge, dass sich die Arbeitslosigkeit bei Älteren als außerordentlich persistent erweist. Dies spiegelt sich nicht zuletzt im hohen Anteil Langzeitarbeitsloser in dieser Altersgruppe wider. Angesichts der demografischen Herausforderungen wie auch der anhaltenden Debatte um Fachkräfteengpässe sind Politik, Arbeitsverwaltung und Betriebe gefordert, die Weiter- und Wiederbeschäftigung Älterer stärker als bisher durch Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern. Dies gilt insbesondere auch für die Teilgruppe der 60- bis 64-Jährigen, für die Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration bislang noch deutlich hinter jenen für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen zurückbleiben.

Keywords: Ältere, Arbeitsmarkt, demografischer Wandel, Erwerbsbeteiligung, Mecklenburg-Vorpommern

Wir danken Oliver Ludewig und Georg Sieglen für ihre Anregungen und wertvolle Unterstützung sowie Birgit Carl für die Hinweise zur formalen Gestaltung der Publikation.

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure in Deutschland gerückt. Verschiedene Faktoren haben zu diesem gesteigerten Interesse beigetragen. Ein zentraler Aspekt ist in diesem Zusammenhang der demografische Wandel. Aufgrund der fortschreitenden Alterung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern steigt der Anteil der älteren Arbeitskräfte am Erwerbspersonenpotenzial – die Bedeutung dieser Altersgruppe für den Arbeitsmarkt nimmt also erheblich zu. Aufgrund der Veränderungen der Altersstruktur und dem Rückgang des Arbeitsangebots steigt das Interesse der Unternehmen und der arbeitsmarktpolitischen Akteure an den älteren Arbeitskräften. Zentral ist hierbei die Idee, durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bislang ungenutzte Personalreserven zu erschließen und so die Folgen der demografischen Veränderungen auf das Arbeitsangebot zu dämpfen.

Daneben wird gerade das Arbeitsmarktsegment der älteren Erwerbspersonen regelmäßig durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Entscheidungen beeinflusst. Dietz und Walwei (2011a) weisen auf die erhebliche Bedeutung der durch die Politik gesetzten Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktpartizipation älterer Arbeitskräfte hin. So wirken sich insbesondere die Bedingungen für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld und die Regelungen zum Renteneintritt wie die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und jüngst – mit potenziell gegensätzlichem Effekt – die Vereinbarungen zu einem abschlagsfreien Renteneintritt mit 63 Jahren auf die Erwerbsbeteiligung Älterer aus. Im Hinblick auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte sind dabei komplexe Wechselwirkungen zwischen gesetzlichen Regelungen, der Beschäftigungssituation älterer Arbeitskräfte und den Entscheidungen zur Erwerbsbeteiligung und zum Renteneintritt zu berücksichtigen.

Schließlich sind auch auf Seiten der Arbeitgeber Anreize und spezielle Barrieren zu beachten, welche die Integration älterer Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt nicht unwesentlich beeinflussen. So können die Arbeitsmarktperspektiven älterer Erwerbspersonen erheblich durch die Vorstellung beeinträchtigt werden, dass mit zunehmendem Alter die Produktivität der Arbeitskräfte und ihre Anpassungsfähigkeit sinke (vgl. Dietz/Walwei 2011a). Ergebnisse verschiedener Studien zeigen jedoch, dass sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Arbeitsproduktivität keineswegs eindeutig nachweisen lässt (vgl. Börsch-Supan 2014 für einen aktuellen Überblick). Darüber hinaus sind die Unternehmen gefordert, die Arbeitsbedingungen an das steigende Durchschnittsalter ihrer Belegschaften anzupassen und durch entsprechende Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte zu erhalten. Dabei gilt es auch, ältere Beschäftigte über das bislang geringe Beteiligungsmaß hinaus in Fort- und Weiterbildungsaktivitäten zu integrieren (Bellmann/Leber 2008).

Dietz und Walwei (2011a) zeigen, dass sich die Arbeitsmarktsituation Älterer in Deutschland seit langem als vergleichsweise ungünstig darstellt. Dies betrifft sowohl den Vergleich mit jüngeren Arbeitskräften in Deutschland als auch die Arbeitsmarktintegration Älterer im internationalen Maßstab. In den vergangenen Jahren hat sich den Autoren zufolge die Lage der älteren Arbeitskräfte im deutschen Arbeitsmarkt parallel zum umfassenden Wandel der demografischen und institutionellen Rahmenbedingungen – und möglicherweise ausgelöst

durch sie – allerdings erkennbar verbessert. Entsprechende Entwicklungstendenzen sind auch für die Arbeitsmarktsituation der älteren Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern zu beobachten. Begleitet werden diese Veränderungen durch eine sich wandelnde Sicht auf die Gruppe der älteren Arbeitskräfte, die nicht mehr ausschließlich ihre Arbeitsmarktprobleme thematisiert, sondern vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und möglicher Fachkräfteengpässe auch die Potenziale dieser Altersgruppe betont. Dennoch ist zu konstatieren, dass die älteren Erwerbspersonen nach wie vor eine zentrale Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik sind.

Die erhebliche und zunehmende Bedeutung der älteren Arbeitskräfte für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik spiegelt sich in zahlreichen speziellen Fördermaßnahmen und Programmen wider, so etwa im Bundesprogramm Perspektive 50plus. Auch auf der europäischen Ebene sind entsprechende Initiativen zu beobachten. So betont die Europäische Kommission in ihrer aktuellen Europa 2020-Strategie, dass als wesentlicher Baustein des Ziels eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen sei (Europäische Kommission 2010: 12 f.). Und auch auf der regionalen Ebene verpflichtet sich die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns im aktuellen Koalitionsvertrag dem Ziel, die Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen für Wirtschaft und Gesellschaft zu erhalten sowie deren (Re-)Integration in Beschäftigung zu fördern (SPD/CDU 2011: 42 f.).

Angesichts der Bedeutung der älteren Arbeitskräfte ist es wenig überraschend, dass sich verschiedene Studien in den vergangenen Jahren intensiv mit ihrer Arbeitsmarktsituation auseinandergesetzt haben (u. a. Dietz/Walwei 2011a). Bemerkenswert ist allerdings, dass die vorliegenden Untersuchungen fast ausschließlich Befunde zur bundesweiten Situation liefern. Regional differenzierende Analysen bzw. Studien, die sich mit der Situation in bestimmten Regionen oder Bundesländern beschäftigen, liegen bislang kaum vor. Inwieweit sich aber die bundesweiten Ergebnisse auf einzelne Regionen übertragen lassen, ist eine offene Frage. Signifikante regionale Disparitäten sind zu erwarten, weil beispielsweise der demografische Wandel und insbesondere die Alterung der Erwerbsbevölkerung unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Abweichungen bestehen hier insbesondere zwischen ost- und westdeutschen Regionen, aber auch zwischen städtischen und eher ländlich geprägten Arbeitsmärkten. Untersuchungen zur Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen mit einem regionalen Fokus liegen bislang nur für Bayern (Huber/Staudinger/Werner 2007) sowie für Berlin und Brandenburg (Bogai/Hirschenauer/Wesling 2009) vor.

Die vorliegende Studie liefert aktuelle Befunde über die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern und über die zentralen Entwicklungstendenzen, die in den vergangenen Jahren in diesem Arbeitsmarktsegment aufgetreten sind. Im Zentrum der Untersuchung steht die Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren. Im sich anschließenden Kapitel 2 beschreiben wir zunächst kurz die in der Untersuchung verwendeten Datenquellen. Im Kapitel 3 erfolgt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen und der Veränderungen in der jüngsten Vergangenheit. Das Kapitel 4 beschäftigt sich mit verschiedenen Entwicklungstendenzen, die zur Erklärung der im Abschnitt 3 zusammengefassten Veränderungen beitragen können. Neben den Effekten, die vom demografischen Wandel ausgehen, betrachten wir die Veränderung der Erwerbsbeteiligung, die Dynamik im Arbeitsmarktsegment der über 55-Jährigen und die Struktur der Beschäftigung

älterer Arbeitskräfte nach Beschäftigungsformen. Im Kapitel 5 widmen wir uns mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik und betrieblichen Maßnahmen für ältere Erwerbspersonen zwei zentralen Handlungsfeldern, die zu einer besseren Arbeitsmarktintegration Älterer in Mecklenburg-Vorpommern beitragen können. Im abschließenden Fazit fassen wir die zentralen Befunde zusammen und diskutieren Handlungsoptionen der Politik.

2 Datenquellen

Im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchen wir die aktuelle Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern und ihre Veränderung seit dem Jahr 2000. Die Abgrenzung der Älteren in diesem Bericht entspricht damit der Festlegung im Rahmen der Lissabon-Strategie der EU (European Parliament 2010) und einer Altersgruppe, die auch in Berichten der Bundesagentur für Arbeit (BA) regelmäßig betrachtet wird (z. B. Bundesagentur für Arbeit 2013a). Die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen wird nicht in die Analysen einbezogen, da sie inzwischen relativ gut am Arbeitsmarkt positioniert ist.¹

In den folgenden Kapiteln verwenden wir Informationen aus unterschiedlichen Datenquellen, um eine möglichst umfassende und aussagekräftige Beschreibung der Arbeitsmarktsituation der älteren Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern zu liefern.

Wesentliche Informationen zur Arbeitsmarktlage der Älteren liefern Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus der Beschäftigungsstatistik der BA sowie Informationen aus der Arbeitslosen- und Förderstatistik der BA.² Als Stichtag für die Untersuchung wurde bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten jeweils der 30. Juni und bei den Arbeitslosen- und Förderstatistikdaten der Jahresdurchschnittswert der betrachteten Jahre herangezogen. Bei den Analysen und insbesondere bei den Auswertungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde als Basis – soweit nicht anderweitig vermerkt – in der Regel das Wohnortprinzip gewählt um die Arbeitsmarktintegration der in Mecklenburg-Vorpommern lebenden älteren Erwerbspersonen abzubilden.

Für die Betrachtung der Bevölkerungsentwicklung sowie der Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen wurde überwiegend die Datenbank „Allgemeine und Regionalstatistiken“ des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) verwendet. Um die derzeit aktuellsten Bevölkerungsdaten sowie Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach differenzierten Altersgruppen betrachten zu können, wurden die Eurostat-Informationen durch diverse Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) ergänzt.

Die Analyse von Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach Alter und Qualifikation basiert auf Ergebnissen aus der Mikrozensus-Haushaltsstichprobe der jeweiligen Jahre. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, bei der jährlich rund 1 % der Bevölkerung in Deutschland

¹ Die Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe ist in den letzten Jahren stärker gesunken als im Durchschnitt über alle Altersklassen und liegt nur noch geringfügig über dem Durchschnitt. Zudem liegt der Anteil der 50- bis unter 55-Jährigen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, auf dem gleichen Niveau wie bei den 30- bis unter 50-Jährigen (Bundesagentur für Arbeit 2013a: 5).

² Aufgrund der Datenrevision der Beschäftigungs- und der Arbeitslosenstatistik der BA im August 2014 kann es zu geringfügigen Abweichungen zu den in diesem Bericht ausgewiesenen Daten kommen.

befragt wird. Mit dem Mikrozensusgesetz 2005 wurde der Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche umgestellt. Die Ergebnisse ab 2005 liefern damit nicht mehr eine 'Momentaufnahme' einer bestimmten Kalenderwoche, sondern geben Aufschluss über die gesamte Entwicklung im Durchschnitt des Erhebungsjahres. Die mit der Einführung der gleitenden Berichtswoche verbundenen methodischen Änderungen haben bislang zu Schwankungen in der Zahl der Haushalte, insbesondere der Einpersonenhaushalte, sowie der Familien/Lebensformen geführt (Statistisches Bundesamt 2013: 5–10).

Unsere Ausführungen in Abschnitt 5.2 zu den altersspezifischen Personalmaßnahmen von Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern basieren auf eigenen Auswertungen des IAB-Betriebspanels. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich wiederkehrende Betriebsbefragung, die seit 1993 in Westdeutschland, seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Im Betriebspanel werden umfangreiche Informationen zur Beschäftigung, der Geschäftsentwicklung und -politik, den betrieblichen Investitionen und vielen weiteren Aspekten erhoben. Neben einem festen Kanon von Fragen werden die Befragungen in Einzeljahren durch wechselnde Themen, z. B. zur betrieblichen Flexibilität, ergänzt. Aktuell werden etwa 16.000 Betriebe in Deutschland in einer repräsentativen Auswahl befragt. Die Erhebungseinheit für das Betriebspanel ist der „physische“ Betrieb, nicht das Unternehmen oder die Rechtsform (siehe für detaillierte Informationen, weitere Literaturhinweise und Veröffentlichungen <http://Betriebspanel.iab.de>). Im Hinblick auf ältere Mitarbeiter enthalten die Wellen 2002, 2006, 2008 und 2011 detaillierte Informationen. In diesen Jahren wurden die Betriebe speziell nach Personalmaßnahmen für Ältere gefragt. Im Betriebspanel zählen Personen ab dem 50. Lebensjahr zu dieser Gruppe. Das Betriebspanel bezieht seine Fragen auf alle Mitarbeiter eines Betriebes, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Die betrieblichen Angaben rekurrieren somit nicht nur auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende und Minijobber, sondern auch auf Beamte, mithelfende Familienangehörige u. ä.

3 Aktuelle Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist durch einige Besonderheiten gekennzeichnet, die bei einer Untersuchung der Entwicklungstendenzen in diesem Arbeitsmarktsegment zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich ist zu beachten, dass die Verbindung zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsentwicklung bei älteren Arbeitskräften aus verschiedenen Gründen weniger eng ist als bei anderen Altersgruppen. So kann sich die Beschäftigung der über 55-Jährigen reduzieren, ohne dass es zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe kommt, wenn mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beispielsweise ein Übergang in den (vorzeitigen) Ruhestand erfolgt (vgl. Dietz/Walwei 2011a). Gleichmaßen impliziert ein Rückgang der Arbeitslosenquote nicht zwangsläufig eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration, wenn der Abschluss einer Arbeitslosigkeitsphase durch den Eintritt in den Ruhestand, eine Erwerbsunfähigkeit oder die Beendigung der Erwerbsbeteiligung bedingt ist. Aufgrund dieser Zusammenhänge ist es wichtig, sich anhand verschiedener Indikatoren ein möglichst umfassendes Bild der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern zu verschaffen. Wir betrachten daher in diesem Kapitel die Beschäftigungsentwicklung sowie die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

und der so genannten Unterbeschäftigung, die neben der Arbeitslosigkeit auch entlastende Effekte durch Fördermaßnahmen und Vorruhestandsregelungen berücksichtigt.

3.1 Beschäftigungswachstum

Die Beschäftigungsentwicklung stellt sich seit dem Jahr 2000 in Ostdeutschland und insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt recht ungünstig dar (vgl. Tabelle 3.1.1). Während sich bundesweit die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2000 und 2013 aufgrund der expansiven Entwicklung in Westdeutschland (+7,9 %) um mehr als 5 % erhöht hat, beobachten wir für Mecklenburg-Vorpommern einen Rückgang von fast 9 %. Damit weist das Land die ungünstigste Veränderung aller Bundesländer auf und fällt auch gegenüber der mittleren Veränderungsrate in Ostdeutschland (-3,8 %) deutlich ab. Als einziges ostdeutsches Bundesland hat Berlin eine positive Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen. Entgegen dem negativen Trend bei der Gesamtbeschäftigung haben sich die Beschäftigungszahlen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern positiv entwickelt. Nachdem auch diese bis zum Jahr 2003 leicht zurückgegangen sind, kommt es anschließend bis zum Jahr 2013 zu einem enormen Anstieg auf annähernd das doppelte Niveau im Vergleich zum Ausgangsjahr (vgl. Abbildung 3.1.1). Der Zuwachs fällt damit noch wesentlich höher aus als im Mittel der ostdeutschen Länder (+69,6 %).

Vergleicht man das Beschäftigungswachstum bei den Älteren in Mecklenburg-Vorpommern mit dem der anderen Bundesländer, erkennt man, dass es sich um das zweithöchste in ganz Deutschland handelt. Nur im Saarland war der Zuwachs mit knapp 134 % noch ausgeprägter. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass das Ausgangsniveau der Beschäftigung in beiden Bundesländern relativ gering ist, sodass auch vergleichsweise niedrige Veränderungen der absoluten Beschäftigungszahl mit recht markanten relativen Veränderungsraten einhergehen. Im Durchschnitt ist in Deutschland ein Beschäftigungszuwachs bei den über 55-Jährigen von rund 67 % festzustellen. Dabei ist auffällig, dass der Zuwachs in den Stadtstaaten wesentlich geringer ausgefallen ist als in fast allen anderen Bundesländern.

Angesichts der zum Teil sehr deutlichen Unterschiede zwischen den Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung und der Beschäftigung der über 55-Jährigen stellt sich die Frage, inwieweit die Expansion bei den 55- bis 64-Jährigen – neben der allgemeinen Erholung auf dem Arbeitsmarkt – auf den demografischen Wandel zurückzuführen ist. Die überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung könnte schlicht auf dem zunehmenden Gewicht der 55- bis 64-Jährigen im Erwerbspersonenpotenzial beruhen. Vor allem die zumeist gegensätzlichen Entwicklungstendenzen der Gesamtbeschäftigung und der Beschäftigung Älterer in den ostdeutschen Bundesländern weisen in diese Richtung. Besonders ausgeprägt ist dieser Gegensatz für Mecklenburg-Vorpommern mit einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung von fast 9 % bei einer annähernden Verdoppelung der Beschäftigungszahl in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Der Bedeutung der demografischen Komponente für die Beschäftigungsentwicklung im Land gehen wir ausführlicher im Kapitel 4.1 nach.

Tabelle 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Bundesländern, 2000–2013

Wohnort	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
	Insgesamt		55- bis 64-Jährige			
	Veränderung 2000–2013		2000	2013	Veränderung 2000–2013	
	Absolut	In %			Absolut	In %
Deutschland	1.478.609	5,3	2.756.398	4.615.247	1.858.849	67,4
<i>Westdeutschland (o. Berlin)</i>	<i>1.705.293</i>	<i>7,9</i>	<i>2.132.356</i>	<i>3.556.904</i>	<i>1.424.548</i>	<i>66,8</i>
Schleswig-Holstein	61.471	6,8	105.116	150.353	45.237	43,0
Hamburg	82.544	14,6	67.255	81.327	14.072	20,9
Niedersachsen	206.530	8,1	249.156	431.129	181.973	73,0
Bremen	10.694	5,2	23.368	34.701	11.333	48,5
Nordrhein-Westfalen	227.037	3,9	561.173	936.286	375.113	66,8
Hessen	113.585	5,5	205.314	326.176	120.862	58,9
Rheinland-Pfalz	98.562	7,5	117.901	231.695	113.794	96,5
Baden-Württemberg	332.478	9,1	383.524	619.703	236.179	61,6
Bayern	558.321	13,0	394.989	688.006	293.017	74,2
Saarland	14.071	4,3	24.560	57.528	32.968	134,2
<i>Ostdeutschland (m. Berlin)</i>	<i>-226.684</i>	<i>-3,8</i>	<i>624.042</i>	<i>1.058.343</i>	<i>434.301</i>	<i>69,6</i>
Berlin	47.556	4,4	128.518	163.884	35.366	27,5
Brandenburg	-4.453	-0,5	91.491	174.229	82.738	90,4
Mecklenburg-Vorpommern	-56.623	-8,9	56.482	112.894	56.412	99,9
Sachsen	-63.604	-4,1	169.348	282.330	112.982	66,7
Sachsen-Anhalt	-78.253	-8,6	89.977	163.746	73.769	82,0
Thüringen	-71.307	-7,9	88.226	161.260	73.034	82,8

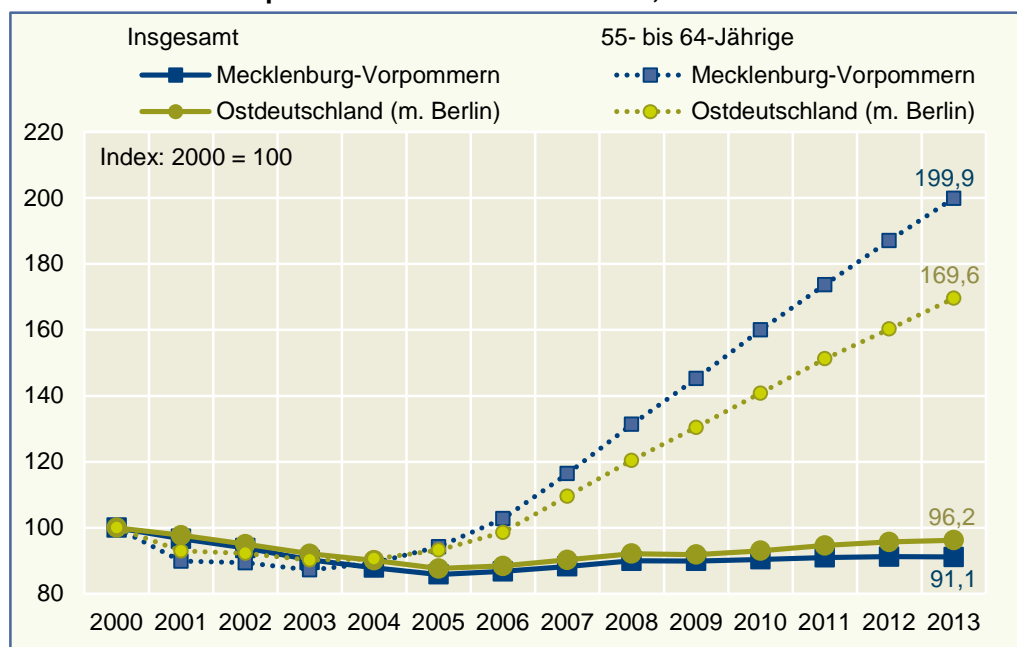
Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stichtag jeweils 30.06.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Datawarehouse (DWH), Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Abbildung 3.1.1 verdeutlicht, dass sich die günstige Beschäftigungsentwicklung für die über 55-Jährigen keineswegs im gesamten Untersuchungszeitraum zeigt. So ist zwischen 2000 und 2003, wie bereits erwähnt, ein leichter Rückgang der Beschäftigtenzahlen in dieser Altersgruppe zu beobachten. Ab 2004 setzt dann eine deutliche Beschäftigungsexpansion ein, die bis an den aktuellen Rand unvermindert anhält. Betrachtet man die Gesamtbeschäftigung, ist festzustellen, dass diese bis 2005 zurückgegangen ist und seitdem eine schwach positive Entwicklungstendenz aufweist. Dass die Beschäftigung am aktuellen Rand mit etwa 91 % noch erheblich hinter dem Niveau des Ausgangsjahrs zurückbleibt, ist also vor allem auf die Arbeitsplatzverluste bis zum Jahr 2005 zurückzuführen. Angesichts der umfassenden Arbeitsmarktreformen, die in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraums zwischen 2003 und 2005 in Deutschland implementiert wurden, stellt sich die Frage, inwieweit die Verände-

rungen der institutionellen Rahmenbedingungen zur günstigen Beschäftigungsentwicklung bei den älteren Erwerbspersonen und zur Stabilisierung der Gesamtbeschäftigung beigetragen haben.³

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2000–2013



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stichtag jeweils 30.06.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

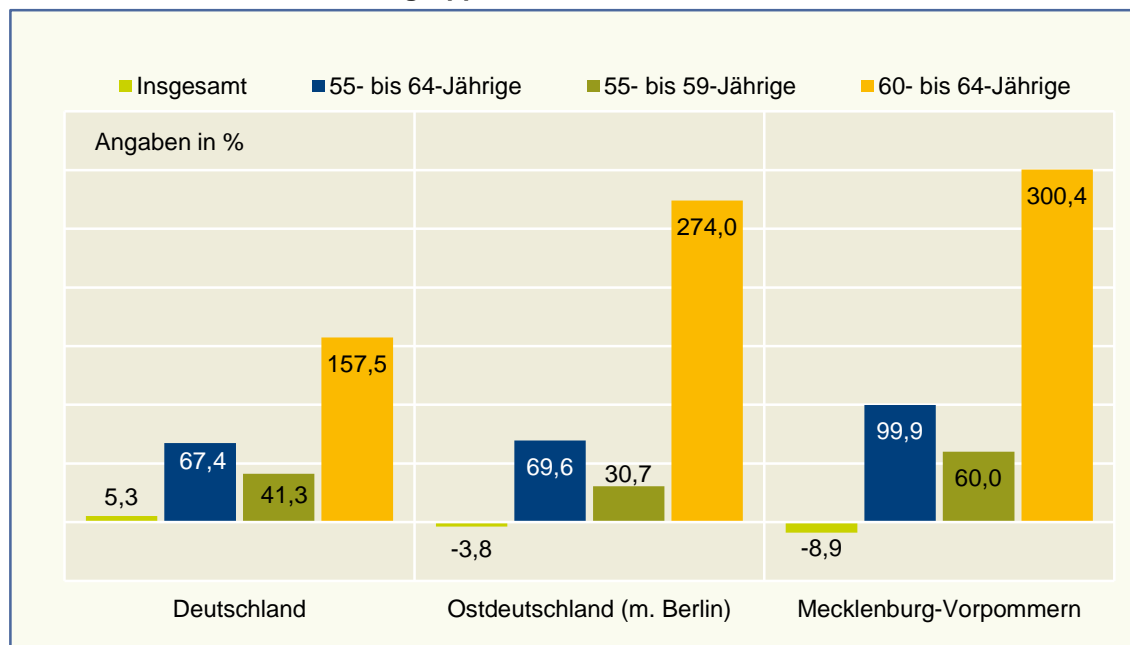
Eine nach Teilgruppen differenzierte Analyse der Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass sich auch innerhalb der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen deutliche Unterschiede in der Wachstumsdynamik zeigen (vgl. Abbildung 3.1.2). Insbesondere die Zahl der 60- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat in Mecklenburg-Vorpommern im vergangenen Jahrzehnt ganz erheblich zugenommen. In dieser Gruppe hat sich die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse vervierfacht. Verglichen damit fällt das Wachstum bei den 55- bis 59-Jährigen mit 60 % schon fast moderat aus. Bei der Einordnung dieser Ergebnisse ist allerdings beim Beschäftigungswachstum für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen zu berücksichtigen, dass die hohen Wachstumsraten hier partiell auch durch das sehr niedrige Ausgangsniveau der Beschäftigung im Jahr 2000 bedingt werden. So gingen im Jahr 2000 lediglich rund 9.400 Arbeitskräfte im Alter zwischen 60 und 64 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.⁴ Zudem dürften auch vom Auslaufen der Vorruhestandsregelungen nach § 428 SGB III und § 252 Abs. 8 SGB VI

³ Dietz und Walwei (2011a) vermuten, dass die Arbeitsmarktreformen wie auch Veränderungen der Vorruhestandsregelungen einen nicht unerheblichen Beitrag zur verbesserten Arbeitsmarktsituation der Älteren geleistet haben, wenngleich sich diese Effekte nicht genau quantifizieren lassen.

⁴ Im Hinblick auf die Bewertung der Beschäftigungsdynamik ist vor allem bei den höheren Altersjahrgängen außerdem zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungsstatistik auch Arbeitskräfte umfasst, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden.

Ende 2007 gewisse Effekte ausgehen, da durch diese Veränderungen der Rahmenbedingungen die Anreize zur Erwerbsbeteiligung Älterer beeinflusst werden.

Abbildung 3.1.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stichtag jeweils 30.06.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Festzustellen ist weiterhin, dass sich die überdurchschnittliche Entwicklungsdynamik Mecklenburg-Vorpommerns gegenüber dem Referenzraum Ostdeutschland und dem gesamten Bundesgebiet gleichermaßen in beiden Teilaltersgruppen zeigt. Besonders in der Gruppe der Beschäftigten im Alter von 55 bis 59 Jahren wird ein klarer Wachstumsvorsprung deutlich. So ist die entsprechende Wachstumsrate in Mecklenburg-Vorpommern knapp doppelt so hoch wie die Veränderungsrate in Ostdeutschland insgesamt. Für die über 60-Jährigen beobachtet man einen ähnlich ausgeprägten Wachstumsvorsprung Mecklenburg-Vorpommerns, wenn man den Zuwachs mit dem in Deutschland insgesamt vergleicht. Gegenüber dem Mittel der ostdeutschen Bundesländer beträgt er aufgrund des generell höheren Wachstums in Ostdeutschland „nur“ etwa 25 Prozentpunkte.

3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den älteren Erwerbspersonen im Zeitraum zwischen 2000 und 2013 steht im Einklang mit den Befunden zum Beschäftigungswachstum im Abschnitt 3.1. In allen Bundesländern ist die Zahl der Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren seit dem Jahr 2000 mehr oder weniger deutlich gesunken (vgl. Tabelle 3.2.1). Für die ostdeutschen Flächenländer ist festzustellen, dass die Abnahme der Arbeitslosigkeit bei den Älteren hinter dem Rückgang des Gesamtbestands zurückbleibt. Dies ist aber in erster Linie dem sehr starken Rückgang des Arbeitslosenbestands insgesamt in Ostdeutschland geschuldet, der um rund 30 Prozentpunkte höher ausfällt als in Westdeutschland. Für die westdeutschen Länder ist dagegen festzustellen, dass der Rückgang des Arbeitslosenbe-

stands bei den über 55-Jährigen stärker ausfällt als der Abbau der Arbeitslosigkeit insgesamt. Vergleicht man die Veränderung bei den älteren Erwerbspersonen, zeigt sich im Mittel auch hier eine etwas günstigere Entwicklung in den ostdeutschen Ländern. In Mecklenburg-Vorpommern beobachten wir die für ein ostdeutsches Bundesland typische Konstellation: Während die Arbeitslosigkeit über alle Altersgruppen hinweg um rund 39 % gesunken ist, fiel die Veränderung bei der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen mit einem Rückgang von 19 % deutlich weniger dynamisch aus. Im Bundesländervergleich hat das Land damit den schwächsten Rückgang der Arbeitslosigkeit in diesem Alterssegment zu verzeichnen.

Tabelle 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Bundesländern, 2000–2013

Wohnort	Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)					
	Insgesamt		55- bis 64-Jährige			
	Veränderung 2000–2013		2000	2013	Veränderung 2000–2013	
	Absolut	In %			Absolut	In %
Deutschland	-939.445	-24,2	842.115	570.727	-271.389	-32,2
<i>Westdeutschland (o. Berlin)</i>	-300.718	-12,6	558.901	385.426	-173.475	-31,0
Schleswig-Holstein	-12.624	-11,0	23.331	18.051	-5.280	-22,6
Hamburg	-3.124	-4,2	15.769	10.542	-5.227	-33,1
Niedersachsen	-81.731	-23,3	74.121	49.210	-24.911	-33,6
Bremen	-3.947	-9,6	7.304	5.561	-1.743	-23,9
Nordrhein-Westfalen	-14.990	-1,9	174.850	130.241	-44.610	-25,5
Hessen	-29.321	-13,6	49.934	34.327	-15.607	-31,3
Rheinland-Pfalz	-22.018	-15,9	30.696	23.031	-7.664	-25,0
Baden-Württemberg	-47.555	-16,9	78.008	49.182	-28.827	-37,0
Bayern	-75.014	-22,1	94.500	58.338	-36.162	-38,3
Saarland	-10.395	-21,8	10.388	6.943	-3.445	-33,2
<i>Ostdeutschland (m. Berlin)</i>	-638.727	-42,3	283.215	185.301	-97.914	-34,6
Berlin	-54.736	-20,7	44.865	30.870	-13.995	-31,2
Brandenburg	-94.124	-41,6	42.739	30.629	-12.110	-28,3
Mecklenburg-Vorpommern	-64.088	-39,3	26.078	21.123	-4.955	-19,0
Sachsen	-187.240	-48,3	80.509	49.422	-31.087	-38,6
Sachsen-Anhalt	-140.734	-51,6	51.945	28.476	-23.469	-45,2
Thüringen	-97.806	-50,5	37.079	24.782	-12.298	-33,2

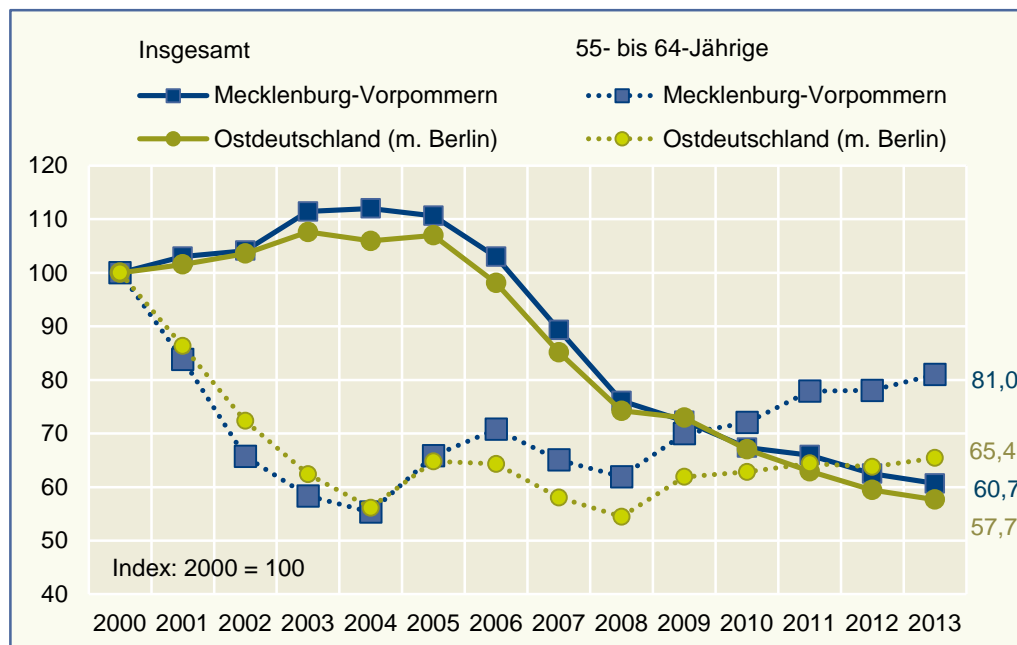
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Der relativ geringe Abbau der Arbeitslosigkeit bei den über 55-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern ist angesichts der dynamischen Beschäftigungsentwicklung in dieser Altersgruppe erstaunlich (vgl. Abschnitt 3.1). Das weit überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum hat also nicht dazu geführt, dass im Land auch die Zahl der älteren Arbeitslosen überdurchschnittlich gesunken ist. Die recht unterschiedliche Entwicklungsdynamik der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit lässt vermuten, dass es im Untersuchungszeitraum zu bedeutenden Veränderungen des Arbeitsangebots bei den 55- bis 64-Jährigen gekommen ist. In diesem Zusammenhang können sowohl die demografische

Entwicklung im Land als auch ein verändertes Erwerbsverhalten von Bedeutung sein. Diesen möglichen Erklärungsansätzen gehen wir ausführlicher in den Abschnitten 4.1 und 4.2 nach.

Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland, 2000–2013



Anm.: Mit Einführung des SGB II 2005 treten neben den Agenturen für Arbeit weitere Akteure (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) auf den Arbeitsmarkt, die für die Betreuung von Arbeitsuchenden zuständig sind. Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich daher ab Januar 2005 aus dem IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit (BA), aus als plausibel bewerteten Datenlieferungen zugelassener kommunaler Träger und, sofern keine plausiblen Daten geliefert wurden, aus ergänzenden Schätzungen. Ab Berichtsmonat Januar 2007 werden diese Daten integriert verarbeitet (vorher additiv).

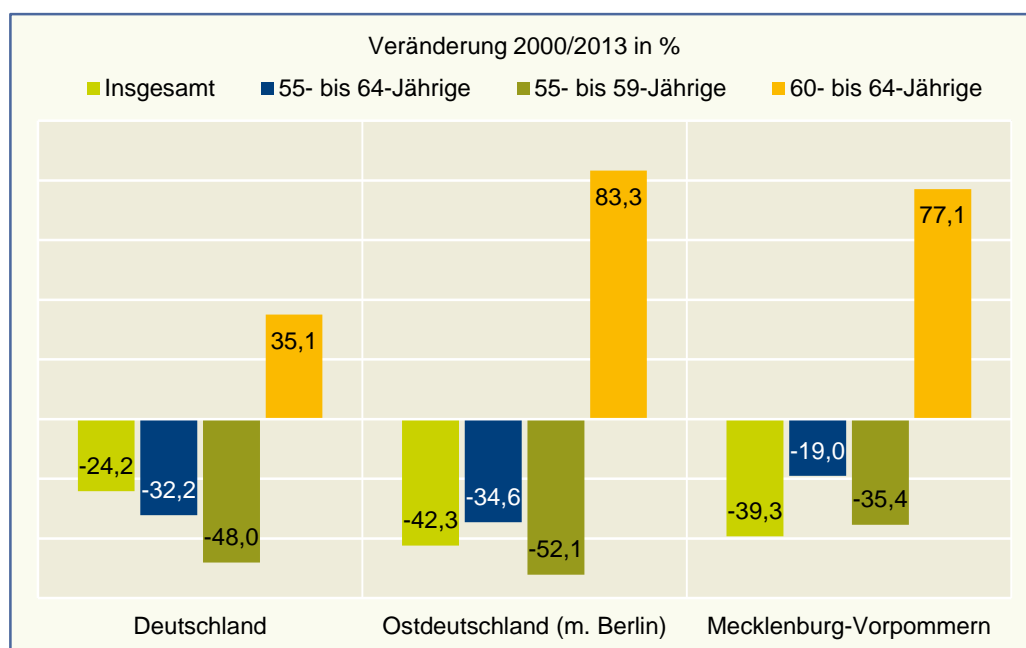
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Im Untersuchungszeitraum ist kein stetiger Abbau der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern und in der Referenzregion Ostdeutschland zu beobachten. Vielmehr lassen sich verschiedene Entwicklungsphasen differenzieren, in denen zudem deutliche Unterschiede zwischen der Veränderung der Arbeitslosigkeit insgesamt und im Segment der über 55-Jährigen zu erkennen sind (vgl. Abbildung 3.2.1). Bemerkenswert ist zunächst, dass der statistische Effekt der Arbeitsmarktreformen und der damit verbundene Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 sich deutlich nur bei der Arbeitslosigkeit der Älteren zeigen. Für die Arbeitslosigkeit insgesamt ist dagegen insbesondere für Mecklenburg-Vorpommern schon ab dem Jahr 2004 ein relativ stetiger Rückgang zu beobachten, der bis zum aktuellen Rand nahezu unvermindert anhält. Angesichts der schwachen Beschäftigungsentwicklung in diesem Zeitraum lassen die rückläufigen Arbeitslosenzahlen vermuten, dass auch hier ein sinkendes Arbeitsangebot eine nicht unwesentliche Rolle spielt. Bedeutende und über die Altersgruppen differenzierte Arbeitsangebotseffekte stehen auch im Einklang mit dem Befund, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg die Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt und jene der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre mehr oder weniger gegenläufige Tendenzen aufweisen. Dies gilt sowohl für Mecklenburg-Vorpommern als auch für Ost-

deutschland insgesamt. Während die Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2000 und 2004 stark gesunken ist, nahm die Arbeitslosigkeit insgesamt erheblich zu. Seitdem sind jedoch - abgesehen von einem vorübergehenden Rückgang in den Jahren 2006 bis 2008 - steigende Zahlen älterer Arbeitsloser zu beobachten. Vergleicht man die Entwicklungsverläufe mit den entsprechenden Zeitreihen für die Beschäftigung (vgl. Abbildung 3.1.1), zeigt sich über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg ein erstaunlicher Gegensatz zwischen der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung der Erwerbspersonen im Alter von über 55 Jahren. Da ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsnachfrage somit nicht zu erkennen ist, müssen entscheidende Impulse von der Veränderung des Arbeitsangebots ausgehen.

Abbildung 3.2.2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013



Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Sehr differenzierte Befunde ergeben sich auch bei einer Analyse der zwei Teilaltersgruppen (vgl. Abbildung 3.2.2). Einem beachtlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-Jährigen von gut 35 % steht in Mecklenburg-Vorpommern ein erheblicher Zuwachs von rund 77 % bei den 60- bis 64-Jährigen gegenüber. Entsprechende Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind auch bundesweit und im Mittel der ostdeutschen Länder festzustellen. Im Vergleich mit den ostdeutschen Ländern insgesamt fällt die Veränderung in Mecklenburg-Vorpommern bei den 55- bis 64-Jährigen schwächer aus, was hauptsächlich daran liegt, dass die Arbeitslosigkeit in der Gruppe mit der höheren Erwerbsbeteiligung, den 55- bis 59-Jährigen, um fast 16 Prozentpunkte weniger gesunken ist als im ostdeutschen Durchschnitt. Dagegen fällt die Zunahme der Arbeitslosigkeit bei den über 60-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern etwas schwächer aus als in Ostdeutschland insgesamt.

Bei der Interpretation der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen ist zu beachten, dass diese nicht unerheblich durch Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen beeinflusst

werden. Von Bedeutung ist hier vor allem das Auslaufen der sogenannten 58er-Regelung, nach der Erwerbslose über 58 Jahre nicht in der Arbeitslosenstatistik erfasst werden mussten.⁵ Das Auslaufen dieser Regelung hat dazu beigetragen, dass seit Anfang 2008 deutlich mehr Personen über 58 Jahren als arbeitslos ausgewiesen werden. Die steigenden Arbeitslosenzahlen implizieren also nicht zwangsläufig, dass sich die Arbeitsmarktsituation der über 58-Jährigen deutlich verschlechtert hat (vgl. Dietz/Walwei 2011a, 2011b). Vielmehr erklärt sich zumindest ein Teil des Anstiegs der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe durch Verschiebungen von verdeckter hin zu registrierter Arbeitslosigkeit aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen. Daneben kann auch eine steigende Erwerbsbeteiligung zum Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen beitragen, wenn es den Personen, die sich nun zusätzlich für eine Arbeitsmarktpartizipation entscheiden, nicht gelingt, eine Beschäftigung aufzunehmen. Diesem Aspekt gehen wir in Abschnitt 4.2 nach.

Tabelle 3.2.2: Entwicklung altersspezifischer Arbeitslosenquoten, 2008–2013 (in %)

Jahr	Arbeitslosenquoten in %							
	Ostdeutschland (m. Berlin)				Mecklenburg-Vorpommern			
	Arbeitslose insgesamt	Alter in Jahren			Arbeitslose insgesamt	Alter in Jahren		
55 bis 59		60 bis 64	55 bis 64	55 bis 59		60 bis 64	55 bis 64	
2008	13,1	17,1	4,0	13,7	14,1	18,2	4,6	15,0
2009	13,0	16,9	8,0	14,6	13,5	17,6	8,7	15,5
2010	12,0	14,9	10,9	13,9	12,7	15,7	11,3	14,6
2011	11,3	13,8	12,4	13,4	12,5	15,2	13,0	14,6
2012	10,7	12,4	12,6	12,5	12,0	13,6	13,3	13,5
2013	10,3	11,8	12,8	12,2	11,7	13,3	13,5	13,4

Daten: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Jahreszahlen.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Mai 2014); eigene Berechnungen.

In der Tabelle 3.2.2 ist die Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland seit 2008 zusammengefasst.⁶ Auffällig ist zunächst, dass die Zunahme des Arbeitslosenbestands der 55- bis 64-Jährigen ab 2008 nicht mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote einhergeht. Vielmehr ist die Arbeitslosenquote in dieser Altersgruppe im Land ab 2009 kontinuierlich rückläufig. Dies kennzeichnet auch die Situation in Ostdeutschland insgesamt.

Mümken und Brussig (2013) zeigen für das Bundesgebiet insgesamt, dass in der Gruppe der älteren Erwerbspersonen die Veränderung der Arbeitslosenquote eine erhebliche Differen-

⁵ Nach § 428 SGB III sowie § 65 Abs. 4 SGB II mussten Arbeitslose über 58 Jahre bis Anfang 2008 der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen und wurden in der Arbeitslosenstatistik daher auch nicht als arbeitslos ausgewiesen.

⁶ Aus Gründen der Datenverfügbarkeit kann die Entwicklung der Arbeitslosenquoten erst ab dem Jahr 2008 betrachtet werden. Für den Zeitraum ab 2008 werden Daten der Agenturen für Arbeit, gemeinsamer Einrichtungen und zugelassener kommunaler Träger sowie ergänzende Schätzungen integriert verarbeitet und in der integrierten Arbeitslosenstatistik zusammengefasst. Weitere Informationen zur integrierten Statistik finden sich in Bundesagentur für Arbeit (2012).

zierung nach dem Alter aufweist. Diese Disparitäten sind auch für die Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern zu beobachten. Während die Arbeitslosenquote der 55- bis 59-Jährigen, der allgemeinen Entwicklungstendenz folgend, zwischen 2008 und 2013 gesunken ist, hat sich Quote der 60- bis 64-Jährigen deutlich erhöht. Ausgehend von einem Anteil der Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen dieser Altersgruppe von nur 4,6 % in 2008, ist die Quote bis 2013 auf 13,5 % angestiegen und bewegt sich damit nun etwa auf dem gleichen Niveau, das wir für die 55- bis 59-Jährigen beobachten. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass sich hier die Änderungen der Regelungen zum Vorruhestand ganz erheblich ausgewirkt haben dürften, weil sie einen Rückzug älterer Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt erschweren bzw. Anreize für eine längere Teilnahme am Erwerbsleben setzen.

Der Anteil der Älteren am Arbeitslosenbestand hat sich in Mecklenburg-Vorpommern – dem bundesweiten Trend folgend – seit 2008 deutlich auf nunmehr 21 % erhöht (vgl. Tabelle 3.2.3). Wenngleich mit 51,3 % rund die Hälfte der arbeitslosen Älteren auf den SGB II-Bereich entfällt, sind die über 55-Jährigen doch unterproportional in der Grundsicherung vertreten. Der Anteil der Älteren am Bestand im Rechtskreis SGB II liegt mit 15,7 % unter dem entsprechenden Anteil an der Arbeitslosigkeit insgesamt (21,3 %). Dementsprechend fällt das Gewicht der 55- bis 64-Jährigen mit knapp 34 % im SGB III überdurchschnittlich aus. Diese Struktur des Arbeitslosenbestands der Älteren ist auffällig, weil die Bedeutung der Grundsicherung im Mittel über alle Altersgruppen deutlich höher ausfällt. In 2013 betrug der SGB II Anteil in Mecklenburg-Vorpommern im Jahresdurchschnitt 69,7 %. Eine Rolle für den vergleichsweise niedrigen Anteil des Rechtskreises SGB II kann der seit 2008 bestehende verlängerte Arbeitslosengeld I-Anspruch für ältere Arbeitslose von bis zu 24 Monate spielen. Zudem werden erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres mindestens 1 Jahr Leistungen der Grundsicherung bezogen, nicht als Arbeitslose erfasst, wenn ihnen in diesem Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde (Bundesagentur für Arbeit 2009). Mümken und Brussig (2013) betonen, dass durch diese Regelung vor allem ältere Arbeitslose aus dem SGB II nicht mehr in der Statistik erfasst werden.

Seit 2008 ist in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zudem die Arbeitslosigkeit im SGB III-Bereich stärker gestiegen als in der Grundsicherung (vgl. Abbildung 3.2.3). In Mecklenburg-Vorpommern nahm die Zahl der Arbeitslosen über 55 Jahre im Rechtskreis SGB III um 43 % zu. Die entsprechende Veränderungsrate im SGB II-Bereich fällt um rund 22 Prozentpunkte niedriger aus. Bundesweit zeigen sich ähnliche Unterschiede in der Entwicklung im SGB II und III. Dabei erkennt man, dass der Wachstumsunterschied zwischen den Bereichen in Mecklenburg-Vorpommern noch deutlich größer ist als im Bundesdurchschnitt. Vergleich man aber die Konstellation in Mecklenburg-Vorpommern mit jener in Ostdeutschland insgesamt, springt sofort ins Auge, dass der Anstieg dort im SGB III erheblich schwächer ausfällt und zudem die Zunahme im SGB II die Erhöhung der Arbeitslosigkeit im SGB III übersteigt. Mecklenburg-Vorpommern weist hier somit eine Entwicklungstendenz auf, die sich klar vom Durchschnitt der ostdeutschen Länder abhebt. Befunde von Mümken und Brussig (2013) weisen darauf hin, dass für die unterschiedliche Entwicklungsdynamik im SGB III und in der Grundsicherung wiederum die Gruppe der über 60-Jährigen eine besondere Rolle spielt. Die oben dokumentierte Zunahme der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe be-

trifft ihren Ergebnissen zufolge in starkem Maße den Rechtskreis des SGB III. Die Autoren führen den ausgeprägten Anstieg der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe aber weniger auf eine grundsätzliche Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation zurück als vielmehr auf Reformen in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik (insbesondere das Auslaufen der 58er-Regelung), die den Rückzug älterer Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt verzögern. Auch Schätzungen der BA deuten darauf hin, dass sich die Abschaffung der vorruhestandsähnlichen Regelungen bislang im SGB III deutlich stärker ausgewirkt haben als im SGB II (Bundesagentur für Arbeit 2011). Dies dürften auch die unterschiedlichen Veränderungsraten der beiden Bereiche in Mecklenburg-Vorpommern widerspiegeln.

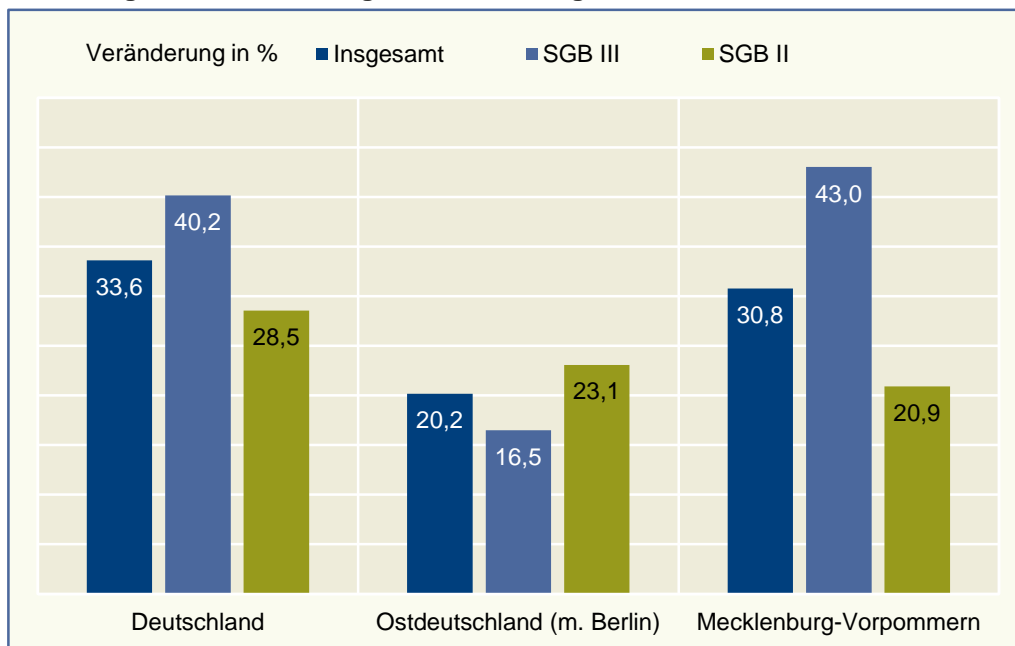
Tabelle 3.2.3: Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen nach Rechtskreisen, 2008 und 2013

Jahr		Arbeitslose			darunter:			
		Insgesamt	55- bis 64-Jährige	Anteil Ältere am Bestand	SGB III		SGB II	
					Anteil Ältere am Bestand SGB III	Anteil SGB III an Ältere insgesamt	Anteil Ältere am Bestand SGB II	Anteil SGB II an Ältere insgesamt
		Absolut		In %	In %		In %	
2013	Deutschland	2.950.250	570.727	19,3	27,0	45,9	15,6	54,1
	Ostdeutschland (m. Berlin)	869.980	185.301	21,3	32,3	43,0	16,9	57,0
	Mecklenburg-Vorpommern	98.950	21.123	21,3	34,3	48,7	15,7	51,3
2008	Deutschland	3.258.453	427.130	13,1	18,6	43,7	10,7	56,3
	Ostdeutschland (m. Berlin)	1.119.932	154.223	13,8	21,1	44,4	10,8	55,6
	Mecklenburg-Vorpommern	124.030	16.154	13,0	19,7	44,6	10,2	55,4

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Abbildung 3.2.3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer nach Rechtskreisen, 2008–2013



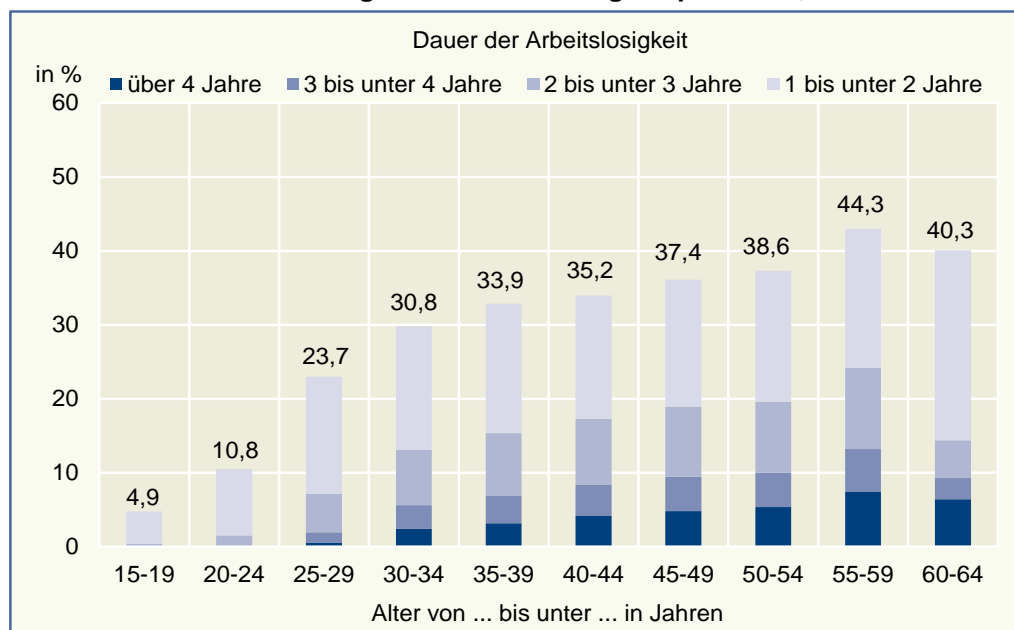
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Die Arbeitslosen in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren sind zwar, wie oben ausgeführt, in der Grundsicherung unterproportional vertreten. Dennoch ist die Langzeitarbeitslosigkeit als ein Hauptproblem ihrer gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation zu sehen – nicht zuletzt, weil eine lange Arbeitslosigkeitsdauer mit signifikanten Humankapitalverlusten einhergeht, welche die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren (vgl. Dietz 2008).⁷ Abbildung 3.2.4 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen dem Alter der Arbeitslosen und der Betroffenheit durch Langzeitarbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2013. Der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsphase von mindestens einem Jahr steigt kontinuierlich mit dem Alter der Erwerbspersonen. Mit mehr als 44 % ist das Gewicht der Langzeitarbeitslosen unter den 55- bis 59-Jährigen am höchsten unter allen Altersgruppen. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen liegt der Prozentsatz nur 4 Prozentpunkte darunter. Kritisch zu beurteilen ist im Hinblick auf die Wiedereingliederungschancen insbesondere die nicht unerhebliche Bedeutung von Arbeitslosen mit einem sehr langen Verbleib in der Erwerbslosigkeit. So beträgt der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als 4 Jahren bei den 55- bis 59-Jährigen 7,5 %. Bemerkenswert ist, dass die sehr langen Phasen von mehr als 2 Jahren bei den über 60-Jährigen verglichen mit der Gruppe 55 bis 59 Jahre etwas an Gewicht verlieren. Hier wirken sich vermutlich noch bestehende Möglichkeiten des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand aus.

⁷ Als langzeitarbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuch gilt, wer seit mehr als einem Jahr arbeitslos ist (Definition nach § 18 SGB III).

Abbildung 3.2.4: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern, 2013



Anm.: Das Merkmal „Keine Angabe“ wurde nicht ausgewiesen.

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: März 2014); eigene Berechnungen.

Die Höhe und Entwicklung der Arbeitslosigkeit liefert insbesondere für die älteren Erwerbspersonen kein umfassendes Bild der Arbeitsmarktsituation. Als Arbeitslose werden nur jene Personen erfasst, die bei der Arbeitsverwaltung registriert sind, nicht an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen oder unter vorruhestandsähnliche Regelungen fallen. Wir betrachten deshalb im Folgenden die sogenannte Unterbeschäftigung, die auch Erwerbslose in bestimmten Fördermaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen umfasst.⁸ Abbildung 3.2.5 zeigt die Entwicklung der Unterbeschäftigung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern für die Jahre 2008 bis 2013.

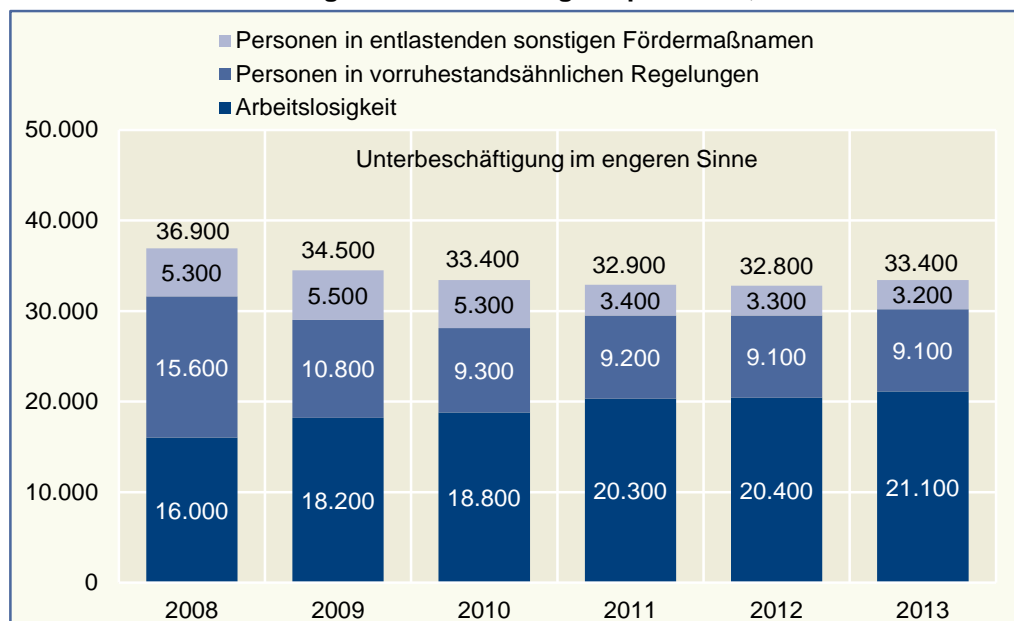
Die Unterbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen beläuft sich demnach im Jahr 2013 auf rund 33.400 Personen, die registrierte Arbeitslosigkeit erfasst dagegen nur 21.100 Personen in dieser Altersgruppe. Arbeitskräfte in entlastenden Fördermaßnahmen stellen mit 3.200 Personen oder 9,6 % die kleinste Gruppe in der Unterbeschäftigung. Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen machen gegenwärtig rund 27 % der Unterbeschäftigung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen im Land aus.

Die Veränderung der Unterbeschäftigung seit 2008 zeichnet ein deutlich günstigeres Bild der Entwicklung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen als die Arbeitslosigkeit. Die Unterbeschäftigung Älterer ist im Untersuchungszeitraum in Mecklenburg-Vorpommern um 3.500 Personen gesunken. Das entspricht einem Rückgang von knapp 9,5 %. Die Zahl der Arbeitslosen in der Altersgruppe über 55 Jahre ist dagegen im gleichen Zeitraum um mehr

⁸ Methodische Hinweise zur Ermittlung der Unterbeschäftigung finden sich in entsprechenden Methodenberichten der BA (Bundesagentur für Arbeit 2009, 2011).

als 30 % angestiegen. Der Abbau der Unterbeschäftigung wird also begleitet von ausgeprägten Verschiebungen ihrer Struktur. Bei der Entwicklung des Bestands an Arbeitskräften in Fördermaßnahmen ist vor allem von 2010 auf 2011 ein großer Rückgang von fast 36 % zu beobachten. Seitdem blieb das Niveau relativ konstant. Insgesamt hat sich das Gewicht dieser Personengruppe an der Unterbeschäftigung seit 2008 um fast 5 Prozentpunkte reduziert. Durch das Auslaufen von vorruhestandsähnlichen Regelungen sind auch für diesen Bereich starke Veränderungen festzustellen. Die Zahl der Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen hat sich bis 2013 auf etwa 60 % des Ausgangsbestands in 2008 reduziert.⁹ Damit ist der Anteil dieser Komponente an der Unterbeschäftigung erheblich gesunken: von 42 % im Jahr 2008 auf rund 27 % am aktuellen Rand. Die registrierte Arbeitslosigkeit ist demgegenüber deutlich gewachsen – nicht zuletzt, weil Personen, die früher vorruhestandsähnliche Regelungen in Anspruch genommen hätten, nun als Arbeitslose erfasst werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a). Daneben kann auch der Rückgang der Personen in entlastenden Fördermaßnahmen zum Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit beigetragen haben.

Abbildung 3.2.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern, 2008–2013



Anm.: Zum Berichtsmonat März 2013 wurden verschiedene Unterbeschäftigungskomponenten rückwirkend bis 2008 auf eine integrierte Statistik umgestellt, die auch Daten von zugelassenen kommunalen Trägern umfasst. Ab Januar 2011 wird bei Datenausfällen ein Schätzverfahren eingesetzt, so dass Zeitreihenbetrachtungen für die Unterbeschäftigung in diesem Zeitraum uneingeschränkt möglich sind. Die Umstellungen in der Statistik sind mit einer eingeschränkten Vergleichbarkeit von Zeiträumen vor 2008 mit solchen nach 2008 verbunden (vgl. Bundesagentur für Arbeit (2013b)).

Daten: Komponenten der Unterbeschäftigung, Jahresdurchschnittswerte, Daten gerundet.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung Statistik-Service Nordost (2014); eigene Berechnungen.

⁹ Von Interesse ist in diesem Zusammenhang vor allem das Auslaufen der Regelungen der §§ 428 SGB III und 252 Abs. 8 SGB VI Ende 2007 (Bundesagentur für Arbeit 2013a).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern seit dem Jahr 2000 deutlich verbessert hat. Die Beschäftigung ist stark gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit der älteren Erwerbspersonen im Land im Bundesländervergleich relativ schwach ausfällt. Zudem stellen sich die Arbeitsmarktintegration und ihre Entwicklung in den beiden Teilaltersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre sehr differenziert dar. Für beide Gruppen ist zudem festzustellen, dass sie trotz erkennbar positiver Entwicklungstendenzen nach wie vor in erheblichem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

4 Welche Faktoren erklären die veränderte Arbeitsmarktsituation Älterer?

Die Befunde zur Entwicklung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern legen nahe, dass zu ihrer Erklärung unterschiedliche Einflussfaktoren zu berücksichtigen sind. Angesichts der demografischen Veränderungen im Erwerbspersonenpotenzial stellt sich die Frage, inwieweit sich bereits demografische Effekte in den skizzierten Entwicklungstendenzen identifizieren lassen. Zweifellos dürfte auch die allgemeine wirtschaftliche Erholung und die günstige Arbeitsmarktentwicklung insgesamt einen nicht unerheblichen Beitrag zur Veränderung im Arbeitsmarktsegment der Älteren geleistet haben. Eine zentrale Rolle kommt offenbar auch arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entscheidungen zu, welche die Rahmenbedingungen der Arbeitsintegration der 55- bis 64-Jährigen entscheidend beeinflussen.

In den folgenden Abschnitten soll die Bedeutung einiger dieser Faktoren für die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation Älterer ausführlicher analysiert werden. In Abschnitt 4.1 geht es zunächst um die Frage, ob die starken Beschäftigungsgewinne Älterer und die Zunahme der Arbeitslosigkeit in den letzten 5 Jahren durch die demografische Entwicklung erklärt werden können. Hinter der Zunahme der Beschäftigung wie auch der Arbeitslosigkeit kann aber auch ein verändertes Erwerbsverhalten stehen. Diesem Zusammenhang widmet sich Abschnitt 4.2. Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation Älterer kann darüber hinaus durch eine höhere Dynamik in diesem Segment begründet sein. In Abschnitt 4.3 untersuchen wir daher die Ein- und Austritte in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen. Daneben behandeln wir auch den Aspekt der Beschäftigungsqualität und richten den Fokus auf die Arbeitszeit und atypische Beschäftigungsverhältnisse (Abschnitt 4.4).

4.1 Demografische Entwicklung

Die in Kapitel 3 aufgezeigten deutlichen Beschäftigungsgewinne der Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren seit der Jahrtausendwende legen angesichts des in Mecklenburg-Vorpommern bereits deutlich spürbaren demografischen Wandels nahe, dass eine Zunahme der Zahl älterer Arbeitnehmer mit der Alterung der Gesellschaft zu erklären wäre, die Beschäftigten also innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse in die ältere Altersgruppe „reins wachsen“. Es zeigt sich jedoch, dass das Bevölkerungswachstum in der Gruppe der 55- bis

64-Jährigen zwischen 2000 und 2012¹⁰ mit einem Plus von 22.500 wesentlich schwächer ausgefallen ist als das Beschäftigungswachstum mit einem Plus von 49.000 (vgl. Tabelle 4.1.1). Etwas abweichend stellt sich die Situation in Ostdeutschland dar, wo für die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren im genannten Zeitraum noch ein leichter Rückgang zu beobachten ist. Dem steht auch in Ostdeutschland ein deutlicher Beschäftigungsgewinn gegenüber, der aber im Vergleich zu Mecklenburg-Vorpommern geringer ausfällt. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die Beschäftigungsentwicklung Älterer in Mecklenburg-Vorpommern bereits mehr als in den meisten anderen ostdeutschen Flächenländern durch demografische Effekte beeinflusst ist. Gleichwohl wird aus den Zahlen auch deutlich, dass demografische Effekte das Beschäftigungswachstum in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auch in Mecklenburg-Vorpommern allenfalls teilweise erklären können.

Eine Betrachtung der Altersteilgruppen zeigt ein sehr differenziertes Bild. Für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen ist nicht etwa ein Bevölkerungszuwachs, sondern sogar ein Bevölkerungsrückgang um rund 16.000 Personen zu beobachten, während sich die Beschäftigungszuwächse in dieser Gruppe auf über 22.000 Stellen belaufen. Die Beschäftigungsentwicklung verläuft in diesem Zeitraum für die genannte Gruppe also sogar konträr zur Bevölkerungsentwicklung. Anders in der jüngeren Teilgruppe der 55- bis 59-Jährigen: hier beträgt der Bevölkerungszuwachs 38.500, während die Beschäftigung um 26.800 zulegen konnte. Für diese Gruppe ist anzunehmen, dass demografische Faktoren die Beschäftigungsgewinne mitgetragen haben.

¹⁰ In diesem Abschnitt betrachten wir Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2012, da für 2013 noch keine Bevölkerungszahlen vorliegen. Ferner ist bei der Interpretation zu beachten, dass zum einen die Zahl der Personen (Bevölkerung) betrachtet wird, zum anderen aber die Zahl von Beschäftigungsverhältnissen. Dies bedeutet, dass einer bestimmten Veränderung der Beschäftigtenzahl nicht zwangsläufig eine entsprechende Veränderung der Personenzahl entsprechen muss, da eine Person beispielsweise zwei Teilzeitbeschäftigungen ausüben kann. Der aus einem Vergleich der beiden Größen abgeleitete demografische Effekt auf den Arbeitsmarkt könnte damit überzeichnet werden.

Tabelle 4.1.1: Beschäftigungsentwicklung und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012

Alter in Jahren	Veränderung 2000–2012							
	Ostdeutschland (m. Berlin)				Mecklenburg-Vorpommern			
	2000	2012	Absolut	In %	2000	2012	Absolut	In %
Bevölkerung								
Insgesamt	17.232.045	16.302.761	-929.284	-5,4	1.775.703	1.627.901	-147.802	-8,3
55 bis 64	2.397.996	2.342.715	-55.281	-2,3	231.712	254.164	22.452	9,7
55 bis 59	1.116.596	1.238.582	121.986	10,9	100.723	139.279	38.556	38,3
60 bis 64	1.281.400	1.104.133	-177.267	-13,8	130.989	114.885	-16.104	-12,3
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung								
Insgesamt	6.000.131	5.741.096	-259.035	-4,3	638.210	582.297	-55.913	-8,8
55 bis 64	624.042	1.000.230	376.188	60,3	56.482	105.668	49.186	87,1
55 bis 59	524.195	677.346	153.151	29,2	47.109	73.926	26.817	56,9
60 bis 64	99.847	322.884	223.037	223,4	9.373	31.742	22.369	238,7

Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Wohnort, Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres.

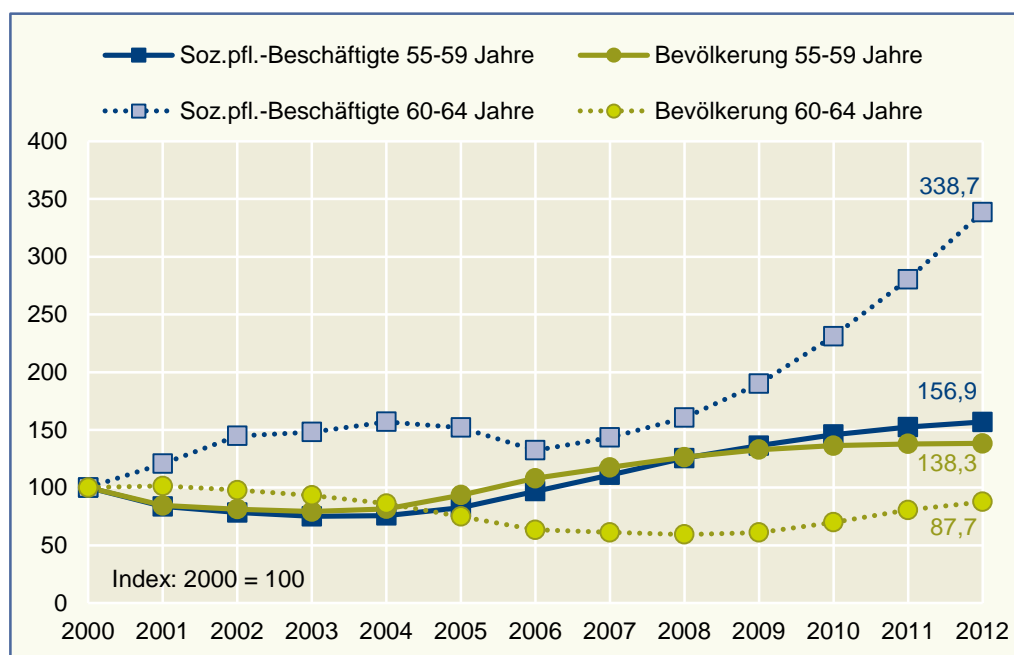
Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

In Abbildung 4.1.1 wird die für den Gesamtzeitraum skizzierte Entwicklung noch einmal als Zeitreihe betrachtet. Abgebildet sind, ausgehend vom Jahr 2000, die Bevölkerungs- und die Beschäftigungsentwicklung der 55- bis 59-Jährigen sowie der 60- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern. In diesem 12-Jahres-Zeitraum ist die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren zunächst bis zum Jahr 2003 um gut 20 % zurückgegangen. Seitdem steigt die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe stetig an und lag im Jahr 2012 um 38 % über dem Ausgangsniveau des Jahres 2000. Für die Beschäftigung verläuft die Entwicklung in dieser Gruppe nahezu parallel. Der Rückgang zwischen dem Jahr 2000 und 2004 beläuft sich auf rund 25 %, seitdem sorgen deutliche Gewinne dafür, dass die Zahl der Beschäftigten im Land in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen heute um 60 % über dem Niveau des Jahres 2000 liegt.

Anders die Entwicklung bei der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, die zwischen dem Jahr 2000 und 2008 um rund 40 % geschrumpft ist. Erst seitdem wächst auch dieses Alterssegment an, so dass ihre Zahl heute nur noch um gut 12 % unter dem Ausgangsniveau liegt. Die Beschäftigung in dieser Gruppe nahm im gleichen Zeitraum einen rasanten Verlauf. Zunächst kam es zwischen dem Jahr 2000 und 2004 zu einem Anstieg um 57 %. In den Jahren 2005 und 2006 war dann ein leichter Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen. Seitdem sind die Zuwächse in jedem Jahr beträchtlich. Im Jahr 2012 lag das Beschäftigungsniveau der 60- bis 64-Jährigen um deutlich mehr als das Dreifache über dem Ausgangsniveau des Jahres 2000. Damit ist für den jüngsten Zeitraum zwischen 2008 und 2012 zu konstatieren, dass neben Verhaltenseffekten auch demografische Einflüsse die Beschäftigungsentwicklung der 60- bis 64-Jährigen positiv beeinflussen. Bevölkerungsgewinnen um rund 37.000 Personen

steht ein Plus von knapp 17.000 Stellen gegenüber. In der Phase vor 2008 sind die Beschäftigungsgewinne gerade in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, dagegen wahrscheinlich vorwiegend auf ein verändertes Erwerbsverhalten zurückzuführen. Bevor dieser Frage im folgenden Abschnitt 4.2 nachgegangen wird, soll zunächst noch ein Blick auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kontext der demografischen Entwicklung geworfen werden.

Abbildung 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Index 2000–2012

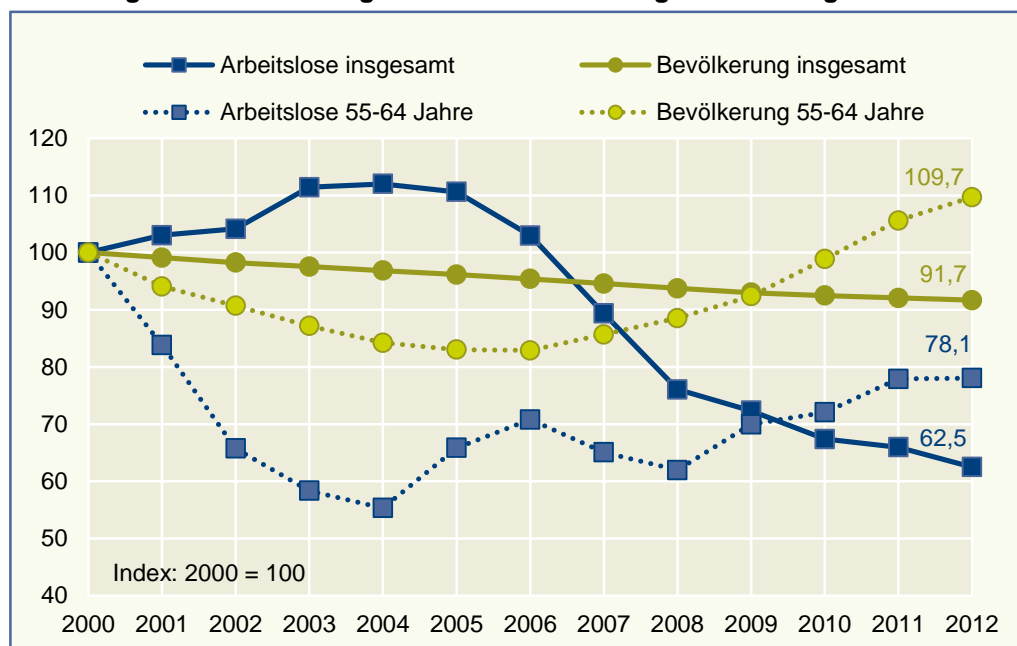


Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Wohnort, Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres.

Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Abbildung 4.1.2 vergleicht ausgehend vom Jahr 2000 die Entwicklungen der Arbeitslosigkeit und der Bevölkerung für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen und die Altersgruppen insgesamt. Während sich für die Bevölkerung insgesamt ein stetiger Rückgang über den gesamten Zeitraum beobachten lässt, war die Bevölkerung der Älteren bis zur Mitte der Dekade rückläufig und steigt seitdem deutlich an. Wie bereits in Kapitel 3 dargelegt, weicht die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei den Älteren deutlich von der Gesamtentwicklung ab. Bemerkenswert ist vor allem die gegensätzliche Entwicklung seit 2008. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt eine leicht rückläufige Tendenz aufweist, nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen zu – und das obwohl die Beschäftigung bei den 55- bis 64-Jährigen auch in diesem Zeitraum sehr stark anstieg. Auch die simultane Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung deutet auf ein verändertes Erwerbsverhalten der älteren Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern hin.

Abbildung 4.1.2: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern

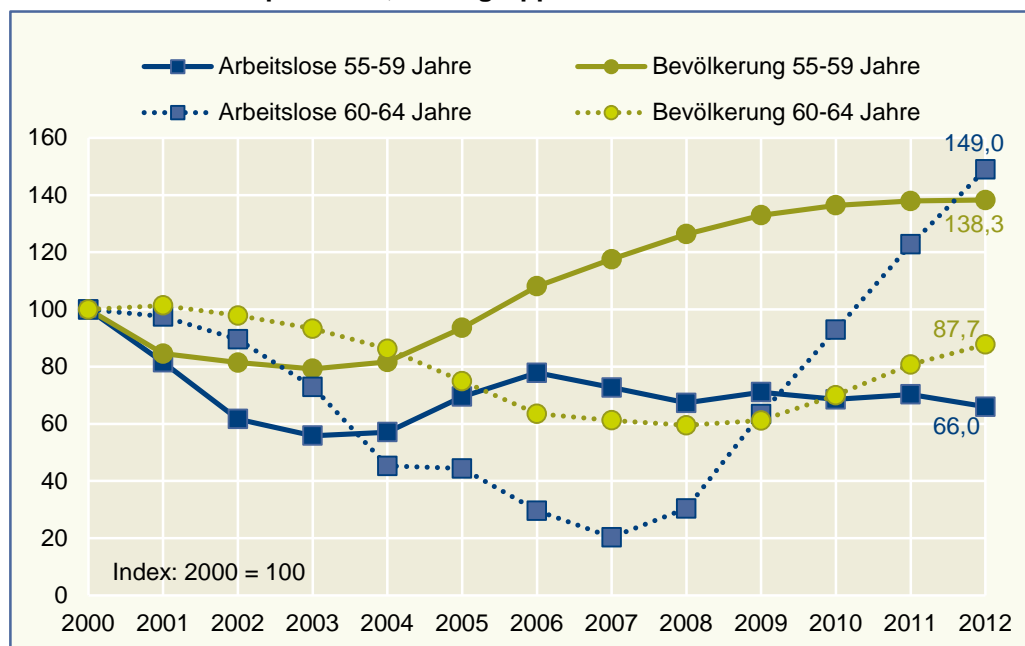


Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Arbeitslose Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Eurostat (2014a); Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

In Abbildung 4.1.3 ist die Entwicklung von Bevölkerung und Arbeitslosigkeit in den beiden Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen abgetragen. Zwischen dem Jahr 2000 und 2006 ist für beide Gruppen zu erkennen, dass die Bevölkerungs- und Arbeitslosigkeitsentwicklung jeweils in die gleiche Richtung verlaufen. Seitdem streben beide Größen in der jüngeren Gruppe auseinander. Zwischen 2006 und 2012 hat die Bevölkerung der 55- bis 59-Jährigen um 21.000 zugenommen, die Arbeitslosigkeit ist zwischen 2006 und 2008 um rund 3.500 gesunken und stagniert seitdem auf einem Niveau von rund 11.000. Der für die Gesamtgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Abbildung 4.1.2 dokumentierte Anstieg bei der Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2008 und 2012 ist somit allein auf einen Anstieg der Arbeitslosenzahl bei den 60- bis 64-Jährigen zurückzuführen. Während die Bevölkerungszahl in dieser Gruppe seit 2008 um fast 37.000 zugenommen hat, belief sich das Wachstum der Arbeitslosigkeit auf über 5.500. An dieser Stelle sei freilich nochmals darauf hingewiesen, dass die Arbeitslosenzahlen insbesondere bei den Älteren durch politische Regulierungen beeinflusst werden und das tatsächliche Ausmaß der Unterbeschäftigung nur unzureichend widerspiegeln. So dürfte für die differenzierte Entwicklung der Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der über 59-Jährigen insbesondere das Auslaufen der 58er-Regelung Ende 2007 von Bedeutung sein (vgl. Abschnitt 3).

Abbildung 4.1.3: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre, 2000–2012



Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Arbeitslose Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH; Zugriff: Januar 2014); eigene Berechnungen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsentwicklung der älteren Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern seit der Jahrtausendwende schon durch recht deutliche demografische Effekte beeinflusst wird. Keinesfalls lässt sich aber konstatieren, dass die Veränderung der Arbeitsmarktsituation in dieser Altersgruppe bereits massiv durch den demografischen Wandel geprägt sei. Vielmehr kann die Entwicklung im Beobachtungszeitraum nur in der Teilgruppe der 55- bis 59-Jährigen durch eine Zunahme der Bevölkerung in diesem Alter beeinflusst sein. Es müssen somit neben der demografischen Entwicklung andere Faktoren die positive Beschäftigungsentwicklung und die in den letzten Jahren ansteigende Arbeitslosigkeit unter den Älteren mitbegründen. Gleichwohl sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen in den kommenden Jahren sehr deutlich anwachsen wird und die demografiebedingten Einflüsse auf das Arbeitsmarktgeschehen dann erheblich an Bedeutung gewinnen werden.

4.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte

Steigende Beschäftigten- und Erwerbstätigenzahlen im Zusammenhang mit steigenden Arbeitslosenzahlen können ein Hinweis auf ein verändertes Erwerbsverhalten der Menschen sein. Dies wäre der Fall, wenn ein größerer Anteil des Erwerbspersonenpotenzials sich aktiv am Arbeitsmarktgeschehen beteiligen würde: Das Erwerbspersonenpotenzial setzt sich zusammen aus den Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Arbeitslose) und der so genannten Stillen Reserve. Zur Stillen Reserve gehören insbesondere:

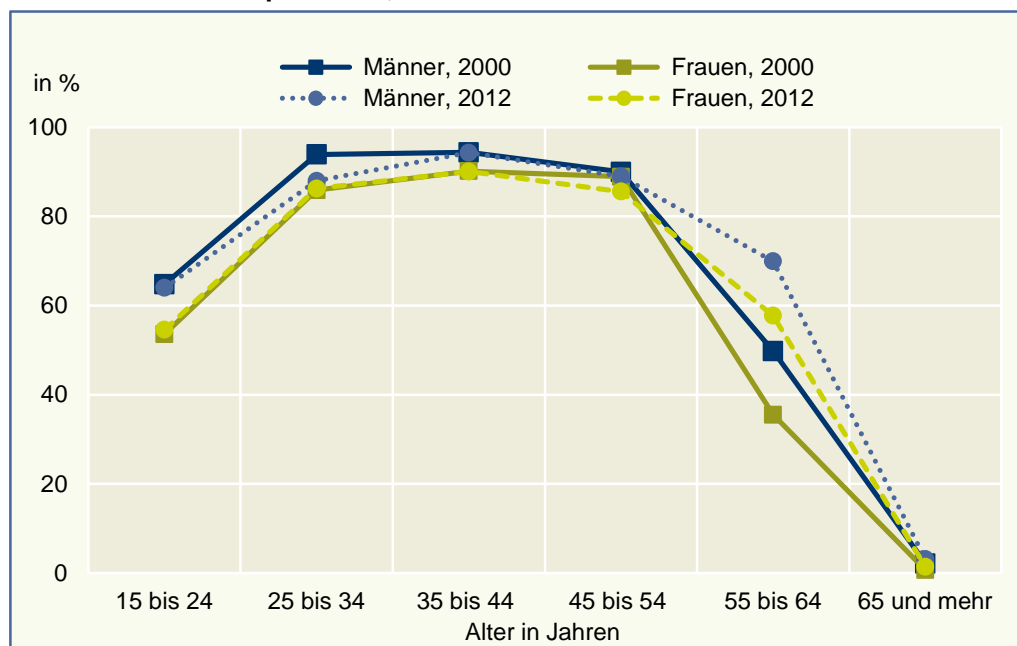
- Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein,

- Personen, die die Arbeitsuche entmutigt aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden,
- Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems und
- Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Ein gesellschaftlicher Bewusstseinswandel wie auch eine verbesserte Arbeitsmarktsituation können zu einem veränderten Erwerbsverhalten führen. Es äußert sich dadurch, dass die Bedeutung der Stillen Reserve innerhalb des Erwerbspersonenpotenzials schrumpft, während die Bedeutung der Erwerbspersonen wächst. Mithilfe der Erwerbsquote, die den Anteil der Erwerbspersonen (also der Erwerbstätigen und Arbeitslosen) an der Bevölkerung darstellt, kann eine solche Entwicklung dokumentiert werden. Die Erwerbsquote ist somit ein Maß, um beispielweise die Beteiligung einer Altersgruppe in einer bestimmten Region am Erwerbsleben abzubilden.

Abbildung 4.2.1 vergleicht die Erwerbsquoten in Mecklenburg-Vorpommern zwischen dem Jahr 2000 und 2012 nach Geschlecht und Alter. Dabei zeigt sich für die jüngeren Altersgruppen, die hier freilich nur am Rande von Interesse sind, ein bemerkenswertes Bild: Für die Männer ist in allen Altersgruppen unterhalb der 55-Jahre-Grenze im Jahr 2012 eine geringere Erwerbsquote beziffert als im Jahr 2000. In der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen ist die Erwerbsquote um bemerkenswerte 6 Prozentpunkte zurückgegangen. Ein Rückgang der Erwerbsneigung der Bevölkerung ist grundsätzlich kritisch zu bewerten und seine Ursachen sind zu prüfen. Bei den Männern ist die Erwerbsquote im Beobachtungszeitraum nur in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen gestiegen, und zwar um gut 20 Prozentpunkte auf 70 %. Die Erwerbsquoten der jüngeren Frauen stagnierten zwischen dem Jahr 2000 und 2012 bzw. gingen in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen leicht zurück. Angesichts der im Vergleich mit den Männern geringeren Quote und des damit verbundenen höheren Potenzials ist auch diese Entwicklung kritisch zu bewerten. Auch bei den Frauen kam es lediglich in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zu deutlichen Zuwächsen bei der Erwerbsquote, sie stieg um gut 22 Prozentpunkte auf knapp 58 % und zeigt damit immer noch deutliches Wachstumspotenzial.

Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Mecklenburg-Vorpommern, 2000 und 2012



Quelle: Eurostat (2014b); eigene Darstellung.

Tabelle 4.2.1 ermöglicht einen Vergleich der Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern mit jener in Deutschland.¹¹ In Mecklenburg-Vorpommern lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2000 bei 42,5 % und damit um knapp 2 Prozentpunkte unter der deutschlandweiten Quote. In Mecklenburg-Vorpommern sowie in Deutschland insgesamt sind die Erwerbsquoten der Älteren seitdem um rund 20 Prozentpunkte gestiegen.

Eine Differenzierung in die Subgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen zeigt massive Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung. Die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen liegt in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2012 mit gut 77 % um mehr als 32 Prozentpunkte über der Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen. Besonders im Erwerbsverhalten der zudem zukünftig ebenfalls wachsenden Gruppe der über 60-Jährigen kann also Potenzial zur Erhöhung der Erwerbspersonenzahl gesehen werden. Das gilt bei einer Erwerbsquote von rund 37 % mehr noch für die Frauen als für die Männer, die in dieser Altersgruppe eine Erwerbsbeteiligung von rund 54 % erreichen. Der Verweis auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale soll jedoch den erzielten Erfolg bei der Steigerung der Erwerbsquote der ältesten Arbeitsmarktgruppe nicht relativieren. Zwischen dem Jahr 2000 und 2012 hat sich die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern fast verdreifacht. Damit wird auch deutlich, dass die gestiegene Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe einen entscheidenden Erklärungsfaktor für die in den letzten Jahren zu beobachtende Zunahme der Beschäftigten- wie der Arbeitslosenzahlen darstellt.

¹¹ Um eine weitere Altersdifferenzierung in die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen und die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen vornehmen zu können, beruhen die Zahlen in Tabelle 4.2.1, Tabelle 4.2.2 und Tabelle 4.2.3 auf Daten des Statistischen Bundesamtes.

Auch für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen ist noch deutliches Potenzial zur Steigerung der Erwerbsquote auszumachen. Vergleicht man ihre Erwerbsquote im Jahr 2000 mit der heutigen, so zeigt sich für Deutschland insgesamt, dass die Quote um gut 10 Prozentpunkte gestiegen ist und dass ein, im Vergleich zur Gruppe der 15- bis 64-Jährigen, im Jahr 2000 noch bestehender Nachteil sich im Jahr 2012 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in einen Vorteil verwandelt hat. In dieser Gruppe der „jüngeren Älteren“ wurden in den letzten Jahren somit deutschlandweit beträchtliche Erfolge zur besseren Arbeitsmarktintegration erzielt. Nicht so in Mecklenburg-Vorpommern, wo die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen im Jahr 2012 nur um 2,6 Prozentpunkte über der des Jahres 2000 liegt und weiterhin leicht hinter der Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen zurückbleibt. Ein im Jahr 2000 bestehender Vorteil gegenüber dem Bundesniveau um mehr als 6 Prozentpunkte hat sich im Jahr 2012 in einen Nachteil von fast 2 Prozentpunkten umgekehrt. In Mecklenburg-Vorpommern gilt es also sowohl für die 55- bis 59-Jährigen als auch für die 60- bis 64-Jährigen weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, eine höhere Erwerbsneigung zu erzielen.

Tabelle 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012

			Erwerbsquoten in %			
			Alter in Jahren			
			15 bis 64	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	75,4	42,5	74,6	16,0
		Männer	79,2	49,2	78,9	/
		Frauen	71,4	35,8	70,4	/
	Deutschland	Insgesamt	72,1	44,4	68,4	22,2
		Männer	79,9	54,3	78,7	31,4
		Frauen	64,0	34,6	58,1	13,2
2012	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	78,7	63,4	77,2	45,0
		Männer	81,8	69,6	80,8	54,1
		Frauen	75,4	57,4	73,4	36,9
	Deutschland	Insgesamt	76,9	65,1	79,1	49,6
		Männer	82,1	72,6	85,3	58,6
		Frauen	71,6	57,8	73,1	40,9

Anm.: / = Keine Angabe, da Zahlenwert nicht ausreichend genau oder nicht repräsentativ.

Daten: Mikrozensus-Haushaltsstichprobe 2000 und 2012; eigene Berechnungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014b).

In Abschnitt 4.1 wurde dargelegt, dass die Bevölkerungsgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2000 und 2012 bereits um knapp 22.500 angewachsen ist. Bei konstanter Erwerbsquote von 42,5 % wäre die Gruppe der Erwerbspersonen, zu der man alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen zählt, und deren Umfang sich somit als Produkt aus Erwerbsquote und Wohnbevölkerung darstellen lässt, damit zwischen 2000 und 2012

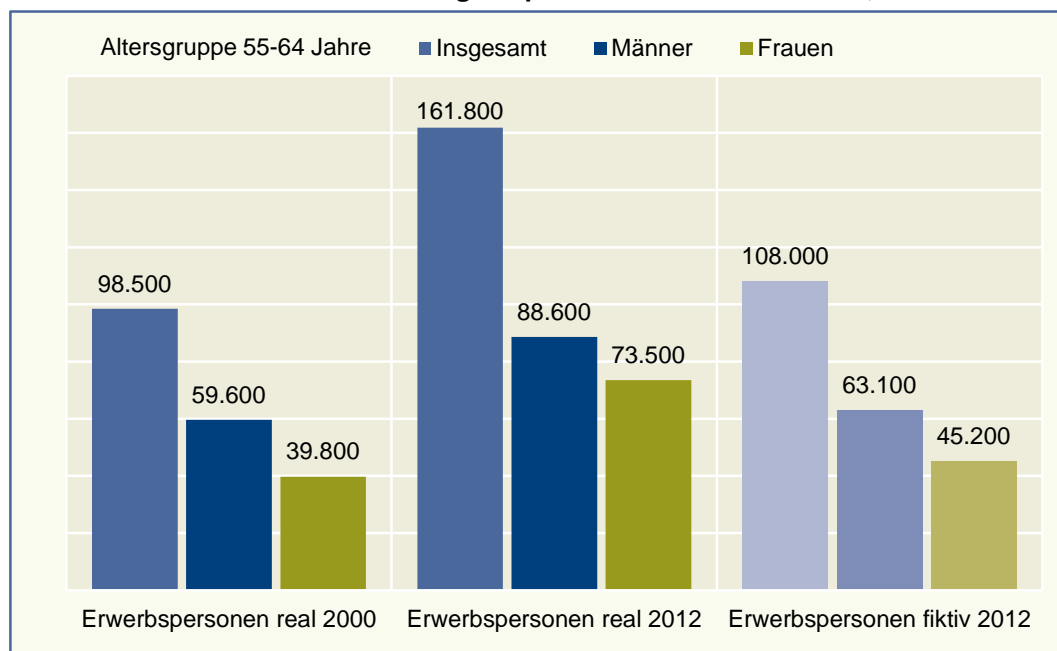
um rund 9.500 Personen angestiegen („Erwerbspersonen fiktiv“ in Abbildung 4.2.2). Jedoch hat die Erwerbsbeteiligung der Älteren deutlich auf 63,7 % zugenommen.¹² Dieser Verhaltensänderung der Älteren ist es zu verdanken, dass die Zahl der 55- bis 64-Jährigen Erwerbspersonen heute nicht nur um knapp 10.000, sondern um mehr als 63.000 Personen über der des Jahres 2000 liegt („Erwerbspersonen real“ in Abbildung 4.2.2).

Betrachtet man den Effekt bei den Männern und Frauen in dieser Altersgruppe separat, zeigt sich tendenziell die gleiche Entwicklung, bei den Frauen aber stärker ausgeprägt. Für beide Geschlechter kann man eine Zunahme der Bevölkerung im Untersuchungszeitraum beobachten, bei den Männern um mehr als 15.400 und bei den Frauen um 7.000 Personen. Bei konstanter Erwerbsquote wäre folglich für beide Gruppen ein Anstieg der Erwerbspersonen festzustellen gewesen. Die Zahl der männlichen Erwerbspersonen läge im Jahr 2012 um knapp 6 % über dem Ausgangsniveau des Jahres 2000, die der Frauen um knapp 13,6 %. Da aber die Erwerbsquote im Jahr 2012 bei beiden Geschlechtern wesentlich höher ausgefallen ist als noch im Jahr 2000, ist die Anzahl der Erwerbspersonen sehr viel stärker angestiegen. Bei den Männern ist es im Beobachtungszeitraum zu einer Zunahme der Erwerbspersonenzahl um fast 49 % auf knapp 88.600 Erwerbspersonen gekommen. Bei den Frauen war der Anstieg der Erwerbsquote bei einem geringen Ausgangsniveau noch höher, was sich in einer Zunahme der Erwerbspersonenzahl um über 84 % auf fast 73.500 widerspiegelt – gegenüber weniger als 14 % bei konstanter Erwerbsbeteiligung.

Diese Simulationsrechnungen zeigen, dass die oben dokumentierten Beschäftigungsgewinne in der Gruppe der Älteren genauso wie die gestiegene Arbeitslosigkeit bei den 60- bis 64-Jährigen bis dato weniger durch die Alterung der Beschäftigten zu erklären sind als vielmehr durch Verhaltensänderungen in Form von einer deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung. Da der demografische Wandel durch eine sinkende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den kommenden Jahren auf dem Arbeitsmarkt spürbar werden wird, gilt es, die Erwerbsbeteiligung von Älteren – und hier insbesondere auch von älteren Frauen – weiter anzuheben, um die Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern abzufedern.

¹² Da es sich bei den für die Simulationsrechnung herangezogenen Erwerbsquoten um Eurostat-Daten handelt, kommt es zu geringfügigen Abweichungen von den in Tabelle 4.2.1 ausgewiesenen Erwerbsquoten.

Abbildung 4.2.2: Effekt der Steigerung der Erwerbsbeteiligung auf die Zahl der Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern nach Geschlecht, 2000 und 2012



Quelle: Eurostat (2014a, 2014b); eigene Berechnungen.

In Bezug auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung Älterer bleibt Mecklenburg-Vorpommern wie dargelegt hinter der Entwicklung im Bundesdurchschnitt zurück. Dies dürfte maßgeblich auf die angespanntere Arbeitsmarktlage zurückzuführen sein, die viele Ältere (und auch Jüngere) dazu bewegen kann, sich in die Stille Reserve zurückzuziehen. Jedoch wird der demografische Wandel durch eine sinkende Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den kommenden Jahren noch stärker auf dem Arbeitsmarkt spürbar werden und möglicherweise zu signifikanten Fächkräfteengpässen in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes führen. Sowohl für Wirtschaft und Gesellschaft als auch für die Älteren selbst ist es von Interesse, ihre Kompetenzen und Erfahrungen durch eine langfristige Integration in das Erwerbsleben zu erhalten und zu nutzen (siehe dazu auch den aktuellen Koalitionsvertrag des Landes, SPD/CDU 2011: 42 f.).

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass zwischen der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials, der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte und verschiedenen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Regelungen komplexe Wechselwirkungen bestehen. So haben die gesetzlichen Regelungen zum Renteneintritt natürliche unmittelbare Konsequenzen für das Arbeitsangebot älterer Personen. Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitskräfte wiederum hat Effekte auf die Zahlungen in das Rentensystem, die Rentenansprüche, die Gefährdung durch Altersarmut und damit vermutlich auf die Entscheidung über das Renteneintrittsalter, d. h. die Erwerbsbeteiligung der Personengruppe im Alter über 55 Jahre. Verhaltensänderungen hinsichtlich des Renteneintrittsalters und der Erwerbsbeteiligung wirken – wie oben gezeigt – wiederum auf das Erwerbspersonenpotenzial.

Ein Grund für den dokumentierten Anstieg der Erwerbsquote Älterer dürfte in den reduzierten Anreizen zur Frühverrentung liegen (Brenke/Zimmermann 2011). Betrachtet man das durchschnittliche Zugangsalter in die Altersrente, so sieht man, dass es in den vergangenen Jah-

ren zu einem deutlichen Anstieg kam (vgl. Tabelle 4.2.2). Diese Entwicklung wird vermutlich auch dadurch unterstützt, dass ein Strukturwandel von Berufen, die mit körperlicher Anstrengung verbunden sind, zu solchen mit hohen Qualifikationsanforderungen erfolgt, was Arbeit im Alter begünstigt. Im ostdeutschen Mittel stieg das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Männer zwischen dem Jahr 2000 und 2012 um 2,4 Jahre auf 63,6 Jahre und das der Frauen um 2,3 Jahre auf 62,8 Jahre. Das ostdeutsche Rentenzugangsalter bleibt recht deutlich hinter dem westdeutschen zurück, wo beide Geschlechter mit durchschnittlich 64,1 Jahren in Altersrente gehen. Dies ist sicher teilweise durch die angespanntere Arbeitsmarktlage und den damit verbundenen Anreiz zu erklären, sich im Alter in die Stille Reserve zurückzuziehen. In Mecklenburg-Vorpommern entspricht das durchschnittliche Eintrittsalter in die Altersrente dem ostdeutschen Niveau.

Tabelle 4.2.2: Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters

			Durchschnittliches Zugangsalter in Jahren
2000	Mecklenburg-Vorpommern	Männer	61,3
		Frauen	60,6
	Ostdeutschland	Männer	61,2
		Frauen	60,5
2012	Mecklenburg-Vorpommern	Männer	63,7
		Frauen	62,9
	Ostdeutschland	Männer	63,6
		Frauen	62,8

Daten: Rentenversicherungsdaten.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2014).

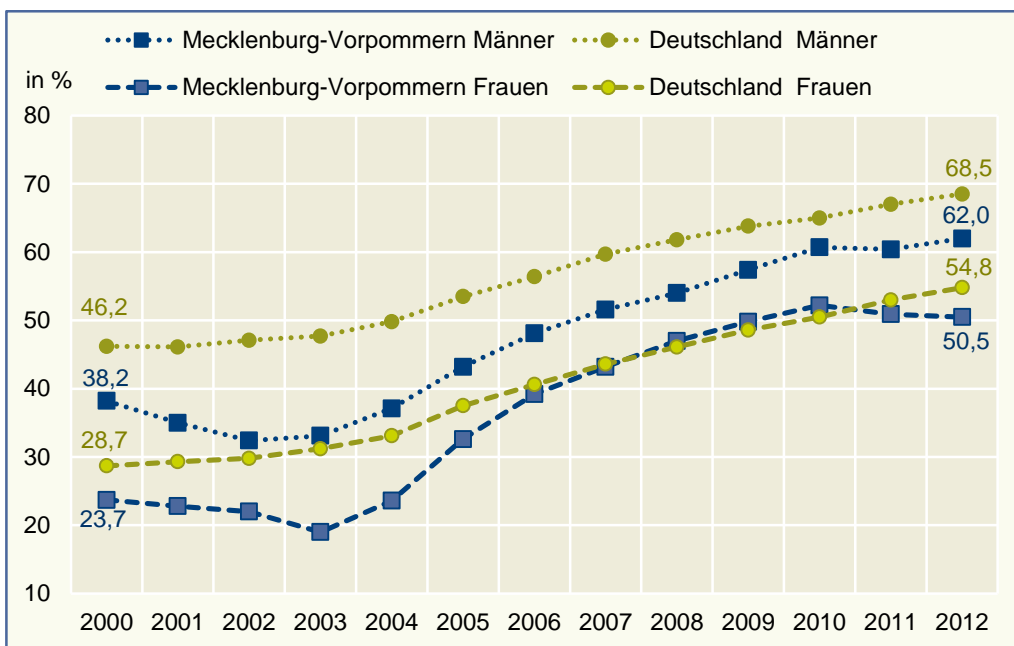
Ein anderer Grund für die wachsende Erwerbsquote der Älteren liegt im gestiegenen Qualifikationsniveau. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass zwischen der Erwerbsbeteiligung und der Qualifikation ein positiver Zusammenhang besteht. Im vergangenen Jahrzehnt ist das Qualifikationsniveau insbesondere auch der Älteren deutschlandweit gestiegen, da die ersten Altersjahrgänge, die von dem Mitte der Sechziger Jahre sowohl in der BRD als auch in der DDR einsetzenden Bildungsboom Nutzen ziehen konnten, inzwischen 55 Jahre und älter geworden sind (Brenke/Zimmermann 2011). Vor diesem Hintergrund gilt es, auch mit dem Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung, Ältere sowohl in betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als auch bei der Förderung mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten besser zu integrieren (vgl. Abschnitt 5 dieser Studie). Schließlich wird auch eine in den letzten Jahren verbesserte Arbeitsmarktsituation zu einem Abbau der Stillen Reserve nicht zuletzt unter den Älteren und damit zu einer höheren Erwerbsneigung beigetragen haben.

Ein Anstieg der Erwerbsquote ist noch kein hinreichendes Indiz dafür, dass sich die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt tatsächlich verbessert hat. Theoretisch wäre es möglich, dass sämtliche Erwerbspersonen, die ihre Arbeitskraft zusätzlich am Arbeitsmarkt anbieten, arbeitslos sind. Deshalb sollte eine Betrachtung der Entwicklung der Erwerbsquote durch eine analoge Betrachtung der Erwerbstätigenquote ergänzt werden. Die Erwerbstätigenquote beziffert – im Gegensatz zur Erwerbsquote – den Anteil der Erwerbstätigen einer Alters-

gruppe an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe. Sie liegt unter der Erwerbsquote, da die Arbeitslosen nunmehr nicht mit in den Zähler einfließen, der Nenner aber weiterhin aus der Wohnbevölkerung der betrachteten Gruppe besteht.

Das im Rahmen der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 formulierte Ziel, bis zum Jahr 2010 bei den 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbstätigenquote von 50 % zu erreichen (European Parliament 2010), wurde in Deutschland bereits 2007 erreicht. Bei den Männern lag die Quote schon im Jahr 2005 über dieser Marke, die Frauen erreichten sie erst im Jahr 2010 (vgl. Abbildung 4.2.3). In Mecklenburg-Vorpommern lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2008 erstmals über der anvisierten Marke. Die Männer im Land erfüllten das anvisierte Ziel der Lissabon-Strategie etwas früher, im Jahr 2007, die Erwerbstätigenquote der Frauen kletterte dagegen erst im Jahr 2010 auf über 50 %. Während die Erwerbstätigenquote in Mecklenburg-Vorpommern seit dem Jahr 2010 bei den Männern nahezu stagniert und bei den Frauen sogar leicht zurückgeht, steigt sie im Bund weiter an. Gegenwärtig liegt damit die Erwerbstätigenquote der Frauen um 4,3 Prozentpunkte und die der Männer um 6,5 Prozentpunkte unter dem Bundesniveau.

Abbildung 4.2.3: Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre nach Geschlecht, 2000–2012



Quelle: Eurostat (2014c); eigene Darstellung.

Für die verschiedenen Altersgruppen zeigen sich auch bei der Erwerbstätigenquote erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 4.2.3). Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen liegt in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2012 mit 68,0 % um mehr als 28 Prozentpunkte über der Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen hat heute fast zum Niveau der Quote der 15- bis 64-Jährigen aufgeschlossen, während sie im Jahr 2000 noch deutlich darunter lag. Die gestiegene Erwerbsneigung dieser Gruppe geht somit durchaus auch mit einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration einher.

Tabelle 4.2.3: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012

			Erwerbstätigenquoten in %			
			Alter in Jahren			
			15 bis 64	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	61,9	31,0	52,3	13,0
		Männer	66,6	36,7	59,5	19,3
		Frauen	56,9	23,9	45,3	7,0
	Deutschland	Insgesamt	65,4	37,5	56,5	19,9
		Männer	72,8	46,3	66,0	27,8
		Frauen	57,7	28,7	46,8	12,2
2012	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	70,1	55,9	68,0	39,8
		Männer	72,4	61,7	71,4	48,3
		Frauen	67,7	50,3	64,7	31,8
	Deutschland	Insgesamt	72,6	61,2	74,6	46,4
		Männer	77,4	68,1	80,3	54,5
		Frauen	67,8	54,6	69,2	38,5

Daten: Mikrozensus-Haushaltsstichprobe 2000 und 2012.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014c); eigene Berechnungen

Die Erwerbstätigenquote schließt auch die Erwerbstätigkeit von Selbstständigen und Beamten ein, die in der Gruppe der Älteren häufiger zu finden sind als im Durchschnitt der Erwerbstätigen. Zudem können beispielsweise auch geringfügig Beschäftigte den Anstieg der Erwerbstätigenquote maßgeblich mitbestimmen (vgl. Abschnitt 4.3 in dieser Studie). Aus diesem Grunde soll ein Blick auf die Entwicklung der Beschäftigtenquote das Bild abrunden (vgl. Tabelle 4.2.4). Die Beschäftigtenquote setzt die Personen einer Altersgruppe, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, in Bezug zu allen Personen dieser Altersgruppe. Die Beschäftigtenquote fällt damit niedriger aus als die Erwerbstätigenquote. Zwischen 2000 und 2012 ist die Beschäftigtenquote der 55- bis 64-Jährigen in Mecklenburg-Vorpommern ebenso wie die Erwerbs- und Erwerbstätigenquote deutlich um 17,2 Prozentpunkte gestiegen. Ausgehend von einem niedrigeren Niveau fällt der Zuwachs bei den Frauen deutlicher aus als bei den Männern, zu denen sie nunmehr nahezu aufgeschlossen haben.

In der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen lagen die Beschäftigtenquoten in Mecklenburg-Vorpommern) im Jahr 2000 sowohl bei den Männern (geringfügig) als auch bei den Frauen (deutlich) über den bundesweiten Quoten. Während die Frauen ihren Vorsprung bis 2012 sogar noch um 1 Prozentpunkt auf 7,1 Prozentpunkte ausbauen konnten, liegt die Quote bei den Männern heute um 3,6 Prozentpunkte unter der bundesweiten. In der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen konnte in Bezug auf die Beschäftigtenquote ein im Jahr 2000 bestehender Rückstand von 3,7 Prozentpunkten bis zum Jahr 2012 deutlich auf 0,7 Prozentpunkte ver-

kleinert werden. Bei den Frauen in dieser Altersgruppe wurde ein Rückstand in Höhe von 2,4 Prozentpunkten bis zum Jahr 2012 sogar in einen Vorsprung um 4,9 Prozentpunkte verwandelt. Gerade in dieser Gruppe der älteren Frauen ist für Mecklenburg-Vorpommern somit eine sehr erfreuliche Entwicklung in Bezug auf die Beschäftigungsquote zu konstatieren.

Tabelle 4.2.4: Beschäftigtenquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012

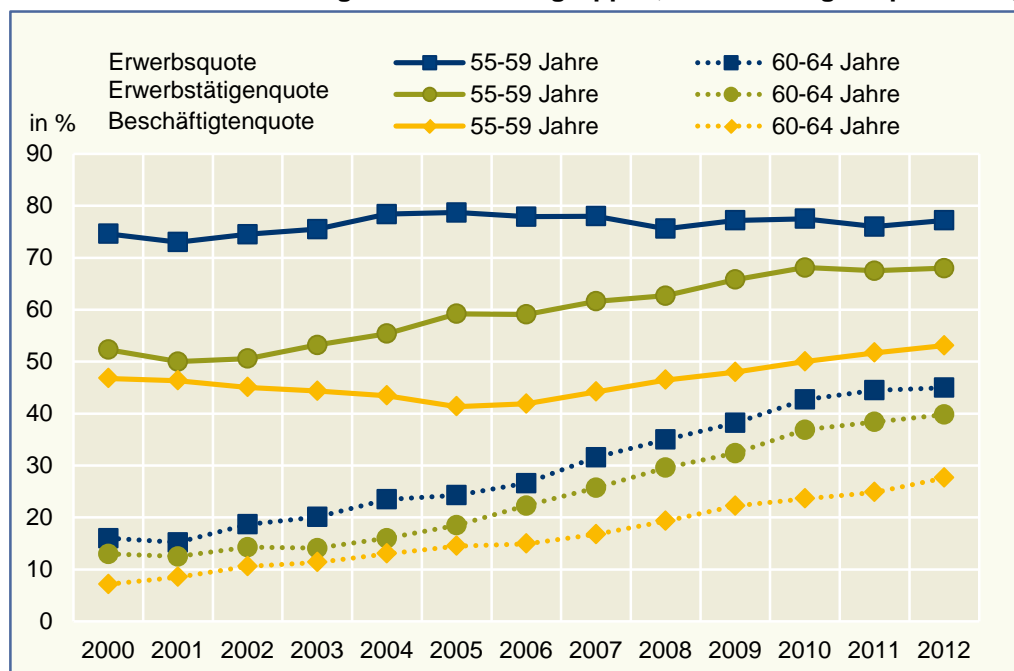
			Beschäftigtenquoten in %		
			Alter in Jahren		
			55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	24,4	46,8	7,2
		Männer	28,6	50,0	11,6
		Frauen	20,4	43,7	3,1
	Deutschland	Insgesamt	26,0	43,8	10,9
		Männer	32,0	49,9	16,4
		Frauen	20,2	37,7	5,5
2012	Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	41,6	53,1	27,6
		Männer	41,7	50,8	30,5
		Frauen	41,4	55,4	28,4
	Deutschland	Insgesamt	40,4	51,4	28,3
		Männer	44,5	54,4	33,2
		Frauen	36,5	48,3	23,5

Daten: Bevölkerung am 31.12. nach Alter und Geschlecht; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stichtag jeweils 30.06.

Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

In Abbildung 4.2.4 ist die Entwicklung der Erwerbs-, der Erwerbstätigen- sowie der Beschäftigtenquote für die Gruppen der 55- bis 59-Jährigen sowie für die 60- bis 64-Jährigen noch einmal im Überblick dargestellt. Neben dem deutlich niedrigeren Niveau aller drei Quoten bei den 60- bis 64-Jährigen zeigt sich über den betrachteten Zeitraum gleichwohl eine Annäherung beider Gruppen, die darauf zurückzuführen ist, dass die Quoten bei den über 60-Jährigen noch deutlicher steigen als bei den „jüngeren“ Älteren. Für alle drei Quoten fällt die Differenz zwischen den beiden Altersgruppen im Jahr 2012 in Mecklenburg-Vorpommern deutlich geringer aus als im Jahr 2000. Trotz der nach wie vor mit steigendem Alter massiv abnehmenden Arbeitsmarktintegration ist damit in den letzten Jahren auch für die älteste Arbeitsmarktgruppe eine erfreuliche und aufholende Tendenz auszumachen.

Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote, nach ausgewählten Altersgruppen, Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2012



Daten: Erwerbs- und Erwerbstätigenquote: Mikrozensus-Haushaltsstichprobe 2000–2012; Beschäftigtenquote: Bevölkerung am 31.12. nach Alter und Geschlecht; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stichtag jeweils 30.06.

Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a; 2014b; 2014c); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Monat 2014); eigene Berechnungen.

Die in den Abschnitten 4.1 und 4.2 präsentierten Befunde zeigen, dass die in Kapitel 3 beschriebenen Entwicklungen insbesondere vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen sind. Aber auch die Demografie zeigt im Mecklenburg-Vorpommern, anders als in vielen anderen Regionen, insbesondere in Westdeutschland, zumindest in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen, bereits Effekte auf die Arbeitsmarktentwicklung. In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration Älterer bleibt festzuhalten, dass trotz der positiven Tendenzen weiter ein deutliches Verbesserungspotenzial besteht und der Handlungsbedarf umso größer ausfällt, je älter die Zielgruppe ist. Damit gilt es gerade auch auf Landesebene, verstärkt Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine möglichst langfristige Integration älterer Erwerbspersonen in das Arbeitsleben für alle beteiligten Akteure attraktiv macht.

4.3 Dynamik im Arbeitsmarktsegment der Älteren

Für eine umfassende Einschätzung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern reicht es nicht, ausschließlich die Bestände an Beschäftigten und Arbeitslosen und ihre Entwicklung zu betrachten. Die Analyse von Strömen, d. h. der Zugänge in Arbeitslosigkeit und Beschäftigung und der entsprechenden Abgänge, liefert wichtige Informationen über die Dynamik in diesem Arbeitsmarktsegment. Auf der Grundlage der folgenden Auswertungen lässt sich feststellen, inwieweit die identifizierte Verbesserung der Arbeitsmarktsituation beispielsweise auf eine Zunahme der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse oder eine sinkende Zahl an beendeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen

ren ist. Entsprechende Zusammenhänge können auch für die Veränderung der Arbeitslosigkeit betrachtet werden.

Ein zentraler Aspekt der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit. Ihre Reduzierung hat hohe gesellschaftliche Priorität, denn mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer steigen die Kosten und negativen Folgen stark an, für den Betroffenen und für die Gemeinschaft. Erste Befunde im Kapitel 3 haben gezeigt, dass ältere Erwerbspersonen vom Problem der Langzeitarbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Für Mecklenburg-Vorpommern ist festzustellen, dass die Langzeitarbeitslosigkeit unter älteren Erwerbspersonen in den letzten Jahren leicht zurückgegangen ist. Waren 2007 jahresdurchschnittlich noch rund 9.200 Menschen, die 55 Jahre und älter waren, seit mehr als einem Jahr arbeitslos, so sank diese Zahl im Jahr 2013 auf rund 9.100 Personen (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Wesentlich günstiger verlief die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jüngeren. Rechnet man die 55 bis 64-jährigen heraus, hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern mehr als halbiert: Waren im Jahresdurchschnitt 2007 rund 48.600 Menschen unter 55 Jahren mindestens ein Jahr ohne Beschäftigung, sind es 2013 nur noch 23.900.

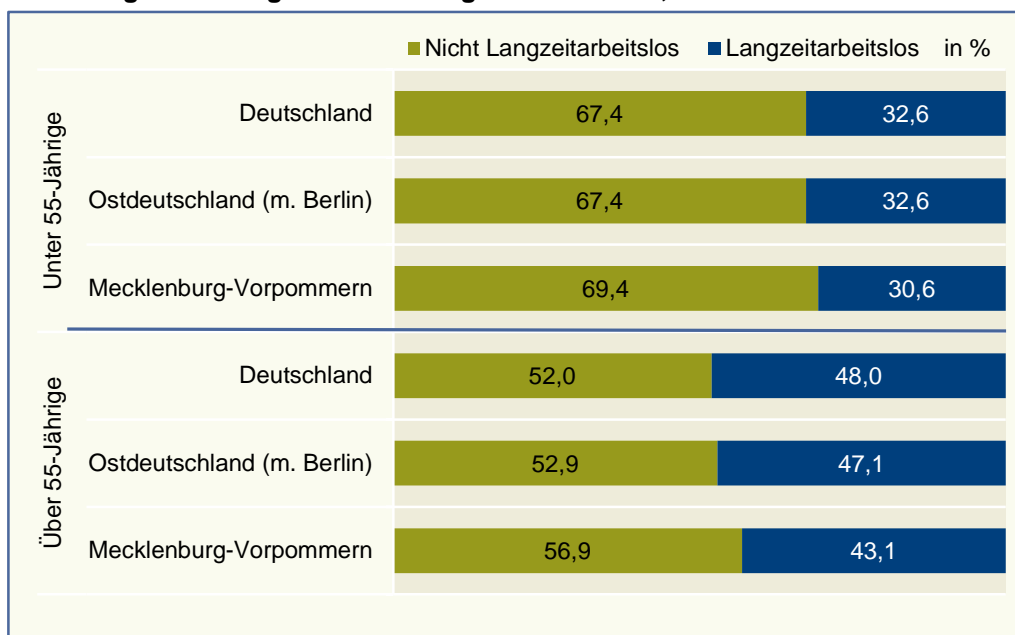
Verantwortlich für den Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der Älteren ist die Gruppe der 55 bis 59-Jährigen, die Zahl der Langzeitarbeitslosen ging hier von 8.900 auf 6.400 zurück. Umgekehrt die Entwicklung in der Gruppe der über 60-Jährigen, hier vervielfachte sich die Zahl Langzeitarbeitsloser von 360 Personen auf rund 2.700. Im Vergleich mit dem gesamten ostdeutschen Bundesgebiet zeigt sich, dass der Rückgang der Zahl der Langzeitarbeitslosen in der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre in Mecklenburg-Vorpommern geringer ausfällt, die Zunahme bei den über 60-Jährigen jedoch höher. Die für das Land wie auch für Ostdeutschland und das gesamte Bundesgebiet zu beobachtende differenzierte Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in den Altersgruppen 55 bis 59 und 60 bis 64 Jahre dürfte im Zusammenhang mit dem Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen stehen. So geht die Statistik der BA davon aus, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Älteren in erster Linie nicht auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sondern auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist (Bundesagentur für Arbeit 2013a: 22).¹³

Die Persistenz der Arbeitslosigkeit bei Älteren spiegelt sich in der Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit am Arbeitslosenbestand wider. Mehr als 43 % der über 55-jährigen Arbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos, ein deutlich höherer Anteil als bei den Arbeitslosen unter 55 Jahren (etwa 31 %, vgl. Abbildung 4.3.1). Im Vergleich mit Ostdeutschland und Deutschland insgesamt stellt sich das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit unter Älteren in Mecklenburg-Vorpommern noch relativ günstig dar, in beiden Vergleichsräumen fällt der Anteil der Langzeitarbeitslosen in der Gruppe der über 55-Jährigen um mehr als 4 Prozentpunkte höher aus. Differenziert man die beiden Teilgrup-

¹³ Ende 2007 sind Regelungen, die den Übergang in die Altersrente vereinfachen sollten, ausgelaufen. Dazu gehören das Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen (§§ 428 SGB III und § 65 Abs. 4 SGB II), sowie die Anrechnungszeit zur Rentenversicherung (§ 252 Abs. 8 SGB VI). Die früher hohe Inanspruchnahme dieser Regelungen hat sich deutlich reduziert. Im Jahr 1999 waren fast 600.000 Personen in diesen Maßnahmen, 2011 sind es schon weniger als 300.000 (Hartmann 2014: 11, vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2013a: 21–22).

pen 55 bis 59 und 60 bis 64 Jahre, so nimmt mit zunehmendem Alter der Anteil der Langzeitarbeitslosen leicht ab. Bei den 55- bis 59-Jährigen liegt die Langzeitarbeitslosenquote mit 44 % um 4 Prozentpunkte über der Quote der über 60-Jährigen (vgl. Abschnitt 3). Dieses Verhältnis ist durch die Entwicklung der letzten Jahre zu erklären. Noch vor einigen Jahren spielte Arbeitslosigkeit für über 60-jährige eine geringe Rolle. Am aktuellen Rand nimmt sowohl die Zahl der Arbeitslosen in dieser Gruppe als auch ihre Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit zu.

Abbildung 4.3.1: Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013



Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte 2013.

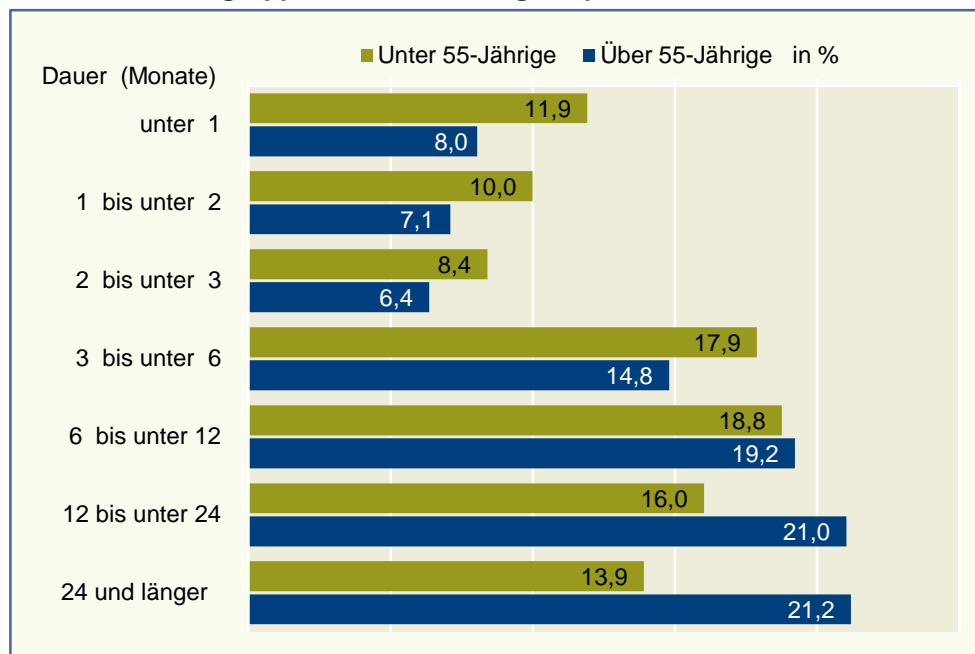
Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Ein differenzierter Blick auf die Arbeitslosigkeitsdauer verdeutlicht die besondere Problematik älterer Arbeitsloser. Aus der Abbildung 4.3.2 wird deutlich, dass bei Älteren in Mecklenburg-Vorpommern kurze Arbeitslosigkeitsepisoden von einem bis sechs Monaten wesentlich seltener vorkommen als bei unter 55-Jährigen. Für die Dauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr nähern sich die Anteile der beiden Altersgruppen an und für Episoden von mehr als einem Jahr Dauer, also mit dem Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit, kehrt sich die Relation um, d. h., das Gewicht längerer Arbeitslosigkeitsdauern fällt bei den Älteren erheblich höher aus als bei unter 55-Jährigen.¹⁴ Für Arbeitslosigkeitsperioden zwischen einem und zwei Jahren beträgt die Differenz schon fünf Prozentpunkte. Besonders deutlich wird der Abstand zwischen den Altersgruppen bei „extremer“ Langzeitarbeitslosigkeit, d. h. Episoden von zwei und mehr Jahren. Mehr als jeder Fünfte über 55-Jährigen weist eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als zwei Jahren auf. Bei den unter 55-Jährigen sind es über

¹⁴ Bei den Angaben zur Langzeitarbeitslosigkeit kommt es zu Meldeausfällen durch zugelassene kommunale Träger. In diesen Fällen muss die Zahl der Langzeitarbeitslosen geschätzt und hochgerechnet werden. Insofern weichen die Anteilswerte der Langzeitarbeitslosen in Abbildung 4.3.1 (Langzeitarbeitslose insgesamt) und Abbildung 4.3.2 (Arbeitslose nach Dauer) geringfügig voneinander ab.

7 Prozentpunkte weniger. Extrem lange Arbeitslosigkeitsepisoden von zwei Jahren und mehr stellen also ein besonderes Problem für ältere Arbeitslose dar.

Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2013, in %

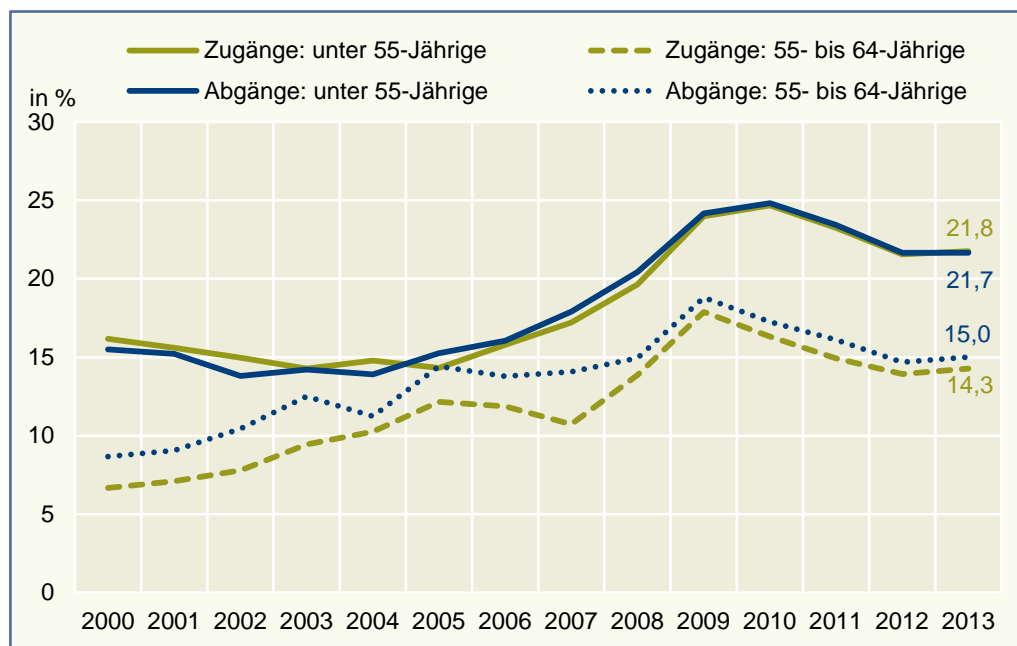


Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte 2013.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: September 2014); eigene Berechnungen.

Weitere Indikatoren, die einen engen Bezug zur Langzeitarbeitslosigkeit haben, bilden den Umschlag in der Arbeitslosigkeit ab, d. h. Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit. Die Zu- und Abgangsraten quantifizieren das Risiko, innerhalb eines Zeitraumes arbeitslos zu werden, oder umgekehrt die Chancen, eine Arbeitslosigkeitsphase beenden zu können. Hierzu wird die Summe der Zugänge bzw. der Abgänge in Relation zum Arbeitslosenbestand gesetzt. Die Abbildung 4.3.3 zeigt die Entwicklung dieser Raten für Mecklenburg-Vorpommern seit der Jahrtausendwende. Betrachtet werden zwei Altersgruppen, die über und die unter 55-Jährigen. Es wird deutlich, dass die Fluktuation für die Älteren über den gesamten Zeitraum hinweg wesentlich geringer ausfällt als bei jüngeren Erwerbspersonen im Alter von unter 55 Jahren. Ihre Zu- und Abgangsraten liegen bis zu 10 Prozentpunkte unter den Quoten der Jüngeren. Zwischen 2000 und 2013 stieg die Zugangsrate Älterer von 6,7 % auf 14,3 %, analog erhöhte sich die Abgangsrate von 8,7 % auf 15 %. Bei den jüngeren Arbeitslosen erhöhte sich die Zugangsrate von 16,2% auf 21,7 %, die Abgangsrate von 15,5 % auf 21,8 %. Eine signifikante Steigerung der Dynamik setzt bei den jüngeren Arbeitskräften allerdings erst ab dem Jahr 2005 ein. Insgesamt hat die Arbeitsmarktdynamik, gemessen an den Zu- und Abgängen, seit 2000 also deutlich zugenommen. Allerdings kam es seit 2009, vermutlich im Zuge der Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise, zu einem recht deutlichen Rückgang der Quoten in allen Altersgruppen. Am aktuellen Rand scheint sich die Dynamik jedoch auf einem in Vergleich zum Jahr 2000 höheren Niveau zu stabilisieren.

Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2013



Anm.: Die Zugangsrate ist der Quotient der kumulierten Zugänge eines Jahres und dem jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand im Vorjahr. Die Abgangsrate ist der Quotient aus den kumulierten Abgängen eines Jahres und dem jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand im Vorjahr.

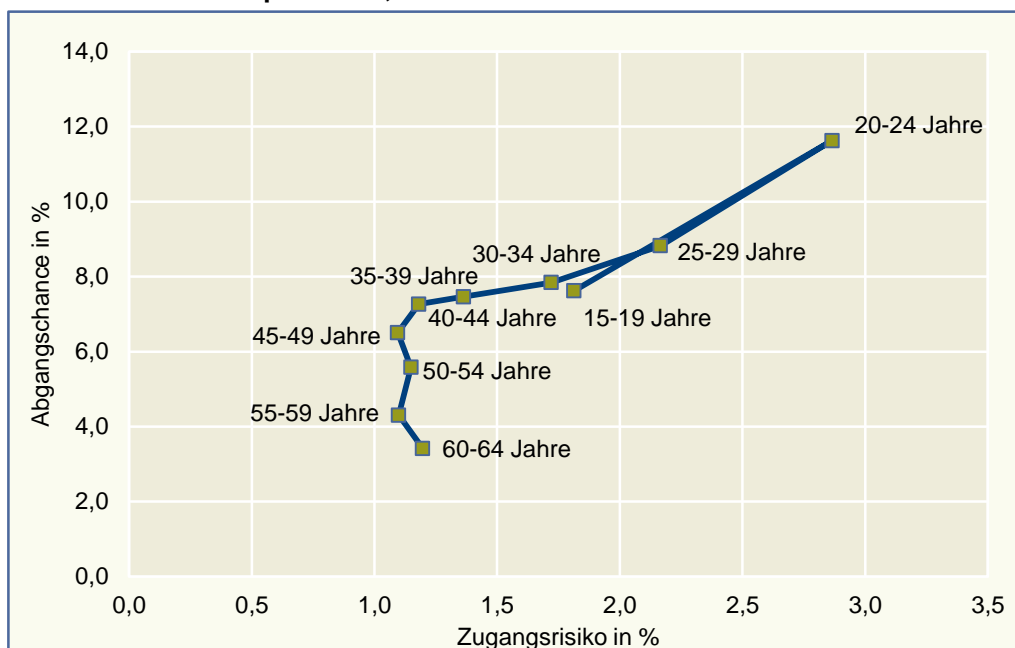
Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Der Zusammenhang zwischen der Dynamik der Arbeitslosigkeit und dem Alter der Erwerbspersonen wird in Abbildung 4.3.4 verdeutlicht. Das Zugangsrisiko (horizontale Achse) beschreibt die Wahrscheinlichkeit, aus dem ersten Arbeitsmarkt heraus arbeitslos zu werden. Betrachtet werden ungefördert Beschäftigte und Personen in (betrieblicher oder außerbetrieblicher) Ausbildung. Die Abgangschance (vertikale Achse) bezeichnet die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeitslosigkeitsphase durch eine ungeforderte Beschäftigung, Selbstständigkeit oder Ausbildung (betrieblich oder außerbetrieblich) zu beenden. Wir untersuchen also erneut die Wahrscheinlichkeit, in und aus Arbeitslosigkeit zu wechseln – differenziert nach zehn Altersgruppen. Im Gegensatz zu den oben betrachteten Zu- und Abgangsraten konzentrieren wir uns hier auf Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und erstem Arbeitsmarkt.

Es zeigt sich, dass Ältere von allen Altersgruppen das geringste Risiko haben, aus einer Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt heraus arbeitslos zu werden. Gleichzeitig haben ältere Arbeitslose aber auch die geringste Chance, eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Risiko, innerhalb eines Monats arbeitslos zu werden, beträgt bei den 60- bis 64-Jährigen 1,2 % und trifft damit nur etwa jeden 83. Beschäftigten in dieser Altersgruppe. Andererseits hat aber auch nur jeder 29. Arbeitslose die Chance, im Verlauf eines Monats aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Das entspricht einer Abgangschance von lediglich 3,4 %. Bei den 20- bis 24-Jährigen sind die Bewegungen in und aus Arbeitslosigkeit wesentlich höher, rechnerisch ist annähernd jeder 35. Beschäftigte und fast jeder neunte Arbeitslose innerhalb eines Monats von entsprechenden Statuswechseln betroffen (Abgangschance: 11,6 %, Zugangsrisiko: 2,9 %). Die insgesamt hohen Werte bei

den unter 25-Jährigen sind vermutlich auch auf Übergänge in eine berufliche Ausbildung bzw. den Abschluss einer solchen zurückzuführen. Über einen breiten Bereich von Altersgruppen hinweg nehmen, ausgehend von den Maximalwerten für die Altersgruppe von 20 bis 24 Jahren, sowohl das Zugangsrisiko wie die Abgangschancen simultan mit zunehmendem Alter der Erwerbspersonen ab. Ab einem Alter von etwa 45 Jahren sinkt allerdings nur noch die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant, ohne dass sich das Zugangsrisiko wesentlich verändert.

Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance nach Altersgruppen in Mecklenburg-Vorpommern, 2013



Anm.: Die Darstellung erfolgt in Anlehnung an Hartmann (2014: 13). Das Zugangsrisiko wird berechnet als monatsdurchschnittlicher Zugang aus dem 1. Arbeitsmarkt bezogen auf den Bestand sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am 30. Juni. Die Abgangschance ergibt sich aus dem monatsdurchschnittlichen Abgang in den 1. Arbeitsmarkt bezogen auf den jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand.

Daten: Bestandszahlen als Jahresdurchschnitt, Abgänge als Jahressumme.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, steht genauso wie die Chance, eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden, in einem engen Zusammenhang mit der Qualifikation der Betroffenen. Tabelle 4.3.1 zeigt die Zu- und Abgangsrate nach Qualifikation für Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2013. Zunächst ist festzustellen, dass das Niveau der Zu- und Abgangsraten bei Älteren über alle Qualifikationsgruppen hinweg deutlich niedriger ist als in der Referenzgruppe der unter 55-Jährigen. In der Gruppe der Älteren sinkt sowohl die Zugangs- als auch die Abgangsrate mit zunehmendem Qualifikationsniveau. Obwohl festzustellen ist, dass die Abgangsrate bei den Älteren ohne abgeschlossene Berufsausbildung etwa der Zugangsrate entspricht, bei den besser qualifizierten Arbeitskräften dagegen die Abgangs- die Zugangsrate übersteigen, ist es doch überraschend, dass ältere Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung die höchste Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden.

Tabelle 4.3.1: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nach Alter und Qualifikation, 2013

	Zu- und Abgangsraten in Mecklenburg-Vorpommern nach Qualifikation, 2013			
	Unter 55-Jährige		55- bis 64-Jährige	
	Zugangsrate	Abgangsrate	Zugangsrate	Abgangsrate
	Angaben in %			
Berufsausbildung insgesamt	21,8	21,7	14,3	15,0
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	23,5	22,4	16,3	16,2
Betriebliche/schulische Ausbildung	21,1	21,3	14,4	15,1
Akademische Ausbildung	25,5	25,5	11,5	12,0

Anm.: Die Zugangsrate ist der Quotient der kumulierten Zugänge eines Jahres und dem jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand im Vorjahr. Die Abgangsrate ist der Quotient aus den kumulierten Abgängen eines Jahres und dem jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand im Vorjahr.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Die bisherige Analyse betrachtet ausschließlich die Beendigung der Arbeitslosigkeit, fragt aber nicht nach den Hintergründen für das Ende der Arbeitslosigkeit. Bei genauer Betrachtung der Abgangsstruktur wird klar, dass ältere ungelernete Arbeitslose nur sehr selten aus der Arbeitslosigkeitsphase eine Beschäftigung aufnehmen (vgl. Tabelle 4.3.2). Mehr als 54 % der über 55-Jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beenden die Arbeitslosigkeit durch Nichterwerbstätigkeit. Hinter der Kategorie Nichterwerbstätigkeit stehen verschiedene Gründe wie Krankheit, fehlende Verfügbarkeit, aber auch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Ein Übertritt in die Altersrente ist mit den vorliegenden Daten jedoch nicht sicher zu identifizieren.¹⁵ Bei älteren mit abgeschlossener Berufsausbildung (46,4 %) oder mit akademischem Abschluss (46 %) ist die Bedeutung des Abgangs in Nichterwerbstätigkeit wesentlich niedriger. Umgekehrt ist die Konstellation bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Arbeit. Mehr als 37 % der Akademiker treten in eine Erwerbstätigkeit ein, bei beruflich Qualifizierten sind es etwa gleich viele (36,6 %), im Gegensatz zu den Ungelernten mit lediglich 27 %. Die Aufnahme einer Selbständigkeit (Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit) spielt für hochqualifizierte Ältere mit etwa 7 % ebenfalls eine wichtige Rolle.¹⁶ Mit der Betrachtung der Abgangsstruktur relativiert sich somit die oben beschriebene, vermeintlich positive, hohe Abgangsrate Älterer ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Übergänge in Erwerbstätigkeit stellen für diese Gruppe ein besonderes Problem dar.

¹⁵ Auch unter den rund 10 % mit fehlender Angabe zum Abgangsgrund dürften bei älteren Arbeitslosen Renteneintritte zu finden sein.

¹⁶ Zur Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit gehört neben der Aufnahme einer Selbständigkeit auch das Leisten von Wehr- und Ersatzdienst. Bei den über 55-Jährigen dürfte ein Wehr- und Ersatzdienst faktisch nicht ins Gewicht fallen.

Tabelle 4.3.2: Abgangsstruktur aus Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in Mecklenburg-Vorpommern 2013

Abgänge in ...	Mecklenburg-Vorpommern			
	55- bis 64-Jährige			
	Berufsausbildung insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
Erwerbstätigkeit	34,1	27,2	36,6	37,3
<i>darunter:</i>				
<i>Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt</i>	26,5	14,7	30,0	28,2
<i>Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt</i>	5,8	11,3	5,4	1,9
<i>Sonstige Erwerbstätigkeit</i>	1,8	1,2	1,2	7,2
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	10,0	7,8	10,7	11,7
Nichterwerbstätigkeit	45,8	54,6	46,4	46,0
Sonstiges/Keine Angabe	10,1	10,5	6,2	5,0

Daten: Arbeitslose, Abgänge als Jahressumme 2013.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigen die Auswertungen zur Fluktuation der Arbeitslosigkeit deutlich, dass es die relativ seltenen Übergänge aus der Arbeitslosigkeit sind, welche die Arbeitsmarktchancen älterer Erwerbspersonen nach wie vor erheblich beeinträchtigen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist dagegen relativ gering. Die schwache Dynamik hat zur Folge, dass sich die Arbeitslosigkeit bei Älteren als außerordentlich persistent erweist. Dies spiegelt sich nicht zuletzt im hohen Anteil Langzeitarbeitsloser in dieser Altersgruppe wider. Zudem beobachten wir gewisse Unterschiede in den Zu- und Abgangsraten der verschiedenen Qualifikationsgruppen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt recht günstig ist. Der Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist unter den über 55-Jährigen geringer und das Gewicht der beruflich Qualifizierten und Akademiker höher als bei den Jüngeren (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Beschäftigte haben in der Altersgruppe über 55 Jahre wie auch insgesamt über alle Altersgruppen hinweg eine günstigere Qualifikationsstruktur als die gleich alten Arbeitslosen. Nicht beantwortet werden kann freilich die Frage nach der Aktualität und Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen. Ältere sind wahrscheinlich häufig von dem Problem betroffen, dass ihre Kenntnisse veraltet sind oder nicht mehr am Markt nachgefragt werden, insbesondere, wenn sie nicht an beruflicher Weiterbildung partizipieren können oder eine längere Arbeitslosigkeitsphase erleben.

In den bisherigen Analysen wurde deutlich, dass Ältere zwar seltener als Jüngere arbeitslos werden, aber größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeitslosigkeit zu beenden. Eine vergleichende Betrachtung der Abgangsstrukturen liefert dazu weitere Hinweise (vgl. Tabelle 4.3.3). Bei einer Gegenüberstellung der Abgangsstrukturen für die Jahre 2007 und 2013 ist zunächst der steigende Anteil Älterer am Arbeitslosenbestand auffallend. Waren 2007 noch 11,6 % der Arbeitslosen in Mecklenburg-Vorpommern älter als 55 Jahre, so wächst dieser Wert 2013 auf 21,3%. Verantwortlich für die Zunahme sind insbesondere die über

60-Jährigen. Ihr Anteil hat sich deutlich erhöht, von 0,5 % auf 6,8 % (vgl. hierzu auch die entsprechenden Ausführungen im Kapitel 3). Ein Vergleich der Anteile am Bestand und an den Abgängen verschiedener Altersgruppen unterstreicht die schwache Dynamik bei Älteren. Die unter 55-Jährigen machen im Jahr 2013 etwa 79 % des Arbeitslosenbestandes aus, ihr Anteil an den Abgängen aus Arbeitslosigkeit beträgt aber über 85 %. Entsprechend ist die Situation bei den Älteren umgekehrt, ihr Anteil am Bestand liegt mit 21,3 % deutlich über ihrem Anteil an den Abgängen mit 14,7 %. Ältere sind also gemessen an ihrem Anteil am Bestand an den Abgängen stark unterdurchschnittlich vertreten. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich für die über 60-Jährigen eine weitere Verschlechterung dieser Relation. Ihr Anteil am Bestand hat in den letzten Jahren stärker zugenommen als ihr Anteil an den Abgängen.

Die Bedeutung der verschiedenen Abgangskategorien unterscheidet sich erheblich zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen. Wie schon oben erläutert, steht die Nichterwerbstätigkeit an erster Stelle der Abgangsgründe älterer Arbeitsloser. Fast die Hälfte wechselt aus Arbeitslosigkeit in eine Nichterwerbstätigkeit. Bei den unter 55-Jährigen entfallen auf die Nichterwerbstätigkeit weniger als 30 %. Mit zunehmendem Alter nimmt die Bedeutung der Nichterwerbstätigkeit als Abgangsgrund zu. Bei den 55- bis 59-Jährigen sind es etwas mehr als 41 %, bei den über 60-Jährigen fast 58 %, die ihre Arbeitslosigkeit durch Nichterwerbstätigkeit beenden. Bemerkenswert ist, dass dieser Abgangsgrund zwischen 2007 und 2013 bei den Älteren erheblich an Bedeutung verloren hat. Mehr als 30 % der Älteren beendet die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wobei der Anteil der Arbeitsaufnahmen bei den 55- bis 59-Jährigen fast 8 Prozentpunkte höher liegt als bei den über 60-Jährigen. Die Arbeitsaufnahme spielt für Arbeitslose unter 55 Jahre eine etwas größere Rolle (38 %), wobei festzustellen ist, dass sich die Disparitäten zwischen den Altersgruppen zwischen 2007 und 2013 etwas eingeebnet haben. Hierzu hat allerdings auch beigetragen, dass der Anteil der Abgänge in Erwerbstätigkeit bei den unter 55-Jährigen gesunken ist. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass hinter dieser Entwicklung die rückläufige Bedeutung von Abgängen in den zweiten Arbeitsmarkt steht. Beachtlich ist vor dem Hintergrund eines abnehmenden Gewichts der Nichterwerbstätigkeit bei den älteren Arbeitskräften vor allem der Zuwachs bei den Abgängen in Erwerbstätigkeit für über 60-Jährige um fast 13 Prozentpunkte. Dies steht im Einklang mit den Befunden zur Beschäftigungsentwicklung und der Veränderung der Erwerbstätigenquote Älterer in den Abschnitten 3 und 4.2. Positiv ist weiterhin zu bewerten, dass Abgänge in den ersten Arbeitsmarkt gegenüber Beschäftigungsaufnahmen im zweiten Arbeitsmarkt dominieren. Die Bedeutung letzterer hat sich bei den Älteren im Beobachtungszeitraum etwa halbiert. Allerdings spielt der zweite Arbeitsmarkt für 55- bis 59-Jährigen immer noch eine größere Rolle als für die unter 55-Jährigen.

Tabelle 4.3.3: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern nach Verbleib

	Arbeitslose in Mecklenburg-Vorpommern					
	2007			2013		
	Alter in Jahren					
	Unter 55	55 bis 59	60 bis 64	Unter 55	55 bis 59	60 bis 64
	Angaben in %					
Anteil am Bestand (Jahresdurchschnitt)	88,4	11,1	0,5	78,7	14,6	6,8
Anteil an den Abgängen (Jahresdurchschnitt)	91,1	8,0	0,8	85,3	10,6	4,1
Abgänge insgesamt (Jahressumme):	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
davon in:						
Erwerbstätigkeit	46,0	37,5	15,8	38,0	36,2	28,4
darunter:						
<i>Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt</i>	29,4	19,8	11,3	31,4	27,1	25,0
<i>Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt</i>	14,4	16,7	3,2	5,0	7,5	1,2
<i>Sonstige Erwerbstätigkeit</i>	2,2	1,0	1,3	1,6	1,6	2,2
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	21,9	9,3	2,6	21,9	11,8	5,3
Nichterwerbstätigkeit	24,2	45,8	70,4	29,9	41,2	57,8
Sonstiges/Keine Angabe	7,8	7,4	11,2	10,3	10,8	8,4

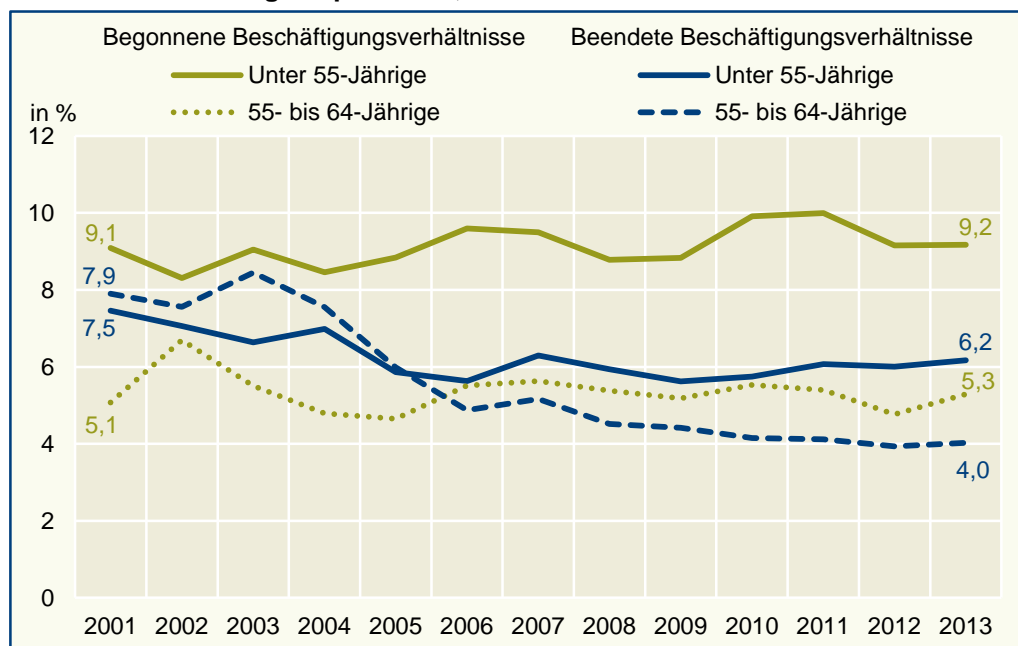
Daten: Arbeitslose, Bestandszahlen als Jahresdurchschnitt, Abgänge als Jahressumme.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Eintritte in Aus- und Weiterbildung sind für ältere Arbeitslose erwartungsgemäß weniger wichtig als für Jüngere. 10 % der über 55-Jährigen wechseln aus der Arbeitslosigkeit in eine Bildungsmaßnahme. Mit zunehmendem Alter nimmt dieser Wert allerdings schnell ab, wie der Vergleich der 55- bis 59-Jährigen mit den über 60-Jährigen zeigt. Als positiv ist die Entwicklungstendenz einzuschätzen: Die Bedeutung von Qualifizierung hat als Abgangsgrund seit 2007 bei den Älteren an Gewicht gewonnen. Ältere Arbeitslose werden mit dem Ziel ihrer Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt also offenbar zunehmend mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gefördert.

Fasst man die Ergebnisse zur Abgangsstruktur und insbesondere die Veränderungen der letzten Jahren zusammen, dann hat die Orientierung auf den Arbeitsmarkt für ältere Arbeitslose erheblich an Bedeutung gewonnen. Der Stellenwert der Nichterwerbstätigkeit - und damit auch der Übertritt in die Altersrente – spielt für die über 55-Jährigen als Abgangsgrund aus der Arbeitslosigkeit, eine wichtige, aber erheblich geringere Rolle als noch vor wenigen Jahren. Umgekehrt konnten Erwerbstätigkeit und Weiterbildung an Bedeutung gewinnen. Allerdings gibt es nach wie vor große Unterschiede zur Abgangsstruktur der jüngeren Arbeitslosen.

Abbildung 4.3.5: Raten der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern, 2001–2013



Anm.: Quotient aus der Anzahl der begonnenen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse im zweiten Quartal (Zähler) bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 31.03. des Jahres (Nenner). Informationen zu den begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen stehen erst ab dem 2. Quartal 2001 zur Verfügung.

Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Stichtag 31.03. eines Jahres.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

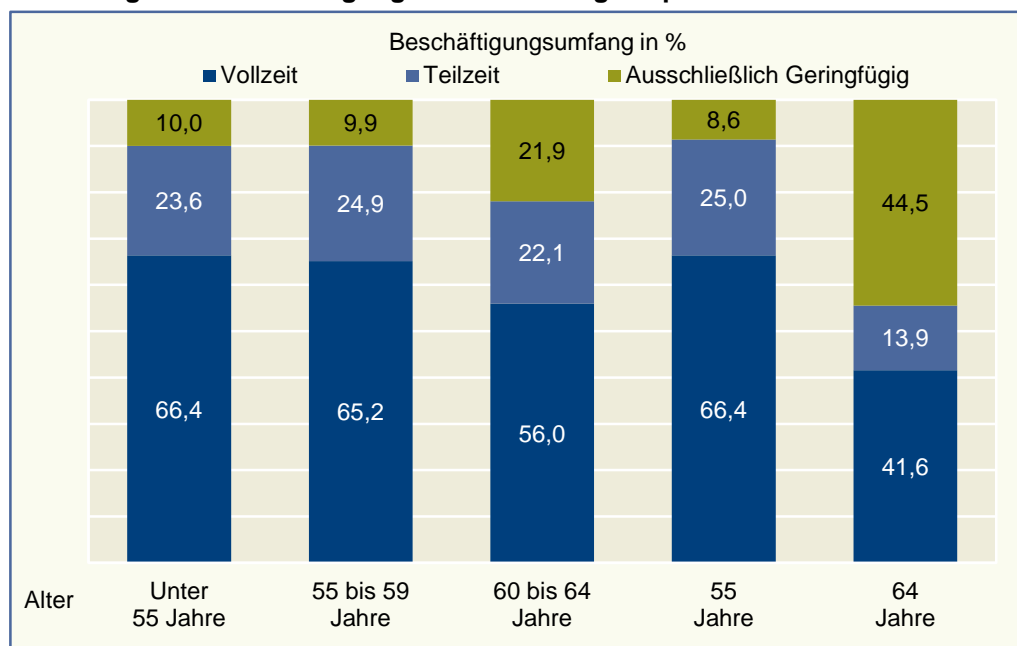
Die unterschiedliche Dynamik in den Arbeitsmarktsegmenten der jüngeren und älteren Arbeitskräfte lässt sich auch an der Relation von begonnenen oder beendeten Beschäftigungsverhältnissen zum Beschäftigungsbestand ablesen. Die Abbildung 4.3.5 stellt die Entwicklung der entsprechenden Raten dar. Auch beim Stellenumschlag ist zu sehen, dass die Dynamik bei Älteren insgesamt schwächer ausgeprägt ist. Gegenwärtig liegen die Raten der unter 55-Jährigen - mehr oder weniger - deutlich über den Werten der Älteren. Auffallend an den über 55-Jährigen ist, dass die Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse bis etwa 2005 höher lag als bei jüngeren Beschäftigten. Insgesamt ist die Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse Älterer im Untersuchungszeitraum erheblich zurückgegangen. Der Rückgang von 7,9 % im Jahr 2001 auf 4,0 % im Jahr 2013 ist sicherlich auch durch spätere Renteneintritte und längere Beschäftigungszeiten zu erklären. Die Rate der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse weist demgegenüber keine so markanten Veränderungen auf. Bei den unter 55-Jährigen ist es vor allem der abnehmende Anteil beendeter Beschäftigungsverhältnisse, der dem Betrachter ins Auge springt, während die Rate der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse mehr oder weniger konstant bleibt. Insgesamt ist festzuhalten, dass die nähere Betrachtung des Beschäftigungsumschlages die schwache Dynamik im Arbeitsmarktsegment Älterer unterstreicht.

4.4 Qualität der Beschäftigung

Für eine umfassende Bewertung der zunehmenden Integration Älterer in den Arbeitsmarkt ist auch ein Blick auf die Beschäftigungsformen im Arbeitsmarktsegment der Älteren wichtig. Häufig stellt man hierfür Normalarbeitsverhältnissen atypische Erwerbsformen gegenüber (Bellmann et al. 2012: 40 ff.). Als Normalarbeitsverhältnis gilt ein unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche, welches in Vollzeit ausgeübt wird. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis - Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Allgemein ist in Deutschland ein Zuwachs sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen (ebenda). Diese Verlagerung vom Normalarbeitsverhältnis zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist auch für Mecklenburg-Vorpommern seit längerem zu beobachten. Aus Gründen der Datenverfügbarkeit können wir die Beschäftigungssituation der Älteren im Land im Folgenden nur hinsichtlich der Arbeitszeit (Voll- und Teilzeit), der Zugehörigkeit zur Zeitarbeitsbranche und der geringfügigen Beschäftigung (hier die ausschließlich geringfügige Beschäftigung) näher betrachten.

Die Arbeitszeit unterscheidet sich erheblich zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten. Abbildung 4.4.1 zeigt für Mecklenburg-Vorpommern die Struktur der abhängigen Beschäftigung verschiedener Altersgruppen untergliedert nach der Arbeitszeit. Die abhängig Beschäftigten umfassen in unserer Abgrenzung Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Die Abbildung veranschaulicht, dass Ältere seltener in Vollzeit arbeiten als unter 55-Jährige. Der Vollzeitanteil nimmt dabei mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Während er bei den 55- bis 59-Jährigen weniger als 1,2 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert der unter 55-Jährigen liegt, fällt das Gewicht der Vollzeitbeschäftigung bei den 60- bis 64-Jährigen um mehr als 10 Prozentpunkte unter das Niveau der unter 55-Jährigen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen liegt mit rund 25 % geringfügig über den entsprechenden Prozentsätzen der unter 55-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen. Bei den über 60-Jährigen nimmt dafür das Gewicht der geringfügigen Beschäftigung erheblich zu. Mehr als jeder Fünfte abhängig Beschäftigte in der Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern ist ein sogenannter Minijobber. Die Verschiebung der Arbeitszeitmuster im Alter wird noch deutlicher, wenn wir die Arbeitszeitstrukturen einzelner Altersjahrgänge, wie z. B. die der 55- und der 64-Jährigen, einander gegenüberstellen. Bei den 55-Jährigen entspricht der Vollzeitanteil noch exakt dem Wert der unter 55-Jährigen, bei den 64-Jährigen ist dagegen die geringfügige Beschäftigung mit mehr als 44 % die bedeutendste Arbeitszeitform. Der Vollzeitanteil dieser Arbeitskräfte, die kurz vor Renteneintritt stehen, liegt demgegenüber bei weniger als 42 %, - eine Differenz von rund 25 Prozentpunkten gegenüber den unter 55-Jährigen.

Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern nach Alter und Arbeitszeit, 2013



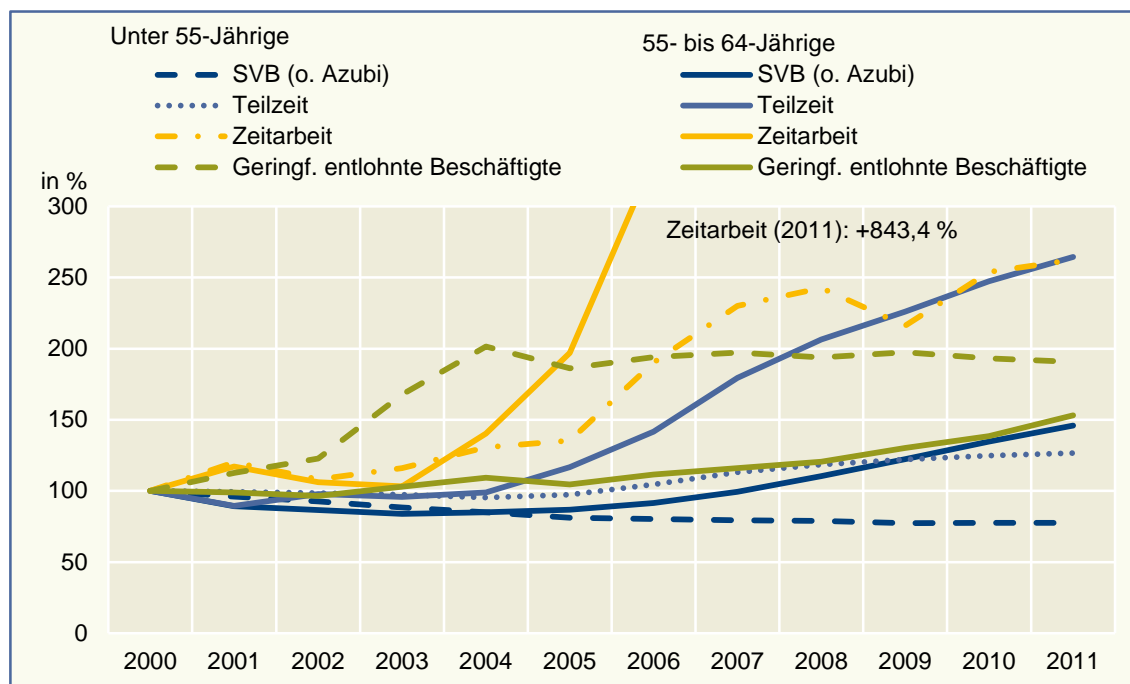
Daten: Beschäftigte am Stichtag 30.06.2013.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Aus der Abbildung 4.4.2 wird deutlich, dass in Mecklenburg-Vorpommern die Vollzeitbeschäftigung der unter 55-Jährigen im Untersuchungszeitraum zurückgegangen ist. 2011 waren 22 % weniger Menschen in dieser Altersgruppe in Vollzeit beschäftigt als elf Jahre zuvor. An Bedeutung gewinnen konnte dagegen die Teilzeitbeschäftigung mit einer Wachstumsrate von 26,7 %, die geringfügige Beschäftigung (+90,6 %) und insbesondere die Zeitarbeit (+162,4 %). Auch bei Älteren sind deutliche Zuwächse bei den atypischen Beschäftigungsformen zu beobachten. Hier hat die Teilzeit um 164,5 %, die geringfügige Beschäftigung um 53,2 % und die Zeitarbeit sogar um 843,4 % zugenommen. Die extrem hohe Wachstumsrate der Zeitarbeit ist allerdings durch das geringe Ausgangsniveau bedingt: im Jahr 2000 waren lediglich 129 Zeitarbeiter älter als 55 Jahre. Anders als bei den unter 55-Jährigen hat bei den Älteren auch die Vollzeitbeschäftigung zugenommen. Waren im Jahr 2000 rund 46.100 Vollzeitbeschäftigte über 55 Jahre alt, sind es 2011 bereits 67.300; ein Wachstum von 46 %.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in den vorherigen Abschnitten diagnostizierte zunehmende Integration Älterer in den Arbeitsmarkt in vielen Fällen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen stattfindet. Das Wachstum bei der Teilzeit und bei der Zeitarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich höher ausgefallen als die Zuwächse der Vollzeitbeschäftigung. Gleichwohl ist eine Zunahme der Vollzeitbeschäftigung Älterer um 21.200 binnen 11 Jahren als sehr positiv zu bewerten.

Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Mecklenburg-Vorpommern, 2000–2011



Anm.: SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit; Azubi=Auszubildende; Geringf.=Geringfügig. Durch eine Umstellung des Meldeverfahrens können einzelne Zeitreihen nicht über das Jahr 2011 hinaus fortgesetzt werden. Für eine Analyse der langfristigen Entwicklungstendenzen ist der Zeitraum von 2000 bis 2011 ausreichend.

Daten: Stichtag jeweils der 30.06. eines Jahres.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

5 Handlungsfelder – Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen von Unternehmen

5.1 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer

Die arbeitsmarktpolitische Förderung bietet wichtige Instrumente, um Ältere bei der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In Mecklenburg-Vorpommern, wo die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Gesellschaft und Arbeitsmarkt nicht nur eher als in anderen Bundesländern, sondern auch intensiver zu spüren sind, gilt es in besonderem Maße, auch arbeitsmarktpolitisch auf die Folgen einer alternden Erwerbsbevölkerung zu reagieren. Diese Herausforderung spiegelt sich an mehreren Stellen auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Regierung von Mecklenburg-Vorpommern zwischen SPD und CDU. Dort heißt es im Themenfeld Arbeitsmarktpolitik unter anderem: „Die Koalitionspartner sehen sich dem Leitbild des „aktiven Alterns“ verpflichtet und wollen die Kompetenzen und Erfahrungen älterer Menschen für Wirtschaft und Gesellschaft erhalten sowie deren (Re-)Integration in Beschäftigung fördern. Sie werden daher bei der Wirtschaft für die Einstellung älterer Arbeitsloser werben“ (SPD/CDU 2011: 42 f.). Und an anderer Stelle: „Die Chancen Langzeitarbeitsloser, insbesondere älterer Menschen, zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sind durch konkrete und im Land zu koordinierende Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und zur besseren Wiedereingliederung zu erhöhen“ (SPD/CDU 2011: 42). Zudem ist vereinbart, sich dafür einzusetzen, dass Pilotprojekte des

Bundes zur Beschäftigung älterer Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt werden (ebenda).

Neben der Bekämpfung eines erwarteten Fachkräftemangels und dem Abdämpfen der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt sind mit einer wachsenden Arbeitsmarktintegration Älterer weitere politische Zielsetzungen verknüpft. So gilt es beispielsweise, die Sozialkassen zu entlasten, die Wirtschaftsleistung zu stärken (Burkert/Sproß 2010) sowie Altersarmut vorzubeugen. Jeder erfolgreiche Instrumenteneinsatz setzt jedoch den (weiteren) Abbau von Altersklischees und eine gesellschaftliche Bewusstseinsänderung voraus, ohne die arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ins Leere laufen (Dietz/Walwei 2011b).

In Abschnitt 4.3 wurde dargelegt, dass gerade den Älteren die Beendigung einer Arbeitslosigkeitphase durch Beschäftigungsaufnahme zu selten gelingt. Spezifische Förderinstrumente können dazu beitragen, die Erwerbchancen von Älteren zu verbessern. In Abbildung 5.1.1 ist die Beteiligung Älterer an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Jahresdurchschnitt 2013 abgetragen. In Mecklenburg-Vorpommern wie in Ostdeutschland insgesamt gehören 21,3 Prozent aller Arbeitslosen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an. Aus der Abbildung ist damit auch ersichtlich, dass die Älteren in Mecklenburg-Vorpommern in allen Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik mehr oder weniger unterdurchschnittlich häufig gefördert werden. Darüber hinaus gilt für nahezu alle Maßnahmen, dass Ältere im Durchschnitt der übrigen ostdeutschen Bundesländer häufiger berücksichtigt werden als in Mecklenburg-Vorpommern.

Mit einem Anteil von 20,4 % nur knapp unterdurchschnittlich beteiligt sind Arbeitslose im Alter von mehr als 55 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern an der Förderung abhängiger Beschäftigung. Unter diesen Maßnahmen zur Förderung der abhängigen Beschäftigung macht der Eingliederungszuschuss mit knapp 60 % der Förderfälle den Löwenanteil aus. Eingliederungszuschüsse sind Leistungen an den Arbeitgeber zum Ausgleich einer geringeren Produktivität von Bewerbern mit Vermittlungshemmnissen. Der befristet bis zum Ende des Jahres 2014 fortgeführte Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer kann bis zu 36 Monate gezahlt werden. Die Wirksamkeit von Lohnkostenzuschüssen speziell für Ältere wurde im Rahmen der Hartz-Evaluation untersucht. Eine Analyse der Auswirkungen von Lohnkostenzuschüssen auf den Verbleib geförderter Älterer zeigt, dass die Geförderten häufiger in Beschäftigung bleiben als vergleichbare ungeforderte Arbeitnehmer. Jedoch führt die Möglichkeit der Gewährung von Eingliederungszuschüssen nicht zu einer grundsätzlichen Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser insgesamt (Dietz et al. 2011).

Weitere knapp 15 % der Älteren, die im Rahmen der Förderung einer abhängigen Beschäftigung unterstützt wurden, erhielten Mittel über das Instrument der Entgeltsicherung für Ältere. Dieses Instrument lief zum Jahresende 2011 aus und war im Jahr 2013 noch in Form von Restansprüchen statistisch wirksam. Die Entgeltsicherung für Ältere setzte im Gegensatz zum Eingliederungszuschuss an der Arbeitsangebotsseite an. Da die Anspruchslöhne bei Älteren häufig relativ hoch sind, hatte dieses Instrument zum Ziel, über die Angleichung von Anspruchslohn und Marktlohn frühzeitige Übergänge in adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren. Aufgrund ihrer Ausgestaltung wendete sie sich vor allem an ehemals relativ gut verdienende und eher gut ausgebildete Personen, bei denen das Problem nicht die zu

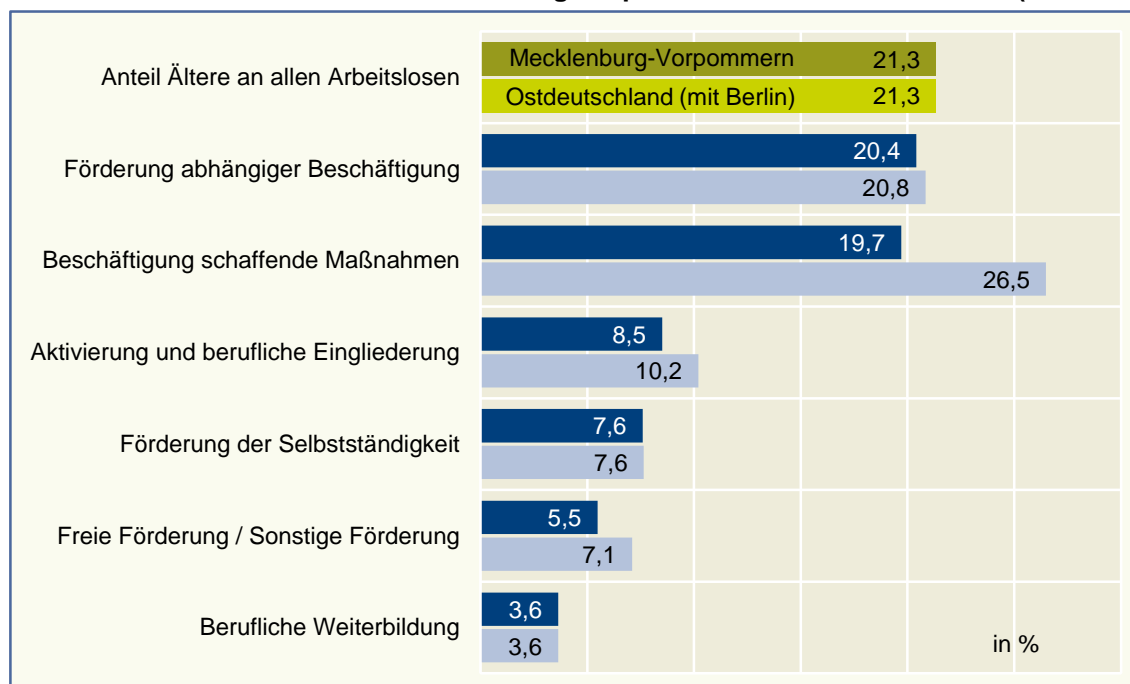
geringe Qualifikation oder eine anders geartete Arbeitsmarktfremde war (Dietz et al. 2011). Die Abschaffung dieses relativ selten genutzten Instruments ist durchaus kritisch zu hinterfragen. So haben Dietz et al. (2011) diskutiert, ob es nicht vielmehr häufiger hätte zum Einsatz kommen sollen, um eine erfolgreiche Reintegration Älterer in Beschäftigung zu erzielen.

Beschäftigung schaffende Maßnahmen sind als Förderinstrument Älterer ebenfalls von einiger Bedeutung. Im Mecklenburg-Vorpommern sind 19,7 % der Maßnahmenteilnehmer älter als 55 Jahre, in Ostdeutschland liegt der Anteil mit 26,5 % sogar deutlich über dem Anteil der Älteren am Arbeitslosenbestand. Fast 84 % dieser Maßnahmen entfallen im Jahr 2013 auf Arbeitsgelegenheiten, weitere 9 % der geförderten Älteren sind Teilnehmer von Maßnahmen im Rahmen der Bürgerarbeit.

Maßnahmen zur Aktivierung der beruflichen Eingliederung können bei einem Träger, einem Arbeitgeber oder über eine private Arbeitsvermittlung erfolgen. Sie können beispielsweise zum Ziel haben, die Eignung eines Arbeitslosen für eine bestimmte Tätigkeit festzustellen, spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, Vermittlungshemmnisse abzubauen oder den Arbeitslosen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz zu unterstützen. Mit einem Anteil von 8,5 % Älterer unter den Geförderten fällt dieses Instrument bereits deutlich hinter den erstgenannten zurück.

Die Förderung der Selbstständigkeit, neben der Förderung abhängiger Beschäftigung ein zweiter Strang an Förderinstrumenten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, spielt in Mecklenburg-Vorpommern wie im ostdeutschen Durchschnitt insgesamt mit 7,6 % der Förderfälle unter den Älteren nur eine geringe Rolle. Die Förderung erfolgt in der Regel über einen Gründungszuschuss. In Bezug auf dieses wie auf einige weitere Instrumente wie beispielsweise die freie/sonstige Förderung oder Instrumente der beruflichen Weiterbildung gilt es, zu prüfen, ob sie nicht intensiver genutzt werden sollten, um ältere Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Insbesondere bei Instrumenten der beruflichen Weiterbildung sind Ältere gemessen an ihrem Anteil am Arbeitslosenbestand weit unterdurchschnittlich beteiligt. Hier scheint es angeraten, den Einsatz der Instrumente weniger an das Lebensalter zu koppeln als an den altersübergreifend auftretenden, individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren (Dietz/Walwei 2011b).

Abbildung 5.1.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland (Bestand), 2013



Daten: Bestand Teilnehmer, Jahreswerte – Alter bei Eintritt, Datenstand April 2014; Arbeitslose Jahresdurchschnittswerte, Datenstand April 2014.

Quelle: Statistiksservice Nordost der Bundesagentur für Arbeit (2014).

Trotz der positiven Entwicklung der Beschäftigtenzahlen Älterer besteht eine zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung weiter darin, den Instrumentenkasten in dem Sinne umfänglich zu nutzen, dass Ältere im selben Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind wie jüngere Arbeitskräfte. Auch die Arbeitgeber sind vor dem Hintergrund möglicher Fachkräftengpässe gefordert, Anstrengungen zu unternehmen, um ältere Beschäftigte langfristig im Betrieb zu halten. Hier bestehen insbesondere bei den kleineren und mittleren Unternehmen Defizite. Arbeitsmarktpolitische Programme wie WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) können diese Unternehmen dabei unterstützen, Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere durchzuführen. Auch durch die Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung lokaler Netzwerke zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und -planung kann der Staat eine wichtige Funktion übernehmen (Dietz/Walwei 2011b).

5.2 Altersspezifische Personalmaßnahmen von Unternehmen

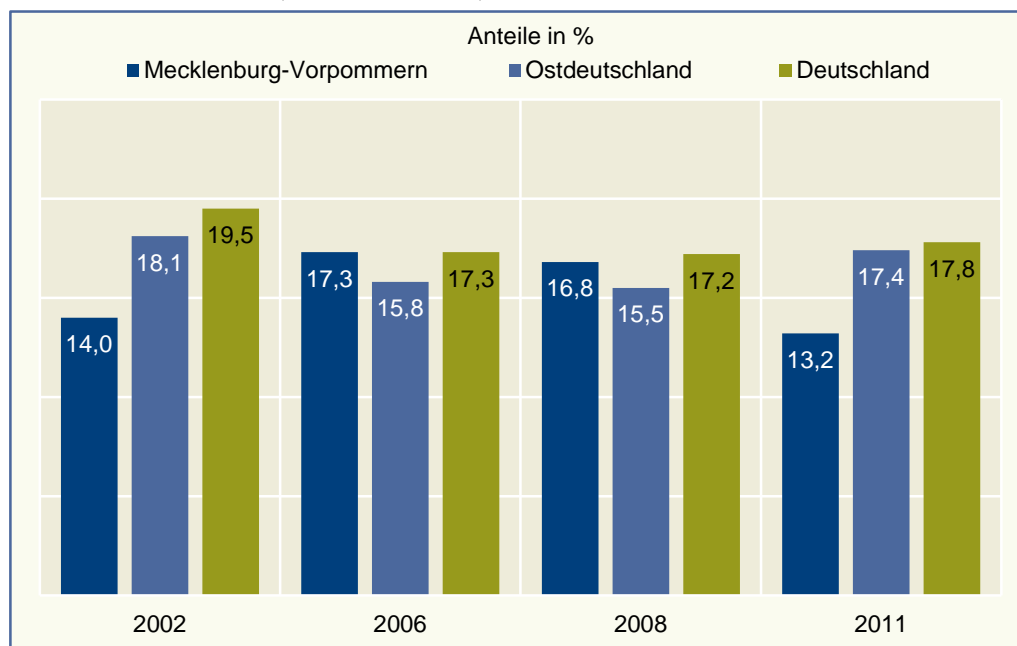
Eine hohe Bedeutung für eine möglichst lange Lebensarbeitszeit und damit auch für ein existenzsicherndes Alterseinkommen haben präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit (Dietz/Walwei 2011b). Hierzu zählen alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie die stärkere Einbindung Älterer in betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, den betrieblichen Personalbedarf und die Beschäftigungsfähigkeit Älterer in Übereinstimmung zu bringen. Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel zeigen für das Bundesgebiet jedoch, dass lediglich 7 % der Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen, diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen

(Bellmann/Leber 2008). Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. Leber/Stegmaier/Tisch 2013). Aber auch die technische Ausstattung, der Anteil hoch qualifizierter Mitarbeiter oder das Vorhandensein einer institutionalisierten Mitarbeitervertretung beeinflussen die Höhe der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen für ältere Mitarbeiter (vgl. Bellmann/Dummert/Leber 2013). Der folgende Abschnitt präsentiert Befunde einer Analyse des Betriebspanels über den Einsatz betrieblicher Maßnahmen für Ältere in Mecklenburg-Vorpommern.

Insgesamt boten 2011 nur etwas mehr als 13 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die mindestens einen Mitarbeiter über 50 Jahren beschäftigten, altersspezifische Personalmaßnahmen an (vgl. Abbildung 5.2.1). Das ist, verglichen mit Ostdeutschland (rund 17 %) und dem Bundesgebiet insgesamt (knapp 18 %), ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil. Vor dem Hintergrund des hohen Altersdurchschnitts der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern ist das geringe Engagement der Unternehmen in altersspezifischen Personalmaßnahmen auffallend. Eine Erklärung könnte in der Tatsache liegen, dass Mecklenburg-Vorpommern stärker als das übrige (ost)deutsche Bundesgebiet durch klein- und mittelständische Unternehmen geprägt ist und diese, wie erwähnt, Ältere seltener als Großbetriebe in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen (vgl. Leber/Stegmaier/Tisch et al. 2013).

Dieser Erklärungsansatz trägt jedoch nicht, wenn man die Entwicklung des Einsatzes altersspezifischer Personalmaßnahmen in den letzten Jahren betrachtet. Dabei zeigt sich zum einen, dass das entsprechende Engagement der Betriebe im Land rückläufig ist und zum anderen, dass es in den Jahren 2006 und 2008 mit rund 17 % noch über dem ostdeutschen Durchschnitt (knapp 16 %) lag. Damit ist auch festzuhalten, dass beim Einsatz altersspezifischer Personalmaßnahmen der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern noch keine betriebliche Reaktion auf demografische Herausforderungen und mögliche Fachkräfteengpässe erkennbar ist. Bellmann, Dummert und Leber fordern vor diesem Hintergrund verstärkte Anstrengungen in diesem Bereich (2013, S. 326).

Abbildung 5.2.1: Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in den Jahren 2002, 2006, 2008 und 2011, Anteile in %

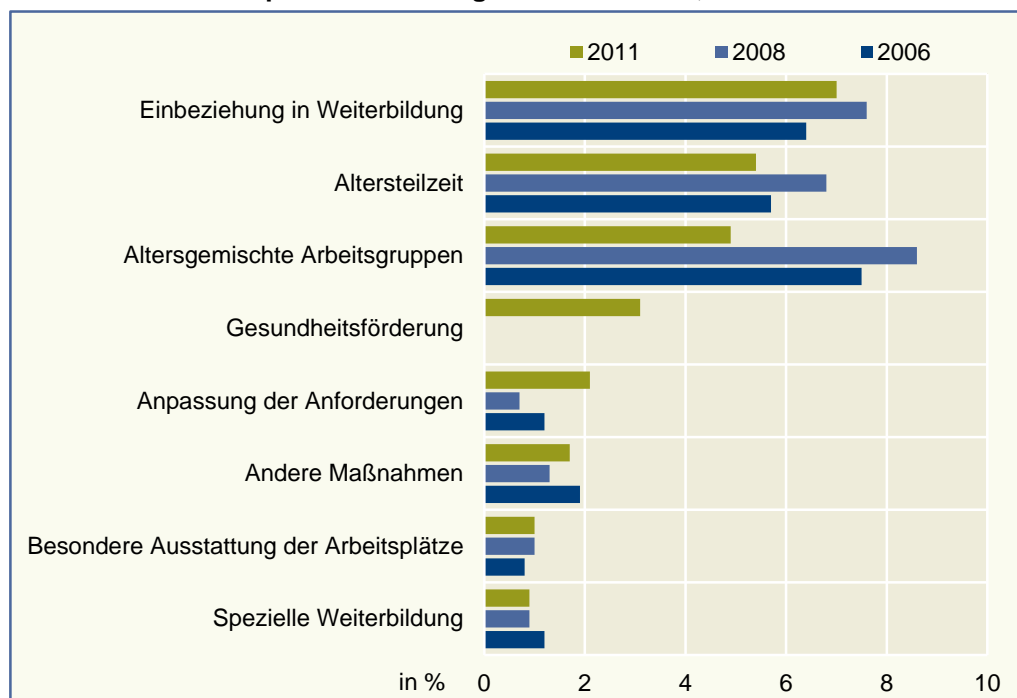


Daten: Ausgewertet wurden Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten über 50 Jahre und die altersspezifische Maßnahmen anboten.

Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen.

Die am häufigsten realisierte Personalmaßnahme für ältere Mitarbeiter durch Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern war im Jahr 2011 die Einbeziehung in betriebliche Weiterbildung, in 7 % der Betriebe wurde diese Maßnahme umgesetzt (vgl. Abbildung 5.2.2 und Tabelle A 3 im Anhang). Spezielle Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeiter spielen mit nur 0,9 % jedoch keine bedeutende Rolle. An zweiter Stelle der Maßnahmen folgt die Altersteilzeit mit einem Anteil von gut 5 %, wobei die Bedeutung dieser Maßnahme in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Für die Zukunft ist vor dem Hintergrund des Auslaufens der gesetzlichen Regelungen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit (Förderung) und der rechtlichen Änderungen beim Eintritt in die Altersrente von einem weiteren Bedeutungsrückgang auszugehen. Ebenfalls von einiger Bedeutung für Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist das Arbeiten in altersgemischten Arbeitsgruppen (rund 5 %); allerdings ist auch der Einsatz dieser Maßnahme deutlich rückläufig. Erstmals wurden 2011 Informationen über die Gesundheitsförderung als betriebliche Maßnahme erhoben, rund 3 % der Betriebe, die mindestens einen Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen, praktizieren diese Form der altersspezifischen Personalmaßnahmen. Die übrigen Maßnahmen spielen (quantitativ) keine größere Rolle für Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. Insgesamt zeigt sich mit Blick auf die altersspezifischen Personalmaßnahmen Verbesserungspotential, zumal es gilt, alternde Belegschaften und betrieblichen Fachkräftebedarf in Einklang zu bringen. Zwischen dem hohen Anteil der Betriebe mit älteren Mitarbeitern (rund 72 %) und dem geringen Umfang an altersspezifischen Personalmaßnahmen besteht ein erheblicher Widerspruch (vgl. Söstra 2012: 31).

Abbildung 5.2.2: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern in ausgewählten Jahren, in %



Anm.: Ausgewertet wurden Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten über 50 Jahre und die altersspezifische Personalmaßnahmen anboten. Die Daten zur Gesundheitsförderung wurden erstmals 2011 erhoben, daher konnten keine Werte für 2008 und 2006 ausgewiesen werden.

Daten: Sortiert nach dem Anteil in 2011.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, 2008, und 2006.; eigene Berechnungen.

6 Fazit

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in den vergangenen Jahren in der Tendenz erkennbar verbessert. Betrachtet man den Zeitraum seit dem Jahr 2000, ist die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen im Land signifikant gewachsen und die Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe ist insgesamt rückläufig. Die Dynamik in diesem Teilsegment des Arbeitsmarktes, gemessen an den Ein- und Austrittsraten in Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, ist zwar immer noch weit unterdurchschnittlich. Aber auch in diesem Bereich sind positive Tendenzen zu beobachten. Ein wesentlicher Faktor der verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer ist die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und der Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote. Aber auch die demografische Entwicklung zeigt in Mecklenburg-Vorpommern, anders als in den meisten übrigen Bundesländern, bereits signifikante Effekte.

Begünstigt wurde die verbesserte Arbeitsmarktintegration Älterer sicherlich durch die sich insgesamt verbessernde Arbeitsmarktlage. Mit der allgemein günstigeren Lage auf dem Arbeitsmarkt können die Veränderungen jedoch nur partiell erklärt werden, weil die positiven Entwicklungstendenzen im Segment der Älteren teilweise bereits vor der wirtschaftlichen Belebung eingesetzt haben. Vielmehr gehen vermutlich auch von den Änderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere zum Renteneintritt, und von den Arbeitsmarktreformen in Deutschland bedeutende Effekte aus. Diese Veränderungen sowie ein

sich mit der demografischen Entwicklung wandelndes gesellschaftliches Bewusstsein haben bewirkt, dass Ältere sich länger als bisher am Erwerbsleben beteiligen.

Für eine Gesamtbewertung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die positiven Entwicklungstendenzen nicht für alle Gruppen, Zeiträume und hier untersuchten Aspekte der Arbeitsmarktsituation gleichermaßen bestehen. Zunächst ist festzustellen, dass die günstige Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern zwar wesentlich stärker ausfällt als im Bundesgebiet insgesamt und dem Mittel der ostdeutschen Länder. Gleichzeitig zeigt sich für die Entwicklung der Arbeitslosigkeit jedoch im Vergleich zu beiden Referenzräumen eine klar unterdurchschnittliche Erholung. Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Teilgruppen der über und der unter 60-Jährigen. Ein positiver Trend ist vor allem für die 55- bis 59-Jährigen zu identifizieren. Für die 60- bis 64-Jährigen muss die Bewertung der aktuellen Veränderungen wesentlich verhaltener ausfallen. Insbesondere hat die Zahl der Arbeitslosen – begünstigt freilich durch eine Verschiebung von verdeckter zu offener Arbeitslosigkeit - in dieser Gruppe in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Und sind ältere Arbeitnehmer erst einmal arbeitslos, so haben sie nach wie vor nur eine geringe Chance auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation also nicht so sehr auf vermehrten Eintritten in Beschäftigung beruht, sondern vielmehr auf einer größeren Stabilität bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Letzteres ist nach Dietz und Walwei (2011a: 373) zumindest teilweise auf die veränderten institutionellen Rahmenbedingungen, und hier insbesondere auf verschiedene Änderungen in der Rentenpolitik wie die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit, zurückzuführen.

Es bleibt somit festzuhalten, dass die älteren Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern nach wie vor mit erheblichen Arbeitsmarktproblemen konfrontiert sind. Besonders der weit überdurchschnittliche Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den über 55-Jährigen und die nahezu unverändert niedrigen Eintrittsraten in Beschäftigung sind als problematisch zu beurteilen. Zudem ist die Erwerbsbeteiligung der Älteren immer noch deutlich geringer als die anderer Altersgruppen. Insofern besteht in diesem Segment des Arbeitsmarktes also trotz aller positiven Veränderungen der letzten Jahre noch ein erhebliches Verbesserungspotenzial und Handlungsbedarf für die Arbeitsmarktpolitik. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings der starke Einfluss von arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Regelungen, die auf der Bundesebene fixiert werden, wodurch Gestaltungsmöglichkeiten der Landespolitik und regionaler Akteure eingeschränkt sind. Nichtsdestotrotz existieren auch auf der regionalen Ebene zahlreiche Handlungsoptionen.

Mit den reduzierten Möglichkeiten eines vorzeitigen Renteneintritts und einer steigenden Erwerbsbeteiligung älterer Personen gewinnt vor allem der Erhalt ihrer längerfristigen Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung. Eine altersspezifische Personalpolitik, und vor allem die Weiterbildung älterer Arbeitskräfte, ist hier ein zentraler Ansatzpunkt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass in lediglich 13 % der befragten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern altersspezifische Personalmaßnahmen durchgeführt werden. Und nur in 7 % der Betriebe mit spezifischen Angeboten sind ältere Beschäftigte in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte finden sogar nur in

weniger als 1 % der Betriebe statt. Gerade im Bereich der altersspezifischen Personalmaßnahmen besteht also ein erhebliches Ausbaupotenzial im Land. Zudem sollte die Ausweitung der Maßnahmen mit einer Umstrukturierung einhergehen, die Weiterbildung, der Gesundheitsförderung sowie einer altersgerechten Anpassung der Arbeitsplätze mehr Gewicht einräumt als bislang. Eine entsprechende Neuorientierung der Personalpolitik ist vor allem angesichts der demografischen Veränderungen im Land und ihrer Auswirkungen auf das Arbeitsangebot angesagt.

Den potenziellen Nutzen altersspezifischer Personalmaßnahmen verdeutlichen aktuelle Forschungsergebnisse. Schnalzenberger et al. (2014) zeigen in einer Analyse europäischer Arbeitsmärkte, dass ungünstige Arbeitsbedingungen wie hoher Zeitdruck, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, geringe Wertschätzung der Arbeit oder Überqualifizierung das Renteneintrittsalter signifikant senken können. Göbel und Zwick (2013) identifizieren zudem signifikante Effekte altersspezifischer Personalmaßnahmen auf die Produktivität älterer Arbeitskräfte in Deutschland. Insbesondere eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze und an das Alter angepasste Anforderungen wirken sich den Ergebnissen zufolge positiv auf die Produktivität Älterer aus. Zudem ist festzustellen, dass von der Einführung altersgemischter Arbeitsgruppen nicht nur die älteren Beschäftigten profitieren. Auch für die jüngeren Arbeitskräfte ermitteln die Autoren positive Effekte, die z. B. auf dem Wissensaustausch und sich ergänzenden Fähigkeiten verschiedener Altersgruppen basieren können. Für die Altersteilzeit und Weiterbildungsmaßnahmen zeigen sich dagegen keine bedeutenden Produktivitätseffekte. Nach Göbel und Zwick (2013) deutet dies nicht zwangsläufig auf die Unwirksamkeit entsprechender Maßnahmen hin, sondern könnte auf einer bislang nicht adäquaten Implementierung beruhen. So wird Altersteilzeit in Deutschland überwiegend als Blockmodell umgesetzt und fungiert damit auch als ein Instrument des Vorruhestands. Für die Weiterbildung gilt, dass oft keine auf die spezielle Bedürfnisse und Motivation älterer Arbeitskräfte zugeschnittenen Maßnahmen angeboten werden. Zudem zeigen Ergebnisse von Bellmann, Pahnke und Stegmaier (2010), dass zumindest in ostdeutschen Betrieben mit der Weiterbildungsaktivität die Beschäftigungsstabilität der Älteren steigt.

Weiterhin ist zu beachten, dass eine altersadäquate Arbeitsorganisation und Personalpolitik bereits frühzeitig einsetzen und nicht erst im mittleren oder höheren Alter beginnen sollte (vgl. Mümken/Brussig 2013). Dietz und Walwei (2011b) heben in diesem Zusammenhang die grundsätzlich schwache Weiterbildungsaktivität in Deutschland hervor und die Problematik, dass eine fehlende Weiterbildung in der frühen Erwerbsbiografie die Qualifizierung im fortgeschrittenen Alter erschwert und somit ein nachhaltiges Risiko für die Beschäftigungsfähigkeit impliziert. Neben einem verstärkten Engagement der Unternehmen ist in diesem Bereich gleichermaßen auf die Eigenverantwortung und Initiative der Arbeitskräfte hinzuweisen – nicht zuletzt, weil auch sie nicht unerheblich von den Investitionen in ihre Qualifikation profitieren.

Von Bedeutung für den Umfang der Weiterbildung älterer Arbeitskräfte dürfte in Mecklenburg-Vorpommern auch die durch kleine und mittlere Betriebe geprägte Wirtschaftsstruktur sein, da die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, mit der Betriebsgröße steigt (vgl. Dietz/Walwei 2011b). Hier können Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie WeGebAU einen wichtigen Beitrag leisten, da sie auf die Un-

terstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte abzielen (vgl. Lott/Spitznagel 2010). Dietz und Walwei (2011b) weisen daneben auf die Möglichkeit einer Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung von lokalen Netzwerken zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und -planung hin. Entsprechende Institutionen können von Unternehmen und Arbeitskräften genutzt werden und zum Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten für ältere Arbeitnehmer beitragen.

Mümken und Brussig (2013) betonen, dass die steigende Zahl älterer Erwerbspersonen nicht nur die betriebliche Personalpolitik, sondern auch die Arbeitsmarktpolitik vor neue Herausforderungen stellt, weil die Vermittlungstätigkeit mit einem zunehmenden Anteil älterer Arbeitsuchender konfrontiert wird. Betriebliche Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen der BA können hier die Chancen des Wiedereintritts in Beschäftigung nach einer Arbeitslosigkeitsphase für ältere Arbeitskräfte verbessern. Die geringe Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit älterer Arbeitsloser ist als ein wesentliches Problem der Arbeitsmarktsituation Älterer einzuschätzen. Arlt, Dietz und Walwei (2009) betonen allerdings, dass nicht so sehr das Alter der Erwerbspersonen selbst die entscheidende Größe für den individuellen Arbeitsmarkterfolg ist. Vielmehr ist festzustellen, dass sich die Unterschiede in der Arbeitsmarktsituation älterer und jüngerer Arbeitskräfte mit zunehmendem Qualifikationsniveau ebnen. Integrationsprobleme ergeben sich vor allem dann, wenn ein fortgeschrittenes Erwerbsalter und eine niedrige formale Qualifikation zusammentreffen.

Investitionen in die Qualifikation sind daher gerade auch für ältere Arbeitskräfte eine zentrale Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei scheint es nach Dietz und Walwei (2011b) angeraten, den Einsatz der Instrumente weniger an das Lebensalter zu koppeln als an den altersübergreifend auftretenden individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren. Zudem plädieren die Autoren für eine stärkere Partizipation älterer Erwerbspersonen an Maßnahmen mit einem vergleichsweise hohen Eingliederungserfolg. In Bezug auf den in Mecklenburg-Vorpommern benutzten Instrumentenkasten gilt es daher, zu prüfen, ob einige wenig genutzte Instrumente nicht intensiver zum Einsatz gebracht werden können, um ältere Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Dies käme z. B. für die Maßnahmen zur Aktivierung der beruflichen Eingliederung, freie/sonstige Förderung oder Instrumente der beruflichen Weiterbildung in Frage. Insbesondere bei letzteren sind Ältere gemessen an ihrem Anteil am Arbeitslosenbestand weit unterdurchschnittlich beteiligt.

Neben einer altersspezifischen Personalpolitik und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind aber nicht zuletzt auch das Einstellungsverhalten und die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von erheblicher Bedeutung für die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte. Analysen von Brussig und Bellmann (2008) zeigen, dass ausgeschriebene Stellen zwar vergleichsweise selten mit älteren Arbeitskräften besetzt werden, aber von Seiten der Betriebe weit überwiegend kein altersdiskriminierendes Verhalten vorzuliegen scheint. Die von wenigen Betrieben geäußerten Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern führen eine eingeschränkte Belastbarkeit sowie eine unzureichende Flexibilität an. Die Vorstellung, dass mit zunehmendem Alter die Produktivität der Arbeitskräfte und ihre Anpassungsfähigkeit sinke, ist aber durch aktuelle Forschungsergebnisse keineswegs gedeckt. Vielmehr zeigen die Ergebnisse verschiedener Studien, dass sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Arbeitsproduktivität nicht eindeutig nachweisen lässt. Zwar ist festzustellen,

dass bestimmte Eigenschaften, wie körperliche Kraft oder Geschicklichkeit, die für die Produktivität relevant sein können, mit dem Alter abnehmen (vgl. Skirbekk 2004). Demgegenüber besitzen ältere Arbeitskräfte aber offenbar Vorteile bei anderen für die Produktivität relevanten Eigenschaften wie der Erfahrung oder der Fähigkeit zur Teamarbeit. So kann älteren Arbeitskräften das Lösen unerwarteter Probleme unter Zeitdruck aufgrund ihres Erfahrungsschatzes deutlich leichter fallen als jungen Beschäftigten (vgl. Börsch-Supan 2014).

Bemerkenswert ist zudem, dass viele, insbesondere kleine und mittelständige Betriebe, angeben, dass bei ihnen keine Bewerbungen von älteren Arbeitskräften eingehen (Brussig/Bellmann 2008). Neben der Arbeitsnachfrage durch die Betriebe sind in diesem Zusammenhang also auch Faktoren auf Seiten der älteren Arbeitssuchenden zu berücksichtigen, die vermehrte Einstellungen Älterer behindern können. Brussig und Bellmann (2008) sehen hier ein Potenzial zur Steigerung der Transparenz am Arbeitsmarkt und schlagen vor, dass die Arbeitsvermittlung mit dem Ziel, die Zahl der Bewerbungen Älterer bei kleineren und häufig unbekannteren Betrieben zu erhöhen, eine Ausweitung des Suchspektrums älterer Arbeitskräfte anstreben sollte.

Literatur

Arlt, Andrea; Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur. IAB-Kurzbericht 16/2009, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Leber, Ute (2013): Betriebliche Weiterbildungsanalyse – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Die Unternehmung. Swiss Journal of Business Research and Practice, Jg. 67, H. 4, S. 311–330.

Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludewig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Iris; Zika, Gerd (2012): Entwicklungen und Perspektiven deutschen Arbeitsmarktes, Kapitel A., Der deutsche Arbeitsmarkt im Überblick, in: Handbuch Arbeitsmarkt, Analysen, Daten, Fakten, herausgegeben von Brücker, Herbert; Klinger, Sabine; Möller, Joachim; Walwei, Ulrich, Reihe IAB-Bibliothek, Band 334, Nürnberg: S. 13–92.

Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, Heft 2, S. 43–48.

Bellmann, Lutz; Pahnke, André; Stegmaier, Jens (2010): Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer: Bleiben Geförderte länger? In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 30–35.

Bogai, Dieter; Hirschenauer, Franziska; Wesling, Mirko (2009): Die Arbeitsmarktsituation der Älteren in Berlin und Brandenburg. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 06/2009), Nürnberg.

Börsch-Supan, Axel (2014): Ökonomie einer alternden Gesellschaft. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Jg. 15, H. 1, S. 4–23.

Brenke, Karl, Zimmermann, Klaus F. (2011): Ältere auf den Arbeitsmarkt. IZA Standpunkte Nr. 43, Bonn.

Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen, Zeitschrift für Personalforschung, Vol. 22, Iss. 1, pp. 35–57.

Bundesagentur für Arbeit (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Methodenbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Weiterentwicklung des Messkonzeptes der Unterbeschäftigung. Methodenbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

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

Bundesagentur für Arbeit (2013b): Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere ab 50 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern, Nürnberg.

Burkert, Carola; Sproß, Cornelia (2010): Früher oder später: Altersbilder auf Arbeitsmärkten im europäischen Vergleich – Veränderte nationale Sichtweise oder europäisches Konstrukt?. In: Brauer, Kai; Clemens, Wolfgang (Hrsg.), Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten, (Alter(n) und Gesellschaft, 20), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–170.

Dietz, Martin (2008): Arbeitsmarkt: Rückenwind auch für Ältere. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 88, H. 4, S. 254–259.

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

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011b): Rente mit 67 – Zur Beschäftigungslage Älterer. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 21. Februar 2011. IAB-Stellungnahme, 01/2011, Nürnberg.

Dietz, Martin; Koch, Susanne; Krug, Gerhard.; Stephan, Gesine (2011): Die Entgeltsicherung für Ältere: Ein Auslaufmodell? WSI-Mitteilungen 5/2011, 226–233.

Europäische Kommission (2010): Mitteilungen der Kommission. Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel.

European Parliament (2010): The Lisbon Strategy 2000–2010 An analysis and evaluation of the methods used and results achieved. Brüssel.

Eurostat (2014a): Bevölkerung am 1. Januar nach Alter und Geschlecht - NUTS-2-Regionen (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_r_d2jan&lang=de) Datenaufwurf 22.01.2014

Eurostat (2014b): Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%) (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfp2actrt&lang=de) Datenaufwurf 15.01.2014

Eurostat (2014c): Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfe2emprrt&lang=de Datenaufwurf 15.01.2014

Göbel Christian; Zwick, Thomas (2013): Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? Labour Economics, 22: pp 80–93.

Hartmann, Michael (2014): Altersgruppenspezifische Analyse am Beispiel „Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung Älterer“. Materialien der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Universitäten, Nürnberg.

Huber, Andreas W.; Staudinger, Thomas; Werner, Daniel (2007): Der Arbeitsmarkt für Ältere in Bayern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB-Regional Bayern, 02/2007, Nürnberg.

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

Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht, 11/2010, Nürnberg.

Mümken, Sarah; Brussig, Martin (2013): Sichtbare Arbeitslosigkeit: Unter den 60- bis 64-Jährigen deutlich gestiegen. Altersübergangs-Report Nr. 2013-01, Duisburg.

Schnalzenberger, Mario, Schneeweis, Nicole, Winter-Ebmer, Rudolf, Zweimüller, Martina (2014): Job Quality and Employment of Older People in Europe. Labour, 28: pp 141–162.

Skirbekk, Vegard. (2004): Age and individual productivity: a literature survey. In: Feichtinger, G. (Hrsg.). Vienna Yearbook of Population Research. Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Wien, S. 133–153.

Söstra (2012): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der sechzehnten Welle, Berlin.

SPD; CDU (2011): Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 6. Wahlperiode 2011–2016

http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CC4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fservice.mvnet.de%2F_php%2Fdownload.php%3Fdatei_id%3D47762&ei=oLhsU_6hOKyv7AaO_IHIBg&usg=AFQjCNEENA9sdEdM8-hib7NOIm8IEeV3gA.

Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2014): Durchschnittliche Zugangsalter Versichertenrenten nach Rentenarten und Geschlecht. Sonderauswertung, Datenlieferung vom 13.05.2014.

Statistikservice Nordost der Bundesagentur für Arbeit (2014): Eintritte und Bestand in ausgewählten arbeitsmarktpolitische(n) Instrumente(n) – Alter bei Eintritt "Insgesamt" und "55 bis unter 65 Jahre"; Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählter Altersgruppe, Sonderauswertung, Datenlieferung vom 29.04.2014.

Statistisches Bundesamt (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien, Ergebnisse des Mikrozensus. Fachserie 1, Reihe 3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014a): Bevölkerung am 31.12.2012 nach Alters- und Geburtsjahren, Sonderauswertung, Datenlieferung vom 05.02.2014.

Statistisches Bundesamt (2014b): Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquote nach Alter und Ländern 2000–2012, Sonderauswertung, Datenlieferung vom 28.04.2014.

Statistisches Bundesamt (2014c): Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen und Bundesländern 1991–2012, Sonderauswertung, Datenlieferung vom 28.04.2014.

Anhang

Tabelle A 1: Langzeitarbeitslose nach Alter und Region, 2007 und 2013

	Arbeitslose	2007	2013	Veränderung 2007–2013 in %
Deutschland	Insgesamt	1.722.376	1.050.435	-39,0
	55 bis 64 Jahre	302.127	273.886	-9,3
	55 bis 59 Jahre	276.080	173.546	-37,1
	60 bis 64 Jahre	26.048	100.340	285,2
Ostdeutschland	Insgesamt	587.614	310.439	-47,2
	55 bis 64 Jahre	99.006	87.208	-11,9
	55 bis 59 Jahre	94.410	57.126	-39,5
	60 bis 64 Jahre	4.596	30.082	554,5
Mecklenburg- Vorpommern	Insgesamt	57.820	32.943	-43,0
	55 bis 64 Jahre	9.231	9.085	-1,6
	55 bis 59 Jahre	8.874	6.376	-28,2
	60 bis 64 Jahre	358	2.710	657,6

Daten: Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen (Bestand, Zu- und Abgang) im Juni 2013

Qualifikation		Mecklenburg-Vorpommern				
		Alter in Jahren				
		Alle Altersgruppen	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64	Altersgruppen o. 55 bis 64
		Angaben in %				
Arbeitslose						
Zugang	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	26,0	12,5	13,5	10,1	28,1
	Betriebliche/schulische Ausbildung	64,8	71,9	73,6	67,7	63,7
	Akademische Ausbildung	4,5	10,2	7,3	17,5	3,6
Abgang	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22,8	12,0	12,9	9,5	24,8
	Betriebliche/schulische Ausbildung	67,1	73,2	74,1	70,7	66,0
	Akademische Ausbildung	4,3	8,3	5,8	14,9	3,5
Bestand	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	24,3	12,6	14,7	8,0	27,6
	Betriebliche/schulische Ausbildung	64,5	70,0	70,7	68,6	63,0
	Akademische Ausbildung	5,0	11,3	7,4	19,5	3,2
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte						
Bestand	Berufsabschluss insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne Berufsabschluss	5,5	2,0	1,8	2,2	6,4
	Anerkannter Berufsabschluss	67,1	69,0	69,7	67,6	66,7
	Akademischer Berufsabschluss	11,6	15,6	14,5	17,9	10,6

Daten: Zugangs- und Bestandswerte bei Arbeitslosen beziehen sich auf die Monatssumme, die Bestandszahl auf den Monatswert und die Beschäftigtenzahl auf den Stichtag 30.06.2013. Die Merkmale „Kein Angabe“ bzw. „Keine Zuordnung möglich“ wurden hier nicht ausgewiesen, daher ergibt die Summer der Einzelwerte nicht 100 %.

Quelle: Arbeitslosen- und Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006, 2008 und 2011

	Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in ...								
	Mecklenburg-Vorpommern			Ostdeutschland			Deutschland		
	2011	2008	2006	2011	2008	2006	2011	2008	2006
	Angaben in %								
Altersteilzeit	5,4	6,8	5,7	5,7	6,8	7,7	7,5	9,4	9,8
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	1,0	1,0	0,8	1,4	1,0	0,6	2,4	1,5	1,3
Anpassung der Anforderungen	2,1	0,7	1,2	3,2	1,2	1,7	4,4	2,1	2,2
Altersgemischte Arbeitsgruppen	4,9	8,6	7,5	5,1	4,7	5,6	6,3	5,5	5,0
Einbeziehung in Weiterbildung	7,0	7,6	6,4	9,6	7,0	5,9	8,7	6,4	6,0
Spezielle Weiterbildung	0,9	0,9	1,2	1,0	0,9	0,7	1,1	1,0	0,9
Gesundheitsförderung*	3,1	–	–	3,8	–	–	3,9	–	–
Andere Maßnahmen	1,7	1,3	1,9	1,4	1,0	1,1	1,4	1,1	1,1

* Die Daten zur Gesundheitsförderung wurden erstmals 2011 erhoben, daher konnten keine Werte für 2008 und 2006 ausgewiesen werden.

Anm.: Häufigkeit der Nennungen altersspezifischer Personalmaßnahmen in %. Ausgewertet wurden Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten über 50 Jahre und die altersspezifische Maßnahmen anboten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011, 2008, und 2006; eigene Berechnungen.

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
05/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein
04/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Steinburg
03/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Dithmarschen
02/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarktregion Lübeck – Befunde für die Teilregion Kreis Ostholstein
01/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatriin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarktregion Lübeck – Befunde für die Teilregion Stadt Lübeck

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](#):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 06/2014

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/N/2014/regional_n_0614.pdf

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden
Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/nord.aspx>

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

Volker Kotte
Telefon 0431/3395-3923
E-Mail volker.kotte@iab.de