

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

Research Report

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg

IAB-Regional. IAB Nord, No. 07/2014

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 der Hansestadt Hamburg, IAB-Regional. IAB Nord, No. 07/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178087>

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

7/2014

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg

Tanja Buch
Jannik Egbers
Volker Kotte
Annekatriin Niebuhr
Andrea Stöckmann

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion
Nord

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

in der Hansestadt Hamburg

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

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Anhangsverzeichnis	7
Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Datenquellen	13
3 Aktuelle Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte	14
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	32
4.3 Dynamik im Arbeitsmarktsegment der Älteren	43
4.4 Qualität der Beschäftigung	52
5 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer	55
6 Fazit	58
Literatur	63
Anhang	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hamburg und Westdeutschland, 2000–2013	16
Abbildung 3.1.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach ausgewählten Altersgruppen in Hamburg, 2000–2013, in %	17
Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Hamburg und Westdeutschland, 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 Hamburg, 2013	26
Abbildung 3.2.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg, 2008–2013	27
Abbildung 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung in Hamburg, Index, 2000–2012	30
Abbildung 4.1.2: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Hamburg, 2000–2012	31
Abbildung 4.1.3: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Hamburg, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre, 2000–2012	32
Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Hamburg, 2000 und 2012	34
Abbildung 4.2.2: Effekt der Steigerung der Erwerbsbeteiligung auf die Zahl der Erwerbspersonen in Hamburg nach Geschlecht, 2000 und 2012	37
Abbildung 4.2.3: Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre nach Geschlecht, 2000–2012	39
Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote, Hamburg, ausgewählte Altersgruppen, 2000–2012	42
Abbildung 4.3.1: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013	44
Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Hamburg, 2013, in %	45
Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Hamburg, 2000–2013	46
Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance aus und in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen in Hamburg, 2013	47
Abbildung 4.3.5: Raten der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Hamburg, 2001–2013	52
Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Hamburg nach Alter und Arbeitszeit, 2013	54
Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Hamburg, 2000–2011	55
Abbildung 5.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Hamburg und Westdeutschland (Bestand), 2013	57

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:	Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012	29
Tabelle 4.2.1:	Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	35
Tabelle 4.2.2:	Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters	38
Tabelle 4.2.3:	Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	40
Tabelle 4.2.4:	Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen, Hamburg, 2012	41
Tabelle 4.2.5:	Beschäftigtenquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	41
Tabelle 4.3.1:	Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Hamburg nach Alter und Qualifikation, 2013	48
Tabelle 4.3.2:	Abgangsstruktur aus Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in Hamburg 2013	49
Tabelle 4.3.3:	Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Hamburg nach Verbleib	51

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	Langzeitarbeitslose nach Alter und Region, 2007 und 2013	66
Tabelle A 2:	Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen (Bestand, Zu- und Abgang) im Juni 2013	67

Zusammenfassung

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure in Deutschland und Hamburg gerückt. Aufgrund der fortschreitenden Alterung der Erwerbsbevölkerung nimmt die Bedeutung dieser Altersgruppe für den Arbeitsmarkt erheblich zu. Wegen des zu erwartenden 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 Hamburg 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 Hamburg seit dem Jahr 2000 stark gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Diese Entwicklungen sind vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen. Demografische Aspekte spielen bis dato dagegen kaum eine Rolle.

Als nach wie vor problematisch stellen sich 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 bevorstehenden 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, Hamburg

Wir danken Klara Kaufmann und Oliver Ludewig 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 Ursachen 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 Hamburg 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 zu erwartenden 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 auf dem 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 Hamburg zu beobachten. Begleitet werden diese Veränderungen durch eine sich wandelnde Sicht auf die Gruppe der älteren Arbeitskräfte dahingehend, dass nicht mehr ausschließlich deren 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.).

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 Hamburg 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 einem zentralen Handlungsfeld, das zu einer besseren Arbeitsmarktintegration Älterer in

Hamburg beitragen kann. 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 Hamburg 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 Hamburg 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 gewählt. 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 Hamburg 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 befragt wird. Mit dem Mikrozensusgesetz 2005 wurde der Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche

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 Alle in diesem Bericht verwendeten Daten wurden vor August 2014 aufbereitet und ausgewertet. 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 und den Informationen in den revidierten Statistiken kommen.

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 Daten vor und nach Einführung der gleitenden Berichtswoche sind daher nicht unmittelbar vergleichbar (Statistisches Bundesamt 2013: 5–10).

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 Phase der Arbeitslosigkeit 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 Hamburg 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 Deutschland und insbesondere auch in Hamburg insgesamt positiv dar (vgl. Tabelle 3.1.1). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich bundesweit zwischen 2000 und 2013 um mehr als 5 % erhöht. Die Hansestadt Hamburg hebt sich davon noch einmal deutlich ab: Mit einem Wachstum von mehr als 14 % fällt die Veränderung in Hamburg höher aus als in allen anderen Bundesländern. Die positive Beschäftigungsbilanz ist dabei insbesondere auf die Veränderung seit dem Jahr 2005 zurückzuführen (vgl. Abbildung 3.1.1). Die günstige Entwicklungstendenz spiegelt sich auch deutlich im Arbeitsmarktsegment der älteren Erwerbspersonen wider. Mit einem Wachstum von knapp 21 % zwischen 2000 und 2013 fällt die Entwicklung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sogar noch dynamischer aus als das durchschnittliche Beschäftigungswachstum über alle Altersgruppen.

Der positive Eindruck des überdurchschnittlichen Wachstums bei den Älteren in Hamburg relativiert sich etwas, wenn die Entwicklung den Veränderungen in anderen Bundesländern gegenübergestellt wird: Die Beschäftigungsdynamik bei den über 55-Jährigen bleibt in Hamburg deutlich hinter den Veränderungsraten anderer Bundesländer zurück und liegt im bundesweiten Vergleich auf dem letzten Platz. Was die Beschäftigungsentwicklung insgesamt und bei den älteren Erwerbspersonen betrifft, ist die Positionierung Hamburgs im Bundesländervergleich also durch eine bemerkenswerte Diskrepanz gekennzeichnet. Bundesweit ist

der Beschäftigungszuwachs bei den Älteren um mehr als 46 Prozentpunkte höher als in Hamburg. Sehr hohe Wachstumsraten von mehr als 80 % treten dabei in einigen west- vor allem aber in ostdeutschen Bundesländern auf. Lediglich in Berlin bewegt sich die relative Zunahme bei den älteren Arbeitskräften auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie in Hamburg.

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 auch 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. So hat in Ostdeutschland insgesamt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit 2000 zwar um fast 4 % abgenommen. Für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ermitteln wir dagegen einen Beschäftigungszuwachs von fast 70 %. Der Bedeutung der demografischen Komponente für die Beschäftigungsentwicklung in Hamburg gehen wir ausführlicher im Kapitel 4.1 nach.

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

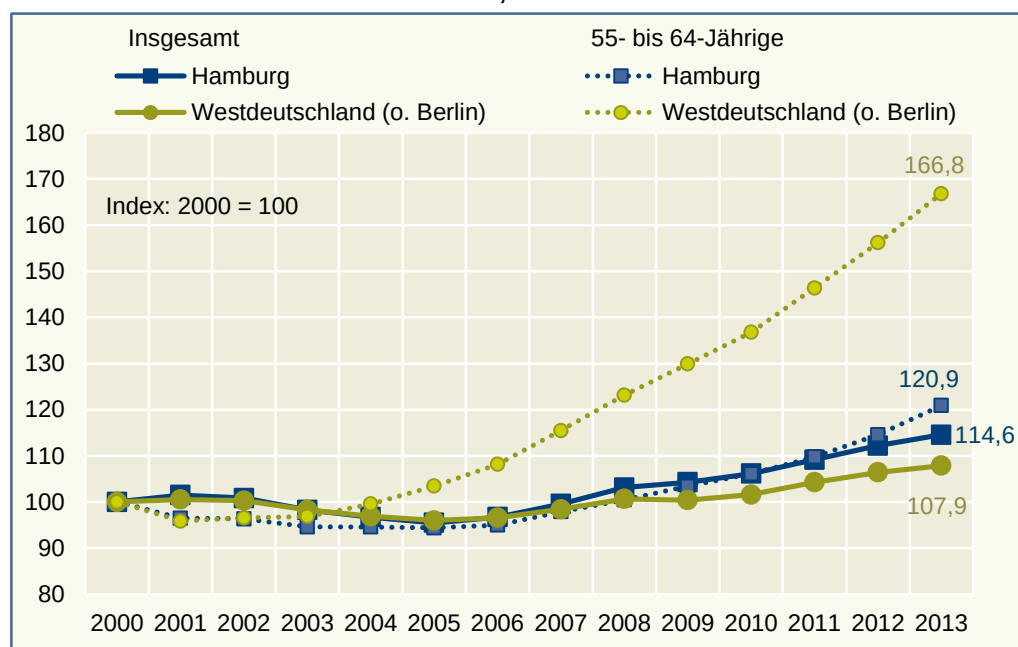
Polit. Gebietsstruktur (Wohnort)	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
	Insgesamt		55- bis 64-Jährige			
	Veränderung 2000–2013		2000	2013	Veränderung 2000–2013	
	Absolut	In %			Absolut	In %
Deutschland	1.478.609	5,3	2.756.398	4.615.247	1.858.849	67,4
<i>Westdeutschland (o. Berlin)</i>	<i>1.705.293</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, Stand jeweils 30.06.

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

Abbildung 3.1.1 verdeutlicht, dass sich die Beschäftigungsexpansion bei den über 55-Jährigen in Hamburg keineswegs im gesamten Untersuchungszeitraum zeigt und dass sie vor 2012 auch nicht günstiger ausfällt als die Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Zwischen 2000 und 2003 ist sogar ein leichter Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu beobachten. Ab 2004 setzt dann eine stetige Beschäftigungsexpansion ein, die bis zum Ende des Untersuchungszeitraums unvermindert anhält. Erst nach 2011 ist die Zunahme bei den über 55-Jährigen etwas stärker als bei den Beschäftigten insgesamt. Auffällig ist, wie deutlich die Entwicklung bei den Älteren in Hamburg ab 2003 hinter der entsprechenden Entwicklung in Westdeutschland zurückbleibt. Angesichts der umfassenden Arbeitsmarktreformen, die in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraums zwischen 2003 und 2005 in Deutschland implementiert wurden, stellt sich zudem die Frage, inwieweit die Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen zur günstigen Beschäftigungsentwicklung bei den älteren Erwerbspersonen beigetragen haben.³

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hamburg und Westdeutschland, 2000–2013



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stand jeweils 30.06.

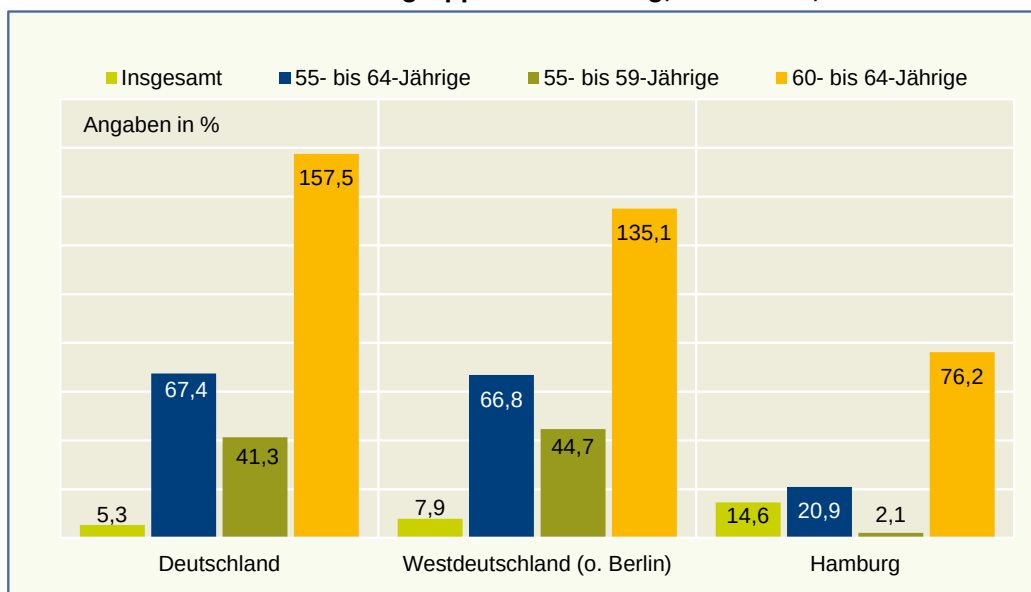
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Eine nach Teilgruppen differenzierte Analyse der Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass sich innerhalb der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen deutliche Unterschiede in der Wachstumsdynamik zeigen (vgl. Abbildung 3.1.2). In Hamburg hat vor allem die Zahl der 60- bis 64-Jährigen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im vergangenen Jahrzehnt erheblich zugenommen. In dieser Gruppe hat sich die Anzahl der Beschäftigungsver-

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.

hältnisse um rund 76 % erhöht. Bei den 55- bis 59-Jährigen fällt das Wachstum dagegen mit etwa 2 % sehr gering aus. Bei der Einordnung dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die hohen Wachstumsraten bei den über 59-Jährigen auch durch das sehr niedrige Ausgangsniveau der Beschäftigung im Jahr 2000 bedingt werden. So gingen im Jahr 2000 lediglich 17.000 Arbeitskräfte im Alter zwischen 60 und 64 Jahren in Hamburg einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.⁴ Zudem dürften auch vom Auslaufen der Vorruhestandsregelungen nach § 428 SGB III und § 252 Abs. 8 SGB VI 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 in Hamburg, 2000–2013, in %



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stand jeweils 30.06.

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

Die unterdurchschnittliche Entwicklungsdynamik Hamburgs gegenüber dem Referenzraum Westdeutschland und dem gesamten Bundesgebiet betrifft beide Teilaltersgruppen. Für die Gruppe im Alter von 55 bis 59 Jahren besteht eine deutliche Differenz von über 39 Prozentpunkten. Ein wesentlich schwächeres Wachstum ist aber auch für die über 59-Jährigen zu beobachten – hier beträgt der Rückstand gegenüber Westdeutschland fast 59 Prozentpunkte, gegenüber dem Bundesgebiet insgesamt sogar mehr als 81 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

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.

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 westdeutschen Länder ist zudem kennzeichnend, dass der Rückgang des Arbeitslosenbestands bei den über 55-Jährigen stärker ausfällt als der Abbau der Arbeitslosigkeit insgesamt. Für die ostdeutschen Flächenländer ist dagegen 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. Vergleicht man dagegen die Veränderung bei den älteren Erwerbspersonen, zeigt sich im Mittel auch hier eine etwas günstigere Entwicklung in den ostdeutschen Ländern. In Hamburg beobachten wir die für ein westdeutsches Bundesland typische Konstellation: während die Arbeitslosigkeit über alle Altersgruppen hinweg um 4,2 % gesunken ist, fiel die Veränderung bei der Gruppe 55- bis 64-Jährigen mit einem Rückgang von rund 33 % deutlich dynamischer aus. Wenngleich sich die Beschäftigungsentwicklung bei den über 55-Jährigen in Hamburg im interregionalen Vergleich eher moderat darstellt (vgl. Abschnitt 3.1), fällt der Rückgang der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe also leicht überdurchschnittlich aus.

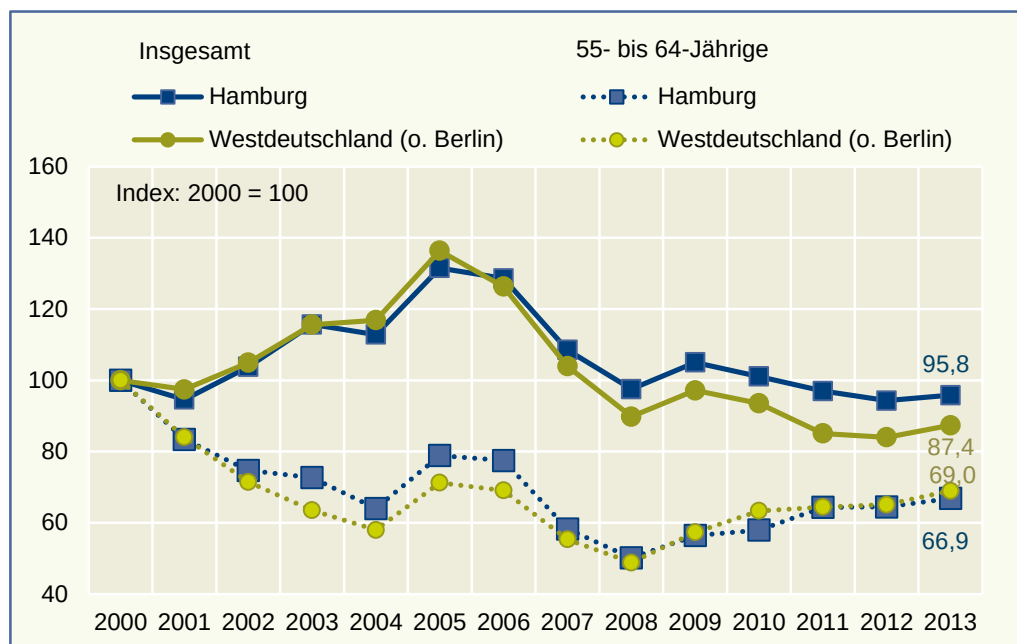
Tabelle 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Bundesländern, 2000–2013

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

Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Hamburg und Westdeutschland, 2000–2013



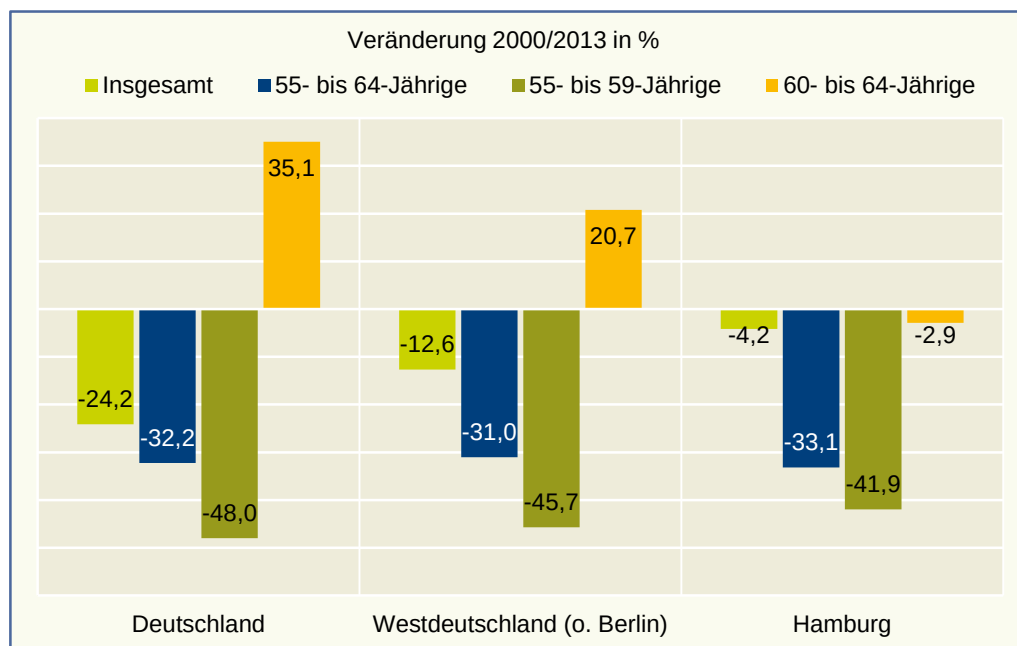
Anm.: Mit Einführung des SGB II 2005 treten neben den Agenturen für Arbeit weitere Akteure (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) auf den Arbeitsmarkt, die für die Betreuung von Arbeitsuchenden zuständig sind. Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich daher ab Januar 2005 aus dem 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 Hamburg 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). Für alle Zeitreihen in der Abbildung 3.2.1 ist deutlich der statistische Effekt der Arbeitsmarktreformen im Jahr 2005 zu erkennen. Vor diesem Zeitpunkt sind für die Arbeitslosigkeit insgesamt und in der Altersgruppe 55- bis 64-Jahre gegenläufige Entwicklungstendenzen festzustellen. Dies gilt sowohl für Hamburg als auch für den Referenzraum Westdeutschland. Während die Anzahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2000 und 2004 stark gesunken ist, nahm die Arbeitslosigkeit insgesamt erheblich zu. In der Phase unmittelbar nach 2005 bis zur einsetzenden Finanz- und Wirtschaftskrise sind die Entwicklungsverläufe ähnlich und durch einen Abbau der Arbeitslosigkeit geprägt. Ab 2008 zeigen sich jedoch wieder stärker divergierende Veränderungen. Während der Arbeitslosenbestand insgesamt in Hamburg und in Westdeutschland im Zuge der Krise nur geringfügig zugenommen hat und nach einem leichten Rückgang 2010/2011 nun mehr oder weniger stagniert, ist die Arbeitslosigkeit unter den über 55-Jährigen ab 2008 durch einen recht stabilen Aufwärtstrend gekennzeichnet.

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). Während sich die Arbeitslosenzahlen bei den 55- bis 59-Jährigen in Hamburg um fast 42 % reduziert haben, ergibt sich bei den 60- bis 64-Jährigen ein recht geringer Rückgang von weniger als 3 %. Anders als in Hamburg nimmt in beiden Referenzräumen die Arbeitslosigkeit bei den über 59-Jährigen deutlich zu. Bei dieser Teilaltersgruppe zeichnet sich die Hansestadt also durch eine wesentlich günstigere Entwicklung aus als andere Regionen im Bundesgebiet. Im Mittel der westdeutschen Länder nahm die Arbeitslosigkeit unter den 60- bis 64-Jährigen um mehr als 20 % zu, bundesweit sogar um rund 35 %. Die Unterschiede bei den Veränderungsraten für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen fallen verglichen damit eher moderat aus. Hamburg bleibt hier beim Abbau der Arbeitslosigkeit etwas hinter dem Durchschnitt der westdeutschen Länder und der bundesweiten Entwicklung zurück.

Bei der Interpretation 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 bundesweit deutlich mehr Personen über 58 Jahren als arbeitslos ausgewiesen werden. Steigende Arbeitslosenzahlen implizieren also nicht zwangsläufig, dass sich die Arbeitsmarktsituation der über 58-Jährigen

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.

deutlich verschlechtert hat (vgl. Dietz/Walwei 2011a, 2011b). Vielmehr erklärt sich zumindest ein Teil des bundesweiten 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. Die Veränderung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte in Hamburg analysieren wir in Abschnitt 4.2 eingehender. Festzuhalten bleibt an dieser Stelle, dass sich die institutionellen Veränderungen und eine zunehmende Erwerbsorientierung der Älteren in Hamburg nicht in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit in diesem Alterssegment zwischen 2000 und 2013 niedergeschlagen haben. Demgegenüber lässt die bundesweite Zunahme der Arbeitslosigkeit bei den über 59-Jährigen vermuten, dass hier entsprechende Effekte die Arbeitslosenzahlen nicht unwesentlich beeinflussen.

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

Jahr	Arbeitslosenquoten in %							
	Westdeutschland (o. Berlin)				Hamburg			
	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	6,4	8,0	2,7	6,4	8,1	9,4	2,7	7,0
2009	6,9	8,2	4,7	7,1	8,6	9,7	4,0	7,6
2010	6,6	8,0	6,5	7,5	8,2	9,0	5,4	7,6
2011	6,0	7,4	7,1	7,3	7,8	9,5	6,6	8,4
2012	5,9	7,0	7,0	7,0	7,5	9,1	6,6	8,1
2013	6,0	6,9	7,2	7,0	7,4	9,0	6,9	8,2

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 altersspezifischer Arbeitslosenquoten in Hamburg und Westdeutschland seit 2008 zusammengefasst.⁶ Die Zunahme des Arbeitslosenbestands der 55- bis 64-Jährigen ab 2008 geht mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote einher. Diese Entwicklung geht in Hamburg mit einem auffälligen Wechsel in der Relation der Gesamtquote zur Quote der Älteren einher. In der ersten Hälfte des Zeitraums wiesen die älteren Erwerbspersonen in Hamburg gemessen an der Gesamtquote eine unterdurchschnittliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit auf. Seit 2011 jedoch liegt die Quote der Älteren durchgehend und deutlich über der Gesamtquote. Entsprechende deutliche Veränderungen lassen

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).

sich für Westdeutschland und das gesamte Bundesgebiet nicht feststellen. Eine unterdurchschnittliche Betroffenheit der älteren Erwerbspersonen ist dort im gesamten Zeitraum nicht zu beobachten.

Mümken und Brussig (2013) zeigen für das Bundegebiet insgesamt, dass in der Gruppe der älteren Erwerbspersonen die Veränderung der Arbeitslosenquote eine erhebliche Differenzierung nach dem Alter aufweist. Diese Disparitäten sind auch für die Entwicklung in Hamburg kennzeichnend. Während die Arbeitslosenquote der 55- bis 59-Jährigen, der allgemeinen Entwicklungstendenz folgend, zwischen 2009 und 2013 leicht gesunken ist, hat sich die Quote der 60- bis 64-Jährigen deutlich erhöht. Ausgehend von einem Anteil der Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen von lediglich 2,7 % in 2008, ist die Quote bis 2013 auf 6,9 % angestiegen. Die Arbeitslosenquote der über 59-Jährigen liegt aber auch 2013 noch rund 2 Prozentpunkte unter der Quote der 55- bis 59-Jährigen. Im Mittel der westdeutschen Länder sind die 60- bis 64-Jährigen dagegen etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als die Altersgruppe 55 bis 59 Jahre. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass sich hier die Änderungen der Regelungen zum Vorruhestand vor allem bei den über 59-Jährigen ganz erheblich ausgewirkt haben dürften, weil sie einen Rückzug der älterer Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt erschweren bzw. Anreize für eine längere Teilnahme am Erwerbsleben setzen.

Der Anteil der Älteren am Arbeitslosenbestand hat sich in Hamburg – dem bundesweiten Trend folgend – seit 2008 signifikant auf nunmehr 14,7 % erhöht (vgl. Tabelle 3.2.3). Wenn gleich mit rund 61 % deutlich mehr als 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 13 % etwas unter dem entsprechenden Anteil an der Arbeitslosigkeit insgesamt (14,7 %). Dementsprechend fällt das Gewicht der 55- bis 64-Jährigen mit 18,6 % im SGB III überdurchschnittlich aus. Bemerkenswert ist allerdings, dass das Gewicht der älteren Arbeitslosen im SGB III-Bereich in Hamburg damit erheblich niedriger ausfällt als in Westdeutschland und bundesweit, wo mehr als ein Viertel aller Arbeitslosen im SGB III älter als 55 Jahre ist.

Die Struktur des Arbeitslosenbestands der Älteren in Hamburg ist auch deshalb auffällig, weil die Bedeutung der Grundsicherung im Mittel über alle Altersgruppen deutlich höher ausfällt. In 2013 betrug der SGB II-Anteil in Hamburg im Jahresdurchschnitt 69,5 %. Dennoch ist das Gewicht der Grundsicherung bei den älteren Arbeitslosen in Hamburg um mehr als 7 Prozentpunkte höher als im Bundesdurchschnitt oder in Westdeutschland insgesamt.

Eine Rolle für den im Vergleich zur gesamten Arbeitslosigkeit niedrigen Anteil des Rechtskreises SGB II bei den Älteren 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 Hamburg nahm die Zahl der Arbeitslosen über 55 Jahre im Rechtskreis SGB III um rund 50 % zu. Die entsprechende Veränderungsrate im SGB II-Bereich fällt um mehr als 25 Prozentpunkte niedriger aus. Bundesweit und im westdeutschen Mittel zeigen sich ähnliche Unterschiede in der Entwicklung im SGB II und III. Auffällig ist allerdings, dass die Zunahme der Arbeitslosenzahlen in Hamburg in beiden Fällen etwas schwächer ausfällt als in Westdeutschland und im Bundesgebiet insgesamt. Befunde von Mümken und Brussig (2013) weisen darauf hin, dass auch hier die Gruppe der über 60-Jährigen eine besondere Rolle spielt. Die oben dokumentierte Zunahme der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe betrifft 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 stärker ausgewirkt haben als im SGB II (Bundesagentur für Arbeit 2011).

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

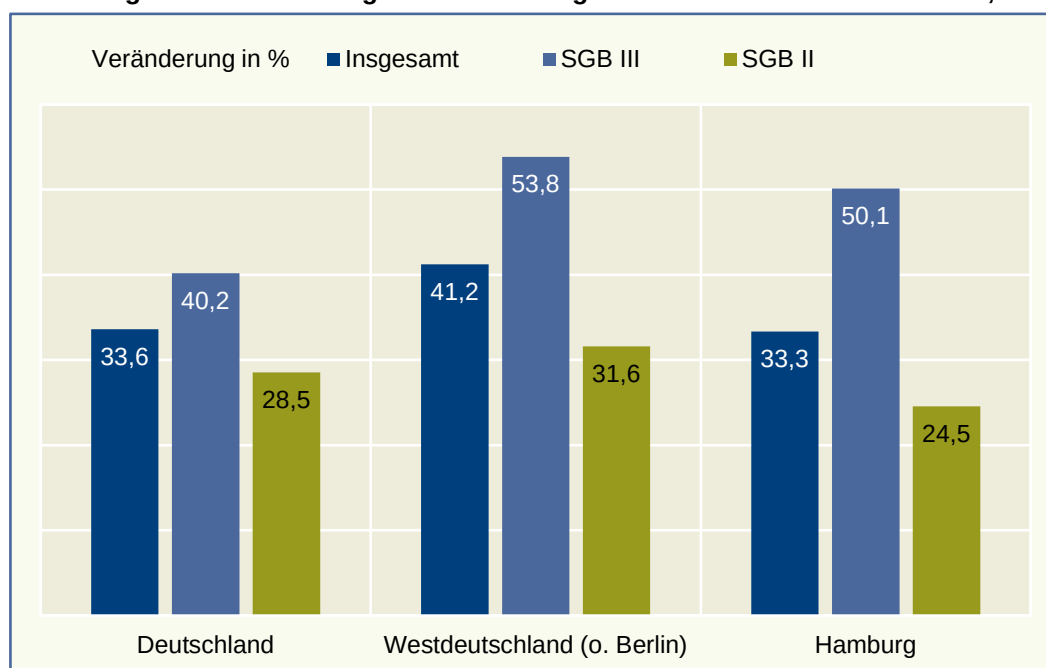
Jahr		Arbeitslose insgesamt	Anteil ältere Arbeitslose an allen ...			Ältere Arbeitslose		
			Arbeitslosen	Arbeitslosen im SGB III	Arbeitslosen im SGB II	Insgesamt	Im SGB III	Im SGB II
		Absolut	In %			Absolut	In %	
2013	Deutschland	2.950.250	19,3	27,0	15,6	570.727	45,9	54,1
	Westdeutschland (o. Berlin)	2.080.270	18,5	25,2	15,0	385.426	47,3	52,7
	Hamburg	71.557	14,7	18,6	13,0	10.542	38,6	61,4
2008	Deutschland	3.258.453	13,1	18,6	10,7	427.130	43,7	56,3
	Westdeutschland (o. Berlin)	2.138.521	12,8	17,4	10,6	272.907	43,4	56,6
	Hamburg	72.847	10,9	15,1	9,5	7.907	34,3	65,7

Anm.: Ältere Arbeitslose = 55- bis 64-Jährige.

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



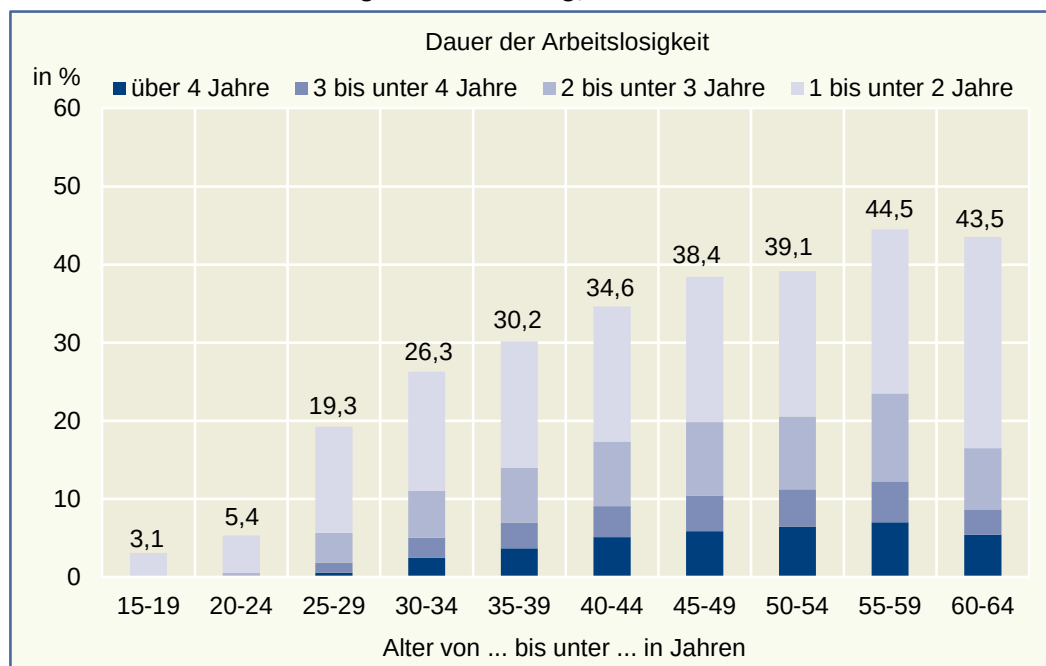
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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 Hamburg für das Jahr 2013. Der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsphase von mindestens einem Jahr steigt kontinuierlich mit dem Alter der Erwerbspersonen. Mit 44,5 % ist das Gewicht der Langzeitarbeitslosen unter den über 55- bis 59-Jährigen am höchsten unter allen Altersgruppen. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen liegt der Prozentsatz nur unwesentlich darunter. Kritisch zu beurteilen ist im Hinblick auf die Wiedereingliederungschancen insbesondere der Anteil von älteren Arbeitslosen mit einem sehr langen Verbleib in der Erwerbslosigkeit. Sieben Prozent der Arbeitslosen im Alter von 55 bis 59 sind länger als vier Jahre arbeitslos. Die sehr langen Phasen von mehr als 2 Jahren verlieren bei den über 60-Jährigen verglichen mit der Gruppe 55 bis 59 Jahre etwas an Gewicht. Hier wirken sich vermutlich noch bestehende Möglichkeiten des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand aus.

⁷ Als langzeitarbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches 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 Hamburg, 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 Hamburg für die Jahre 2008 bis 2013.

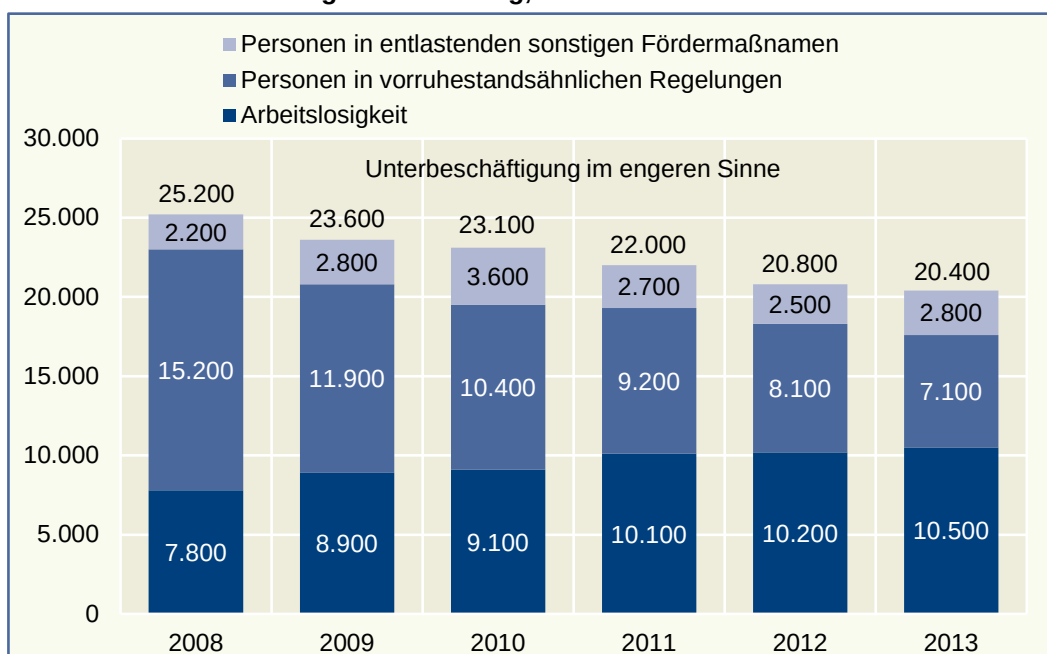
Die Unterbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen beläuft sich im Jahr 2013 auf rund 20.400 Personen, die registrierte Arbeitslosigkeit erfasst dagegen nur 10.500 Personen in dieser Altersgruppe. Arbeitskräfte in entlastenden Fördermaßnahmen stellen mit 2.800 Personen oder rund 14 % die kleinste Gruppe in der Unterbeschäftigung. Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen machen gegenwärtig etwa 35 % 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 Hamburg um die 4.800 Personen gesunken. Das entspricht einem Rückgang um rund 19 %. Die Zahl der Arbeitslosen in

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

der Altersgruppe über 55 Jahre ist dagegen im gleichen Zeitraum um mehr als 30 % gestiegen. Der Abbau der Unterbeschäftigung wird also begleitet von ausgeprägten Verschiebungen ihrer Struktur. Die Bedeutung der Teilnehmer an Fördermaßnahmen hat über dem Betrachtungszeitraum hinweg zugenommen. Zu Beginn des Untersuchungszeitraums liegt der Anteil an der Unterbeschäftigung noch bei rund 9 %. Durch das Auslaufen der vorruhestandsähnlichen Regelungen ist für diesen Bereich ein starker Bedeutungsverlust festzustellen. Der Anteil dieser Komponente an der Unterbeschäftigung ist erheblich gesunken: von 60 % im Jahr 2008 auf etwa 35 % 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).

Abbildung 3.2.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg, 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.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg seit dem Jahr 2000 erheblich verbessert hat. Die Beschäftigung ist deutlich gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen ausgeprägten Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass das Beschäftigungswachstum der älteren Erwerbspersonen in Hamburg mit rund 21 % relativ gering ausgefallen ist, verglichen mit der bundesweiten Entwicklung. 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 Entwicklung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Hamburg wird von vielen Faktoren bestimmt. Angesichts der demografischen Veränderungen im Erwerbspersonenpotenzial stellt sich die Frage, welchen Anteil demografische Effekte haben. Auch die allgemeine wirtschaftliche Erholung und die günstige Arbeitsmarktentwicklung insgesamt dürften einen nicht unerheblichen Beitrag zur Veränderung im Arbeitsmarktsegment der Älteren geleistet haben. Eine zentrale Rolle kommt aber offenbar vor allem 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 seit 2008 durch die demografische Entwicklung erklärt werden können. Hinter der Zunahme der Beschäftigung wie auch der Arbeitslosigkeit kann aber auch ein durch die wirtschaftlichen sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen 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.

4.1 Demografische Entwicklung

Die in Kapitel 3 aufgezeigten deutlichen Beschäftigungsgewinne der Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren seit der Jahrtausendwende können angesichts der anhaltenden Diskussion um den demografischen Wandel zu der Annahme verleiten, dass eine Zunahme der Zahl älterer Arbeitnehmer allein mit der Alterung der Gesellschaft zu erklären wäre. Ein Blick auf die Bevölkerungsentwicklung zeigt jedoch, dass die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in Hamburg zwischen 2000 und 2012⁹ nicht etwa gewachsen, sondern vielmehr um rund 31.600 gesunken ist (vgl. Tabelle 4.1.1). Gleichzeitig stieg die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe um rund 9.800 an. Das Beschäftigungswachstum in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist zwischen 2000 und 2012 somit nicht durch den demografischen Wandel zu erklären. Anders stellt sich die Situation in Westdeutschland insgesamt dar, wo für die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren bereits ein leichtes Wachstum zu beobachten ist. Die im westdeutschen Durchschnitt im Vergleich zu Hamburg deutlich

⁹ In diesem Abschnitt betrachten wir die Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2012, da zum Zeitpunkt der Datenerhebung für 2013 noch keine Bevölkerungszahlen vorlagen.

höher ausfallenden Beschäftigungsgewinne in dieser Altersgruppe können hier also durchaus schon durch die demografische Entwicklung begünstigt sein. Ein Blick auf die absoluten Zuwächse zeigt jedoch auch für Westdeutschland insgesamt, dass die Beschäftigungsdynamik in diesem Zeitraum weitgehend auf andere Faktoren als die demografische Entwicklung zurückzuführen sein muss.

Eine differenziertere Betrachtung nach Altersgruppen zeigt für Hamburg, dass die Abnahme der Einwohnerzahl in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen insbesondere auf einem relativ deutlichen Rückgang in der Teilgruppe der 60- bis 64-Jährigen basiert. Sie schrumpfte zwischen 2000 und 2012 um rund 23.200, während die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe um fast 11.500 gestiegen ist. Gerade für diese älteste Arbeitsmarktgruppe ist also festzustellen, dass es zu deutlichen Beschäftigungsgewinnen bei einem gleichzeitigen Rückgang der Bevölkerung gekommen ist.

Entgegen dem westdeutschen Trend ist für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen in Hamburg ebenfalls ein Rückgang der Bevölkerung festzustellen. Dieser belief sich auf rund 8.400. Ebenfalls gegen den Trend im westdeutschen Mittel ist auch die Beschäftigung in dieser Gruppe in Hamburg gesunken, und zwar um knapp 1.700 Stellen. Hier ist anzunehmen, dass der Beschäftigungsrückgang zumindest teilweise Folge des Bevölkerungsrückgangs und somit demografiebedingt ist – jedoch in anderer Richtung als erwartet.

Tabelle 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012

Alter in Jahren	Veränderung 2000–2012							
	Westdeutschland (o. Berlin)				Hamburg			
	2000	2012	Absolut	In %	2000	2012	Absolut	In %
Bevölkerung								
Insgesamt	65.027.495	65.717.817	690.322	1,1	1.715.392	1.814.597	99.205	5,8
55 bis 64	8.196.021	8.366.182	170.161	2,1	225.683	194.041	-31.642	-14,0
55 bis 59	3.759.256	4.409.801	650.545	17,3	109.419	100.983	-8.436	-7,7
60 bis 64	4.436.765	3.956.381	-480.384	-10,8	116.264	93.058	-23.206	-20,0
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung								
Insgesamt	21.666.278	23.061.122	1.394.844	6,4	566.573	635.776	69.203	12,2
55 bis 64	2.132.356	3.330.589	1.198.233	56,2	67.255	77.047	9.792	14,6
55 bis 59	1.611.725	2.223.272	611.547	37,9	50.158	48.494	-1.664	-3,3
60 bis 64	520.631	1.107.317	586.686	112,7	17.097	28.553	11.456	67,0

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

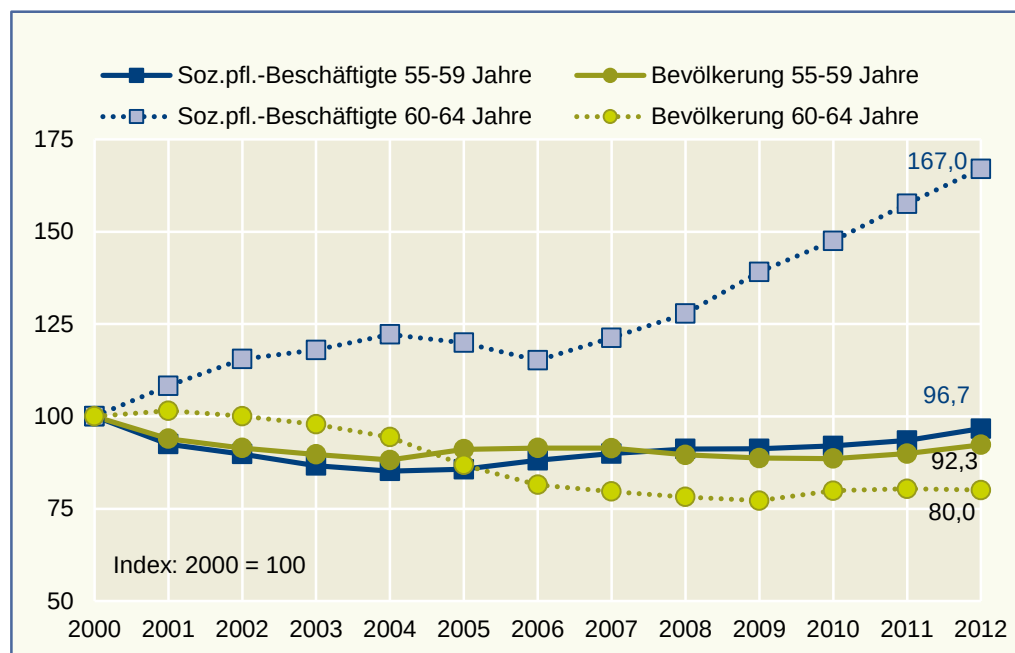
Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

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 Ham-

burg. In diesem 12-Jahres-Zeitraum ist die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren zunächst bis zum Jahr 2004 um rund 12 % zurückgegangen. Im folgenden Jahr stieg die Bevölkerung wieder auf 91 % des Ausgangsniveaus an und blieb dann für die folgenden Jahre nahezu konstant. 2012 liegt die Bevölkerungszahl in dieser Altersgruppe um knapp 8 % unter dem Ausgangsniveau. Die Beschäftigung war in dieser Gruppe bis zum Jahr 2004 rückläufig; dies ist durch die allgemein angespannte Arbeitsmarktlage in dieser Zeit zu erklären, entspricht aber auch der demografischen Entwicklung in diesem Zeitraum. Mit dem anschließenden leichten Bevölkerungswachstum nimmt auch die Beschäftigung der 55- bis 59-Jährigen seit 2004 sehr leicht, aber stetig aber zu und liegt im Jahr 2012 um gut 3 % unter dem Ausgangsniveau des Jahres 2000.

Die Bevölkerungsgruppe der 60- bis 64-Jährigen schrumpfte zwischen den Jahren 2000 und 2009 um rund 23 %. Insbesondere zwischen 2004 und 2006 ist ein deutlicher Bevölkerungsrückgang zu beobachten. Seit 2009 steigt die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe wieder leicht an, liegt aber dennoch im Jahr 2012 um 20 % unter dem Ausgangsniveau. Dagegen verzeichnet die Beschäftigung nach deutlichen Gewinnen bis zum Jahr 2004 und moderaten Verlusten in den kommenden beiden Jahren seit 2006 erhebliche Zuwächse und liegt heute um 67 % über dem Ausgangsniveau. Angesichts der geringen Veränderungen der Bevölkerungszahl seit 2006 ist insbesondere für diese Gruppe anzunehmen, dass die Beschäftigungsgewinne auf eine veränderte Erwerbsbeteiligung zurückzuführen sind. 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 Hamburg, Index, 2000–2012

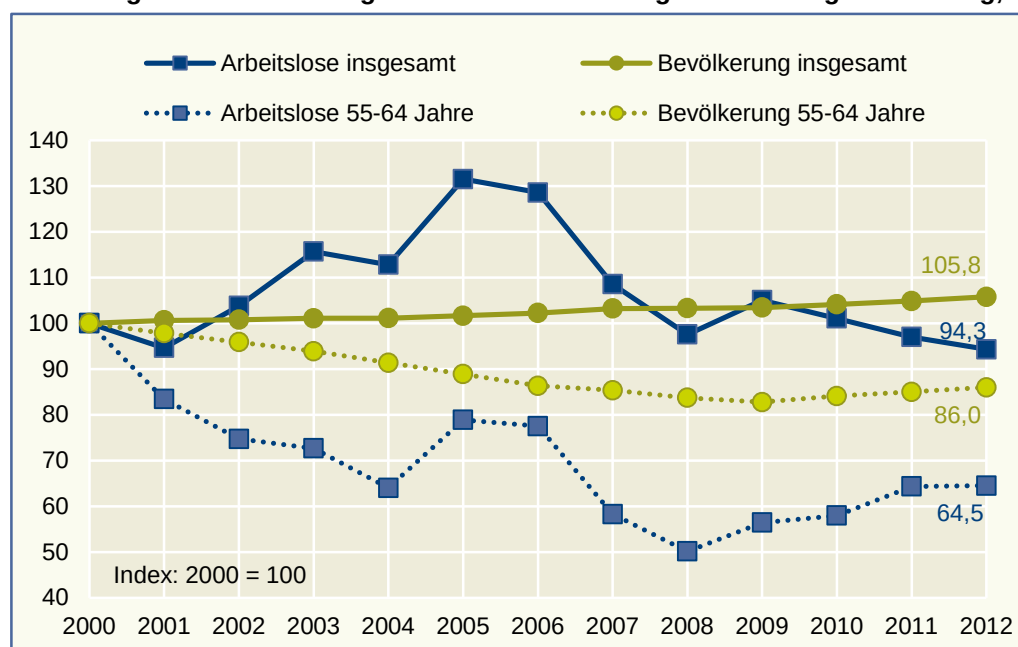


Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stand 30.06. des jeweiligen Jahres.

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 insgesamt und für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen. Zunächst zeigt sich wieder der bereits beschriebene Rückgang bei der älteren Bevölkerung. Für die Gesamtbevölkerung ist zwischen 2000 und 2012 dagegen eine Zunahme um annähernd 6 % zu erkennen. Wie schon im Kapitel 3 dargelegt, verläuft die Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt und bei den über 55-Jährigen in Hamburg sehr unterschiedlich. Bemerkenswert ist vor allem die gegensätzliche Entwicklung seit 2008 bzw. 2009. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt nach einem kurzfristigen Anstieg im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2009 eine rückläufige Tendenz aufweist, nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen seit 2008 stetig zu – und das obwohl die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in diesem Zeitraum erheblich steigt. Auch diese simultane Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung deutet auf ein verändertes Erwerbsverhalten der älteren Erwerbspersonen in Hamburg hin.

Abbildung 4.1.2: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Hamburg, 2000–2012



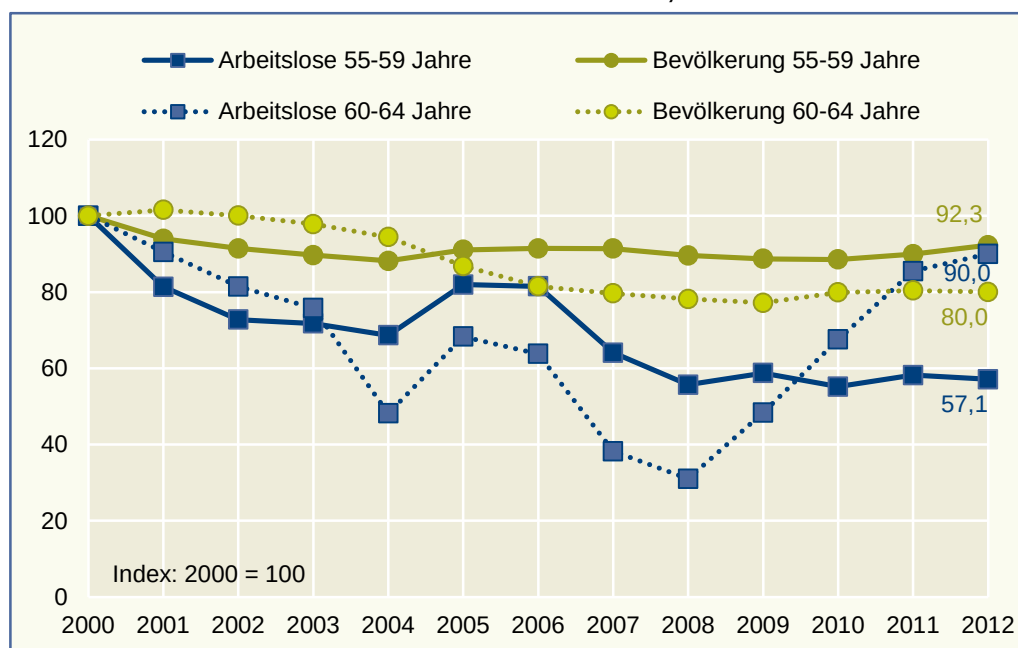
Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Arbeitslose Jahresdurchschnittswerte.

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

Abbildung 4.1.3 zeigt, dass der Anstieg bei der Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2008 und 2012 allein auf einen Anstieg der Arbeitslosenzahl bei den 60- bis 64-Jährigen zurückzuführen ist. Zwischen 2000 und 2008 verlief die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-Jährigen und den 60- bis 64-Jährigen im Trend ähnlich und erreichte in 2008 ein Niveau von 56 % des Ausgangsniveaus bei den 55- bis 59-Jährigen bzw. von 31 % bei den über 59-Jährigen. Seit 2008 ist für die 60- bis 64-Jährigen eine deutliche Zunahme der Arbeitslosigkeit um mehr als 2.000 Personen auf fast 3.200 im Jahr 2012 festzustellen. Die Bevölkerung in dieser Altersklasse ist im gleichen Zeitraum noch etwas stärker, nämlich um gut 2.200 Personen, angewachsen. Die Zahl der arbeitslosen 55- bis 59-Jährigen hat sich dagegen zwischen 2008 und 2012 kaum noch verändert. An dieser Stelle sei freilich noch-

mals 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 Hamburg, 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.

Da die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt der Älteren in Hamburg im Beobachtungszeitraum nicht durch demografische Veränderungen erklärt werden kann, müssen andere Faktoren als die Demografie die positive Beschäftigungsentwicklung und die in den letzten Jahren ansteigende Arbeitslosigkeit unter den Älteren begründen. Gleichwohl sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen in den kommenden Jahren in Hamburg sehr deutlich wachsen wird und dies dann durchaus einen signifikanten Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen zeigen wird.

4.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte

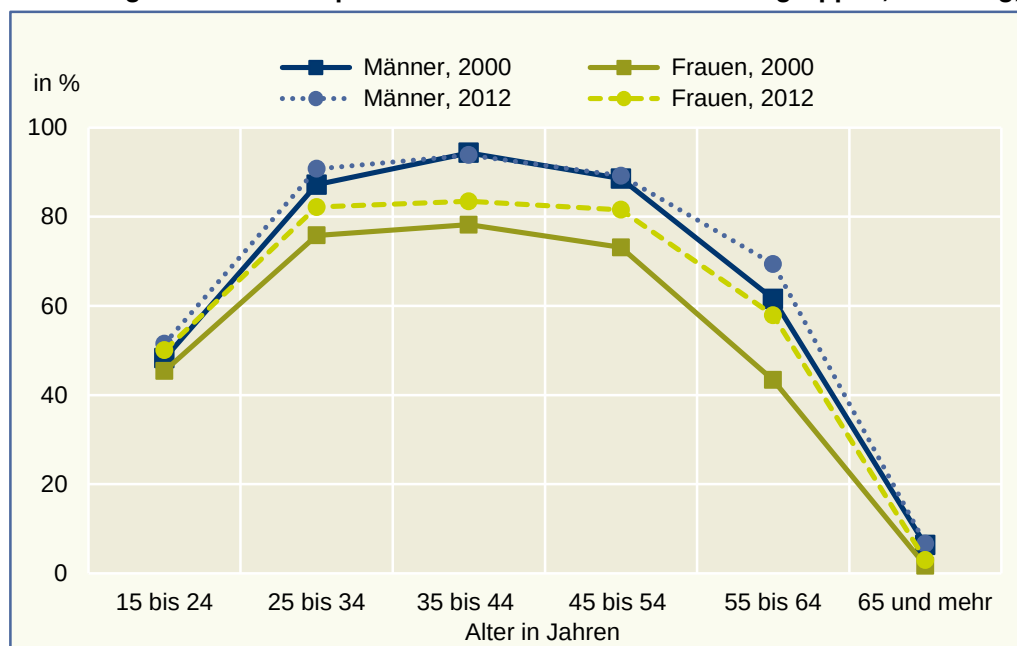
Steigende Beschäftigten- und Erwerbstätigenzahlen im Zusammenhang mit steigenden Arbeitslosenzahlen können auf ein verändertes Erwerbsverhalten der Menschen hindeuten. Dies wäre der Fall, wenn ein größerer Anteil des Erwerbspersonenpotenzials sich aktiv am Arbeitsmarktgeschehen beteiligen würde: Das 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, Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen, wie auch eine verbesserte Arbeitsmarktsituation können zu einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung führen. Dies 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 geeignetes Maß, um die Beteiligung einer Altersgruppe am Erwerbsleben in einer bestimmten Region abzubilden.

Abbildung 4.2.1 vergleicht die Erwerbsquoten in Hamburg zwischen dem Jahr 2000 und 2012 nach Geschlecht und Alter. Bei den Männern in den Altersklassen 35 bis 54 Jahre ist kaum eine Veränderung zwischen 2000 und 2012 zu erkennen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Erwerbspersonenpotenzial der Männer nach der Ausbildungsphase bereits im Jahr 2000 nahezu ausgeschöpft war. Für die jüngeren Männer ist eine leichte Zunahme der Erwerbsquote zu beobachten. Bei den Frauen führte eine gestiegene Erwerbsbeteiligung dagegen zu erhöhten Quoten in allen Jahrgängen. Bei den 55- bis 64-Jährigen sind für beide Geschlechter steigende Erwerbsquoten dokumentiert, wobei der Anstieg bei den Frauen wesentlich größer ausfällt als bei den Männern. Wegen des weitaus geringeren Ausgangsniveaus liegt die Erwerbsquote der Frauen allerdings immer noch deutlich unter der Erwerbsquote der Männer und befindet sich auch im Jahr 2012 noch knapp unter dem Niveau, das die Männer bereits im Jahr 2000 erreicht hatten.

Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Hamburg, 2000 und 2012



Quelle: Eurostat (2014b); eigene Darstellung.

Tabelle 4.2.1 ermöglicht einen Vergleich der Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg mit jener in Deutschland.¹⁰ In der Hansestadt lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2000 bei 51,6 % und damit um gut 7 Prozentpunkte über der deutschlandweiten Quote. In den Folgejahren verlief die Zunahme in Hamburg jedoch wesentlich moderater als im Bundesdurchschnitt. Heute liegt die bundesweite Erwerbsquote um 2 Prozentpunkte über jener in Hamburg. Ein Blick auf die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten zeigt, dass es die Erwerbsquote der Männer ist, die für den Rückstand zum Bundesniveau verantwortlich ist.

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 Hamburg im Jahr 2012 mit knapp 77 % um mehr als 27 Prozentpunkte über der Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen. Besonders im Erwerbsverhalten der Gruppe der über 60-Jährigen kann also Potenzial zur Erhöhung der Erwerbspersonenzahl gesehen werden. Das gilt bei einer Erwerbsquote von rund 42 % mehr noch für die Frauen als für die Männer, die in dieser Altersgruppe eine Erwerbsquote von rund 58 % erreichen.

Der Verweis auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale sollte jedoch den erzielten Erfolg bei der Steigerung der Erwerbsquote der ältesten Arbeitsmarktgruppe nicht relativieren. Zwischen dem Jahr 2000 und 2012 ist die Erwerbsquote der 60- bis 64-jährigen Männer in Hamburg um mehr als 16 Prozentpunkte angestiegen, jene der Frauen in dieser Altersgruppe sogar um fast 25 Prozentpunkte. Die Entwicklung der Erwerbsquote der 55- bis 59-

¹⁰ 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 den Tabelle 4.2.1, Tabelle 4.2.2 und Tabelle 4.2.3 auf Daten des Statistischen Bundesamtes.

Jährigen fällt dagegen in Hamburg deutlich moderater aus. Während für das Bundesgebiet insgesamt aufgrund der günstigen Entwicklung für diese Altersgruppe inzwischen eine Erwerbsbeteiligung zu beobachten ist, die leicht über der mittleren Quote für die 15- bis 64-Jährigen liegt, gilt dies in Hamburg nur für die Frauen. Ihre Erwerbsquote bewegte sich im Jahr 2000 noch unter jener der 15- bis 64-Jährigen; heute liegt sie mit 73,8 % leicht darüber.¹¹ Eine entsprechende Entwicklung lässt sich für die Männer in Hamburg nicht nachzeichnen. Ihre Erwerbsquote liegt heute um über 5 Prozentpunkte unter dem Bundesniveau nachdem sie sich im Jahr 2000 nur knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts bewegte. Auch gegenüber der durchschnittlichen Erwerbsquote der Männer in Hamburg (81,6 %) ist – wie schon 2000 – ein leichter Rückstand der 55- bis 59-Jährigen zu verzeichnen. In der Hansestadt gilt es damit zu eruieren, wie die Erwerbsquoten beider Geschlechter, sowohl in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen als auch insbesondere in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, weiter gesteigert werden können.

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	Hamburg	Insgesamt	72,8	51,6	71,4	29,5
		Männer	79,4	61,2	78,2	41,7
		Frauen	66,1	42,6	64,9	17,5
	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	Hamburg	Insgesamt	77,4	63,2	76,9	49,7
		Männer	81,6	69,0	80,0	58,1
		Frauen	73,2	57,7	73,8	42,1
	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

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 zwischen 2000 und 2012 in Hamburg nicht etwa angewachsen, sondern, im Gegenteil, um gut 31.600 geschrumpft ist. 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, wäre in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg demnach gleichfalls geschrumpft, sofern es zu keiner Verhaltensänderung bei den Älte-

¹¹ Dabei ist freilich zu bedenken, dass zur Gesamtgruppe auch Personen zählen, die sich noch in Ausbildung befinden.

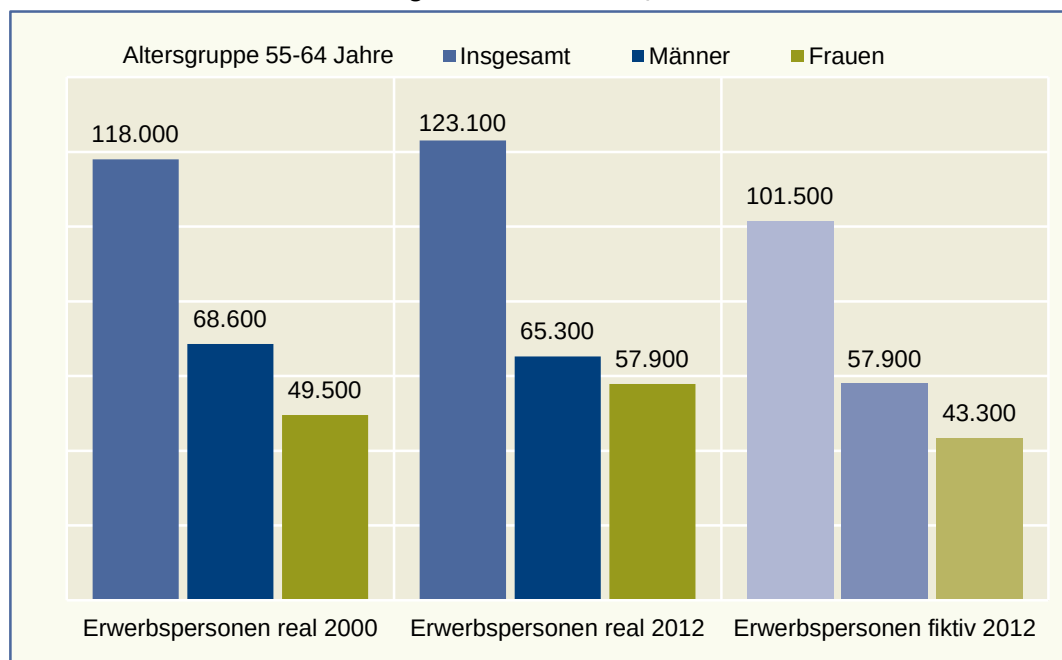
ren gekommen wäre. Bei konstanter Erwerbsquote wäre die Zahl der Erwerbspersonen zwischen 2000 und 2012 um rund 16.500 Personen zurückgegangen („Erwerbspersonen fiktiv“ in Abb. 4.2.2). Jedoch hat die Erwerbsbeteiligung der Älteren deutlich von 52,3 % auf 63,4 % zugenommen.¹² Nur dieser Tatsache ist es zu verdanken, dass die Zahl der 55- bis 64-jährigen Erwerbspersonen heute tatsächlich um rund 5.100 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, zeigen sich gewisse Unterschiede. Bei beiden Geschlechtern ist im Beobachtungszeitraum die Bevölkerung zurückgegangen, bei den Männern um rund 17.300 und bei den Frauen moderater um etwa 14.300 Personen. Bei konstanter Erwerbsquote wäre folglich für beide Gruppen ein Rückgang der Erwerbspersonenzahl festzustellen. Die Zahl der männlichen Erwerbspersonen läge im Jahr 2012 um knapp 16 % unter dem Ausgangsniveau des Jahres 2012, die der Frauen um knapp 13 %. Da aber die Erwerbsquote im Jahr 2012 bei beiden Geschlechtern höher ausfällt als noch im Jahr 2000, kann der Bevölkerungsrückgang bei den Männern zum Teil kompensiert und bei den Frauen sogar trotz rückläufiger Bevölkerung eine Steigerung der Erwerbspersonenzahl realisiert werden.

Diese Simulationsrechnungen zeigen, dass die oben dokumentierten Beschäftigungsgewinne in der Gruppe der Älteren bis dato nicht durch die Alterung der Beschäftigten zu erklären sind, sondern vielmehr durch eine deutlich gestiegene Erwerbsbeteiligung. Da der demografische Wandel durch eine sinkende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den kommenden Jahren auf dem Hamburger Arbeitsmarkt spürbar werden wird, gilt es, die Erwerbsbeteiligung von Älteren – und hier insbesondere auch von älteren Frauen – weiter anzuheben, um die Folgen der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt 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 Hamburg nach Geschlecht, 2000 und 2012



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

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 natürlich 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 durchaus, dass es in den vergangenen Jahren 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 westdeutschen Mittel stieg das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Männer zwischen dem Jahr 2000 und 2012 um 1,7 Jahre und das der Frauen um 1,3 Jahre auf jeweils 64,1 Jahre. Frauen treten damit aktuell in Westdeutschland nicht mehr in höherem Alter in die Altersrente ein als Männer. In Hamburg gingen Frauen im Jahr 2000 und auch 2012 durchschnittlich etwas jünger in Altersrente als Männer. Das aktuelle Renteneintrittsalter wegen Alters beträgt in der Hansestadt derzeit für die Frauen 64,0 Jahre und für die Männer 64,3 Jahre.

Tabelle 4.2.2: Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters

			Durchschnittliches Zugangsalter in Jahren
2000	Hamburg	Männer	62,6
		Frauen	62,2
	Westdeutschland	Männer	62,4
		Frauen	62,8
2012	Hamburg	Männer	64,3
		Frauen	64,0
	Westdeutschland	Männer	64,1
		Frauen	64,1

Daten: Rentenversicherungsdaten.

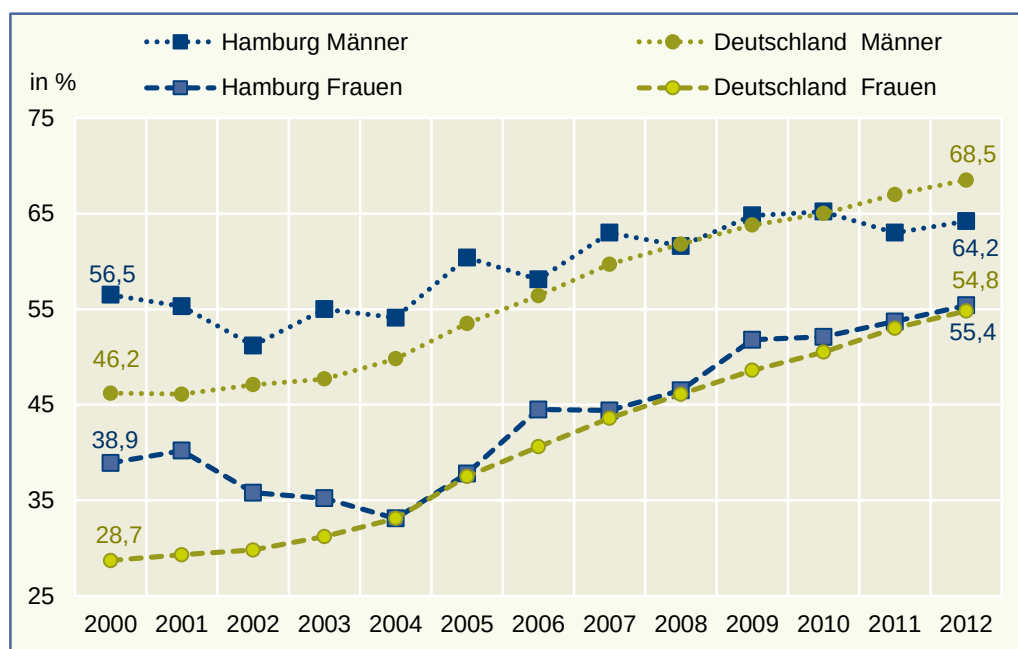
Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2014).

Ein weiterer Grund für die wachsende Erwerbsquote der Älteren liegt im erwähnten gestiegenen Qualifikationsniveau. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass zwischen der Erwerbsbeteiligung und der Qualifikation ein positiver Zusammenhang besteht (vgl. auch Tabelle 4.2.4 in diesem Abschnitt). Im vergangenen Jahrzehnt ist das Qualifikationsniveau insbesondere auch der Älteren gestiegen, da die ersten Altersjahrgänge, die von dem Mitte der 1960er Jahre einsetzenden Bildungsboom Nutzen ziehen konnten, inzwischen 55 Jahre und älter geworden sind (Brenke/Zimmermann 2011). Vor diesem Hintergrund gilt es, 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 – auch 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 Analyse der Entwicklung der Erwerbsquote durch eine analoge Betrachtung der Erwerbstätigenquote ergänzt werden. Die Erwerbstätigenquote beziffert – im Gegensatz zur Erwerbsquote – den Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe 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 Hamburg lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2006 erstmals über der anvisierten Marke. Die Männer im Land erfüllten das Ziel der Lissabon-Strategie schon zum Zeitpunkt der Vereinbarung, die Erwerbstätigenquote der Frauen kletterte dagegen erst im Jahr 2009 auf über 50 %. Bis zum Jahr 2012 ist der Vorsprung, den die Erwerbstätigenquote sowohl bei den Frauen als auch

bei den Männern in Hamburg zu Beginn des Betrachtungszeitraums gegenüber dem Bund hatte, nahezu vollständig verloren gegangen bzw. hat sich sogar in einen Rückstand verwandelt. Heute liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen lediglich noch um 0,6 Prozentpunkte über der bundesweiten Quote, die der Männer sogar um 4,3 Prozentpunkte darunter.

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 Hamburg im Jahr 2012 mit 73 % um fast 27 Prozentpunkte über der Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen. Für beide Altersteilgruppen und Geschlechter ist gleichwohl zwischen 2000 und 2012 eine deutliche Steigerung der Erwerbstätigenquoten zu beobachten. Die gestiegene Erwerbsneigung der Älteren 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	Hamburg	Insgesamt	66,1	45,1	61,1	26,7
		Männer	71,6	52,9	66,9	37,7
		Frauen	60,6	36,9	55,3	16,1
	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	Hamburg	Insgesamt	73,2	59,4	73,0	46,1
		Männer	76,7	63,9	75,3	52,5
		Frauen	69,6	55,2	70,8	40,2
	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.

Für die älteren Erwerbstätigen liegen ergänzende Informationen zur Qualifikationsstruktur vor, die in Tabelle 4.2.4 abgetragen sind. Da in Hamburg nur für die 55- bis 59-Jährigen valide Daten vorliegen, können wir diesen Aspekt nicht für die über 59-Jährigen analysieren. Als Referenzgruppe betrachten wir die 25- bis 54-Jährigen. Für die einzelnen Qualifikationsniveaus zeigen sich deutliche Unterschiede im Erwerbsverhalten und der Arbeitsmarktintegration. Mit immensem Abstand weisen die 55- bis 59-Jährigen ohne beruflichen Abschluss die geringste Erwerbstätigenquote auf, sie liegt bei lediglich 50 %. Personen mit beruflichem Bildungsabschluss haben in dieser Altersgruppe dagegen eine Erwerbstätigenquote von 67 %; bei den Hochqualifizierten liegt sie bei 83 %. Über alle Qualifikationssegmente hinweg ist die Arbeitsmarktintegration bei den 25- bis 54-Jährigen wesentlich ausgeprägter als bei den älteren Arbeitskräften. Für beide Altersgruppen zeigt sich allerdings ein enger Zusammenhang zwischen dem formalen Qualifikationsniveau und der Erwerbstätigenquote. Bemerkenswert ist, dass der Abstand zwischen den Altersgruppen im mittleren Qualifikationssegment besonders auffällig ist.

Die starke Korrelation zwischen der Qualifikation und dem Grad der Arbeitsmarktintegration dürfte die mit steigendem Qualifikationsniveau wesentlich besseren Arbeitsmarktbedingungen wie auch die körperlich tendenziell deutlich weniger beanspruchenden Tätigkeitsprofile der besser Qualifizierten widerspiegeln. Umgekehrt ist aus dieser Erklärung abzuleiten, dass bei den älteren Erwerbspersonen durchaus noch ein gewisses Potenzial an gesunden und leistungsfähigen Arbeitskräften bestehen dürfte, die gegebenenfalls durch Qualifizierungsmaßnahmen sowie altersgerechte Arbeitsbedingungen in den Arbeitsmarkt reintegriert werden könnten. Dies gilt vor allem für die Gruppe im mittleren Qualifikationsbereich, für die in besonderem Maße Fachkräfteengpässe prognostiziert werden (Maier et al. 2014). Schließlich folgt aus diesen Ergebnissen, dass Bildungsinvestitionen eine wichtige Voraussetzung

für eine lange Lebensarbeitszeit sind. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung im Rahmen der Berufstätigkeit (Dietz/Walwei 2011b).

Tabelle 4.2.4: Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen, Hamburg, 2012

Beruflicher Bildungsabschluss	Erwerbstätigenquoten 2012 in %	
	25 bis 54-Jährige	55- bis 59-Jährige
Ohne beruflichen Abschluss	62	50
Lehre/Berufsausbildung/Fachschulabschluss	86	67
Fachhochschul-/Hochschulabschluss (o. Promotion)	92	83

Daten: Mikrozensus-Haushaltsstichprobe 2000 und 2012; Ergebnisse gerundet.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014d); 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 4.2.5). Die Beschäftigungsquote 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 Hamburg ebenso wie die Erwerbs- und Erwerbstätigenquote deutlich um rund 10 Prozentpunkte angestiegen. Ausgehend von einem niedrigeren Niveau, geht der Anstieg der Beschäftigtenquote überproportional auf den erheblichen Zuwachs bei den Frauen zurück.

Tabelle 4.2.5: Beschäftigtenquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012

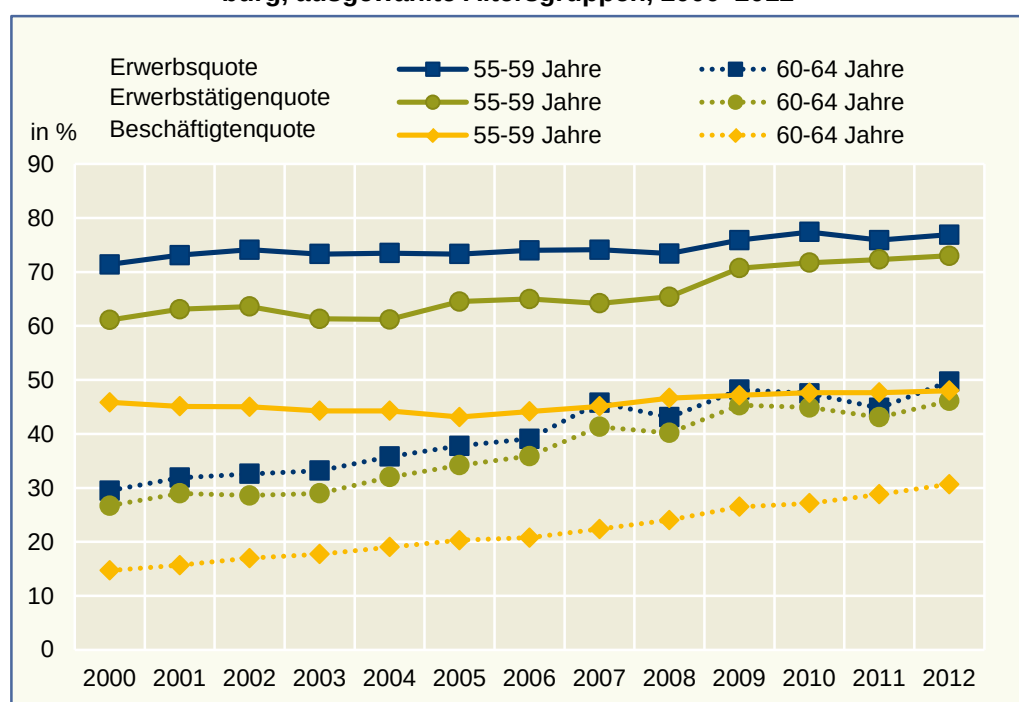
			Beschäftigtenquoten in %		
			Alter in Jahren		
			55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Hamburg	Insgesamt	29,8	45,8	14,7
		Männer	34,7	48,5	21,3
		Frauen	25,0	43,1	8,4
	Deutschland	Insgesamt	26,0	43,8	10,9
		Männer	32,0	49,9	16,4
		Frauen	20,2	37,7	5,5
2012	Hamburg	Insgesamt	39,7	48,0	30,7
		Männer	42,0	48,6	34,6
		Frauen	37,6	47,5	27,1
	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, jeweils am 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 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 aufholende Tendenz auszumachen.

Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigtenquote, Hamburg, ausgewählte Altersgruppen, 2000–2012



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

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

Die in den Abschnitten 4.1 und 4.2 präsentierten Befunde zeigen, dass die in Kapitel 3 beschriebenen Entwicklungen vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen sind – ohne sie wäre das starke Beschäftigungswachstum in Anbetracht der Tatsache, dass die Demografie in dieser Altersgruppe in Hamburg bis dato noch eine bremsende Wirkung entfaltet, nicht möglich gewesen. Dabei bleibt festzustellen, dass nach wie vor ein deutliches Verbesserungspotenzial besteht und der Handlungsbedarf zur weiteren Integration Älterer in den Arbeitsmarkt umso größer ausfällt, je älter die Zielgruppe ist. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, 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 Hamburg 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 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. In Kapitel 3 haben wir gezeigt, dass ältere Erwerbspersonen vom Problem der Langzeitarbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Für Hamburg ist festzustellen, dass die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer in den vergangenen Jahren abgenommen hat. Waren 2007 im Jahresdurchschnitt noch rund 5.900 Menschen über 55 Jahre seit mehr als einem Jahr arbeitslos, so sank diese Zahl auf weniger als 4.700 Personen im Jahr 2013 (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Verantwortlich für den Rückgang ist die Gruppe der unter 60-Jährigen. Während bei den über 60-Jährigen die Zahl der Langzeitarbeitslosen zugenommen hat (von etwa 950 auf rund 1.500), ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosen bei den 55- bis 59-Jährigen stark zurückgegangen, von ursprünglich 5.000 auf etwa 3.200 im Jahr 2013.

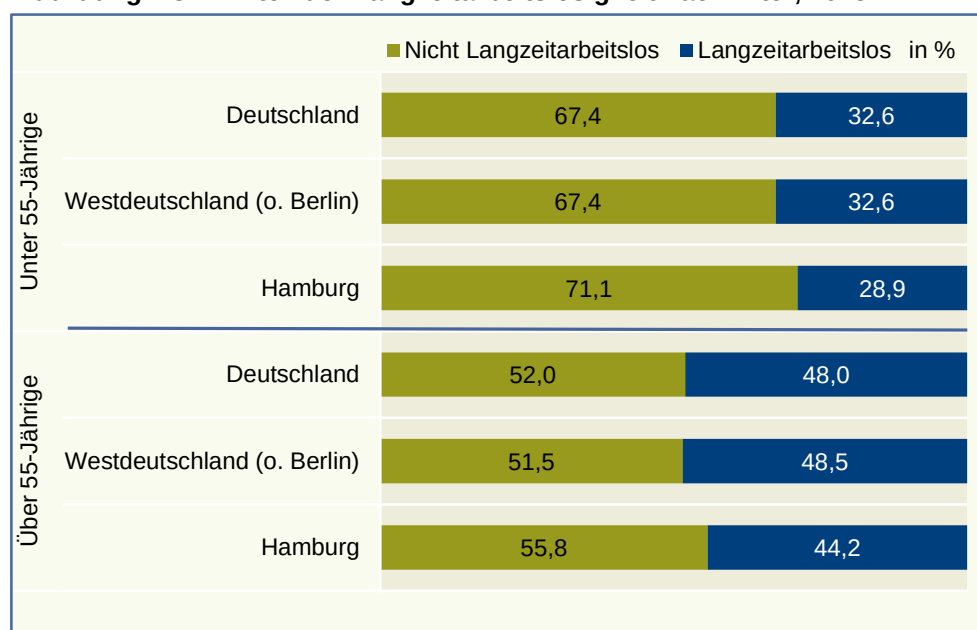
Die differenzierte Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer in Hamburg dürfte im Zusammenhang mit dem Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen stehen. So geht die Statistik der BA davon aus, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei den älteren Arbeitskräften nicht in erster Linie auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sondern auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist (Bundesagentur für Arbeit 2013a: 22).¹³ Vergleicht man die Situation in Hamburg mit Westdeutschland oder Deutschland insgesamt, wird die vergleichsweise günstige Entwicklung in der Hansestadt deutlich. Während in Hamburg die Zahl der älteren Langzeitarbeitslosen im Untersuchungszeitraum um fast 22 % gesunken ist, war der Rückgang in Westdeutschland und Deutschland nicht einmal halb so stark (-8,1 bzw. -9,3 Prozent). Noch günstiger hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit bei jüngeren Erwerbspersonen entwickelt. Klammert man die 55- bis 64-Jährigen aus, ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Hamburg um fast 44 % zurückgegangen: Waren im Jahresdurchschnitt 2007 rund 31.400 Menschen in dieser Altersgruppe seit mindestens einem Jahr ohne Beschäftigung, sind es 2013 nur noch etwa 17.600. Allerdings ist der Rückgang der Lang-

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: S. 21–22).

zeitarbeitslosen in ähnlicher Form auch in Westdeutschland und in Deutschland zu beobachten. Was in der Analyse besonders auffällt, ist die Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 60-Jährigen.

Die Problematik Älterer spiegelt sich auch im Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit am Arbeitslosenbestand wider. Mehr als 44 % der über 55-Jährigen ist 2013 seit mehr als einem Jahr arbeitslos, ein deutlich höherer Anteil als bei Arbeitslosen unter 55 Jahren, bei denen weniger als 29 % den Langzeitarbeitslosen zuzuordnen sind (vgl. Abbildung 4.3.1). Verglichen mit Westdeutschland oder Deutschland insgesamt fällt die aktuelle Situation in Hamburg günstiger aus. In beiden Vergleichsräumen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den 55- bis 64-Jährigen etwa 4 Prozentpunkte höher als in Hamburg. In den beiden Teilgruppen 55 bis 59 und 60 bis 64 Jahre ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Hamburg ähnlich hoch, obwohl sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen in beiden Altersgruppen – wie oben ausgeführt – zuletzt sehr unterschiedlich entwickelt hat. Da sich aber auch die Zahl der Arbeitslosen insgesamt in beiden Gruppen analog zur jeweiligen Entwicklung der Zahl der Langzeitarbeitslosen verändert hat, erklärt sich die ähnlich hohe Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Abbildung 4.3.1: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013



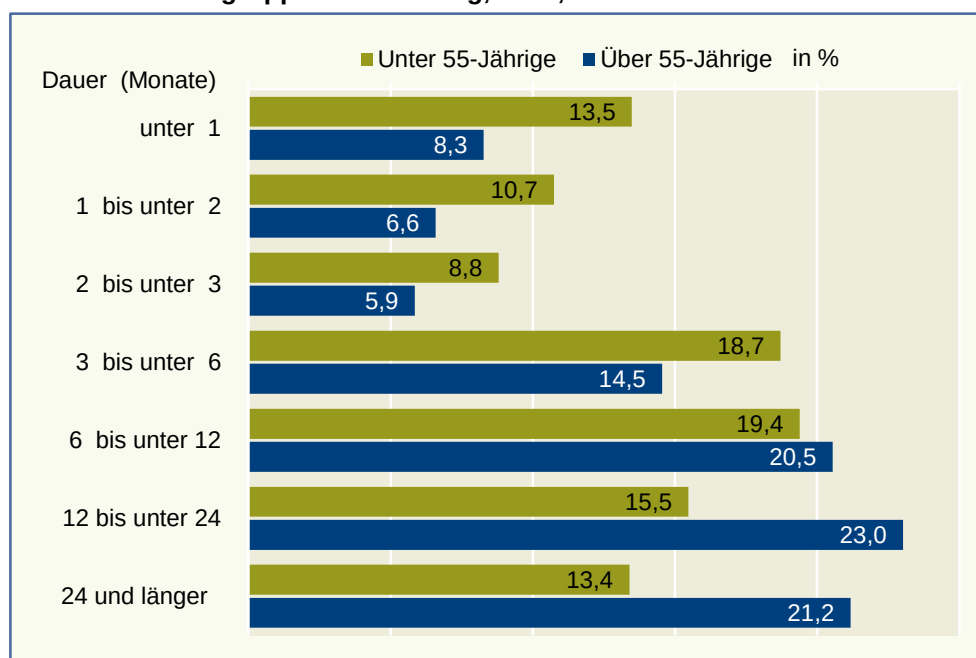
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte 2013.

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

Ein genauerer Blick auf die Arbeitslosigkeitsdauer verdeutlicht das besondere Problem älterer Arbeitsloser. Aus der Abbildung 4.3.2 wird deutlich, dass bei den Älteren kurze Arbeitslosigkeitsepisoden von einem bis sechs Monaten wesentlich seltener vorkommen als bei den unter 55-Jährigen in Hamburg. 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 dieser Dauern fällt bei den Älteren erheblich höher aus als bei den unter 55-Jährigen. Für Arbeitslosigkeitsperioden zwischen einem und zwei Jahren beträgt die Diffe-

renz mehr als 7 Prozentpunkte. Am größten ist der Abstand zwischen Jung und Alt bei „extremer“ Langzeitarbeitslosigkeit, d. h. Episoden von zwei und mehr Jahren. Mehr als jeder Fünfte der über 55-Jährigen weist eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als zwei Jahren auf. Bei den unter 55-Jährigen sind es rund 8 Prozentpunkte weniger. Lange Arbeitslosigkeitsepisoden stellen also ein besonderes Problem für ältere Arbeitslose dar.

Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Hamburg, 2013, in %



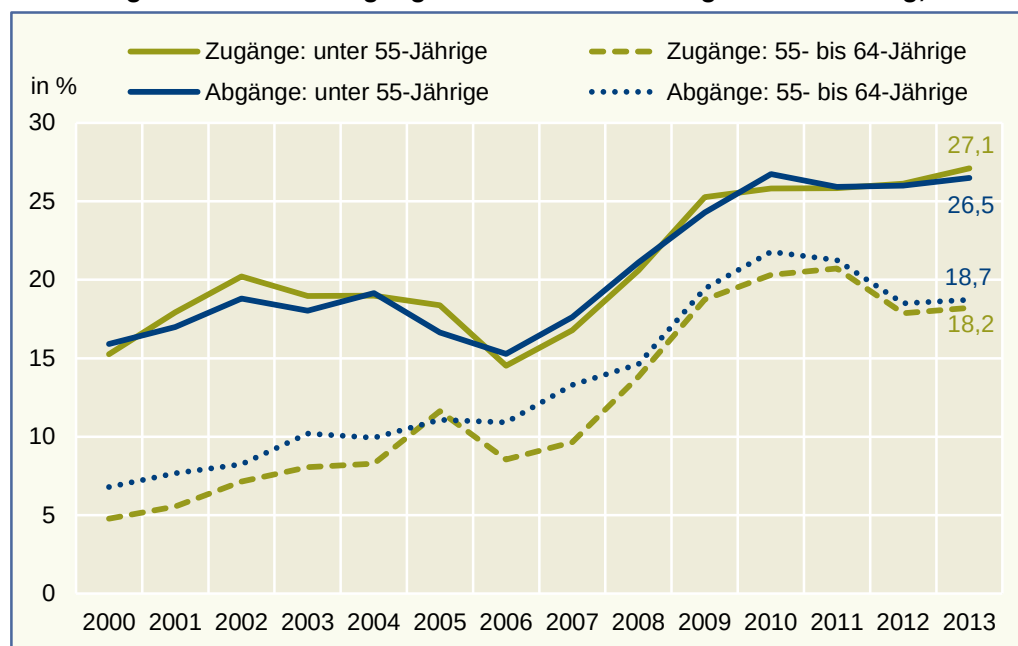
Daten: Jahresdurchschnittswerte 2013.

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 sogenannten Zu- und Abgangsraten quantifizieren das Risiko, innerhalb eines Zeitraums 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 Hamburg seit der Jahrtausendwende. Betrachtet werden zwei Altersgruppen, die über und die unter 55-Jährigen. Die Fluktuation für die Älteren fällt über den gesamten Zeitraum hinweg wesentlich geringer aus als bei jüngeren Erwerbspersonen im Alter von unter 55 Jahren. Ihre Zu- und Abgangsraten liegen zwischen 6 und 10 Prozentpunkten unterhalb der Quoten der Referenzgruppe. Zwischen 2000 und 2013 stieg die Zugangsrate Älterer von 4,8 % auf 18,2 %, analog erhöhte sich die Abgangsrate von 6,8 % auf 18,7 %. Bei den jüngeren Arbeitslosen erhöhte sich die Zugangsrate von 15,3 % auf 27,1 %, die Abgangsrate von 15,9 % auf 26,5 %. Insgesamt hat die Arbeitsmarktdynamik, gemessen an den Zu- und Abgängen, zwischen 2000 und 2013 in Hamburg also deutlich zugenommen. Zwischen 2005 und 2006 ist bei beiden Gruppen ein leichter Einbruch der Raten zu beobachten, der vermutlich nicht unwesentlich auf den ausgeprägten Anstieg des Arbeitslosenbestands in 2005 im Zuge der Arbeitsmarktreformen zurückzuführen ist. Nach einem kräftigen Anstieg bis etwa 2010/2011

gehen die Quoten für die Älteren seither leicht zurück. Am aktuellen Rand ist eine gewisse Stabilisierung für beide Altersgruppen zu erkennen.

Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Hamburg, 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.

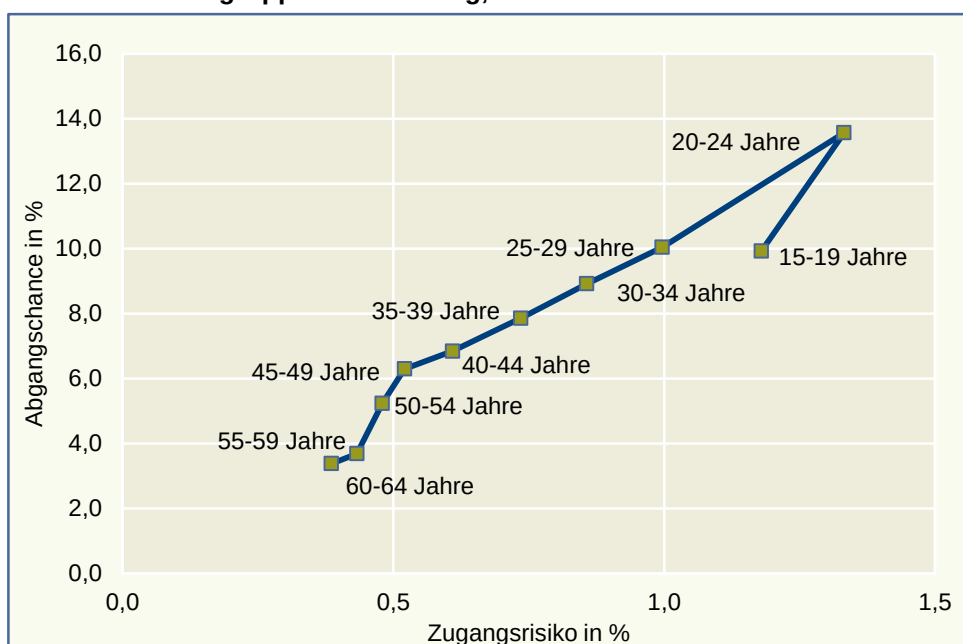
Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

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 ungeförderte 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 0,4 % und trifft damit nur etwa jeden 260. Beschäftigten in dieser Altersgruppe. Andererseits hat aber auch nur etwa jeder 30. 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 15- bis 19-Jährigen sind die Bewegungen wesentlich höher, rechnerisch ist etwa jeder 85. Beschäftigte und jeder 10. Arbeitslose inner-

halb eines Monats von entsprechenden Statuswechseln betroffen (Abgangschance: 9,9 %, Zugangsrisiko: 1,2 %). 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 50 Jahren geht die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit deutlich zurück, ohne dass sich das Zugangsrisiko noch wesentlich verändert.

Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance aus und in Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen in Hamburg, 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, auch in einem Zusammenhang mit der Qualifikation der Betroffenen. Tabelle 4.3.1 zeigt die Zu- und Abgangsraten nach Qualifikation für Hamburg im Jahr 2013. Zunächst ist festzustellen, dass das Niveau der Zu- und Abgangsraten bei den Älteren über alle Qualifikationsgruppen hinweg niedriger ist als in der Referenzgruppe. Für die unter 55-Jährigen zeigt sich zudem ein klarer Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und der Höhe der Raten: Mit zunehmender Qualifikation nimmt die Dynamik in und aus Arbeitslosigkeit zu. Bemerkenswert ist, dass sich diese Beziehung für die Gruppe der über 55-Jährigen nicht zeigt. Bei den Älteren haben die Geringqualifizierten die höchste Zu- und Abgangsrate, berufliche Fachkräfte sind umgekehrt am geringsten in die Übergänge in und aus Arbeitslosigkeit eingebunden.

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

	Zu- und Abgangsraten in Hamburg nach Qualifikation, 2013			
	Unter 55-Jährige		55- bis 64-Jährige	
	Zugangsrate	Abgangsrate	Zugangsrate	Abgangsrate
	Angaben in %			
Berufsausbildung insgesamt	27,1	26,5	18,2	18,7
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	25,6	24,8	19,6	20,1
Betriebliche/schulische Ausbildung	27,6	27,4	16,4	17,1
Akademische Ausbildung	33,0	31,7	18,8	18,6

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.

Überraschend sind die qualifikationsspezifischen Befunde hinsichtlich der Abgangsraten der Älteren. Die älteren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weisen die höchste Wahrscheinlichkeit auf, eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden. Allerdings betrachten wir hier ausschließlich die Beendigung der Arbeitslosigkeit, nicht aber die Gründe für den Abgang aus Arbeitslosigkeit. Bei genauer Betrachtung der Abgangsstruktur wird klar, dass ungelernte ältere Arbeitslose nur selten mit dem Abschluss der Arbeitslosigkeitsphase eine Beschäftigung aufnehmen (vgl. Tabelle 4.3.2). Zwei Drittel der über 55-Jährigen ohne abgeschlossenen 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.¹⁴ Bei Älteren mit abgeschlossener Berufsausbildung (etwa 56 %) und mit akademischem Abschluss (39 %) ist die Bedeutung des Abgangs in Nichterwerbstätigkeit wesentlich niedriger. Umgekehrt ist die Konstellation bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Arbeit. Fast 45 % der Akademiker treten in eine Beschäftigung ein, bei beruflich Qualifizierten sind es noch 25 %, bei den Ungelernten lediglich 15 %. Die Aufnahme einer Selbstständigkeit spielt für hochqualifizierte Ältere mit fast 24 % ebenfalls eine wichtige Rolle (Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit).¹⁵ Mit der Betrachtung der Abgangsstruktur relativiert sich somit die oben beschriebene, vermeintlich positive, hohe Abgangsrate der Älteren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Übergänge in Erwerbstätigkeit stellen für diese Gruppe ein besonderes Problem dar.

¹⁴ Auch unter den etwa 7 % mit fehlender Angabe zum Abgangsgrund dürften bei älteren Arbeitslosen Renteneintritte zu finden sein.

¹⁵ Zur Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit gehören Wehr- und Ersatzdienst sowie die Aufnahme einer Selbstständigkeit. 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 Hamburg 2013

Abgänge in ...	Hamburg			
	55- bis 64-Jährige			
	Berufsausbildung insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
Erwerbstätigkeit	22,1	15,4	25,0	44,7
darunter:				
<i>Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt</i>	15,8	11,3	20,5	20,6
<i>Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt</i>	2,1	2,5	2,0	0,6
<i>Sonstige Erwerbstätigkeit</i>	4,1	1,6	2,5	23,5
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	11,9	11,1	13,1	12,0
Nichterwerbstätigkeit	59,3	65,9	55,9	39,0
Sonstiges/Keine Angabe	6,7	7,5	6,1	4,4

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 heraus sind, welche die Arbeitsmarktsituation 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 zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen in Hamburg 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 im Allgemeinen höher als bei den Jüngeren (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Eine Ausnahme hiervon bilden die Hochqualifizierten. Hier haben die Jüngeren höhere Anteilswerte, ein Ergebnis, das sicherlich in der Hochschullandschaft Hamburgs und der Attraktivität der Hansestadt als Arbeits- und Lebensort begründet liegt. Festzuhalten ist auch, dass die Beschäftigten in der Altersgruppe über 55 Jahre eine günstigere Qualifikationsstruktur als die gleich alten Arbeitslosen haben. 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. Im Zugang und im Bestand der Arbeitslosen ist das Qualifikationsniveau niedriger als unter den Beschäftigten bzw. im Abgang, ein Problem, dass häufig auch als „creaming“ bezeichnet wird. Creaming meint in diesem Zusammenhang, dass bei jedem Übertritt in und aus Arbeitslosigkeit Menschen mit einem günstigeren Arbeitsmarktprofil überproportional an gesellschaftlich „erwünschten“ Übergängen beteiligt sind. Aus den bezeichneten Qualifikationsdefiziten eröffnen sich Spielräume für arbeitsmarktpolitisches Handeln.

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). Ein Vergleich der Anteile am Bestand und an den Abgängen der verschiedenen Altersgruppen belegt die schwache Dynamik bei Älteren. Die unter 55-Jährigen machen im Jahr 2013 mehr als 85 % des Arbeitslosenbestandes aus, ihr Anteil an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit liegt aber bei über 89 %. Entsprechend ist die Situation bei den Älteren umgekehrt, ihr Anteil am Bestand liegt deutlich über ihrem Anteil an den Abgängen. Ältere sind also gemessen an ihrem Anteil am Bestand an den Abgängen unterdurchschnittlich vertreten. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich für die über 60-Jährigen in den letzten Jahren eine gewisse Verschlechterung ihrer Situation. Waren sie im Jahr 2007 noch in etwa ihrem Bestandsanteil entsprechend an den Abgängen beteiligt, so liegt ihr Anteil an den Abgängen mit 3,0 % heute etwas unter ihrem Anteil am Bestand (4,8 %).

Die Bedeutung der verschiedenen Abgangskategorien unterscheidet sich erheblich zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen. Wie oben schon erläutert, steht die Nichterwerbstätigkeit an erster Stelle der Abgangsgründe älterer Arbeitsloser. Mehr als die Hälfte wechselt aus Arbeitslosigkeit in eine Nichterwerbstätigkeit. Bei den unter 55-Jährigen entfallen auf die Nichterwerbstätigkeit etwa 40 % der Abgänge. Mit zunehmendem Alter nimmt die Bedeutung der Nichterwerbstätigkeit als Abgangsgrund zu. Bei den über 60-Jährigen sind es mehr als 60 %. Bemerkenswert ist, dass dieser Abgangsgrund zwischen 2007 und 2013 bei Älteren erheblich an Bedeutung verloren hat. Mehr als 20 % der Älteren beendet die Arbeitslosigkeit aktuell durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Arbeitsaufnahme spielt für Arbeitslose unter 55 Jahre allerdings eine wesentlich größere Rolle, wobei festzuhalten ist, dass sich die Disparitäten zwischen den Altersgruppen im Untersuchungszeitraum deutlich reduziert haben.

Beachtlich ist vor dem Hintergrund der abnehmenden Bedeutung der Abgänge in Nichterwerbstätigkeit vor allem der Bedeutungszuwachs der Erwerbstätigkeit bei über 60-Jährigen mit einem Plus von mehr als 12 Prozentpunkten. 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. Festzuhalten ist auch, dass der Anteil letzterer sich bei den 55- bis 59-Jährigen im Beobachtungszeitraum mehr als halbiert hat. Kaum Veränderungen sind diesbezüglich allerdings bei den über 60-Jährigen festzustellen – die Bedeutung des zweiten Arbeitsmarktes für die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ist hier weitgehend konstant.

Tabelle 4.3.3: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Hamburg nach Verbleib

	Arbeitslose in Hamburg					
	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)	88,7	9,7	1,7	85,3	9,9
Anteil an den Abgängen (Jahresdurchschnitt)	90,1	8,0	2,0	89,3	7,7	3,0
Abgänge insgesamt (Jahressumme): davon in:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Erwerbstätigkeit	41,5	23,1	11,0	31,2	21,4	23,6
darunter:						
Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt	29,0	12,7	7,0	26,3	16,4	14,3
Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt	8,2	7,0	1,8	1,1	2,3	1,7
Sonstige Erwerbstätigkeit	4,3	3,3	2,3	3,8	2,7	7,6
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	14,6	6,7	1,5	21,2	13,6	7,6
Nichterwerbstätigkeit	33,2	60,3	73,7	40,6	57,9	63,0
Sonstiges/Keine Angabe	10,7	9,9	13,8	7,0	7,0	5,8

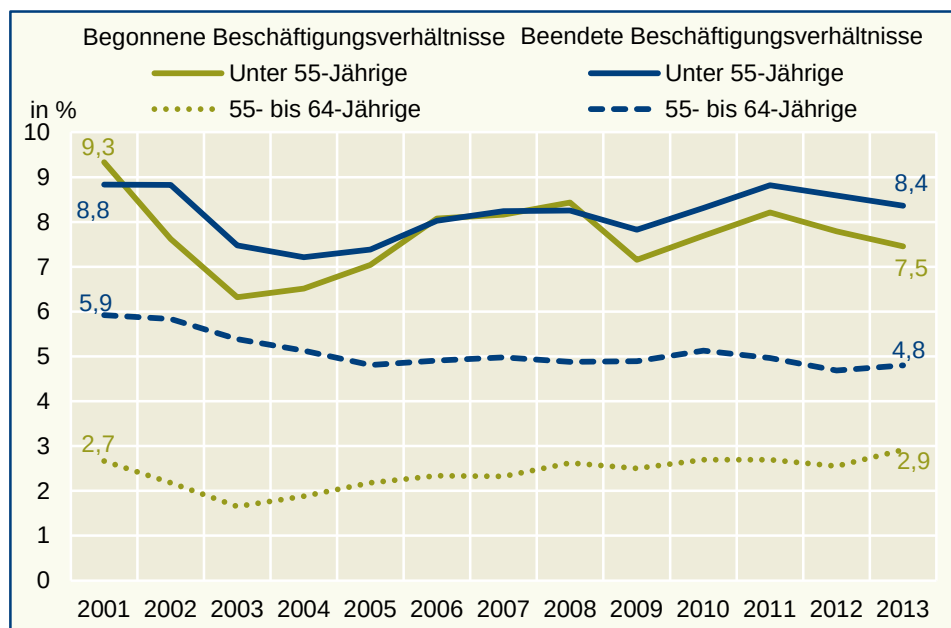
Daten: Bestandszahlen als Jahresdurchschnitt, Abgänge als Jahressumme.

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. Etwa 12 % der über 55-Jährigen gehen 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 dieser Abgangskategorie hat seit 2007 auch bei Älteren deutlich an Gewicht gewonnen. Ältere Arbeitslose werden mit dem Ziel ihrer Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt also offenbar zunehmend auch 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 erheblich geringere Rolle als noch vor wenigen Jahren. Umgekehrt konnten Erwerbstätigkeit und Weiterbildung an Stellenwert gewinnen. Allerdings gibt es weiterhin große Unterschiede zur Abgangsstruktur jüngerer Arbeitsloser.

Abbildung 4.3.5: Raten der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Hamburg, 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 und 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 schwächer ausgeprägt ist. Die Raten der unter 55-Jährigen liegen - mehr oder weniger - deutlich über den Werten der Älteren. Auffallend bei den über 55-Jährigen ist, dass die Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse leicht abgenommen hat. Der Rückgang von 5,9 % im Jahr 2001 auf 4,8 % im Jahr 2013 ist sicherlich auch, aber vermutlich nicht nur, durch spätere Renteneintritte und längere Beschäftigungszeiten älterer Arbeitskräfte zu erklären. Die Rate der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse weist demgegenüber keine so markanten Veränderungen auf – hier steigt die Rate von 2,7 % auf 2,9 %. Bei den unter 55-Jährigen sind in langjähriger Betrachtung beide Quoten zurückgegangen. Allgemein scheinen die Raten der Jüngeren größeren Schwankungen als die der über 55-Jährigen zu unterliegen. Diese Betrachtung unterstreicht damit die schwache Dynamik im Arbeitsmarktsegment Älterer.

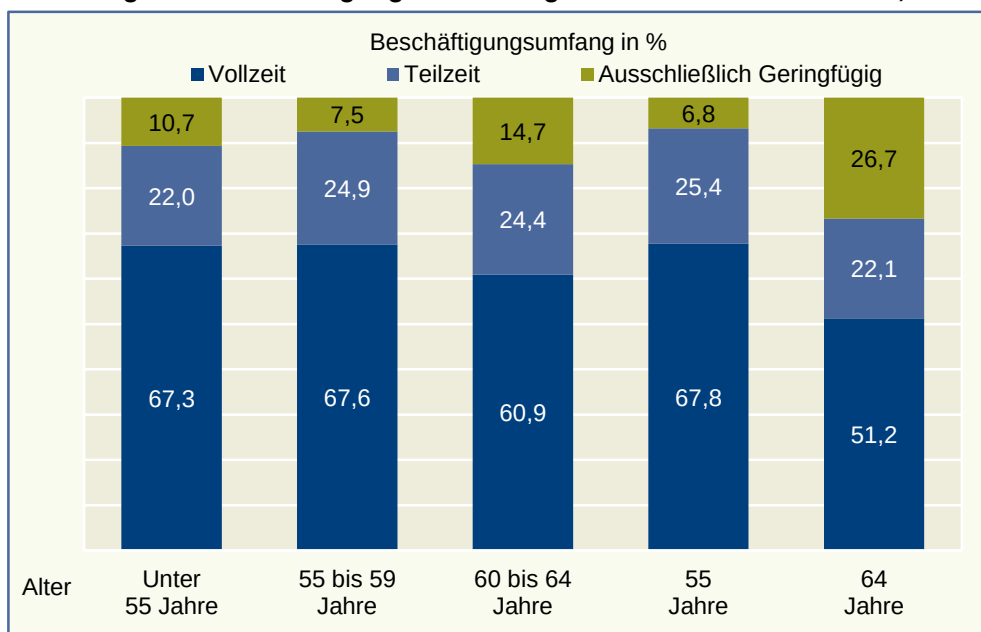
4.4 Qualität der Beschäftigung

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, sozialversi-

cherungspflichtiges 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 Hamburg seit längerem zu beobachten. Aus Gründen der Datenverfügbarkeit können wir die Beschäftigungssituation der Älteren 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 Hamburg die Struktur der abhängigen Beschäftigung verschiedener Altersgruppen untergliedert nach der Arbeitszeit. Die abhängig Beschäftigten umfassen in unserer Abgrenzung Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie die ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Die Abbildung veranschaulicht, dass Ältere seltener in Vollzeit arbeiten als unter 55-Jährige. Während die 55- bis 59-Jährigen sogar noch etwas öfter in Vollzeit arbeiten als die unter 55-Jährigen, fällt das Gewicht der Vollzeitbeschäftigung bei den 60- bis 64-Jährigen um mehr als 6 Prozentpunkte unter das Niveau der unter 55-Jährigen. Bemerkenswert ist, dass es in der Erwerbsbiographie älterer Arbeitskräfte offenbar zu einem vorübergehenden Bedeutungsgewinn der Teilzeitarbeit kommt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen übersteigt mit etwa 25 % leicht die entsprechenden Prozentsätze der unter 55-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen. Damit korrespondiert ein vorübergehender Bedeutungsrückgang der geringfügigen Beschäftigung bei den 55- bis 59-Jährigen. Bei den über 59-Jährigen nimmt das Gewicht dieser Beschäftigungsform bis zum Renteneintritt dann erheblich zu, mehr als jeder vierte 64-Jährige ist ein Minijobber. Die Verschiebung der Arbeitszeitmuster zeigt sich noch deutlicher, wenn wir die Arbeitszeitstrukturen einzelner Altersjahrgänge wie die der 55- und der 64-Jährigen gegenüberstellen. Während bei den 55-Jährigen der Vollzeitanteil höher liegt als bei den unter 55-Jährigen, sind es unter den 64-Jährigen nur noch etwas mehr als die Hälfte, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Hamburg nach Alter und Arbeitszeit, 2013



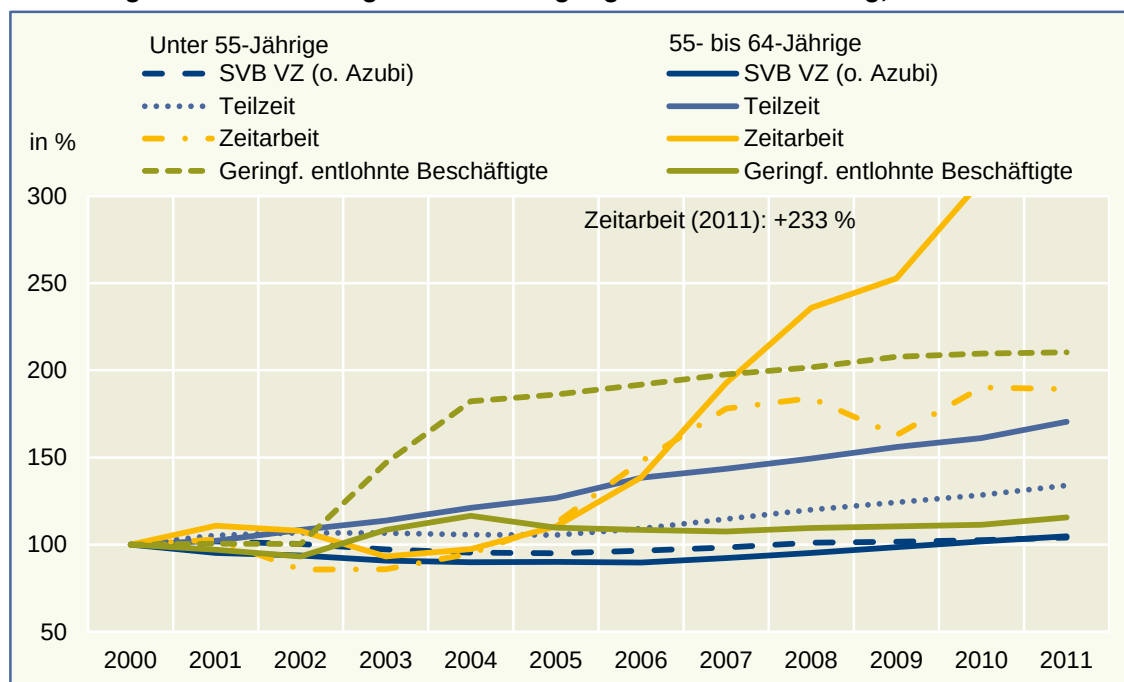
Daten: Beschäftigte am Stichtag 30.06.2013.

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

Aus der Abbildung 4.4.2 wird deutlich, dass in Hamburg die Vollzeitbeschäftigung im Untersuchungszeitraum gewachsen ist. Dabei sind zwischen Jüngeren und Älteren nur geringe Unterschiede auszumachen. Stärker zulegen konnte bei den Jüngeren dagegen die Teilzeitbeschäftigung (33,9 %), die Zeitarbeit (89,3 %) und insbesondere die geringfügige Beschäftigung (110,4 %). Auch bei Älteren gibt es deutliche Zuwächse bei den atypischen Beschäftigungsformen. So hat die Teilzeit um 70,5 %, die geringfügige Beschäftigung um 15,6 % und die Zeitarbeit sogar um 233 % zugenommen. Die extrem hohe Wachstumsrate der Zeitarbeit ist allerdings auch durch das geringe Ausgangsniveau bedingt: im Jahr 2000 waren lediglich 627 Zeitarbeiter in Hamburg älter als 55 Jahre.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in den vorherigen Abschnitten diagnostizierte zunehmende Integration Älterer in den Arbeitsmarkt häufig in atypische Beschäftigungsverhältnisse mündet. Die Zunahme der Teilzeitarbeitsverhältnisse, der geringfügigen Beschäftigung und der Zeitarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich dynamischer als bei der Vollzeitbeschäftigung. Gleichwohl ist eine Zunahme der Vollzeitstellen bei Älteren um über 3.700 binnen 11 Jahren als positiv zu bewerten.

Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Hamburg, 2000–2011



Anm.: SVB VZ=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit; Azubi=Auszubildende; Geringf.=Geringfügig. Durch eine Umstellung des Meldeverfahrens können einzelne Zeitreihen nicht über das Jahr 2011 hinaus fortgesetzt werden.

Daten: Stichtag jeweils der 30.06. eines Jahres.

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

5 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer

Die arbeitsmarktpolitische Förderung ist eine wichtige Säule, um Ältere bei der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die politische Stoßrichtung in Bezug auf das Maß der Inklusion von Älteren in den Arbeitsmarkt schwankt deutlich mit den makroökonomischen Rahmenbedingungen. Während die Frühverrentung in den 1980er Jahren als probates Mittel gesehen wurde, um die Arbeitslosenzahlen zu verringern, wird heute angesichts des drohenden Fachkräftemangels sowie des allgemein gestiegenen Lebensalters ein späterer Ausstieg aus dem Berufsleben angestrebt (Burkert/Sproß 2010). 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 Arbeitslosigkeitsphase durch Beschäftigungsaufnahme zu selten gelingt. Spezifische Förderinstrumente können dazu beitragen, die Erwerbschancen von Älteren zu verbessern. 14,7 % aller Arbeitslosen in der Hansestadt gehören der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an. Aus Abbildung 5.1 ist ersichtlich, in welchen Maßnahmen Ältere gemessen am Arbeitslosenbe-

stand über- und in welchen sie unterrepräsentiert sind. Besonders fällt dabei in Hamburg der hohe Anteil der Älteren in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen auf. Der westdeutsche Durchschnitt liegt um mehr als 10 Prozentpunkte darunter. Die Beteiligung Älterer an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen bleibt dort leicht hinter dem Anteil am Arbeitslosenbestand zurück. Von den Älteren in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen übten in Hamburg rund 82 % eine Arbeitsgelegenheit aus, weitere 13 % befanden sich in einer Maßnahmen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen und gut 5 % in Bürgerarbeit (Statistikservice Nordost der Bundesagentur für Arbeit 2014).

Überdurchschnittlich beteiligt sind Arbeitslose im Alter von über 55 Jahren sowohl in Hamburg als auch in Westdeutschland insgesamt an der Förderung abhängiger Beschäftigung. Auch hier fällt die Überrepräsentanz Älterer im Vergleich zum Anteil am Arbeitslosenbestand in Hamburg deutlicher aus als in Westdeutschland insgesamt. Unter den Maßnahmen zur Förderung der abhängigen Beschäftigung macht der Eingliederungszuschuss gut 56 % der Förderfälle aus. Eingliederungszuschüsse sind temporäre Leistungen an Arbeitgeber zum Ausgleich einer geringeren Produktivität von Bewerbern mit Vermittlungshemmnissen. Der befristet bis zum Ende des Jahres 2014 fortgeführte Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren ergänzt den Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen und kann bis zu 36 Monate gezahlt werden. Die Wirksamkeit von derartigen Lohnkostenzuschüssen speziell für Ältere wurde im Rahmen der Hartz-Evaluation untersucht. Eine Analyse der Auswirkungen von Lohnkostenzuschüssen zeigt, dass die geförderten Älteren häufiger in einem neu begründeten Beschäftigungsverhältnis 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).

Alle übrigen Maßnahmen zur Förderung einer abhängigen Beschäftigung weisen im Betrachtungsjahr durchschnittlich weniger als 100 Förderfälle auf. Hierunter fällt auch das Instrument der Entgeltsicherung für Ältere, das zum Jahresende 2011 ausgelaufen ist und das im Jahr 2013 noch in Form von Restansprüchen statistisch wirksam werden konnte. In Hamburg entfielen noch 12,7 % der Förderfälle in der Gruppe der Maßnahmen zur Förderung einer abhängigen Beschäftigung Älterer auf dieses Instrument. 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 einen Ausgleich der Lücke zwischen Anspruchs- 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 Arbeitsmarktferne war (Dietz et al. 2011). Die Abschaffung dieses relativ selten genutzten Instruments ist durchaus kritisch zu hinterfragen. So diskutieren Dietz et al. (2011), ob es nicht vielmehr häufiger hätte zum Einsatz kommen sollen, um eine erfolgreiche Reintegration Älterer in Beschäftigung zu erzielen.

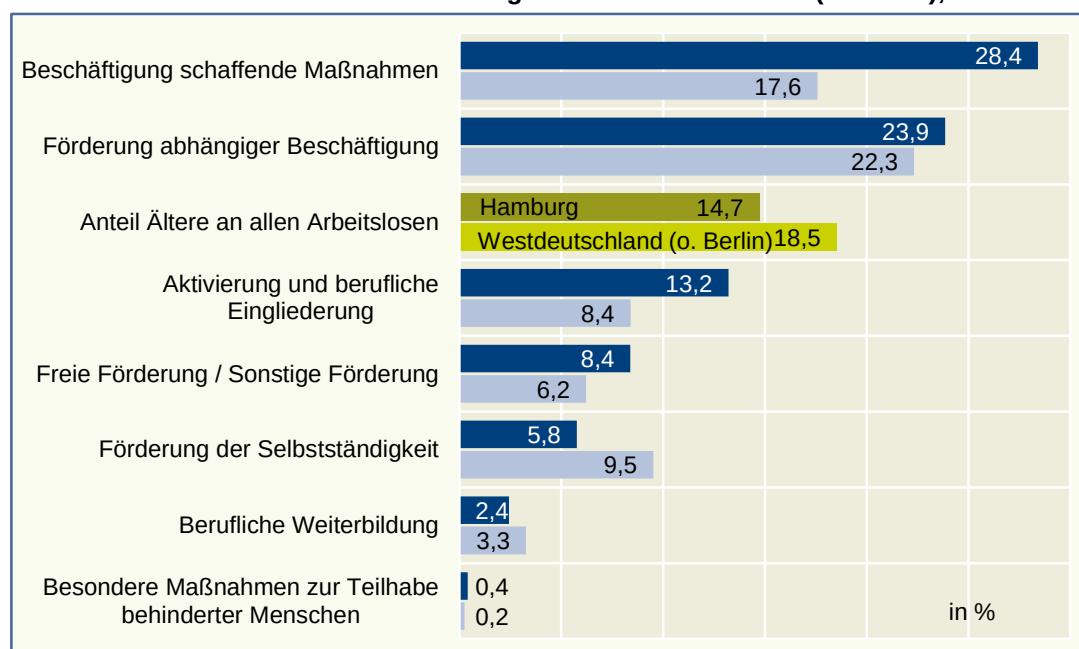
Neben der Förderung einer abhängigen Beschäftigung ist die Förderung der Selbstständigkeit eine zweite Säule jener Maßnahmen, die unmittelbar die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zum Ziel haben. Die Förderung erfolgt in der Regel über einen Gründungszuschuss. Sie

wird für Ältere in Hamburg, sowohl im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand in der Stadt als auch im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt, sehr selten vergeben.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, in denen die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Hamburg nur leicht unterdurchschnittlich vertreten ist, spielen in der Hansestadt eine größere Rolle als in Westdeutschland insgesamt. Dazu gehören zum einen beratende Maßnahmen, um die Selbstsuche und die Vermittlung von Arbeitslosen zu unterstützen und zum anderen die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern sollen.

In Bezug auf einige weitere Instrumente gilt es, zu prüfen, ob sie nicht intensiver genutzt werden sollten, um ältere Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Dies gilt beispielsweise für die freie/sonstige Förderung, oder Instrumente der beruflichen Weiterbildung. Insbesondere bei letzteren 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 sich an den altersübergreifend auftretenden individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren (Dietz/Walwei 2011b).

Abbildung 5.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Hamburg und Westdeutschland (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)

Auch die Arbeitgeber sind vor dem Hintergrund möglicher Fachkräfteengpässe gefordert, Anstrengungen zu unternehmen, um ältere Beschäftigte langfristig im Betrieb zu halten. Große Bedeutung für eine möglichst lange Lebensarbeitszeit und damit auch für ein existenzsicherndes Alterseinkommen haben hier vor allem präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit (Dietz/Walwei 2011b). Dazu zählen alters- und altersngerechte Arbeitsbedingungen, sowie die stärkere Einbindung Älterer in betriebliche Fort- und Weiter-

bildungsmaßnahmen. Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass in Deutschland lediglich 7 % der Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen, diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen (Bellmann/Leber 2010). Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße. Es bestehen also 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 die Qualifizierung von Älteren gefördert werden (Dietz/Walwei 2011b).

6 Fazit

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen hat sich in den vergangenen Jahren in Hamburg in der Tendenz erkennbar verbessert. Betrachtet man den Zeitraum seit dem Jahr 2000, ist die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in der Hansestadt signifikant gewachsen und die Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe 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 Fortschritte zu beobachten. Ein wesentlicher Faktor der verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer ist die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und der Erwerbstätigenquote. Dagegen spielen demografische Effekte bislang keine bedeutende Rolle.

Begünstigt wurden diese Entwicklungstendenzen sicherlich durch die sich insgesamt verbessernde Arbeitsmarktlage. Mit der allgemein günstigeren Lage auf dem Arbeitsmarkt können die Veränderungen jedoch nur teilweise erklärt werden, weil einige der positiven Entwicklungstendenzen im Segment der Älteren 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 länger als bisher am Erwerbsleben teilhaben.

Für eine Gesamtbewertung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die positiven Entwicklungen nicht für alle Gruppen, Zeiträume und hier untersuchten Aspekte der Arbeitsmarktsituation gleichermaßen zu beobachten sind. Zunächst ist festzustellen, dass die günstige Entwicklung der Beschäftigung Älterer in Hamburg schwächer ausfällt als bundesweit und im dem Mittel der westdeutschen Länder. Dies ist angesichts des insgesamt sehr dynamischen Beschäftigungswachstums in der Stadt bemerkenswert. Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den beiden Teilgruppen der über und der unter 59-Jährigen. Je nach betrachtetem Indikator überwiegen positive oder negative Aspekte in den zwei Teilaltersgruppen. Während sich die Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-Jährigen günstiger entwickelt hat als bei den über 59-Jährigen, konnte die letztere Gruppe ein wesentlich höheres Beschäftigungswachstum realisieren als die „jüngeren Älteren“. Für die 60- bis 64-Jährigen muss die Bewertung der aktuellen Veränderungen etwas verhaltener ausfallen, weil die Zahl der Ar-

beitslosen – begünstigt freilich durch eine Verschiebung von verdeckter zu offener Arbeitslosigkeit – in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. 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 Hamburg 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. Analysen auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels zeigen, dass nur in rund 18 % der befragten Betriebe in Deutschland, die ältere Arbeitskräfte beschäftigen, altersspezifische Personalmaßnahmen durchgeführt werden. Und in weniger als 9 % der Betriebe mit älteren Mitarbeitern werden diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte finden sogar nur in etwa 1 % dieser Betriebe statt (vgl. Leber/Stegmaier/Tisch 2013). Gerade im Bereich der altersspezifischen Personalmaßnahmen besteht also ein erhebliches Ausbaupotenzial in Deutschland. 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 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 signifikan-

te 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. Ergebnisse von Bellmann et al. (2010) zeigen, 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 ist insbesondere die Betriebsgröße. Die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, steigt mit der Größe der Betriebe (vgl. Dietz/Walwei 2011b). Vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben sind daher Defizite zu erwarten. Hier können Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie WeGebAU einen wichtigen Beitrag leisten, da sie auf die Unterstützung 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 Arbeitsvermittlung mit einem zunehmenden Anteil älterer Arbeitssuchender konfrontiert wird. Betriebliche Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit können hier die Chancen des Wiedereintritts in Beschäftigung nach einer Arbeitslosigkeitsphase für ältere Arbeitskräfte verbessern. Die geringe Wiederbeschäf-

tigungswahrscheinlichkeit älterer Arbeitsloser ist als ein wesentliches Problem der Arbeitsmarktsituation Älterer einzuschätzen. Arlt et al. (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. Auf diese Zusammenhänge weisen auch die nach der Qualifikation differenzierten Erwerbstätigenquoten der Älteren in Hamburg hin.

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 Hamburg benutzten Instrumentenkasten gilt es daher, zu prüfen, ob einige relativ wenig genutzte Instrumente nicht intensiver zum Einsatz gebracht werden können, um ältere Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Dies käme z. B. für die freie/sonstige Förderung, die Förderung der Selbstständigkeit, 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 Brüssig 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 (Brüssig/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 unbekannten 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; 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.

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): Teil 1: Der deutsche Arbeitsmarkt im Überblick. Kapitel A: Entwicklungen und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten 2013. Herausgegeben von Brückner, Herbert; Klinger, Sabine; Möller, Joachim; Walwei, Ulrich, Reihe IAB-Bibliothek, Band 334, Nürnberg: S. 13–92.

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 (2012): Dauern in der integrierten Arbeitslosenstatistik. 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 Hamburg, 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, S. 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.

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) Datenauf Abruf 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) Datenauf Abruf 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) Datenauf Abruf 15.01.2014.

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

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.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Helmrich, Robert (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. BIBB-Report 23, Bonn.

Mümken, Sarah; Brüssig, 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.

Statistik der Deutsche 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, S. 5–10.

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.

Statistisches Bundesamt (2014d): Bevölkerung und Ausbildung - Bevölkerung, 15 Jahre und älter, nach Beteiligung am Erwerbsleben, allgemeinem Schulabschluss, beruflichem Bildungsabschluss und Altersgruppen, Sonderauswertung. Datenlieferung vom 06.03.2014.

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
Westdeutschland	Insgesamt	1.134.762	739.996	-34,8
	55 bis 64 Jahre	203.121	186.679	-8,1
	55 bis 59 Jahre	181.670	116.421	-35,9
	60 bis 64 Jahre	21.451	70.258	227,5
Hamburg	Insgesamt	37.365	22.281	-40,4
	55 bis 64 Jahre	5.946	4.657	-21,7
	55 bis 59 Jahre	5.000	3.159	-36,8
	60 bis 64 Jahre	946	1.498	58,3

Daten: Jahresdurchschnittswerte.

Quelle: Arbeitslosen- und Beschäftigungsstatistik 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	Hamburg				
		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	52,0	51,2	52,8	46,4	52,0
	Betriebliche/schulische Ausbildung	35,6	37,0	36,3	39,0	35,5
	Akademische Ausbildung	10,9	9,7	8,4	13,6	11,0
Abgang	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	52,0	49,0	52,2	40,5	52,4
	Betriebliche/schulische Ausbildung	35,2	39,4	38,0	43,0	34,7
	Akademische Ausbildung	11,1	9,4	7,8	13,7	11,3
Bestand	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	52,5	46,0	50,4	36,8	53,6
	Betriebliche/schulische Ausbildung	34,5	40,9	37,4	48,0	33,4
	Akademische Ausbildung	11,2	10,8	9,5	13,5	11,3
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte						
Bestand	Berufsabschluss insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne Berufsabschluss	9,7	7,8	7,7	8,0	10,0
	Anerkannter Berufsabschluss	50,2	56,9	56,9	56,9	49,2
	Akademischer Berufsabschluss	17,2	15,2	15,0	15,5	17,5

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

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

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
06/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; Stöckmann, Andrea	Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern
05/2014	Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatrin; 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, Annekatrin	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, Annekatrin	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, Annekatrin	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarkregion Lübeck – Befunde für die Teilregion Kreis Ostholstein

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 07/2014

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_0714.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:

Annekatrien Niebuhr
Telefon 0431/3395-3921
E-Mail annekatrien.niebuhr@iab.de