

Brenke, Karl; Zimmermann, Klaus F.

Article

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Brenke, Karl; Zimmermann, Klaus F. (2011) : Ältere auf dem Arbeitsmarkt, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 1861-1559, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 80, Iss. 2, pp. 11-31,
<https://doi.org/10.3790/vjh.80.2.11>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/99649>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

KARL BRENKE UND KLAUS F. ZIMMERMANN

Karl Brenke, DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, E-Mail: kbrenke@diw.de
Klaus F. Zimmermann, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), E-Mail: direktor@iza.org

Zusammenfassung: Wegen der zunehmenden Lebenszeit und der Schrumpfung der Arbeitsbevölkerung steigt künftig der Bedarf für Ältere im Arbeitsmarkt. Eine stärkere Nutzung des Humankapitals der Älteren wird auch in Deutschland möglich sein. Dafür spricht nicht nur, dass die Erwerbsquoten im internationalen Vergleich noch gering sind. Wichtig ist vielmehr, dass staatliche Anreize zur Frühverrentung weitgehend abgestellt wurden, die Altersdiskriminierung durch Unternehmen zurückgeht und die Erwerbstätigkeit über die rein demografischen Faktoren hinaus wegen einer deutlich zunehmenden Erwerbsneigung kräftig angestiegen ist. Diese Entwicklung wird 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.

Summary: Due to a rising life expectancy and a shrinking labor force, there is an increasing societal need to employ elder people. This will also be possible in Germany. This is not only supported by the fact that work participation of the elderly is still low in an international comparison. It is even more important that governmental early retirement schemes were practically abolished, age discrimination of companies have decreased and the labor force participation has significantly increased beyond demographic factors due to a rising desire to work. This is supported by a structural change in the relevance of professions from those requiring physical efforts to those requiring high qualifications, both of which encourages old-age work.

→ JEL Classification: J14, J26

→ Keywords: Employment and unemployment, employment of older persons, change in the structure of the workforce

I Fragestellung

Die demografische Entwicklung prägt immer mehr die Debatte über den Arbeitsmarkt in Deutschland. Das ist nicht erstaunlich, denn die Geburtenzahl reicht schon lange und bei weitem nicht mehr zur gesellschaftlichen Reproduktion aus. Mit diesem Problem steht die Bundesrepublik indes nicht alleine da, nahezu alle Industriestaaten sind mit ihm konfrontiert, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß (OECD 2011). Eine unzureichende Fertilität und eine wachsende Lebenserwartung führen zu einer Alterung der Gesellschaft, die vom wirtschaftlichen System entsprechende Anpassungsreaktionen verlangen. Vor allem muss das vorhandene Humankapital besser genutzt werden. Neben einer verstärkten Erwerbsbeteiligung der Frauen ist an eine längere Lebensarbeitszeit zu denken. Insbesondere ist verstärkt auf die Älteren zu setzen.

Angesichts einer nur geringen Erwerbsbeteiligung der Älteren setzte der Europäische Rat 2001 in Stockholm das Ziel, die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen – also der Anteil der im Erwerbsleben stehenden aktiven Bevölkerung in dieser Altersgruppe – auf 50 Prozent zu steigern. Ein Jahr später schob der Rat in Barcelona das Ziel nach, dass bis zum Jahr 2010 das durchschnittliche Alter bei Beendigung des Erwerbslebens um fünf Jahre angehoben werden sollte. Eine Bestandsaufnahme im Jahr 2007 zeigte, dass es zwar Fortschritte bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Älteren in der EU gegeben hat, die gesteckten Ziele aber längst nicht erreicht wurden (European Commission 2007). Im letzten Jahr hat die Kommission nochmals die Dringlichkeit einer deutlich längeren Lebensarbeitszeit und einer Heraufsetzung der Altersgrenzen beim Eintritt in den Ruhestand angemahnt (Europäische Kommission 2010). Auch von anderer Seite wird eine Anhebung des Renteneintrittsalters als erforderlich angesehen. So sieht die Deutsche Bundesbank einen Rentenzugang ab 69 Jahren als eine sinnvolle Option an (Deutsche Bundesbank 2009), ein Übergang ab 70 Jahren ist ebenfalls in der Diskussion (Zimmermann 2006).

Im Folgenden wird nachgezeichnet, wie sich der Arbeitsmarkt für Ältere in Deutschland entwickelt hat – und zwar mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit. Dabei wird auch auf Sachverhalte eingegangen, die die Erwerbsneigung beeinflussen. Abschließend werden aus den Befunden politische Anforderungen abgeleitet. Als ältere Personen gelten hier solche, die 55 Jahre und älter sind. Die obere Grenze wird gemäß den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei 74 Jahren gezogen (Rengers 2004).

2 Wachsende Bedeutung der Älteren infolge der demografischen Entwicklung ...

Die Bedeutung einzelner Altersgruppen für den Arbeitsmarkt hängt zum einen davon ab, wie groß die entsprechenden Alterskohorten überhaupt sind, und zum anderen davon, wie viele Personen davon dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen – sei es, dass sie einen Job haben oder sei es, dass sie einen Job suchen. Es geht also einmal um die Bevölkerungszahl, zum anderen um die Zahl der Erwerbspersonen.

Die Bevölkerungszahl hat sich in den einzelnen Arbeitsgruppen der Älteren unterschiedlich entwickelt. Die Zahl der Personen im Alter von 65 bis 74 Jahren ist bis 2008 gestiegen, und blieb dann unverändert. Bei den Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren gab es einen Zuwachs bis 2001, eine kräftige Abnahme bis 2006 und danach eine Stagnation. Die Zahl der Personen im

Alter von 55 bis 59 Jahren ging bis 2001 stark zurück, blieb bis 2006 konstant und wuchs dann. Diese deutlichen Wechsel im Verlauf der Entwicklung sind nicht etwa darauf zurückzuführen, dass sich in den jeweiligen Altersgruppen die Sterbehäufigkeit sprunghaft verändert hätte. Vielmehr kommen darin die Unterschiede in der Geburtenhäufigkeit der Vergangenheit zum Vorschein. Bemerkbar machten sich noch die geburtenstarken Kohorten der Vorkriegszeit, dann die geburtenschwachen Jahrgängen der Kriegs- und unmittelbaren Nachkriegszeit und zunehmend die danach wieder deutlich anziehenden Geburtenzahlen. Die unterschiedlichen Geburtenhäufigkeiten zeigen sich im Zeitverlauf – bei gleichzeitiger Alterung der Mitglieder der einzelnen Kohorten – in sich erheblich verändernden Größen der einzelnen Altersgruppen. So waren beispielsweise im Jahr 2000 die in der Zeit von 1941 bis 1945 – also im Krieg – Geborenen 55 bis 59 Jahre alt, und im Jahr 2005 waren sie 60 bis 64 Jahre. Diese geburtenschwachen Jahrgänge haben also die Altersgruppe gewechselt.

3 ... und der gestiegenen Erwerbsbeteiligung

Die starken demografischen Veränderungen spiegeln sich auch bei der Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen¹ wider (Abbildung 1). Allerdings sind die zeitweiligen Rückgänge in der Größe einzelner Altersgruppen beim Erwerbspersonenpotential nicht so stark wie bei den entsprechenden Gruppen in der Bevölkerung. Zudem fielen in denjenigen Zeiten, in denen in den einzelnen Altersgruppen die Bevölkerung wuchs, die Zuwächse bei den Erwerbspersonen stärker aus als bei der Bevölkerung. Und in jenen Phasen, in denen die Einwohnerzahl einzelner Altersgruppen stagnierte, stieg die Zahl der Erwerbspersonen in diesen Gruppen. Insgesamt hat in der Zeit von 2001 bis 2009 – dem Jahr, für das bisher von der amtlichen Statistik die zeitnahesten Daten vorgelegt wurden – die Zahl der älteren Erwerbspersonen um etwa 1,8 Millionen zugelegt. Dabei nahm auch der Anteil der Älteren am gesamten Erwerbspotential deutlich zu: War im Jahr 2001 nur knapp jede achte Erwerbsperson 55 Jahre und älter, so war es im Jahr 2009 jede sechste.

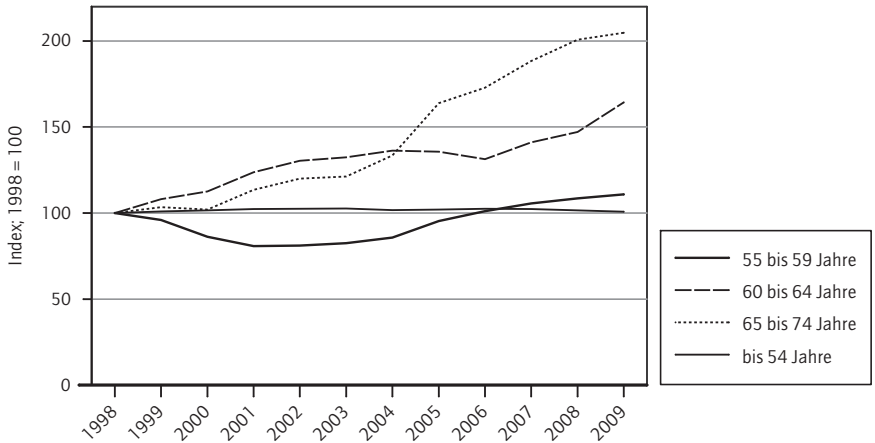
Die Abweichungen bei den Entwicklungen von Bevölkerung und Erwerbspersonen in den einzelnen Altersgruppen ist darauf zurückzuführen, dass sich die Erwerbsneigung verändert hat. In allen Altersgruppen der Personen ab 55 Jahren ist die Erwerbsbeteiligung gestiegen – und zwar deutlich (Abbildung 2). Besonders stark ist das Wachstum bei den 60- bis 64-Jährigen. Das gilt auch für diejenigen im Alter von 65 bis 74 Jahren; von diesen standen 2009 aber nur wenige – sechs Prozent (2001: vier Prozent) – dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. In allen Gruppen ist auch bei den Frauen die Erwerbsquote stärker als die unter den Männern gestiegen; allerdings sind unter den Älteren immer noch viel weniger Frauen als Männer auf dem Arbeitsmarkt aktiv.

Zu berücksichtigen ist, dass durch staatliche Maßnahmen der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Älteren gedämpft wurde. Dazu gehört die Altersteilzeit, bei der Ältere ihre Lebens- oder Wochenarbeitszeit vermindern können, so dass im Gegenzug jüngere Personen eingestellt werden.

¹ Hier definiert als Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem ILO-Konzept. Die Zahl der Erwerbspersonen wurde hier selbst berechnet. Verwendet wurden die veröffentlichten amtlichen Daten der Erwerbsquoten (Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung laut Mikrozensus und Einwohner nach der amtliche Bevölkerungsfortschreibung; in beiden Fällen nach Altersgruppen und Geschlecht). Nicht verwendet wurden die Daten des Mikrozensus über die absoluten Zahlen der Erwerbspersonen, denn diese zeigen für einzelne Jahre wenig plausible Werte. Das wird wohl nicht nur damit zusammenhängen, dass es sich beim Mikrozensus um eine Stichprobenerhebung handelt, die immer mit gewissen Unsicherheiten behaftet ist, sondern auch daran, dass sich ab dem Jahr 2005 das Erhebungsverfahren des Mikrozensus verändert hat. Die hier verwendeten Anteilswerte – Erwerbsquoten – dürften vergleichsweise robust sein.

Abbildung 1

Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen nach Altersgruppen

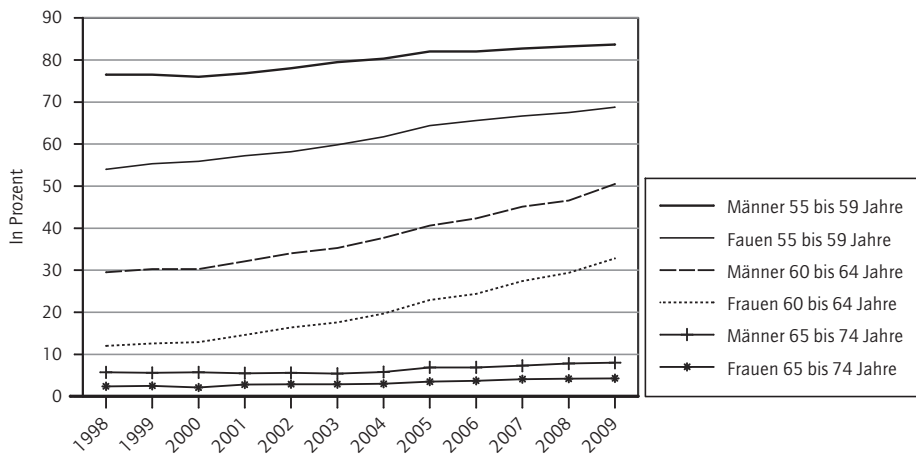


Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Nach dem sogenannten Blockmodell bleibt die Arbeitszeit der Älteren einige Jahre unverändert, und der Ausstieg aus dem Erwerbsleben wird vorgezogen. Im Juni 2010 hatten knapp 90 Prozent aller Personen, die zu dieser Zeit in Altersteilzeit waren, diese Form der Arbeitszeitverkürzung gewählt. Bis 2007 hatte sich der Bestand an Personen in Altersteilzeit aufgebaut, seitdem geht er zurück. Inzwischen ist durch gesetzliche Änderungen der Zugang zur Altersteilzeit un-

Abbildung 2

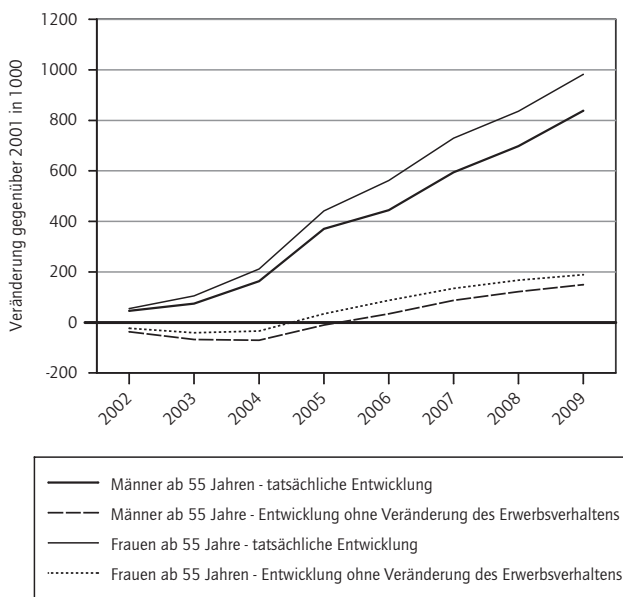
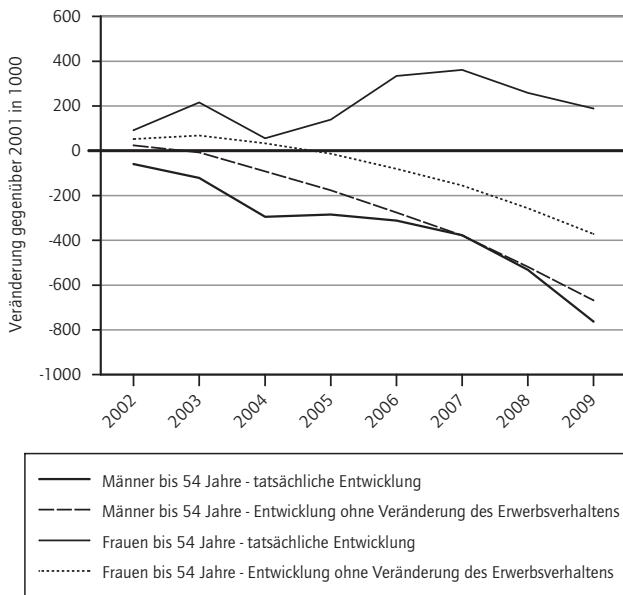
Entwicklung der Erwerbsquoten der Älteren nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Abbildung 3

Entwicklung der Zahl der Erwerbspersonen nach Altersgruppen und Geschlecht - tatsächliche Entwicklung sowie die Entwicklung bei unterstellter unveränderter Erwerbsbeteiligung



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

attraktiver geworden. Groß war der dämpfende Einfluss auf das Erwerbspersonenpotential aber nicht; zu Spitzenzeiten – im Jahr 2006 – befanden sich etwas mehr als 100 000 Arbeitnehmer in gesetzlicher Altersteilzeit; im Juni 2010 waren es noch 90 000 (Bundesagentur für Arbeit 2010a). Die Bestände bauen sich nur langsam ab, da Altersteilzeit über mehrere Jahre in Anspruch genommen wird.

Nach einer Modellrechnung, in die die einzelnen Altersgruppen getrennt nach den Geschlechtern eingehen, ist die starke Zunahme der Erwerbspersonenzahl der Älteren größtenteils auf die veränderte Erwerbsneigung zurückzuführen.² Hätte sich die Erwerbsbeteiligung seit 2001 nicht verändert, dann wäre die Zahl der älteren Erwerbspersonen nur um etwas mehr als 300 000 gewachsen. Das ist der demografische Effekt. Tatsächlich ist ihre Zahl aber um reichlich 1,8 Millionen gestiegen; 1,5 Millionen sind also dem Verhaltenseffekt zuzuschreiben.

Das gesamte Erwerbspersonenpotential in Deutschland hat in der Zeit von 2001 bis 2009 um knapp 1,3 Millionen zugenommen.³ Hätte sich das Erwerbsverhalten nicht verändert, wäre es demografisch bedingt zu einer Abnahme um etwa 700 000 gekommen. Ohne die veränderte Erwerbsneigung der Älteren wäre das gesamte Erwerbspersonenpotential also geschrumpft. Noch größer als der Beitrag der älteren Männer war dabei der Beitrag der älteren Frauen (Abbildung 2). Zudem kam auch eine gestiegene Erwerbsneigung der Frauen unter 55 Jahren zum Tragen. Hier reichte die erhöhte Erwerbsbereitschaft aus, um die demografisch bedingte Abnahme des Erwerbspersonenpotentials (um knapp 400 000) mehr als auszugleichen; die Zahl der Erwerbspersonen baute sich um 200 000 auf. Bei den Männern unter 55 Jahren sank dagegen die Erwerbsbeteiligung insgesamt sogar etwas, was rechnerisch die Zahl der Erwerbspersonen um etwa 100 000 sinken ließ. Zusammen mit der demografischen Entwicklung schrumpfte in dieser Gruppe die Zahl der Erwerbspersonen um fast 800 000. Insgesamt wurde der verhaltensbedingte Aufbau des Potentials zu drei Vierteln von den Älteren und zu reichlich einem Viertel von den Frauen unter 55 Jahren getragen.

4 **Höhere Erwerbsbeteiligung aufgrund eines gestiegenen Qualifikationsniveaus**

Es stellt sich die Frage, warum unter den Älteren die Erwerbsbeteiligung so stark zugenommen hat. Dafür wird es eine Reihe von Gründen geben. Gewiss zählt dazu, dass die Anreize für den Gang in den vorgezogenen Ruhestand eingeschränkt wurden.⁴ Solche Einflüsse auf das Verhalten sind kaum näher zu bestimmen. Nachweisen lässt sich aber, dass der Anstieg der Erwerbs-

2 Bei der Modellrechnung wird unterstellt, dass sich die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten von 2001 bis 2009 nicht verändert hätten, die Bevölkerungszahl nach Alter und Geschlecht aber der tatsächlichen Entwicklung gefolgt wäre. Bei der Bildung von Altersgruppen wurden jeweils fünf Altersjahrgänge zusammengefasst.

3 Einbezogen ist dabei auch ein Zuwachs der Erwerbspersonen über 74 Jahren, deren Zahl von 2001 bis 2009 um 30 000 auf knapp 80 000 gewachsen ist.

4 Beispielsweise wurden die Regelungen für die vorzeitige Verrentung aufgrund von Erwerbsunfähigkeit verändert; ab 2001 galt, dass die Erwerbsminderung für die Ausübung jeglicher entgeltlicher Tätigkeiten eingetreten sein musste, zuvor war sie schon gegeben, wenn der bisherige Beruf nicht mehr ausgeübt werden konnte. Auch wurde ab 2005 die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für Ältere verkürzt; eine lange Bezugsdauer der Versicherungsleistung wurde nicht selten als Sprungbrett für den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt.

Tabelle 1

Qualifikationsstruktur und Erwerbsquoten der Älteren nach Geschlecht

In Prozent

	Bevölkerung			Erwerbspersonen			Erwerbsquote der Personen ...		
	Von allen Personen in der jeweiligen Altersgruppe haben ...			Von allen Personen in der jeweiligen Altersgruppe haben ...					
	keine Berufsausbildung	Lehre, Fachschulabschluss	Fachhochschulabschluss	keine Berufsausbildung	Lehre, Fachschulabschluss	Fachhochschulabschluss	ohne Berufsausbildung	mit Lehre, Fachschulabschluss	mit Fachhochschulabschluss
	Männer								
2001									
50 bis 59 Jahre	12,9	69,6	17,5	11,0	68,8	20,3	66,0	76,5	89,4
60 bis 64 Jahre	15,6	70,6	13,8	13,3	63,5	23,2	27,7	29,3	54,9
65 bis 74 Jahre	18,5	70,0	11,4	14,7	62,2	23,1	4,9	5,5	12,5
55 bis 74 Jahre	16,1	70,1	13,8	12,0	66,7	21,4	25,3	32,4	52,5
2008									
50 bis 59 Jahre	11,7	68,8	19,6	10,2	68,4	21,4	72,4	82,9	91,4
60 bis 64 Jahre	13,0	67,6	19,4	10,6	63,7	25,7	37,9	44,1	62,0
65 bis 74 Jahre	15,0	69,6	15,4	10,5	62,6	27,0	5,4	7,0	13,6
55 bis 74 Jahre	13,6	68,9	17,5	10,3	66,5	23,2	28,7	36,6	50,4
	Frauen								
2001									
50 bis 59 Jahre	27,8	64,5	7,7	22,2	67,9	9,9	46,2	61,2	74,7
60 bis 64 Jahre	37,8	57,3	4,9	32,9	55,3	11,8	13,1	14,5	35,9
65 bis 74 Jahre	51,7	45,4	2,8	47,6	45,2	7,2	2,7	2,9	7,5
55 bis 74 Jahre	41,5	53,8	4,7	26,2	63,6	10,2	12,8	24,1	44,3
2008									
50 bis 59 Jahre	23,0	65,3	11,6	18,5	67,2	14,3	54,4	69,5	82,9
60 bis 64 Jahre	27,5	63,1	9,4	22,7	61,9	15,4	24,3	28,8	48,1
65 bis 74 Jahre	40,5	54,2	5,3	34,4	54,4	11,2	3,5	4,2	8,7
55 bis 74 Jahre	33,0	59,1	7,9	20,8	64,9	14,3	16,8	29,3	48,2
	Insgesamt								
2001									
50 bis 59 Jahre	20,3	67,1	12,7	15,7	68,4	15,9	52,6	69,2	85,0
60 bis 64 Jahre	26,9	63,9	9,3	19,6	60,9	19,5	17,2	22,5	49,8
65 bis 74 Jahre	36,4	56,8	6,8	26,4	56,1	17,4	3,2	4,4	11,4
55 bis 74 Jahre	29,2	61,7	9,1	17,5	65,5	17,0	16,2	28,6	50,3
2008									
50 bis 59 Jahre	17,4	67,0	15,5	14,0	67,9	18,2	60,3	76,3	88,2
60 bis 64 Jahre	20,4	65,3	14,3	15,3	63,0	21,7	28,6	36,6	57,4
65 bis 74 Jahre	28,5	61,4	10,0	19,5	59,5	21,0	4,0	5,7	12,2
55 bis 74 Jahre	23,7	63,8	12,5	14,8	65,8	19,4	20,1	33,1	49,7

Quelle: Mikrozensus 2001 (Scientific Use File), Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

beteiligung mit einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus zusammenhängt. Generell gilt, dass gut ausgebildete Personen häufiger im Erwerbsleben stehen als solche mit geringer Qualifikation. Das gilt für alle Altersgruppen – selbst für jene, in denen die Erwerbsquote nahe bei 100 Prozent liegt.⁵ Und im Laufe des letzten Jahrzehnts hat sich die Qualifikationsstruktur vor allem bei den Älteren verbessert – unter den älteren Einwohnern und entsprechend auch unter den älteren Erwerbspersonen. Das liegt wohl vor allem daran, dass die ersten Altersjahrgänge, die von dem Mitte der 60er Jahre – in der Bundesrepublik wie in der DDR – einsetzenden Bildungsboom Nutzen ziehen konnten, inzwischen 55 Jahre und älter geworden sind.

So verfügte laut Mikrozensus im Jahr 2008 – dem Jahr, aus dem gegenwärtig die zeitnahesten Daten für eine differenzierte wissenschaftliche Auswertung vorliegen – nur etwa ein Achtel aller in Deutschland wohnenden Männer im Alter von 55 bis 74 Jahren über keine abgeschlossene Berufsausbildung, bei den Frauen war es ein Drittel (Tabelle 1). Deutlich höher waren diese Anteile dagegen noch im Jahr 2001, das hier zum Vergleich herangezogen wird. Damals hatte ein Sechstel aller Männer keine Berufsausbildung, bei den Frauen waren es sogar reichlich 40 Prozent. Und innerhalb der einzelnen Altersgruppen der Personen ab 55 Jahren gilt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen: je höher das Alter, desto geringer das durchschnittliche Qualifikationsniveau. Das trifft sowohl für das Jahr 2001 wie für 2008 zu. Weil im Laufe der Zeit immer mehr Personen, die Alterskohorten mit einem relativ geringerem Bildungsniveau angehören, altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden, und dafür Personen in die Altersgruppen ab 55 Jahren nachrücken, die zu Zeiten die Schule verlassen haben, in denen mehr Gewicht auf eine anschließende Berufsausbildung oder auf ein Studium gelegt wurde, verbessert sich die Qualifikationsstruktur der älteren Personen im erwerbsfähigen Alter. Das gilt vor allem für die Frauen, bei denen früher zu deren Jugendzeit oft noch relativ wenig Wert auf eine berufliche Ausbildung gelegt wurde; das war auch noch in den 60er Jahren der Fall, wenn auch nicht mehr so deutlich wie im Jahrzehnt davor oder noch früher.

Da unter den älteren Einwohnern das Qualifikationsniveau gestiegen ist, hat es folglich auch bei den älteren Erwerbspersonen zugenommen. Das führt zu einer insgesamt höheren Erwerbsbeteiligung. Denn es nimmt generell ein größerer Teil der Personen mit einem Hochschulabschluss am Erwerbsleben teil als von denen, die eine Lehre, Fachschule oder ähnliches erfolgreich abgeschlossen haben. Und diese wiederum weisen eine höhere Erwerbsneigung auf als Personen ohne Berufsabschluss. Das gilt für alle Altersgruppen; bei den Älteren sind die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen allerdings noch größer als bei den Altersgruppen unter 55 Jahren. Bei den Älteren zeigt sich zudem, dass die Frauen bei vergleichbarer Qualifikation deutlich weniger als die Männer auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind – das gilt sowohl im Falle einer abgeschlossenen Lehre als auch bei einem Hochschulabschluss. An der Kindererziehung kann das bei diesen Altersgruppen nicht liegen, eher an einer traditionellen Rollenverteilung.

Auffallend ist zudem, dass sich bei den Älteren die Erwerbsneigung in allen Qualifikationsgruppen erhöht hat – besonders deutlich bei den Frauen. Neben dem gestiegenen Bildungsniveau in den einzelnen Alterskohorten müssen also auch noch andere Einflüsse zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung beigetragen haben. Welche das im Einzelnen sind, kann hier nicht beant-

5 So belief sich nach eigener Auswertung des Mikrozensus von 2008 die Erwerbsquote der Männer im Alter von 40 bis 44 Jahren auf 96 Prozent; die Erwerbsquote derjenigen darunter, die keine Berufsausbildung hatten, betrug 88 Prozent, die derjenigen mit Hochschulabschluss dagegen 98 Prozent.

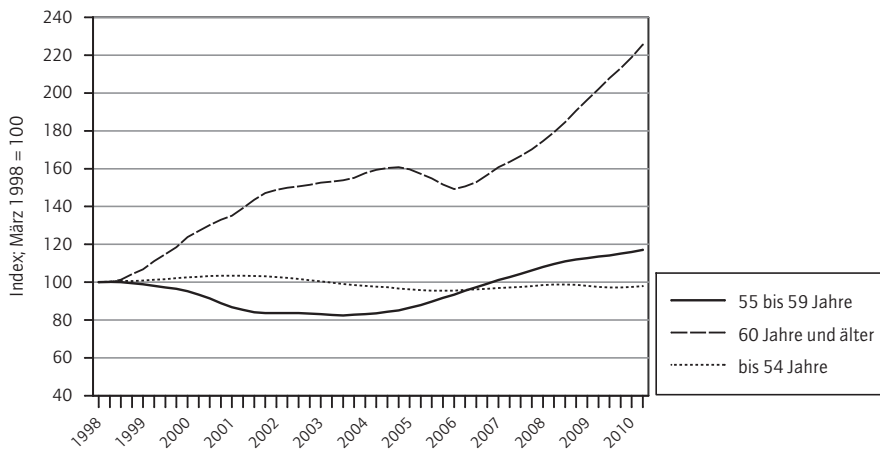
wortet werden. Wahrscheinlich macht sich auch bemerkbar, dass die Hürden zur vorzeitigen Verrentung angehoben wurden. Möglicherweise hat auch die in den letzten Jahren verbesserte Situation auf dem Arbeitsmarkt dazu beigetragen.

5 Vor allem unter den Beamten und den Selbständigen finden sich viel Ältere

Die Strukturverschiebungen hin zu den Älteren in der Bevölkerung und im Erwerbspersonenpotential zeigen sich naturgemäß auch bei den Erwerbstätigen. Die Entwicklungen in den einzelnen Gruppen der Erwerbstätigen ähneln denen beim Erwerbspersonenpotential. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ging die Zahl der Personen im Alter von 55 bis 59 Jahren bis 2001 zurück, stagnierte dann und stieg ab 2004 spürbar an (Abbildung 4). Die Zahl der Beschäftigten ab 60 Jahren nahm seit Anfang des letzten Jahrzehnts fast durchgängig zu – nur im Jahr 2005 kehrte sich dieser Trend für kurze Zeit um. Auch die Zahl der abgabepflichtigen Arbeitnehmer ab 65 Jahren hat angezogen; sie ist mit knapp 140 000 (Mitte 2010) aber noch sehr gering. Viel ruhiger verlief dagegen die Entwicklung bei der großen Masse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – also der Personen unter 55 Jahren. Die Entwicklung war hier stark von den Konjunkturzyklen bestimmt.

Abbildung 4

Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen

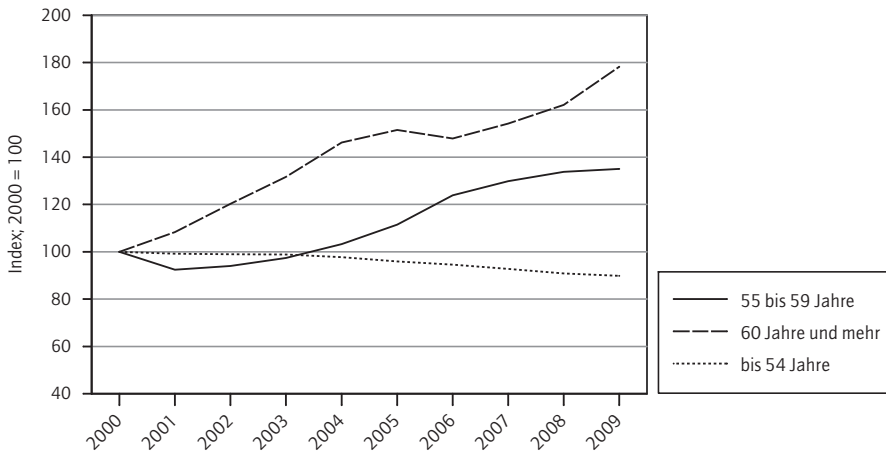


Anmerkung: Saisonbereinigte Werte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Abbildung 5

Entwicklung der Zahl der Beamten nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Dasselbe Muster findet sich bei den Beamten⁶ – hier hat es aber noch mehr Kontur als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Ausmaß der Beschäftigung hängt im Wesentlichen von der Personalpolitik der Gebietskörperschaften ab, und die Beamtenstellen sind weitgehend konstant geblieben. Dabei zeigt sich ein steter Rückgang der Beschäftigung von Personen unter 55 Jahren und ein Anstieg bei den älteren Beamten. Finden Verbeamtungen nur in einer Größenordnung statt, die dem Ersatz ausscheidender Mitarbeiter entspricht, so verschiebt sich naturgemäß durch Alterung und demografischen Verlauf der Beschäftigtenbestand immer mehr hin zu den älteren.

Bei den Beamten ist die Strukturverschiebung deshalb viel stärker als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, weil die Fluktuation relativ klein ist. Beispielsweise kommen betriebsbedingte Kündigungen gar nicht und verhaltensbedingte Entlassungen oder die freiwillige Aufgabe des Beamtenstatus kaum vor. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sind im letzten Jahrzehnt in gesamtwirtschaftlicher Sicht zwar keine zusätzlichen Arbeitsplätze entstanden – wohl aber hier und da zahlreiche neue – und an anderer Stelle sind Jobs weggefallen. Der Bestand an solchen Arbeitsplätzen – und damit auch der Bestand an Beschäftigten – war deshalb viel größeren Veränderungen unterworfen als das bei den Beamtenstellen der Fall war. Und je geringer die Fluktuation ist, desto stärker können natürliche Alterungsprozesse auf die Beschäftigtenstruktur durchschlagen.

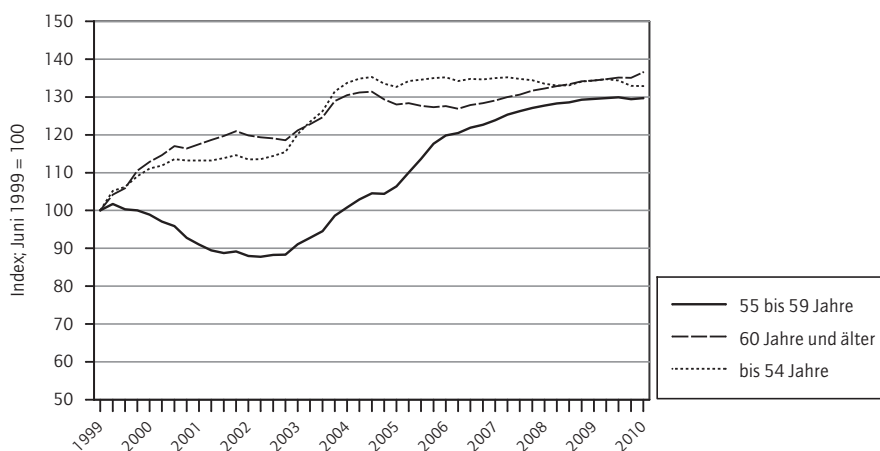
Ebenfalls dürfte die Beschäftigung Älterer unter den geringfügig Beschäftigten zugenommen haben. Die Datenbasis, die für diese Arbeitnehmergruppe vorliegt, ist allerdings mit großen

6 Daten der amtlichen Statistik gibt es nicht über die Beamten der ehemaligen Staatsbetriebe wie Post und Telekom – das sind inzwischen aber nur noch wenige Personen.

Abbildung 6

Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten¹ nach Altersgruppen

Beschäftigte ohne weitere Erwerbstätigkeit

¹ Ausschließlich geringfügig Beschäftigte, saisonbereinigte Werte.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen.

Unsicherheiten behaftet. Verfügbar sind Angaben über die amtlich erfassten Personen, also über die Personen mit einem Minijob. Die Statistik weist zwar einen Niveausprung in der Zeit von Anfang 2003 bis etwa Mitte 2004 auf, doch ist das nicht als eine Zunahme tatsächlicher Beschäftigungsverhältnisse zu werten. Das war die Zeit gleich nach der Reform der Minijobs, mit der Beschäftigung von Haushaltshilfen bei der Versicherung und der Einkommensteuer begünstigt wurde. Infolgedessen wurden wohl viele Beschäftigungsverhältnisse im Haushalt als Minijobs angemeldet (Schupp et al. 2006). Neue Arbeitsplätze sind dadurch nicht entstanden, sondern es wurde lediglich bisherige Schwarzarbeit legalisiert. Überdies ist es wahrscheinlich, dass es sich bei einem nicht geringen Teil der amtlich gemeldeten Minijobs um Scheinarbeitsverhältnisse handelt, denn aufgrund der geltenden Regelungen für solche Beschäftigungsverhältnisse ist die Gefahr von Missbrauch sehr groß.

Wie dem auch sei: Bei der statistisch ausgewiesenen Entwicklung der Minijobs scheinen die Veränderungen beim Erwerbspersonenpotential ebenfalls durch – allerdings nicht stark. So ist die Zahl der Minijobber im Alter von 55 bis 59 Jahren bis 2004 gesunken, und konnte danach spürbar – wenn auch zuletzt nur noch mit geringem Tempo – zulegen. Auch hier wird ein Teil des statistisch ausgewiesenen Zuwachses auf die Offenlegung bereits bestehender Beschäftigung zurückzuführen sein. Dasselbe gilt wohl auch für die Minijobber im Alter von 65 bis 74 Jahren, deren Zahl gleich nach der Reform ebenfalls kräftig gestiegen ist; danach ist auch hier das Wachstum weitgehend zum Stillstand gekommen. Bei den Personen im Alter von 60 bis 64 Jahren stagniert indes seit einigen Jahren die Zahl der Minijobber. Und die Zahl der geringfügig Beschäftigten unter 55 Jahren hat sich – abgesehen von besagtem Niveausprung – schon seit einem Jahrzehnt kaum verändert. Generell ist offenbar das Wachstum bei den Minijobs – auch der Statistik nach – in Deutschland zum Erliegen gekommen (Abbildung 6).

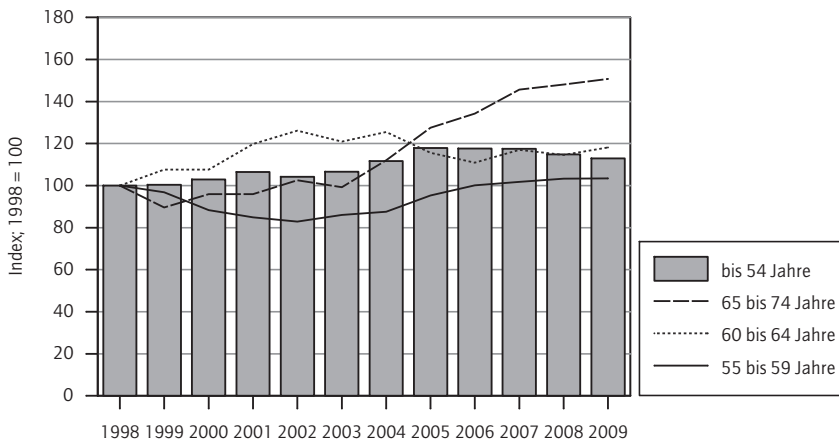
Bei der Entwicklung der Zahl der Selbständigen zeigen sich ebenfalls die demografischen Einflüsse zusammen mit dem veränderten Erwerbsverhalten der Älteren. Das gilt allerdings nur für die Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen und für die Personen ab 65 Jahren. Hier hat die Zahl der Selbständigen stark zugelegt. Bei den 60- bis 65-Jährigen fällt dagegen auf, dass bei ihnen die Zahl der Selbständigen ab 2005 dem Verlauf beim Erwerbspersonenpotential nicht mehr folgt – also nicht ansteigt, sondern nur stagniert. Die Ursache ist unklar; vielleicht kam es zu einem vermehrten Übergang in den Ruhestand. Bei den Personen unter 55 Jahren zog bis 2005 die Zahl der Selbständigen sehr stark an; dabei dürfte auch die besondere Förderung der Selbständigkeit durch die Arbeitmarktagenturen („Ich-AG’s“) eine Rolle gespielt haben, die einen Schub von Existenzgründungen ausgelöst hat. Seit 2006 nahm allerdings bei den Personen unter 55 Jahren die Zahl der Selbständigen wieder ab (Abbildung 7).

Wie nicht anders zu erwarten, ähneln also die Entwicklungen bei den Erwerbstätigen stark den Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials. Das gilt für alle Altersgruppen der Älteren. Bei einzelnen Gruppen von Erwerbstätigen sind die Parallelen zum Erwerbspersonenpotential im Zeitverlauf sehr stark ausgeprägt, bei anderen Gruppen weniger. Besonders groß sind die Ähnlichkeiten mit Blick auf die Beamten, weniger deutlich dagegen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Über die Zeit altern die Beschäftigten auf ihren Arbeitsplätzen, und wenn sie auch noch geburtenstarken Alterskohorten angehören und die Erwerbsneigung steigt, was beides beim Erwerbspersonenpotential der Älteren mehr und mehr der Fall ist, verschiebt sich bei wenig veränderter Zahl der Gesamtbeschäftigung in den einzelnen Gruppen von Erwerbstätigen die Struktur automatisch hin zu den Älteren.

Hinzu kommt, dass die Fluktuation der älteren Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Gründen geringer sein dürfte als die der jüngeren. Zum einen sind sie aufgrund eines größeren Kündigungsschutzes vergleichsweise stark vor Entlassungen geschützt. Dabei sind es weniger die

Abbildung 7

Entwicklung der Zahl der Selbständigen¹ nach Altersgruppen



¹ Einschließlich mithelfender Familienangehöriger.
 Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Tabelle 2

Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen sowie mit Teilzeitbeschäftigung nach Altersgruppen

In Prozent

	Anteil der Personen mit ...			
	Teilzeitbeschäftigung an allen Arbeitnehmern ¹		einem befristeten Arbeitsvertrag an allen Arbeitnehmern ¹	
	2001	2009	2001	2009
unter 55 Jahre	20,1	25,5	9,4	11,5
55 bis 60	23,6	27,9	4,8	4,7
60 bis 65	34,7	31,2	3,8	3,8
65 und älter	83,3	84,5	7,0	7,6

1 Ohne Auszubildende.

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

gesetzlichen Bestimmungen, sondern mehr tarifvertragliche Regelungen, die Entlassungen einschränken – und die Regelungen bevorzugen in der Regel Ältere nicht aufgrund ihres Alters, sondern mittelbar über die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Bispinck 2005). Zum anderen haben ältere Arbeitnehmer seltener einen befristeten Arbeitsvertrag als jüngere, und anders als bei diesen hat bei den Älteren der Anteil der Personen mit befristeter Anstellung im Zeitverlauf auch kaum zugenommen (Tabelle 2). Hinzu kommt wohl auch, dass Ältere deshalb zu einer größeren Betriebstreue neigen, weil sie relativ schlechte Chancen haben, einen neuen Arbeitgeber zu finden.

Der Anteil, der auf die Älteren in den einzelnen Gruppen von Erwerbstätigen entfällt, variiert erheblich. Besonders viele Ältere finden sich unter den Beamten; ein Viertel von ihnen war 2009 älter als 54 Jahre (Tabelle 3). Besonders groß ist der Anteil der 55- bis 59-Jährigen: Jeder neunte Beamte zählte 2009 zu dieser Altersgruppe. Beamte, die 65 Jahre und älter sind, gibt es – auch wegen der dienstrechtlichen Regelungen – fast überhaupt nicht. Eine recht große Rolle spielen die Älteren auch unter den Selbständigen. Generell zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen dem Anteil der Selbständigen an allen Erwerbstätigen und dem Alter: Je höher das Alter, desto größer ist die Selbständigenquote. Das liegt wohl daran, dass viele Existenzgründer sich erst nach dem Sammeln längerer beruflicher Erfahrungen selbständig machen, und auch daran, dass der Gang in die eigene Selbständigkeit oft durch die Übergabe eines Betriebes, einer Praxis o. Ä. innerhalb der Familie erfolgt. Auffallend ist, dass ein erheblicher Teil der Selbständigen und insbesondere der mithelfenden Familienangehörigen auch noch im höheren Alter – ab 65 Jahren – erwerbstätig ist. Nach dem Mikrozensus stellen die Selbständigen den weitaus größten Teil der Erwerbstätigen in jener Altersgruppe.⁷ Deutlich geringer ist dagegen der Anteil der Älteren unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; aber auch hier hat er erheblich zugenommen.

7 Erwerbstätige im Alter ab 65 Jahren dürften sich ansonsten in erheblicher Zahl noch unter den geringfügig Beschäftigten (ohne mithelfende Familienangehörige) finden. Die Datenlage hier ist aber unsicher.

Tabelle 3

Ältere in ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen

	Selbständige ¹	Mithelfende Familienangehörige ¹	Sozialversicherungspflichtig Versicherte ²	Beamte ³	Alle Erwerbstätigen ¹
In Tausend					
2001					
55 bis 59 Jahre	375	43	1958	181	2900
60 bis 64 Jahre	289	50	676	89	1288
65 Jahre und älter	142	51	100		360
55 Jahre und älter	806	145	2734	270	4548
2009					
55 bis 59 Jahre	483	27	2605	264	3803
60 bis 64 Jahre	312	22	995	146	1681
65 Jahre und älter	227	49	134		587
55 Jahre und älter	1022	98	3734	410	6071
Anteil an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe in Prozent					
2001					
55 bis 59 Jahre	10	10	7	11	8
60 bis 64 Jahre	8	12	2	5	4
65 Jahre und älter	4	12	0		1
55 Jahre und älter	22	33	10	16	12
2009					
55 bis 59 Jahre	11	11	10	16	10
60 bis 64 Jahre	7	9	4	9	4
65 Jahre und älter	5	20	0		2
55 Jahre und älter	24	40	14	25	16

¹ Daten des Mikrozensus.

² Beschäftigtenstatistik jeweils Ende Juni des jeweiligen Jahres.

³ Personalstandsstatistik jeweils im Juni des Jahres.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

6 Ältere in Teilzeitjobs und in Dienstleistungstätigkeiten vergleichsweise häufig zu finden

Ältere Arbeitnehmer arbeiten vergleichsweise häufig in Teilzeit. Das gilt insbesondere für Beschäftigte ab 60 Jahren; Arbeitnehmer ab 65 Jahren haben sogar zum weit überwiegenden Teil verkürzte Arbeitszeiten. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich unter den Älteren allerdings nicht so deutlich erhöht wie bei den Beschäftigten unter 55 Jahren. Das gilt trotz der Tatsache, dass unter den Älteren vor allem Frauen vermehrt auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind und diese besonders häufig verkürzt arbeiten.

Tabelle 4

Erwerbstätige nach ihren Berufen und Tätigkeiten

In Prozent

	Anteil der 55- bis 74-Jährigen an allen Erwerbstätigen		Anteil der Erwerbstätigen mit den jeweiligen Tätigkeiten an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe			
	2001	2008	55 bis 74 Jahre		bis 54 Jahre	
			2001	2008	2001	2008
Agrarberufe	20,4	21,4	4,3	3,4	2,4	2,2
Einfache manuelle Berufe	10,4	12,6	7,8	7,4	9,5	9,0
Qualifizierte manuelle Berufe	10,2	12,3	12,8	11,3	15,9	14,2
Techniker	12,5	14,5	4,3	4,1	4,2	4,2
Ingenieure	15,8	16,1	4,2	3,5	3,1	3,2
Einfache Dienste	15,9	18,7	15,3	16,3	11,5	12,5
Qualifizierte Dienste	8,4	11,2	5,2	6,1	8,1	8,5
Semiprofessionen	11,6	15,3	8,2	10,0	8,8	9,8
Professionen	18,2	20,4	4,9	5,1	3,1	3,5
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	12,6	15,5	8,4	7,5	8,3	7,2
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	11,2	14,1	18,1	18,8	20,4	20,2
Manager, Geschäftsführer	16,6	17,7	6,6	6,6	4,7	5,4
Insgesamt	12,4	15,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Mikrozensus 2001 (Scientific Use File), Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

In Fertigungsberufen, also Berufen, die manuelle Tätigkeiten und damit relativ starke körperliche Anstrengungen verlangen, sind die Älteren unterrepräsentiert.⁸ Das gilt sowohl für einfache wie für qualifizierte Tätigkeiten. Allerdings üben Ältere relativ häufig landwirtschaftliche Berufe aus – nicht selten als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige. Überrepräsentiert sind sie ebenfalls in Dienstleistungsberufen, und zwar sowohl bei den einfachen Tätigkeiten als auch bei solchen Tätigkeiten, die eine hohe Qualifikation erfordern – wie den sogenannten Professionen (unter anderem Juristen, Mediziner, Wissenschaftler) und den Managern, Geschäftsleitern u. Ä. Auch unter den Ingenieuren gibt es relativ viele ältere Erwerbstätige. Dagegen sind sie bei den Dienstleistungsberufen, für deren Ausübung eine mittlere Qualifikation verlangt wird, etwas unterrepräsentiert. Im Zeitverlauf hat sich die Struktur der Beschäftigung der Älteren weg von den Fertigungsberufen und den Agrarberufen hin zu den Dienstleistungsberufen merklich verschoben. Das ist Ausdruck des sektoralen Wandels, denn auch bei den jüngeren Erwerbstätigen gab es diese Entwicklung (Tabelle 4).

8 Um die Erwerbstätigen nach ihren Tätigkeiten zu gliedern, wurde das von Blossfeld (1985) entwickelte und von Schimpl-Neimanns (2003) näher operationalisierte Schema zur Klassifizierung der Berufe verwendet.

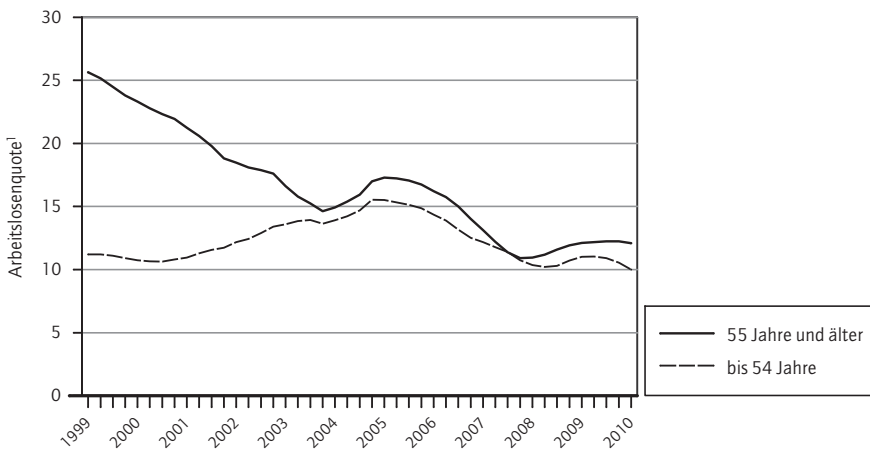
7 Erwerbslosigkeit unter den Älteren überdurchschnittlich

Die wachsende Erwerbsbeteiligung und die überdurchschnittlich zunehmende Erwerbstätigkeit gingen allerdings nicht mit einer besonders günstigen Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Älteren einher. Das zeigt sich an der Entwicklung der Arbeitslosenquote. Abweichend von den amtlich ausgewiesenen Arbeitslosenquoten wird hier – auch wegen der besseren Verfügbarkeit von Daten – eine selbst berechnete Arbeitslosenquote verwendet. Die registrierten Arbeitslosen werden dabei nur auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bezogen – also auf die Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen, in die die Arbeitslosen auch zu vermitteln sind.⁹ Bis Ende 2003 sank die Arbeitslosenquote der Älteren, ausgehend von einem sehr hohen Niveau, sehr stark; die Entwicklung verlief damit konträr zur Arbeitslosigkeit bei den Personen unter 55 Jahren (Abbildung 8). Nach Ende 2003 bewegte sich die Arbeitslosenquote der Älteren in etwa wie die der übrigen Arbeitslosen. Sie fiel aber fast immer deutlich höher aus; nur vor der jüngsten Krise lag sie für kurze Zeit auf dem allgemeinen Niveau. Seit Mitte 2009 öffnete sich die Schere bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit wieder zuungunsten der Älteren.

Die amtlichen Arbeitslosenzahlen geben die tatsächliche Erwerbslosigkeit allerdings unzureichend wieder. Das gilt insbesondere für die Älteren, denn für diese Gruppe gab und gibt es besondere Regulierungen, um in den Arbeitsmarkt einzugreifen, oder sei es auch nur, um Einfluss auf die Arbeitslosenstatistik zu nehmen.

Abbildung 8

Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen



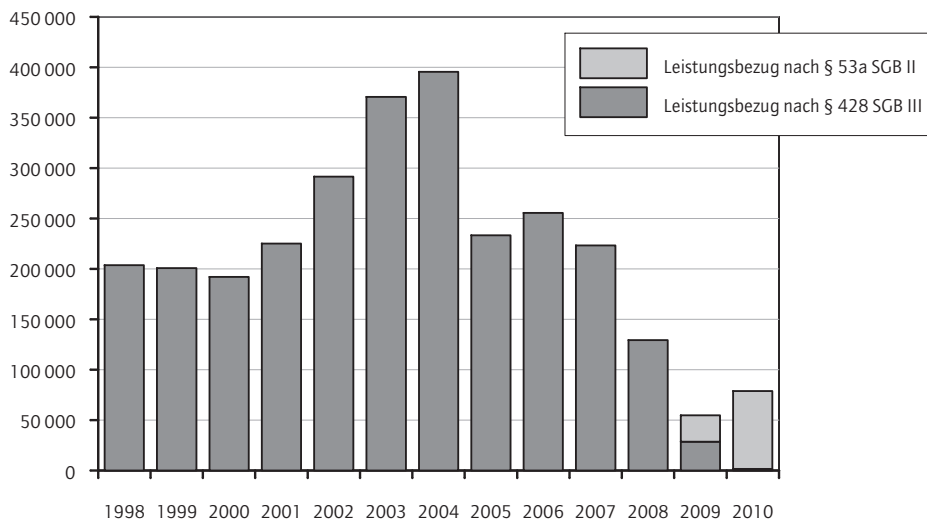
1 Registrierte Arbeitslose bezogen auf die Summe der registrierten Arbeitslosen und die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Saisonbereinigte Werte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

9 Als Arbeitslose gelten qua Gesetz solche Personen, die bei den Agenturen für Arbeit gemeldet sind, die der Vermittlung zur Verfügung stehen, und die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung suchen (§ 119 sowie § 16 SGB III). Die Arbeitslosenquote ist definiert als die Zahl der Arbeitslosen dividiert durch die Summe von Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten multipliziert mit 100.

Abbildung 9

Zahl der Personen, die wegen spezieller Regelungen nicht als Arbeitslose gezählt werden



Für 2008 keine Angaben über den Leistungsbezug nach Paragraph 53a SGB II verfügbar.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

So können ältere Arbeitslose relativ lange Leistungen der Erwerbslosenversicherung – also Arbeitslosengeld – beziehen. Bis zum Jahr 2004 belief sich die maximale Bezugsdauer auf 32 Monate, dann wurde sie auf 18 Monate verringert, und seit 2008 beträgt sie 24 Monate. Die lange Bezugsdauer bot insbesondere bis 2005 für die Unternehmen starke Anreize, im Falle von anstehenden Entlassungen den Personalstand bei den Älteren zu reduzieren – oder Anreize, um generell die Belegschaften zu verjüngen. Wenn dabei den freigesetzten Mitarbeitern Abfindungen gezahlt wurden, konnte eine Kündigung durchaus auch im Interesse der Arbeitnehmer sein. Mit den Abfindungszahlungen und dem längere Zeit gezahlten Arbeitslosengeld mussten sie oft keine oder keine großen finanziellen Einbußen hinnehmen. Erreichten sie das 58. Lebensjahr, brauchten sie gemäß dem früher geltenden Paragraphen 428 Sozialgesetzbuch III dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen, erhielten aber Leistungen der Arbeitsämter beziehungsweise -agenturen. Diese Personen wurden dann auch nicht mehr als Arbeitslose gezählt. Diese „58er Regelung“ wurde ab 2005 eingeschränkt und entfiel ab Beginn des Jahres 2008 völlig. Ohne diese Bestimmung wären die amtlichen Arbeitslosenzahlen für die Älteren in der Vergangenheit viel höher ausgefallen, und es hätte in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts auch kaum einen Rückgang der Arbeitslosenzahlen gegeben. Bis 2004 stieg die Zahl der Personen, die unter die 58er-Regelung fielen, enorm an – und zwar bis auf knapp 400 000 (Abbildung 9). Zum Vergleich: Die amtliche Arbeitslosenzahl belief sich für die Personen ab 55 Jahren in jenem Jahr auf etwa 500 000. Inzwischen hat diese Regelung keine Bedeutung mehr, denn die Altfälle sind aus dem Bestand „herausgewachsen“.

Tabelle 5

Erwerbslose nach Altersgruppen und Qualifikation 2008

In Prozent

	Von allen Personen in der jeweiligen Altersgruppe haben ...		
	keine Berufsausbildung	Lehre, Fachschulabschluss	Fachhoch-, Hochschulabschluss
Männer			
bis 54 Jahre	40,5	53,6	5,9
55 Jahre und älter	21,0	67,0	12,0
Insgesamt	37,4	55,7	6,8
Frauen			
bis 54 Jahre	35,4	56,9	7,8
55 Jahre und älter	28,8	64,1	7,1
Insgesamt	34,4	58,0	7,7
Männer und Frauen			
bis 54 Jahre	38,1	55,1	6,7
55 Jahre und älter	24,6	65,6	9,8
Insgesamt	36,0	56,8	7,2

Quelle: Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

Ab dem Frühjahr 2008 gilt die Regelung, dass Empfänger von Arbeitslosengeld II, die das 58. Lebensjahr erreicht haben und denen ein Jahr lang keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde, amtlicherseits nicht mehr als arbeitslos gelten. Seitdem hat sich die Zahl solcher Personen stetig aufgebaut; im März 2011 waren es reichlich 90 000. Auch hier geht es lediglich um eine Maßnahme zur Verschönerung der Arbeitslosenstatistik.

Die Arbeitslosenstatistik ist ein Zahlenwerk, das sich aus der dienstlichen Praxis der Arbeitsverwaltungen ergibt und daher vor allem eng mit der Gewährung von Versicherungs- und Sozialleistungen und deren Empfängern verbunden ist. Entsprechend können Personen als Arbeitslose erfasst sein, die tatsächlich keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen wollen. Insbesondere bei den älteren Arbeitslosen hat sich gezeigt, dass ein großer Teil davon – etwa die Hälfte – dem Arbeitsmarkt gar nicht mehr zur Verfügung steht (Brenke 2010). Über die Gründe dafür kann nur spekuliert werden; wahrscheinlich haben viele ältere Arbeitslose angesichts schlechter Beschäftigungschancen resigniert und mental mit dem Erwerbsleben abgeschlossen. Von der Arbeitslosenstatistik nicht ausgewiesen werden dagegen solche Personen, die keine Beschäftigung haben und eine haben wollen, die aber nicht bei den Arbeitsagenturen gemeldet sind – etwa weil sie keine Leistungsansprüche haben.

Besser zur Erfassung der Unterbeschäftigung ist die Erwerbslosenstatistik nach dem ILO-Konzept geeignet. Sie umfasst nur solche Personen, die keinen Job haben und einen suchen – sei es auch nur eine geringfügige Beschäftigung. Nach den Daten des Mikrozensus gab es im Jahr

2009 etwa 480 000 Erwerbslose im Alter ab 55 Jahren. Die Erwerbslosenquote¹⁰ der Personen über 55 Jahren belief sich 2009 auf 8,8 Prozent. Klammert man die Personen im Alter ab 65 Jahren aus, von denen fast niemand erwerbslos ist, waren es knapp 9,3 Prozent. Die Erwerbslosenquote der Personen unter 55 Jahren belief sich auf 8,6 Prozent. Ältere waren also stärker von Unterbeschäftigung betroffen als der Personenkreis unter 55 Jahren. Folgt man den aktuellen Daten der amtlichen Arbeitslosenstatistik, gab es nach 2009 eine Entwicklung zum Nachteil der Älteren.

Informationen über die Qualifikation der älteren Erwerbslosen liefern Auswertungen der Individualdaten des Mikrozensus. Danach sind die Älteren im Schnitt besser qualifiziert als die Personen unter 55 Jahren. Von denen haben 40 Prozent keine Berufsausbildung, von den älteren Erwerbslosen dagegen nur ein Viertel (Tabelle 5). Auch haben ältere Erwerbslose häufiger einen Studienabschluss. Besonders groß sind die Qualifikationsunterschiede zwischen den älteren und den jüngeren Erwerbslosen bei den Männern. Und unter den älteren Erwerbslosen sind die Männer qualifizierter als die Frauen. Ein solcher Befund hatte sich auch schon beim Erwerbspersonenpotential der Älteren gezeigt. Insgesamt hängt das Erwerbslosigkeitsrisiko bei den Älteren also viel weniger als bei den Jüngeren mit der beruflichen Qualifikation zusammen.

8 Fazit

Die Bedeutung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt ist stark gewachsen. Dabei kamen zwei Entwicklungen zusammen: Ihre Zahl nahm aufgrund demografischer Prozesse zu, und noch viel mehr schlug zu Buche, dass ihre Erwerbsbeteiligung kräftig stieg. Das wiederum liegt vor allem daran, dass mehr und mehr Alterskohorten mit einem im Schnitt höheren Bildungsniveau als die vorhergehenden Kohorten altern, und generell gut qualifizierte Personen stärker am Erwerbsleben teilnehmen als Geringqualifizierte. Hinzu kommt, dass unter den Älteren auch unabhängig von der Qualifikation die Erwerbsbereitschaft zugenommen hat; wahrscheinlich hängt das mit veränderten Regulierungen des Arbeitsmarktes und der Rentenversicherung und den davon ausgehenden Anreizen zusammen. In der Gruppe der Personen unter 55 Jahren nahm dagegen demografisch bedingt das Erwerbspersonenpotential ab – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Bei den Frauen konnte der Rückgang durch eine gestiegene Erwerbsneigung mehr als kompensiert werden. Bei den Männern sank dagegen die Zahl der Erwerbspersonen – vor allem aus demografischen Gründen, zum geringeren Teil auch wegen einer nachlassenden Erwerbsbeteiligung. Insgesamt hat sich die Struktur der Erwerbspersonen in Deutschland deutlich hin zu den Älteren verschoben.

Eine solche Strukturverschiebung gab es folglich auch bei den Erwerbstätigen. Der Beschäftigung der Älteren dürfte entgegengekommen sein, dass Fertigungsberufe, deren Ausübung oft mit körperlicher Anstrengung verbunden ist, an Bedeutung verloren haben. In solchen Berufen sind Ältere vergleichsweise wenig tätig; sie sind vor allem in Dienstleistungsberufen zu finden. Auffallend ist, dass die Älteren in überdurchschnittlichem Maße solche Jobs haben, die besonders hohe Anforderungen an die Qualifikation stellen. Überhaupt weisen diejenigen, die 55 Jahre und älter und noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, ein höheres Qualifikationsniveau auf als

¹⁰ Erwerbslose bezogen auf alle abhängigen Erwerbspersonen (Arbeitnehmer plus Erwerbslose).

die Jüngeren. Das gilt auch für die Erwerbslosen. Gleichwohl ist die Erwerbslosigkeit unter den Älteren vergleichsweise hoch.

Wenn auch die Erwerbsbeteiligung der Älteren in Deutschland erheblich zugenommen hat, kann sie dennoch, wie etwa manche skandinavischen Länder oder die Schweiz zeigen, gesteigert werden – insbesondere bei den Personen über 60 Jahren (OECD 2011). Das ist auch deshalb zwingend nötig, weil die Altersgruppen der Jüngeren – insbesondere derjenigen unter 40 Jahren – immer kleiner werden. Für die kommenden Jahre gilt es, zunächst das Humankapital der starken Kohorten der heute 45- bis 54-jährigen noch stärker auszuschöpfen, als das heute bei den Älteren getan wird.

Die Politik hat bereits die Weichen richtig gestellt, so dass kaum noch Anreize für einen vorgezogenen Ruhestand bestehen. Allerdings gibt es noch entsprechende Regelungen (wie zur Alterszeit) im öffentlichen Dienst mancher Bundesländer. Zudem ist nicht auszuschließen, dass die bei Älteren immer noch recht lange Bezugsdauer von Arbeitslosengeld mitunter als Instrument für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand genutzt wird.

Es besteht mittlerweile bei der Politik und den wichtigen gesellschaftlichen Gruppen – abgesehen von einigen Einzelgewerkschaften – der Konsens, dass künftig mehr auf das Erwerbspersonenpotential der Älteren gesetzt werden muss. Auch wenn zahlreiche Unternehmen vom lange Zeit verbreiteten „Jugendkult“, das heißt der Ausrichtung der Belegschaften auf möglichst jüngere Mitarbeiter, abgekommen sind, so gibt es auf der Ebene der Unternehmen doch noch Defizite. Obwohl Verbände und Kammern Aufklärungskampagnen durchführen, dürfte manchen Unternehmen immer noch nicht hinreichend bewusst sein, welche Herausforderungen sich durch den demografischen Wandel ergeben. Nicht selten ist wohl bei einigen Unternehmen, insbesondere bei kleineren, eine mittelfristige Personalplanung noch unbekannt. Hier ist dringend ein Umdenken erforderlich; vor allem müssen betriebliche Strategien entwickelt und umgesetzt werden, um die älter werdenden Mitarbeiter länger in den Betrieben zu halten. Dazu gehören Weiterbildungsmaßnahmen und eine verbesserte betriebliche Gesundheitsvorsorge. Eine große Rolle spielt auch die Motivation. Wenn Arbeitnehmer wenig gefordert werden, ihnen kaum noch etwas zugetraut wird und sie das Gefühl bekommen, bereits abgeschrieben zu sein, werden sie ebenfalls an ihren Fähigkeiten zweifeln, sich weniger an ihrem Arbeitsplatz engagieren, schließlich innerlich emigrieren und nur noch den Ruhestand herbeisehnen.

Neben Strategien, die auf den längeren Verbleib älterer Mitarbeiter im Betrieb ausgerichtet werden, sollte auch bei Neueinstellungen Älteren größere Chancen eingeräumt werden. Nicht selten werden sie erst gar nicht in eine engere Auswahl einbezogen, weil allein wegen ihres Alters nicht an ihre Leistungsfähigkeit geglaubt wird.

Literaturverzeichnis

- Bellmann, Lutz, Martin Dietz und Ulrich Walwei (2006): Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Handlungsbedarf – Instrumente – Perspektiven. In: J. U. Prager und A. Schleiter (Hrsg.): *Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschaftender Beschäftigung bis ins Alter*. Gütersloh.
- Bispinck, Reinhard (1985): Senioritätsregeln in Tarifverträgen. Eine Expertise für den 5. Altenbericht im Auftrag des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Düsseldorf.

- Blossfeld, Hans Peter (1985): *Bildungsexpansion und Berufschancen*. Frankfurt a.M.
- Brenke, Karl (2007): Die Bedeutung der Älteren auf dem Arbeitsmarkt nimmt deutlich zu. *Wochenbericht des DIW Berlin* Nr. 21.
- Brenke, Karl (2010): Fünf Jahre Hartz IV – Das Problem ist nicht die Arbeitsmoral. *Wochenbericht des DIW Berlin* Nr. 6.
- Brussig, Martin (2010): Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Altersübergangsreport Nr. 5/2010.
- Brussig, Martin (2011): Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Altersübergangsreport Nr. 2/2011.
- Brussig, Martin und Sascha Wojtkowski (2008): Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demographische Veränderungen geben Rückenwind. Altersübergangsreport Nr. 1/2008.
- Bundesagentur für Arbeit (2010a): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Ältere am Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2010b): Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG). Dezember 2010.
- Deutsche Bundesbank (2009): Demographischer Wandel und langfristige Tragfähigkeit der Staatsfinanzen in Deutschland. In: Monatsbericht Nr. 7/2009.
- Dietz, Martin (2008): Arbeitsmarkt: Rückenwind auch für Ältere. *Wirtschaftsdienst*, 4/2008.
- Eichhorst, Werner (2008): Von der Frühverrentung zum längeren Erwerbsleben: Transferleistungen, Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung. *Sozialer Fortschritt*, 2/2008.
- Europäische Kommission (2010): Grünbuch. Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme. Brüssel.
- European Commission (2007): Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Employment in Europe 2007. Luxemburg.
- Hartmann, Michael und Thomas Riede (2005): Erwerbslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept – Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. *Wirtschaft und Statistik*, Nr. 4/2005.
- OECD (2011): Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators. o.O.
- Rengers, Martina (2004): Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept. *Wirtschaft und Statistik*, Nr. 12/2004.
- Schimpl-Neimanns, Bernhard (2003): Mikrodaten-Tools: Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973–1998. ZUMA-Methodenbericht Nr. 10.
- Schulz, Erika (2009): Ältere bleiben länger am Arbeitsmarkt. *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 12/2009.
- Schupp, Jürgen, Katharina C. Spieß und Gert G. Wagner (2006): Beschäftigungspotentiale in privaten Haushalten nicht überschätzen. Förderung und Ausbau familienbezogener Dienste sollte nicht in erster Linie ein arbeitsmarktpolitisches Instrument sein. *Wochenbericht des DIW Berlin*, Nr. 4/2006.
- Zimmermann, Klaus F. (2006): Die Zukunft gestalten! In: Klaus F. Zimmermann (Hrsg.): *Deutschland – was nun? Reformen für die Wirtschaft und Gesellschaft*. München.