

Der demographische Wandel dringt in die Betriebe vor – doch Beschäftigung jenseits von 60 Jahren hat weiterhin geringe Bedeutung

Brussig, Martin; Wojtkowski, Sascha

In: Altersübergangs-Report / 2008-02

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45403>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180209-081021-4>

Link: <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=45403>

Martin Brussig / Sascha Wojtkowski

Der demographische Wandel dringt in die Betriebe vor – doch Beschäftigung jenseits von 60 Jahren hat weiterhin geringe Bedeutung

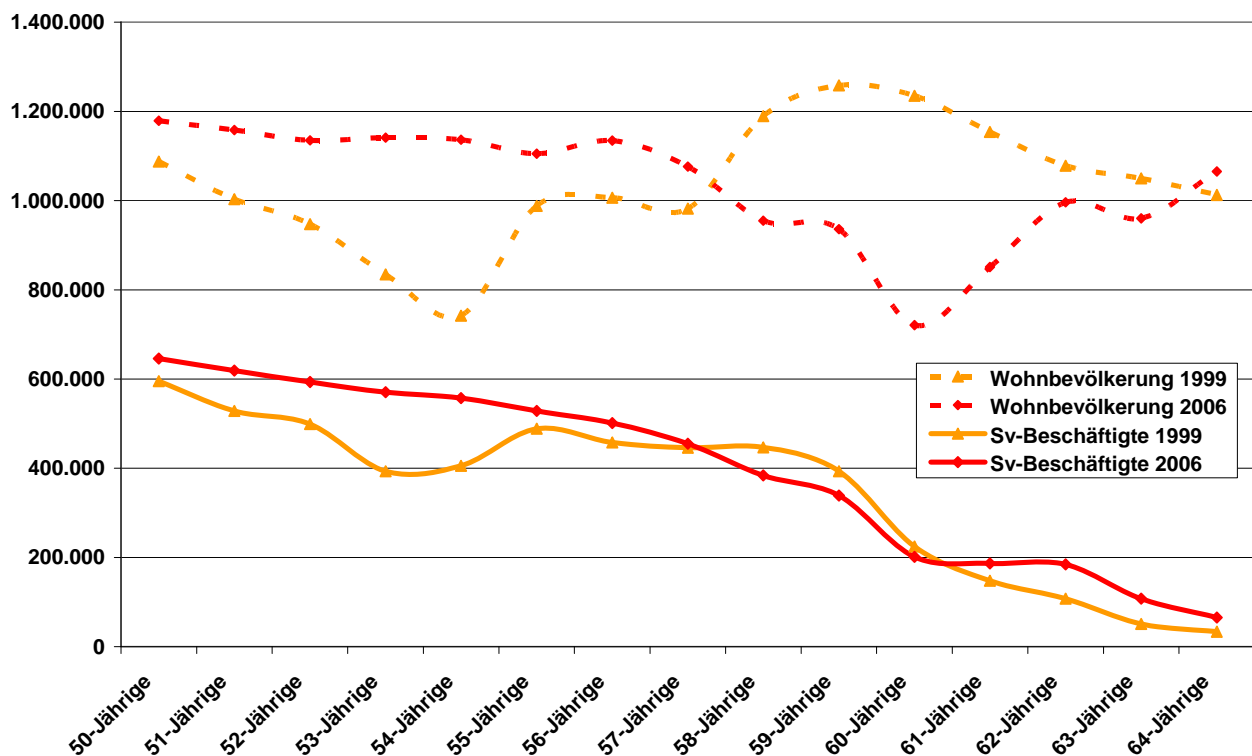
Auf einen Blick ...

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland ist von 1999 bis 2006 von ca. 29 Millionen auf ca. 26 Millionen Personen gesunken, die der 50- bis 64-jährigen Beschäftigten jedoch von 5,2 Millionen auf 5,9 Millionen gestiegen. Entsprechend hat der Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten von 17,9 auf 22,7 Prozent zugenommen.
- Besonders stark war die Zunahme der Beschäftigung von 50- bis 54-Jährigen. Hier spielen demographische Gründe eine wichtige Rolle, denn die geburtenstarken Jahrgänge des Nachkriegs-Babybooms wachsen zunehmend in die betrachteten Altersgruppen hinein.
- Deutlich zugenommen hat auch die Beschäftigung von 60- bis 64-Jährigen, weil ein wachsender Teil der Beschäftigten – insbesondere Männer – den Erwerbsaustritt aufschiebt. Dennoch bleibt der Beschäftigtenanteil der über 60-Jährigen niedrig, da die Steigerung von einem sehr geringen Niveau ausgeht.
- Die Beschäftigtenanteile Älterer sind in allen Branchen gestiegen, wobei sich Unterschiede zwischen Branchen kaum verringert haben. Im öffentlichen Dienst (öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Interessenvertretung und Kultur) werden überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigt, in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe hingegen wenig.
- Die Anzahl der älteren Mitarbeiter/innen ist besonders in mittelgroßen Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte) gestiegen, in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten stagniert sie. In diesen beiden Größenklassen ist der Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten größer als in Kleinbetrieben, doch auch in Kleinbetrieben ist die Anzahl und mehr noch der Anteil älterer Beschäftigter gewachsen.

Demographische Entwicklung und Beschäftigung von Älteren

Demographischen Prognosen zufolge prägen langfristig in Deutschland ein steigender Anteil und für die nächsten ca. 20 Jahre auch eine steigende Anzahl von Älteren den Arbeitsmarkt und die Belegschaften in den Betrieben (Statistisches Bundesamt 2006). Für die jüngste Vergangenheit galt die Alterung der Erwerbsbevölkerung jedoch noch nicht pauschal. Sowohl die Anzahl der 50- bis 64-Jährigen als auch ihr Anteil an allen Personen im erwerbsfähigen Alter sind zwischen 1999 und 2006 konstant geblieben. Im Jahr 2006 lebten – wie auch 1999 – in Deutschland ca. 15,5 Mio. Menschen zwischen 50 und 64 Jahren; ihr Anteil an allen Personen zwischen 15 und 64 Jahren betrug jeweils ca. 28 Prozent. Trotz dieser Konstanz boten die letzten Jahre für Verbesserungen der Altersbeschäftigung ein günstiges demographisches Umfeld. Denn innerhalb der Gruppe der 50- bis 64-Jährigen ist es zu Verschiebungen in der Altersstruktur gekommen (vgl. Abbildung 1): Die geburtenstarken Jahrgänge um 1940 sind aus dem Erwerbsalter hinausgewachsen, die geburtenschwachen Jahrgänge um 1945 überschreiten die Altersschwelle von 60, und es rücken zunehmend stärker besetzte Jahrgänge nach.

Abbildung 1: Wohnbevölkerung und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 50 bis 64 Jahren, 1999 und 2006



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Dadurch kommt es innerhalb der Gruppe der „Älteren“ zu einer relativen Verjüngung: Die Zahl der Bevölkerung im Alter von 50 bis 54 Jahren ist von 1999 bis 2006 von ca. 4,6 auf knapp 5,6 Mio. Personen gestiegen. Sie wird in den nächsten Jahren weiter steigen, weil dann die stärker besetzten Geburtskohorten des Babybooms der 1950er/1960er Jahre das entsprechende Alter erreichen. Dagegen ging die Bevölkerungszahl im Alter von 55 bis 59 Jahren und mehr noch von 60 bis 64 Jahren in diesem Zeitraum zurück; bei den 60- bis 64-Jährigen betrug dieser Rückgang fast eine Million Personen (von 5,5 Mio. auf 4,6 Mio.). Die relative Verjüngung innerhalb der Gruppe der Älteren zwischen 50 und 64 Jahren begünstigt eine Zunahme der Erwerbstätigkeit. Die Zahl

der Beschäftigten zwischen 50 und 54 Jahren legte zwischen 1999 und 2006 um ca. 560.000 Personen zu; der prozentuale Zuwachs an den Erwerbstätigen entspricht fast genau dem Zuwachs der Bevölkerung in diesem Alter. Anders ist es dagegen bei den 60- bis 64-Jährigen: Trotz demographisch bedingter Schrumpfung nahm die Zahl der Erwerbstätigen um fast 200.000 Personen auf ca. 745.000 Personen (2006) zu. Hier stieg also die Erwerbstätigkeit trotz rückläufiger Gesamtzahl von Personen in diesem Alter an.

Veränderungen in den Strukturen der Altersbeschäftigung?

Die demographische Entwicklung kann mittelfristig gut prognostiziert werden, doch ihre Auswirkung auf den Arbeitsmarkt ist weitgehend ungewiss. Es ist eine offene Frage, wie Betriebe und der Arbeitsmarkt auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung reagieren: Bleiben die nachrückenden und zunehmend stärker besetzten Jahrgänge älterer Arbeitnehmer/innen im Arbeitsmarkt integriert, oder fehlen die Arbeitsplätze, die eine längere Erwerbstätigkeit erlauben? Hier helfen Analysen zu den Entwicklungen der Altersbeschäftigung nach Wirtschaftsstrukturen. In diesem Report liegt der Schwerpunkt darauf, in welchen Wirtschaftsgruppen Ältere beschäftigt sind und wie sich Altersstrukturen verändert haben. Welche Branchen „altern“ besonders stark? Gibt es Wirtschaftsgruppen, bei denen weniger Ältere beschäftigt werden als vor ca. 10 Jahren und die sich in diesem Sinne vom demographischen Wandel abkoppeln? Schließlich: Bestehen in kleineren oder in größeren Betrieben bessere Möglichkeiten für die Beschäftigung Älterer?

Um Auskunft zu den Entwicklungen in den Beschäftigungsstrukturen Älterer in den letzten Jahren zu geben, stützen wir uns in diesem Report auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wie sie in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgebildet wird. Aufgrund des gesetzlich vorgeschriebenen Meldeverfahrens ist die Beschäftigtenstatistik genauer als eine auf Selbstauskünften beruhende Umfrage wie etwa der Mikrozensus oder der darin integrierte Teil des Labour-Force-Surveys für Deutschland, der vielen internationalen Vergleichen zugrunde liegt.¹ Außerdem liefert die Beschäftigtenstatistik differenziertere Informationen über die Größe und die Branchenzugehörigkeit von Betrieben und Dienststellen.² Nach wie vor bilden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die mit Abstand größte Gruppe der Erwerbstätigen in Deutschland: Etwa sieben von zehn Erwerbstätigen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2007). In der Altersgruppe ab 55 Jahren ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Erwerbstätigkeit wegen häufigerer geringfügiger Beschäftigung insgesamt aber etwas geringer. Aktuelle Zahlen zeigen aber, dass die Erwerbstätigkeit Älterer auch aufgrund zunehmender nicht-existenzsichernder Beschäftigung gestiegen ist (Altersübergangs-Report 2008-01), worunter vielfach die hier nicht erfassten Minijobs fallen dürften.

Unterschiede in der Altersbeschäftigung nach Wirtschaftsgruppen

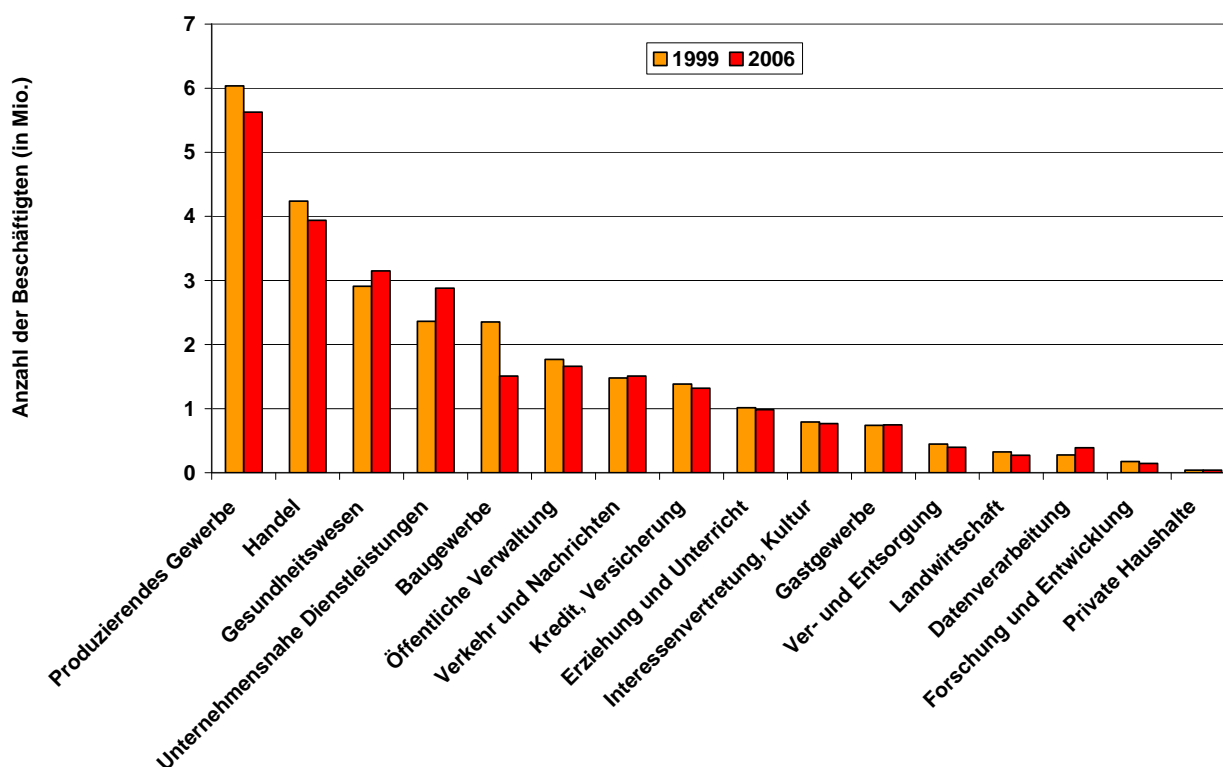
Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1999 und 2006 von ca. 29 Millionen auf ca. 26 Millionen zurückging, ist – auch aus den dargestellten demographischen Gründen – die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren von 5,2 auf 5,9 Millionen gestiegen. Abbildung 2 stellt die Anzahl der Beschäftigten in 18 Wirtschaftsgruppen – die die Gesamtheit der Beschäftigung abdecken – in den beiden Jahren 1999 und

¹ Wie in den auf Selbstauskünften beruhenden Datengrundlagen werden auch in der Beschäftigtenstatistik der BA Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit als sozialversicherungspflichtig beschäftigt erfasst.

² Beschäftigte in Altersteilzeit werden als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt.

2006 dar.³ Die fünf größten Wirtschaftsgruppen – das Produzierende Gewerbe, der Handel, das Gesundheitswesen, Dienstleistungen für Unternehmen sowie das Baugewerbe – repräsentieren mehr als 50 Prozent aller Beschäftigten. Zwei von diesen „großen Fünf“, nämlich Gesundheit und Dienstleistungen für Unternehmen, sind seit 1999 gewachsen, und zwar um ca. 200.000 (Gesundheit) bzw. sogar um rund 500.000 (Dienstleistungen für Unternehmen) Beschäftigte. Geschrumpft ist insbesondere das Baugewerbe (um ca. 750.000 Beschäftigte), aber auch im Handel und im Produzierenden Gewerbe ging sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurück (ca. 300.000 bzw. 400.000 Beschäftigte). Das heißt nicht unbedingt, dass auch die Jobs weggefallen sind. Möglich ist auch, dass nach Reorganisationen ein Teil der ehemaligen Industriearbeitsplätze nun von Leiharbeitsfirmen besetzt werden und mithin den Dienstleistungen für Unternehmen zugeordnet werden. Durch die Umwandlung in Minijobs kann sich ebenfalls sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verringern, ohne dass das Arbeitsvolumen im gleichen Umfang gesunken sein muss. Beispielsweise ist im Einzelhandel zwischen 1999 und 2004 die Zahl der vollzeitig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 11,5 Prozent zurückgegangen und die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um 20,9 Prozent gestiegen (Kalina / Voss-Dahm 2005, S. 2).

Abbildung 2: Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Wirtschaftsgruppen in Deutschland, 1999 und 2006 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Interessant ist nun der Blick auf den Anteil der über 50-Jährigen pro Wirtschaftsgruppe (Abbildung 3). Die Wirtschaftsgruppen sind wie in Abbildung 2 nach ihrem Beschäftigungsvolumen sortiert. Es fallen erhebliche Unterschiede in der Altersbeschäftigung im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung auf. Der Anteil Älterer ist besonders hoch in der öffentlichen Verwaltung (34 Prozent) sowie bei den privaten Haushalten, die allerdings mit ca. 39.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäf-

³ Nicht ausgewiesen werden Beschäftigte, deren Branchenzugehörigkeit in der BA-Statistik als unbekannt vermerkt ist.

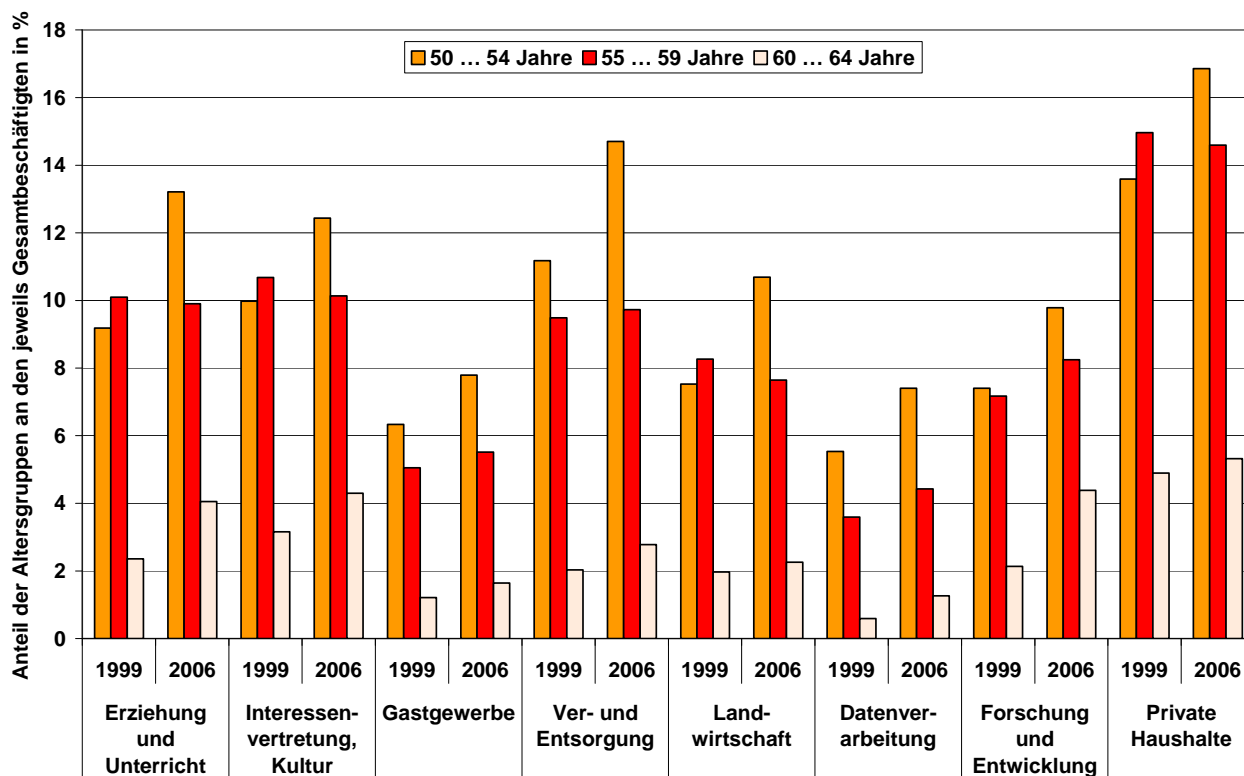
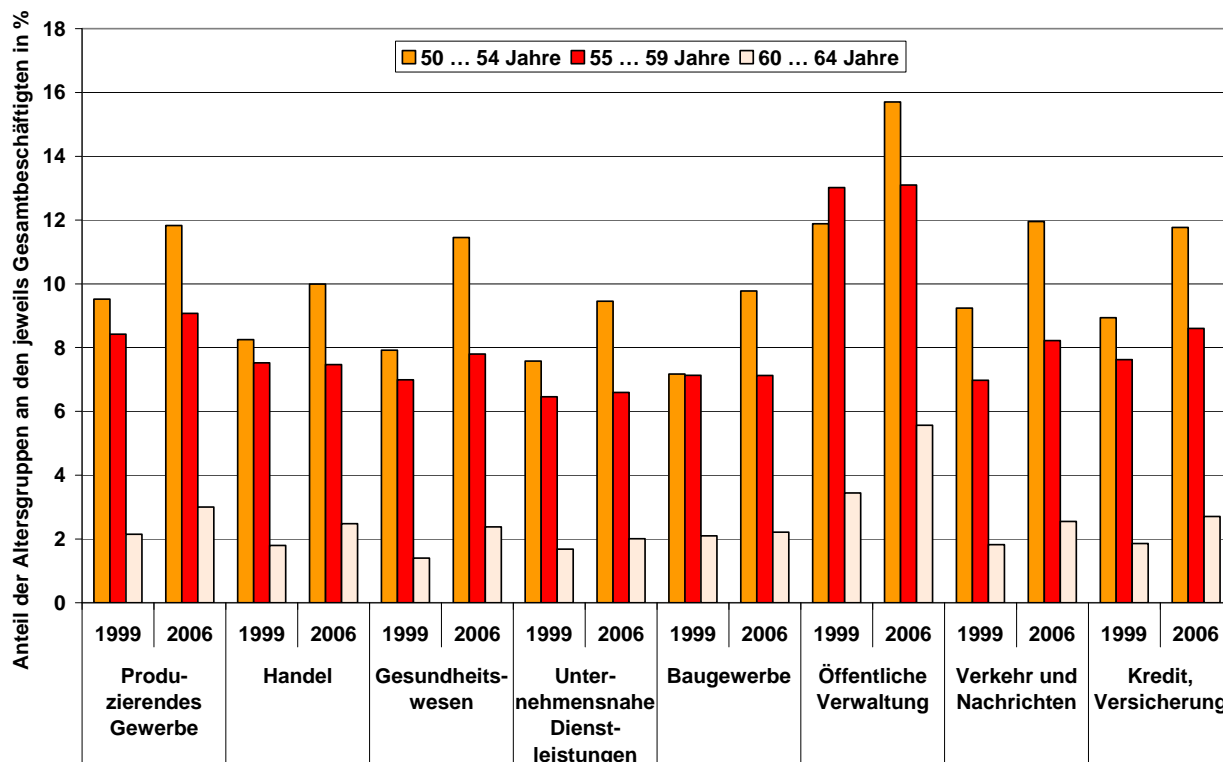
tigten die kleinste Wirtschaftsgruppe überhaupt darstellen. Auch in den Wirtschaftsgruppen „Interessenvertretung und Kultur“, „Bildung und Erziehung“ sowie „Ver- und Entsorgung“ liegt der Anteil der Älteren über dem Durchschnittswert von rund 23 Prozent. Der Anteil der Älteren ist hingegen besonders niedrig im Gastgewerbe sowie in der Datenverarbeitung; unter den „großen Fünf“ gilt dies für das Baugewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen.

Der Vergleich mit dem Beschäftigtenanteil der über 50-Jährigen im Jahr 1999 zeigt, dass in allen Wirtschaftsgruppen die Beschäftigung Älterer anteilig zugenommen hat. Diese Entwicklung verläuft differenziert nach Branchen mit zwei übergreifenden Einflussfaktoren:

- *Traditionelle Altersstrukturen:* Wo der Anteil der Älteren schon hoch war, ist er weiter gestiegen (z.B. öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht). Wo der Anteil der Älteren niedrig war, ist er gleichwohl gestiegen. Das gilt nicht nur für die bereits erwähnten Wirtschaftsgruppen Datenverarbeitung und Gastgewerbe, sondern beispielsweise auch für die sehr kleine Wirtschaftsgruppe Forschung und Entwicklung (ca. 179.000 Beschäftigte).
- *Wachstum und Schrumpfung:* Der Anteil der Älteren ist gestiegen in Wirtschaftsgruppen, die – gegen den Trend – ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeweitet haben. Er ist aber auch dort gestiegen, wo die Beschäftigung insgesamt gesunken ist. Es ist plausibel, dass in Wachstumsbranchen der Anteil der Älteren zunimmt, da ein vorhandener Arbeitskräftebedarf sich zunächst durch eine Weiterbeschäftigung bereits eingestellter Mitarbeiter decken lässt, bevor es zu Neueinstellungen aufgrund von Personalengpässen kommt. Ein zunehmender Anteil Älterer in schrumpfenden Branchen resultiert aus unterlassenen Rekrutierungen von Jüngeren, wie es für Krisenbranchen typisch ist (siehe etwa Böhme et al. 2007). Speziell im öffentlichen Dienst kommt die häufige Nutzung von Altersteilzeitarbeit hinzu (Kaldybajewa / Kruse 2007). Da die abschlagsfreien Altersgrenzen für die Altersrenten steigen und Altersteilzeitarbeit in eine Rente führt – der formelle Erwerbsaustritt also auf einen späteren Zeitpunkt verlagert wird –, steigt in der Statistik die Altersbeschäftigung.

Besonders hervorzuheben ist jedoch die Zunahme der Altersbeschäftigung in Wirtschaftsgruppen, die zum Teil ein jungliches Image pflegen, wie die Datenverarbeitung, Banken und Versicherungen, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen für Unternehmen. Gerade bei „jungen“ Branchen dürfte der steigende Anteil Älterer zu neuen Problemen für Arbeitsgestaltung und Personalwirtschaft führen. Auch wenn es nicht für jeden einzelnen Betrieb oder für einzelne Tätigkeits- bzw. Berufsgruppen gelten mag, für die Wirtschaftsgruppen gilt: Keine Branche kann sich vom demographischen Wandel abkoppeln.

Abbildung 3: Anteil der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsgruppen in Deutschland, 1999 und 2006 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Aufschlussreich ist eine differenzierte Betrachtung von Altersgruppen innerhalb der Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren (immer noch Abbildung 3):

- Zugenommen hat vor allem der Anteil der 50- bis 54-Jährigen, also jene Altersgruppe, die auch demographisch zugelegt hat.
- Deutlich schwächer ist die Zunahme in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen; ihr Anteil blieb vielfach nahezu konstant (z.B. Handel, unternehmensnahe Dienstleistungen, Baugewerbe) oder ging sogar leicht zurück (Interessenvertretung und Kultur, Landwirtschaft).
- Die Zunahme der 60- bis 64-Jährigen ging in allen Branchen von einem niedrigen Niveau aus. Hervorzuheben ist aber, dass die Zunahme des Beschäftigtenanteils sich trotz rückläufiger Bevölkerungsentwicklung in dieser Altersgruppe vollzog. Da Neu- bzw. Wiedereintritte in Beschäftigung in dieser Altersgruppe selten sind, dürfte der Großteil dieser Entwicklung aus einem aufgeschobenen Erwerbsaustritt resultieren. Abgesehen von der kleinsten Branche „private Haushalte“ machten über 60-Jährige 1999 in keiner Branche vier Prozent oder mehr der Beschäftigten aus. Auch im Jahr 2006 gab es nur sechs, meist kleine Branchen mit einem Anteil der 60-Jährigen (und älter) an den Belegschaften von mindestens vier Prozent. Trotz deutlicher Zunahme ist die Beschäftigung jenseits von 60 Jahren noch selten.

In den meisten Branchen ist der Anteil der 60- bis 64-jährigen Männer an allen Männern höher als der entsprechende Frauenanteil.⁴ Männer schieben stärker als Frauen ihren Erwerbsaustritt hinaus. (Abbildung im Download-Angebot)

Innerhalb weniger Jahre haben sich gerade in den großen Branchen die Anteile älterer Mitarbeiter/innen im Osten deutlicher erhöht als im Westen. Dies ist eher eine Spätfolge der ostdeutschen Wirtschaftstransformation als Resultat der demographischen Entwicklung oder einer gestiegenen Wertschätzung Älterer: Weil es Mitte der 1990er Jahre kaum Personen über 55 Jahre in ostdeutschen Betrieben gab, wirkt sich das „natürliche Nachrücken“ älter werdender Mitarbeiter überproportional auf den Beschäftigtenanteil der Älteren aus. Seitdem wuchsen die Betriebe nur langsam, und es unterblieben Neueinstellungen von Jüngeren, was den Beschäftigtenanteil Älterer weiter erhöhte. (Abbildung im Download-Angebot)

Altersbeschäftigung in kleinen und großen Betrieben

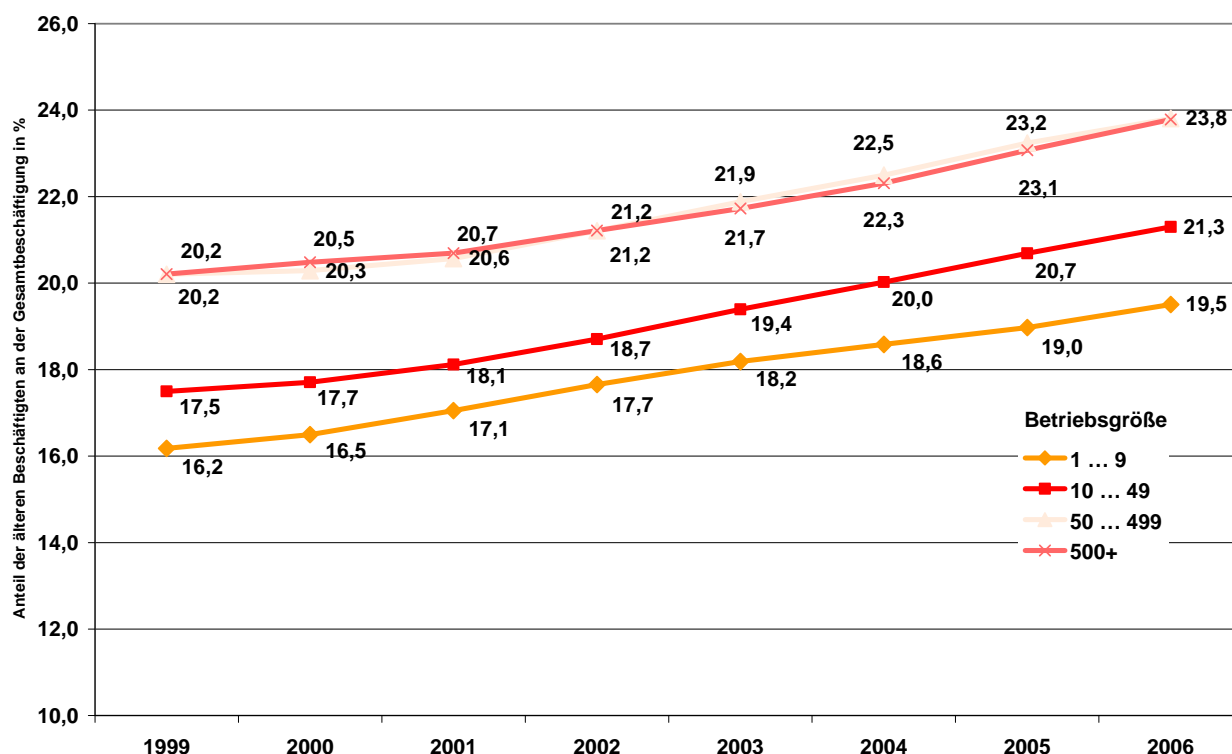
Die meisten Betriebe sind Kleinbetriebe, aber die meisten Arbeitnehmer/innen sind in Großbetrieben beschäftigt. Das Institut für Mittelstandsforschung gab für 2006 einen Anteil von 99,8 Prozent von Betrieben mit bis zu 500 Mitarbeitern an; hierbei sind aber auch Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten eingeschlossen. Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten machen demgegenüber nur 0,2 Prozent aus. Jedoch sind in Betrieben ab 500 Beschäftigten ca. 21,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig. In der viel größeren Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern waren dies 15,3 Prozent, und auch in Betrieben mit mindestens 10 und weniger als 50 Mitarbeitern nur weitere 9,4 Prozent (Institut für Mittelstandsforschung 2008). Das Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ist also extrem ungleich verteilt.

Durch den Strukturwandel der letzten ca. 25 Jahre hat der Anteil der kleinen und mittleren Betriebe an allen Betrieben zugenommen. Da originäre Gründungen fast immer sehr klein beginnen, um bei erfolgreicher Entwicklung in ihrer Beschäftigung zu wachsen, und weil kleine Betriebe im Aufschwung schneller einstellen, gelten Kleinbetriebe oft als „Hoffnungsträger“ oder „Jobmotor“ (Fritsch 2008). Gilt das auch für die Beschäftigung Älterer? – Vor einiger Zeit ermittelte das Institut

⁴ Die auffälligste Ausnahme ist das Baugewerbe, was auf unterschiedliche Tätigkeiten – Männer auf der Baustelle, Frauen im Büro – zurückzuführen ist.

für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass 40 Prozent aller Kleinbetriebe keinen Mitarbeiter unter 50 Jahre beschäftigte (Leber 2001). Dies wurde oft – zu Unrecht – als Zeichen von Diskriminierung Älterer gerade durch Kleinbetriebe gewertet, ist doch die Altersstruktur innerhalb des Betriebes auch von der Betriebsgröße abhängig. Wenn es mehr Alterskategorien zur Beschreibung der Altersstruktur einer Belegschaft gibt als der Betrieb Mitarbeiter hat, bleibt mindestens eine Kategorie unbesetzt. Schon deswegen sind unter sehr kleinen Betrieben unregelmäßigere Altersstrukturen zu erwarten als unter größeren Betrieben. Aussagekräftiger für das Beschäftigungspotenzial für Ältere ist der Anteil der Älteren an allen Beschäftigten innerhalb einer Größenklasse mit einem anschließenden Vergleich zwischen Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 bis 64 Jahren nach Betriebsgröße, 1999-2006 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

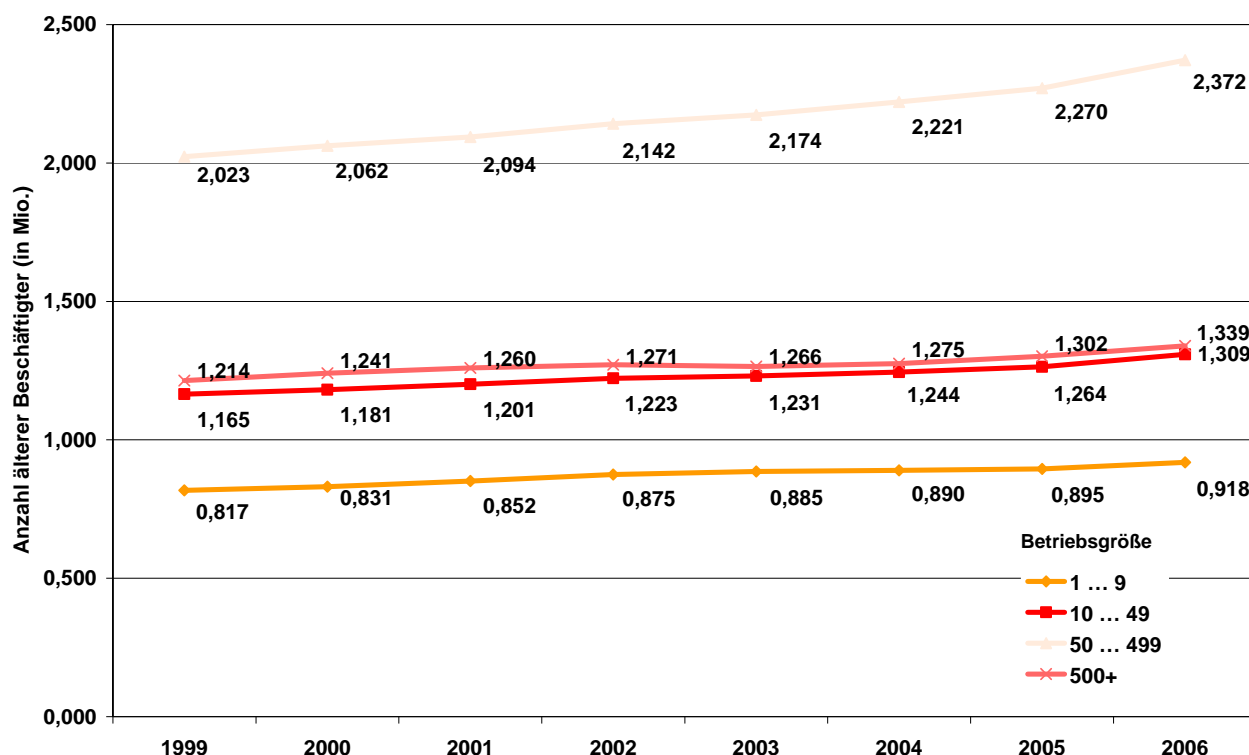
Sehr kleine und kleine Betriebe beschäftigen einen geringeren Anteil Älterer als es größere Betriebe tun. Im Jahr 2006 waren in Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern 19,5 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre und älter. In der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse (10 bis 49 Mitarbeiter) waren etwas mehr (21,3 Prozent), und in der darauf folgenden Größenklasse (50 bis 499 Mitarbeiter) wiederum etwas mehr (23,8 Prozent), und ebenso viel waren es schließlich in Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern. Das bedeutet: In sehr kleinen Betrieben sind anteilig etwas weniger ältere Arbeitnehmer/innen beschäftigt, aber schon ab Betrieben mit mindestens 50 bis 499 Beschäftigten gibt es keine Unterschiede mehr zu den Großbetrieben. Bei dem höheren Beschäftigtenanteil Älterer in größeren Betrieben wirkt sich die mit der Betriebsgröße zunehmende Beschäftigungsstabilität aus; hinzu kommt die erwähnte Gründungsdynamik bei Kleinbetrieben, von der eher jüngere Arbeitnehmer/innen profitieren dürften. Die Relationen in der Altersbeschäftigung haben sich zwischen den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen im Beobachtungszeitraum kaum verändert. In jeder Betriebsgrößenklasse ist der Anteil älterer Mitarbeiter/innen gestiegen.

Eine nach Ost- und Westdeutschland sowie Männern und Frauen differenzierte Betrachtung zeigt für Ostdeutschland, dass der Beschäftigtenanteil Älterer sowohl bei Männern als auch Frauen mit der Betriebsgröße steigt. In Westdeutschland findet sich – schwächer ausgeprägt – dieses Muster

nur für Männer, während der Anteil der 50-jährigen Frauen an den Belegschaften in Westdeutschland unabhängig von der Betriebsgröße ist (Zusatzangebot zum Download).

Die Analyse der *Anteile* Älterer an den Beschäftigten gibt keine Auskunft zur Entwicklung der *Anzahl* der älteren Mitarbeiter/innen. Es ist möglich, dass der Anteil Älterer steigt, obwohl ihre Anzahl konstant bleibt. Dies könnte eintreten, wenn Ältere länger beschäftigt werden, aber keine Jüngeren eingestellt werden. Betrachtet man also statt des Anteils der Älteren nun die Anzahl der Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren, wird deutlich, dass sie vor allem in mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten stetig gestiegen ist. Auch in Kleinbetrieben (unter 50 Beschäftigte) ist eine konstante Zunahme zu verzeichnen, die aber vergleichsweise gering ausfiel. Lediglich bei den Großbetrieben ab 500 Mitarbeitern gab es mehrere Jahre der Stagnation in der Altersbeschäftigung, bevor zuletzt (2006) auch dort mehr Ältere arbeiteten. Damit erweisen sich insbesondere die mittelgroßen Betriebe (50 bis 499 Beschäftigte) als jene Betriebe, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere zugenommen haben, während die Großbetriebe die Zunahme der Altersbeschäftigung – allerdings auf relativ hohem Niveau – lange begrenzen konnten.

Abbildung 5: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 50 bis 64 Jahren nach Betriebsgröße, 1999-2006 (Jahresdurchschnitte)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Agentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Zusammenfassung und Ausblick

Der im Vergleich zum vorangegangenen Report vorgenommene Perspektivenwechsel von der Betrachtung der Alterserwerbstätigenquote (Anteil älterer Erwerbstätiger an allen älteren Personen) hin zu einer Betrachtung älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten unterstreicht, wie sehr die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit demographisch geprägt ist. Denn die Zunahme des Beschäftigtenanteils Älterer wird zumindest bei den 50- bis 54-Jährigen durch die älter werdenden Babyboomer getragen. Allerdings steigt gegen den demographischen Trend auch der Beschäftig-

tenanteil der 60- bis 64-Jährigen, was auf einen zunehmend späteren Erwerbsaustritt in den letzten Jahren hindeutet. In den kommenden Jahren werden sich die demographischen Effekte der wachsenden Jahrgangsstärken der 1950 bis Mitte der 1960er Jahre Geborenen noch stärker positiv auf die in internationalen Vergleichen geläufige Alterserwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen auswirken. Speziell in Ostdeutschland resultiert die Alterung auch aus einer altersspezifischen Verarbeitung von krisenhafter Anpassung, die als Kehrseite Beschäftigungsmöglichkeiten für Auszubildende und Absolventen verschließt.

Der Blick auf die Wirtschaftsstrukturen (Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößen) unterstreicht, dass die seit langem absehbare Alterung der Erwerbsbevölkerung ein übergreifendes Phänomen ist, das in Branchen oder auch nach Tätigkeitsprofilen differenziert verarbeitet wird. Dennoch durchdringt die Alterung der Erwerbsbevölkerung jedes Segment der Wirtschaft. Entsprechend sollten qualitative Aspekte der Altersbeschäftigung – Prävention, Weiterbildung, Arbeitsbelastungen – ein größeres Gewicht im betrieblichen Handeln und in der öffentlichen Diskussion bekommen. Das Arbeitskräftepotenzial der Älteren, ihre Erfahrungen und Qualifikationen nicht zu nutzen oder weiterzuentwickeln, wäre eine gefährliche Ressourcenverschwendung. Für die Politik, Tarifpartner und Unternehmen besteht derzeit ein günstiges demographisches Umfeld, um die Weichen für eine längere und bessere Alterserwerbstätigkeit jetzt richtig zu stellen.

Literatur

- Böhme, Stefan / Ebert, Andreas / Kistler, Ernst**, 2007: Demografische Entwicklung und Beschäftigung Älterer im Freistaat Bayern. Nürnberg: IAB (Regional Bayern), 03/2007. [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2008: Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: aktuelle demografische Veränderungen geben Rückenwind. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2008-01 [Volltext](#).
- Fritsch, Michael**, 2008: Die Arbeitsplatzeffekte von Gründungen. Ein Überblick über den Stand der Forschung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41, H. 1, S. 55–69.
- Institut für Mittelstandsforschung**, 2008: Ergebnisse aus der BA-Statistik. [Volltext](#). Seite vom 21.07.2008
- Kaldybajewa, Kalamkas / Kruse, Edgar**, 2007: Altersteilzeit immer beliebter. In: RV aktuell, H. 8, S. 244–253. [Volltext](#)
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea**, 2005: Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-07. [Volltext](#).
- Leber, Ute**, 2001: Ältere - ein Schatz muss gehoben werden. Nürnberg: IAB, IAB-Materialien H. 2, S. 6-7. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt**, 2006: Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden..
- Statistisches Bundesamt**, 2007: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Fachserie 1, Reihe 4.2.1. Wiesbaden.

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: <mailto:martin.brussig@uni-due.de>

Sascha Wojtkowski ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: <mailto:sascha.wojtkowski@uni-due.de>

Impressum

Altersübergangs-Report 2008-02

Redaktionsschluss: 27.08.2007

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Sebastian Brandl, sebastian-brandl@boeckler.de

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, juegen.faik@drv-bund.de

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

verantwortlich für die Durchführung des Projekts: PD Dr. Matthias Knuth, matthias.knuth@uni-due.de

Redaktion

Matthias Knuth
matthias.knuth@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.

HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>

<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de>

<http://www.iaq.uni-due.de>

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.