

Susanne Drescher, Martin Brussig

Der Altersdurchschnitt steigt in allen Berufen – Babyboomer werden älter, aber auch jüngere Beschäftigte rücken nach

Auf einen Blick...

- Der Altersdurchschnitt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steigt zwischen 2013 und 2019 von 41,5 Jahre auf 42,1 Jahre; dies spiegelt sich in fast allen Berufshauptgruppen wider.
- Die Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung gehören nicht unbedingt zu den durchschnittlich ältesten und Berufshauptgruppen mit einer relativen Verjüngung nicht zu den durchschnittlich jüngsten Berufshauptgruppen.
- Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verteilen sich in einer spezifischen Weise auf die Lebensjahre 16 bis 67: im Vergleich zu den vorherigen und nachfolgenden Lebensjahren sind im Jahr 2019 besonders viele Beschäftigte zwischen 29 und 31 Jahre, sowie zwischen 52 und 54 Jahre alt.
- Die aktuell stark besetzten Altersjahre in der ersten Hälfte des Erwerbslebens – bei dem 29. bis 31. Lebensjahr – sind im Vergleich zu 2013 durch einen zahlenmäßigen Zuwachs gekennzeichnet, was Ausdruck der guten wirtschaftlichen Entwicklung in diesen Jahren ist.
- Personen, die 2019 zwischen 52 und 54 Jahre alt waren, lagen im Jahr 2013 noch unter dem 50. Lebensjahr. Die Alterung der Erwerbsbevölkerung ist also zu großen Teilen ein demographischer Effekt, der mit dem Älterwerden der Babyboomer-Generation zusammenhängt.

Einleitung

Bereits im Altersübergangs-Report 2020-3, in dem die Alterung in unterschiedlichen Berufshauptgruppen¹ betrachtet wird, konnte ein zahlenmäßiger Zuwachs insbesondere der älteren Beschäftigten (50 Jahre und älter) herausgestellt werden. Dies lässt sich auf eine „doppelte Alterung“ (Brussig 2015b, S. 299) auf dem Arbeitsmarkt zurückführen. Zum einen bleiben etwa durch die Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten die Beschäftigten länger erwerbstätig, wodurch mehr Beschäftigte auch in der späten Erwerbsphase tätig sind. Zum anderen gehört die Generation der „Babyboomer“ (1955-1969 geboren) zunehmend zum Kreis der älteren Erwerbstätigen; dadurch steigt die Anzahl der Arbeitnehmenden in den Altersgruppen der über 50-Jährigen (siehe auch Brussig 2015a; Kaboth/Brussig 2020).

¹ Berufshauptgruppen umfassen die zweite Gliederungsebene in der Klassifikation der Berufe 2010.

Ausgehend von den Ergebnissen des ersten Teils zur Alterung werden in diesem Report (Teil 2) die Analysen fortgesetzt. Wurde in dem Report 2020-03 (Teil 1) der Schwerpunkt auf die Alterungsprozesse gelegt, so wird nun eine weitergehende Analyse der Berufshauptgruppen im Hinblick auf die Altersstruktur vorgenommen.

In einem ersten Schritt wird dafür auf den Altersdurchschnitt in den Berufshauptgruppen eingegangen, um die Heterogenität in der Altersstruktur ihrer Beschäftigten herauszustellen. In einem zweiten Schritt wird anhand verschiedener Beispiele die Verteilung der Beschäftigten auf die Altersjahre 16 bis 67 betrachtet. Dies erlaubt einen weitergehenden Zugang zur Altersstruktur und ihrer Veränderung von 2013 bis 2019 über die Betrachtung von Durchschnittszahlen hinaus.²

Wie im ersten Teil basiert auch die Betrachtung der Altersstruktur auf Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Jahre 2013 bis 2019, wobei die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 16 bis 67 Jahren nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) den Berufshauptgruppen zugeordnet wurden. Eine nähere Darstellung zur Datengrundlage und zur KldB 2010 kann im Report 2020-03 nachgelesen werden.

Der Altersdurchschnitt steigt in fast allen Berufshauptgruppen

Bereits im Report 2020-03 wurde deutlich, dass bis 2019 die Anzahl der älteren Beschäftigten in allen Berufshauptgruppen zunahm (Drescher/Brussig 2020). Um die Beschäftigungsentwicklung in den Berufshauptgruppen besser verorten zu können, wurde die Entwicklung hinsichtlich der Anzahl sowohl der jüngeren als auch der älteren Beschäftigten in der jeweiligen Berufshauptgruppe mit der durchschnittlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl verglichen. Dadurch konnten die Berufshauptgruppen anhand ihrer altersgruppenspezifischen Beschäftigungsentwicklung in vier Muster der Alterung unterschieden werden:

- Muster A: Berufshauptgruppen, deren zahlenmäßige Entwicklung ihrer älteren und jüngeren Beschäftigten der durchschnittlichen Entwicklung entspricht (z.B. Maschinen-/Fahrzeugtechnik).
- Muster B: Berufshauptgruppen mit einer im Vergleich zur durchschnittlichen Entwicklung relativen stärkeren Zunahme der älteren und jüngeren Beschäftigten (z.B. Erziehung/soziale, hauswirtschaftliche Berufe/Theologie) – „wachsende Branche“ – (B1) oder mit einer relativen schwächeren Zunahme der Beschäftigten in beiden Altersgruppen (z.B. Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau) – „schrumpfende Branche“ (B2).
- Muster C: Berufshauptgruppen, die sich durch eine stärkere Alterung auszeichnen (z.B. Medizinische Gesundheitsberufe).
- Muster D: Berufshauptgruppen, bei denen sich eine schwächere Alterung zeigt (z.B. Verkehr/Logistik).

In der schematischen Übersicht 1 werden diese Muster im Hinblick auf die zahlenmäßige Entwicklung der jüngeren und älteren Beschäftigten dargestellt. Sie basiert auf den in Teil 1 der vorliegenden Analysen herausgearbeiteten Muster der verschiedenen Alterungsprozesse, wie sie im Report 2020-03 dargestellt sind.

² Dabei können aufgrund der verwendeten Daten keine Angaben darüber gemacht, wie hoch das tatsächliche Arbeitsvolumen im Sinne von Vollzeitäquivalenten ausfällt.

Übersicht 1: Dimensionen des Alterungsprozesses

		Entwicklung Anzahl der älteren Beschäftigten		
		Über der durchschnittlichen Entwicklung	Ähnlich der durchschnittlichen Entwicklung	Unter der durchschnittlichen Entwicklung
Entwicklung Anzahl der jüngeren Beschäftigten	Über der durchschnittlichen Entwicklung	Muster B1 relative Zunahme der Beschäftigten		Muster D relative Verjüngung
	Ähnlich der durchschnittlichen Entwicklung		Muster A durchschnittliche Alterung	
	Unter der durchschnittlichen Entwicklung	Muster C stärkere Alterung		Muster B2 relative Abnahme der Beschäftigten

Anmerkung: Zur Definition der Kategorien siehe Report 2020-03, S. 6ff.

Quelle: eigene Darstellung

Diese Differenzierung wird in der näheren Betrachtung des Altersdurchschnitts und dessen Veränderung zugrunde gelegt, um die Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen besser vergleichen zu können.

Vor diesem Vergleich ist jedoch festzuhalten, dass der Altersdurchschnitt insgesamt von 41,5 auf 42,1 Jahre – also um 0,6 Jahre – gestiegen ist; ein Anstieg des Altersdurchschnitts findet sich auch in fast allen Berufshauptgruppen wieder. In der Abbildung 1 wird der Altersdurchschnitt in den Berufshauptgruppen für das Jahr 2019 abgebildet. Dabei werden die Gruppen auf Grundlage der unterschiedlichen Dimensionen von Alterungsprozessen gegliedert, wobei die Gruppen mit einer relativen Zunahme der Beschäftigten (Muster B1) und die mit einer relativen Abnahme der Beschäftigten (Muster B2) hier getrennt betrachtet werden. Die positiven und negativen Werte rechts außerhalb der Balken bilden die Veränderungen des Altersdurchschnitts ab, die zwischen 2013 und 2019 entstanden sind.

Bei den Berufshauptgruppen, deren Alterung der durchschnittlichen Alterung ähnelt (Muster A), reicht der Anstieg des Altersdurchschnitts von 0,3 bis 1,5 Jahre. Den stärksten Anstieg des Altersdurchschnitts hat die Gruppe der (Innen-)Ausbauberufe, wenngleich sie nicht die Berufshauptgruppe mit dem höchsten Altersdurchschnitt ist. Generell weisen die Berufshauptgruppen mit einer durchschnittlichen Alterung nur vereinzelt einen geringen Anstieg des Durchschnittsalters auf (darstellende Berufe und Berufe in der technischen Entwicklung).

Bei den Berufshauptgruppen, bei denen eine relative bzw. noch stärkere Zunahme der älteren und jüngeren Beschäftigten zu sehen ist (Muster B1), fällt auf, dass hier der Altersdurchschnitt der meisten Gruppen unter dem Gesamtdurchschnitt liegt. Es handelt sich also um durchschnittlich „junge Berufe“. Die durchschnittlich jüngste Berufshauptgruppe ist die Gruppe der

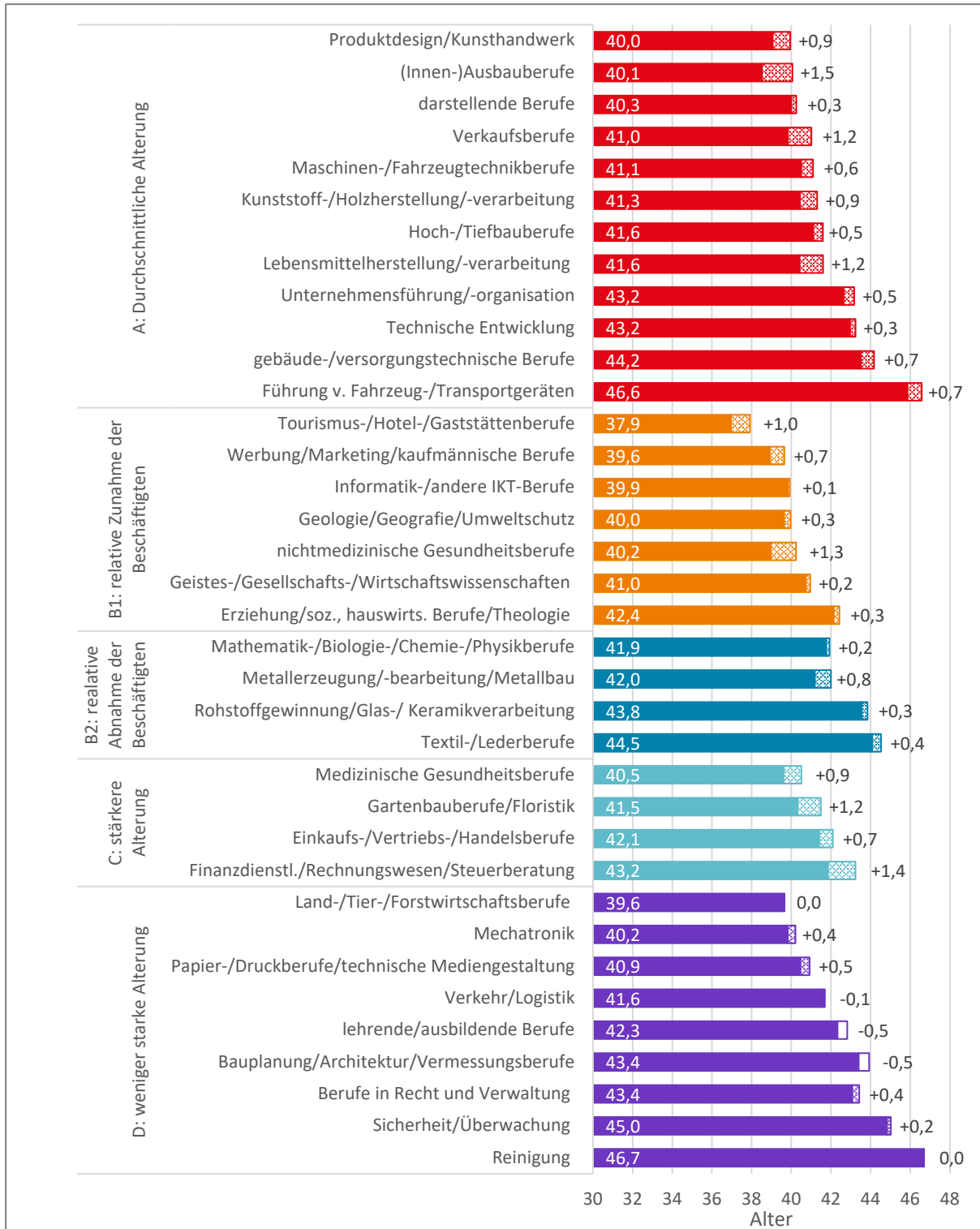
Tourismus-/Hotel-/Gaststättenberufe. Hier stieg der Altersdurchschnitt um ein Jahr. Mit 42,4 Jahren gehört Erziehung/soziale, hauswirtschaftliche Berufe/Theologie zur durchschnittlich ältesten Berufshauptgruppe in dieser Dimension; der Altersdurchschnitt in dieser Gruppe stieg aber lediglich um 0,3 Jahre.

Bei den Berufshauptgruppen, bei denen die älteren und jüngeren Beschäftigten nicht so stark wie der Durchschnitt zunehmen (Dimension B2), liegt das Durchschnittsalter nur bei den Mathematik-/Biologie-/Chemie-/Physikberufen unter dem Gesamtdurchschnitt. Besonders stark ist der Altersdurchschnitt in Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau gestiegen (um 0,8 Jahre), bei den anderen Berufshauptgruppen fällt der Anstieg dagegen vergleichsweise gering aus (0,2 bis 0,4 Jahre).

Die Berufshauptgruppen mit einer im Vergleich zur durchschnittlichen Entwicklung stärkeren Alterung (Dimension C) gehören nicht unbedingt zu den ältesten Berufshauptgruppen. Dennoch stieg der Altersdurchschnitt von 2013 bis 2019 bei allen Gruppen stärker als im Durchschnitt an. Die älteste Gruppe, mit 43,2 Jahren, ist Finanzdienstleistung/Rechnungswesen/Steuerberatung. Hier fällt der Anstieg des Altersdurchschnitts um 1,4 Jahre auch besonders hoch aus.

Bei den Gruppen mit einer weniger starken Alterung (Dimension D) reicht der Altersdurchschnitt von 39,6 bis 46,7 Jahre. Bemerkenswert bei diesen Berufshauptgruppen ist jedoch, dass der Altersdurchschnitt nicht ganz so stark ansteigt. Hier sind auch alle Berufshauptgruppen zuzuordnen, deren Altersdurchschnitt sich zwischen 2013 und 2019 nicht veränderte wie in der Land-/Tier-/Forstwirtschaft und Reinigung. Hier sind auch alle Berufshauptgruppen, bei denen der Altersdurchschnitt sogar zurückgeht: Verkehr/Logistik, lehrende/ausbildende Berufe und Bauplanung/Architektur/Vermessungsberufe.

Abbildung 1: Altersdurchschnitt in den Berufen im Jahr 2019 und Veränderung des Altersdurchschnitts zwischen 2013 und 2019



Anmerkung: Die Werte links innerhalb der Balken geben das Durchschnittsalter für das Jahr 2019 an; die Werte rechts außerhalb der Balken geben die Veränderung des Durchschnittsalters von 2013 bis 2019 an (positive Werte mit schraffierten Balken bedeuten einen Anstieg, negative Werte mit leeren bedeuten einen Rückgang des Durchschnittsalters). Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

In der ersten und in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens sind einzelne Lebensjahre stark besetzt

Neben dem Durchschnittsalter lässt sich die Altersstruktur in den Berufshauptgruppen auch dahingehend betrachten, wie viele Beschäftigten ein bestimmtes Alter haben und wie sich das zwischen 2013 und 2019 verändert. Wird zunächst diese Verteilung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zusammengenommen betrachtet, zeigen sich unterschiedlich stark besetzte Lebensjahre, wie es in der Abbildung 2 veranschaulicht wird. Dabei lassen sich für 2013 und 2019 je zwei „Gipfel“, also vergleichsweise hohe Beschäftigtenzahlen bei einzelnen Lebensjahren, feststellen.³

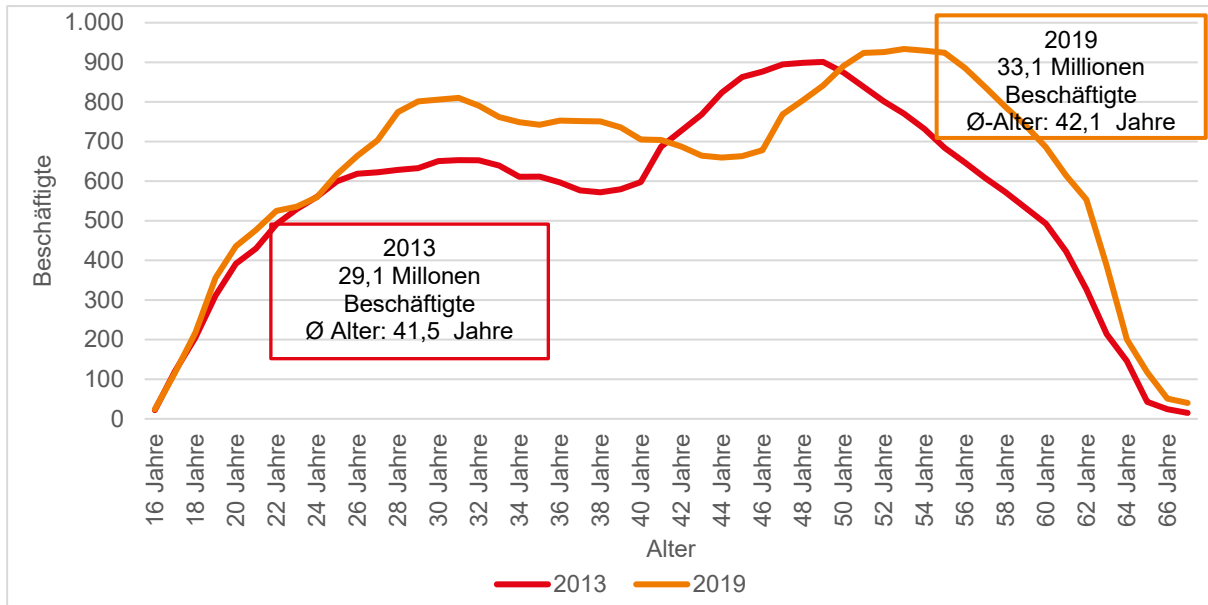
In der *ersten Hälfte des Erwerbslebens* liegen die Gipfel der Jahre 2013 und 2019 bei ähnlichen Altersjahren: 2013 bei 30 bis 32 Jahre und 2019 bei 29 bis 31 Jahren. Das Niveau der Gipfel unterscheidet sich zwischen 2013 und 2019 jedoch deutlich. Ausgehend von den höchsten Beschäftigtenzahlen im Alter von 31 Jahren waren im Jahr 2019 19,4 Prozent mehr Personen beschäftigt als 2013. Dies kann unter anderem auf eine verbesserte wirtschaftliche Lage zurückgeführt werden, wodurch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden sind.

Ein etwas anderes Verhältnis zwischen den beiden Gipfeln der Jahre 2013 und 2019 zeigt sich in der *zweiten Hälfte des Erwerbslebens* – also für die älteren Beschäftigten (ab 50 Jahre). Zwar war der zweite Gipfel auch im Jahr 2019 höher als der zweite Gipfel des Jahres 2013, aber der Unterschied fiel nicht ganz so groß aus. Dafür unterscheidet sich die Lage der Gipfel: Lag der zweite Gipfel von 2013 noch bei 47 bis 49 Jahren – und damit bei den Beschäftigten, die jünger als 50 Jahre alt sind, befand er sich im Jahr 2019 beim Alter 52 bis 54 Jahren. Entsprechend der in diesem Report vorgenommenen Differenzierung nach jüngeren und älteren Beschäftigten umfasst der zweite Gipfel 2019 mit dem Überschreiten der 50 Jahre ausschließlich die älteren Beschäftigten. Die Alterung der Babyboomer-Generation schlägt sich hier im Wesentlichen nieder (Kohorteneffekt). Sie bildet damit einen „Fußabdruck“ der geburtsstarken Jahrgänge (Tivig/Henseke/Neuhaus 2013, S. 9). Dabei ist davon auszugehen, dass sich die Verschiebung des zweiten Gipfels in die höheren Lebensjahre weiter fortsetzen wird. In der Folge verkleinert sich auch die Spanne zwischen dem Gipfel der Älteren und der Regelaltersgrenze weiter, bis diese Vielzahl an Beschäftigten (rentenbedingt) aus dem Erwerbsleben austritt.

Ein Vergleich der beiden Gipfel innerhalb des Jahres 2019 zeigt darüber hinaus eine unterschiedlich starke Besetzung der Altersjahre. Zum einen fällt der erste Gipfel kleiner aus als der Gipfel in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Aus der ungleichen Höhe des ersten und zweiten Gipfels können sich Lücken durch unbesetzte Stellen ergeben, wenn die große Anzahl der Beschäftigten des zweiten Gipfels die Regelaltersgrenze überschreitet. Ob und wie diese Lücken zu füllen sind, wird breit diskutiert und erforscht (exemplarisch dazu Bonin 2020; Fuchs/Kubis/Scheider 2018). Zum anderen sind zwischen dem ersten und dem zweiten Gipfel deutlich weniger Beschäftigte. Dies ist zum Teil auf einen Alterseffekt zurückzuführen, wonach mit einem bestimmten Alter spezifische Einflüsse einhergehen, wie z.B. einer Familiengründung und Betreuung von Kleinkindern, wodurch keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen werden kann.

³ Die Verteilung der Beschäftigten auf Lebensjahre kann auch anhand von „Alterspyramiden“ veranschaulicht werden.

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 16 bis 67 Jahre, 2013 und 2019, in Tsd.⁴



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Ausgewählte Berufshauptgruppen im Fokus

Anhand einzelner Berufshauptgruppen wird näher betrachtet, wie alt die einzelnen Beschäftigten in den Gruppen sind bzw. wie sich die Beschäftigten auf einzelne Lebensjahre verteilen. Ähnlich wie im Report 2020-03 werden hier wieder die Berufshauptgruppen beispielhaft herangezogen, die die meisten Beschäftigten haben.⁵

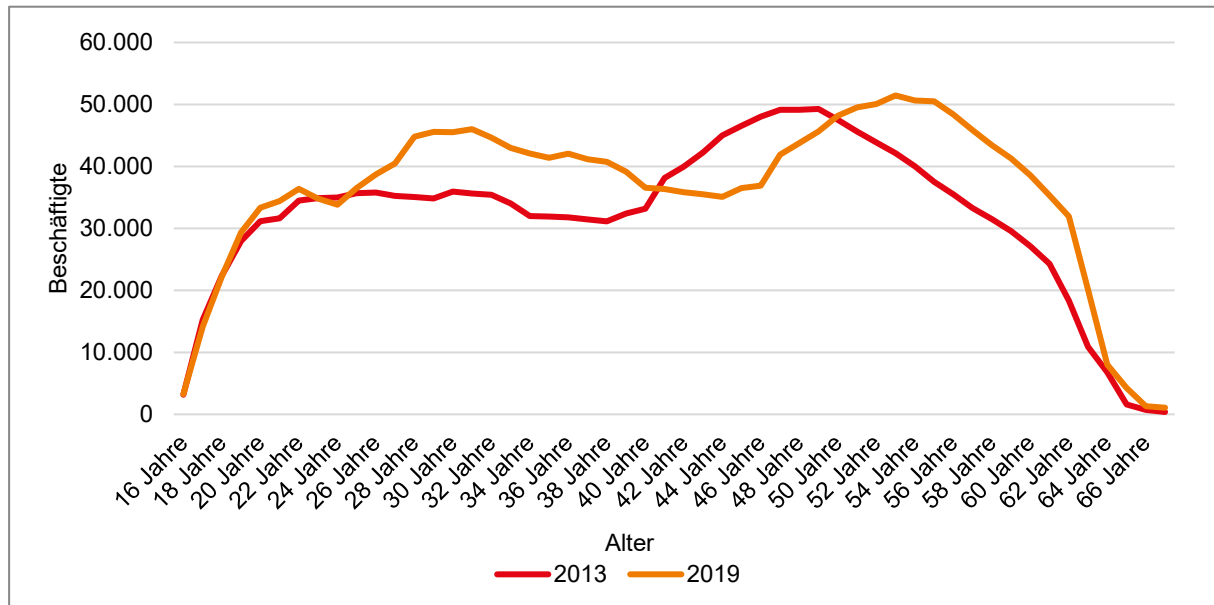
Berufshauptgruppe mit einer durchschnittlichen Alterung (Muster A)

Zu Beginn wird die Berufshauptgruppe Maschinen-/Fahrzeugtechnik näher betrachtet. Deren altersgruppenspezifische Entwicklung ähnelt der durchschnittlichen Alterung (Muster A; siehe Report 2020-03). Diese Ähnlichkeit spiegelt sich auch in der Struktur wider, nämlich darin, wie sich die Zahl der Beschäftigten auf das Alter in den Kalenderjahren 2013 und 2019 verteilt hat (Abbildung 3). Dennoch gibt es den Unterschied in der Gruppe der Maschinen-/Fahrzeugtechnikberufe, dass 2013 kein ausgeprägter Gipfel in der ersten Hälfte des Erwerbslebens erkennbar ist. Im Jahr 2019 waren dagegen besonders Beschäftigte im Alter von 28 bis 38 Jahren dazugekommen. Der Gipfel in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens verschiebt sich in der Gruppe der Maschinen-/Fahrzeugtechnik wie bei der Altersstruktur insgesamt in die höheren Lebensjahre. Waren 2013 sehr viele Beschäftigte 47 bis 49 Jahre alt, umfasste der Gipfel 2019 bereits das Alter von 52 bis 54 Jahre.

⁴ Hier und in den Folgenden Abbildungen wird die Anzahl der Beschäftigten für jedes einzelne Altersjahr von 16 bis 67 Jahre berücksichtigt. In den Abbildung selbst wird jedoch aus Gründen der Übersichtlichkeit nur jedes zweite Jahre benannt.

⁵ Weitere Abbildungen zu den anderen Berufshauptgruppen können unter <https://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2020/auem2020-04.php> eingesehen werden.

Abbildung 3: Altersstruktur in der Gruppe Maschinen-/Fahrzeugtechnik, 2013 und 2019



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit gleichgerichteten Veränderungen der älteren und jüngeren Beschäftigten (Muster B)

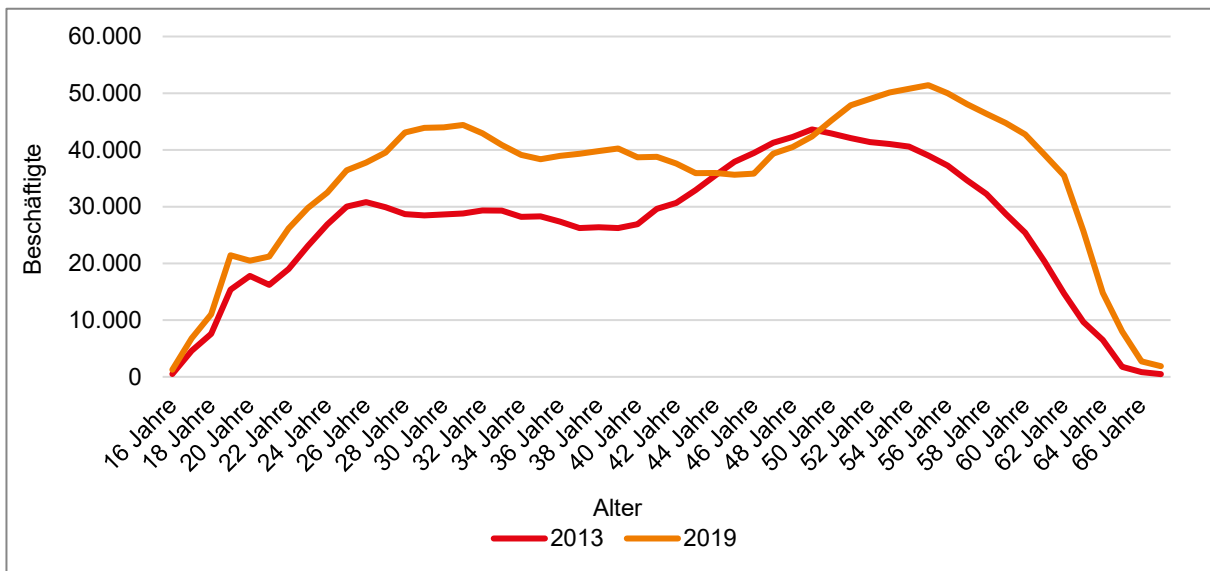
In diesem Abschnitt wird die Verteilung der Beschäftigten auf die Lebensjahre von Berufshauptgruppen betrachtet, deren altersgruppenspezifische Veränderungen in die gleiche Richtung verlaufen (Alterungsprozesse nach Muster B).

Als Beispiel der Berufshauptgruppen, in denen die Anzahl sowohl der jüngeren Beschäftigten als auch die der älteren Beschäftigten stärker zunimmt (Muster B1), wird die Gruppe Erziehung/soziale, hauswirtschaftliche Berufe/Theologie herangezogen. Diese Zunahme wird auch im Vergleich der Altersstruktur von 2013 zu 2019 erkennbar (Abbildung 4). So waren 2019 deutlich mehr Beschäftigte in der ersten Hälfte des Erwerbslebens, als es 2013 in dieser Berufshauptgruppe waren. Hinzu kommt, dass sich der zweite Gipfel nicht nur in die höheren Lebensjahre verschoben hat. Auch hier sind zwischen 2013 und 2019 deutlich mehr Beschäftigte hinzugekommen.

Ein anderes Beispiel für eine „gleichgerichtete Veränderung“ ist Metallherzeugung/-bearbeitung/Metallbau, aber hier ist die Richtung der Veränderung eine andere als bei der zuvor betrachteten Berufshauptgruppe. Denn in der Berufshauptgruppe Metallherzeugung/-bearbeitung/Metallbau kommt es zwischen 2013 und 2019 zu einer Abnahme der Beschäftigtenzahl (Muster B2). Die Zahl der jüngeren Beschäftigten nahm sogar absolut ab (siehe Report 2020-03). Dieser Rückgang „jüngerer Beschäftigung“ ist darauf zurückzuführen, dass insbesondere die Beschäftigten, die den zweiten Gipfel 2013 ausmachten, im Jahr 2019 über 50 Jahre alt wurden (Abbildung 5). Damit wurden sie 2019 nicht mehr zu den jüngeren gezählt. Durch diese Verschiebung des zweiten Gipfels nehmen also die älteren Beschäftigten zu; der Gipfel ist aber 2019 tendenziell kleiner als noch 2013. Diese Berufshauptgruppe ist ein Beispiel dafür,

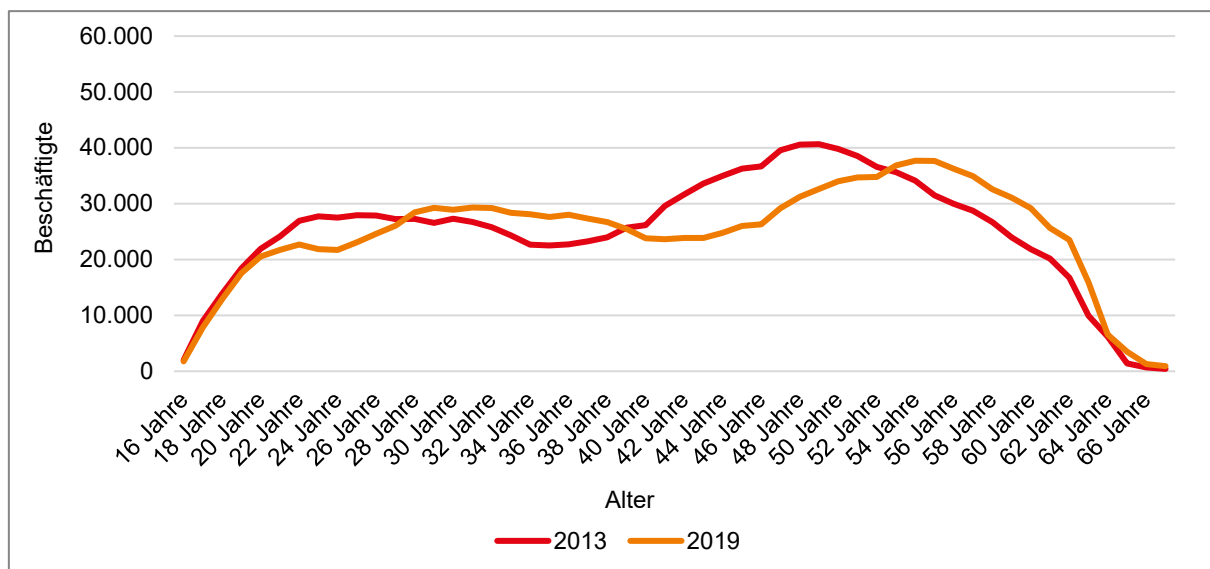
dass trotz einer unterdurchschnittlichen Zunahme der älteren Beschäftigten eine stärkere Alterung zugrunde liegen kann, wenn jüngere Beschäftigte nicht in ausreichendem Maße in die Berufe der Gruppe eintreten.

Abbildung 4: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe Erziehung/soziale und hauswirtschaftliche Berufe/Theologie, 2013 und 2019



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Abbildung 5: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau, 2013 und 2019



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

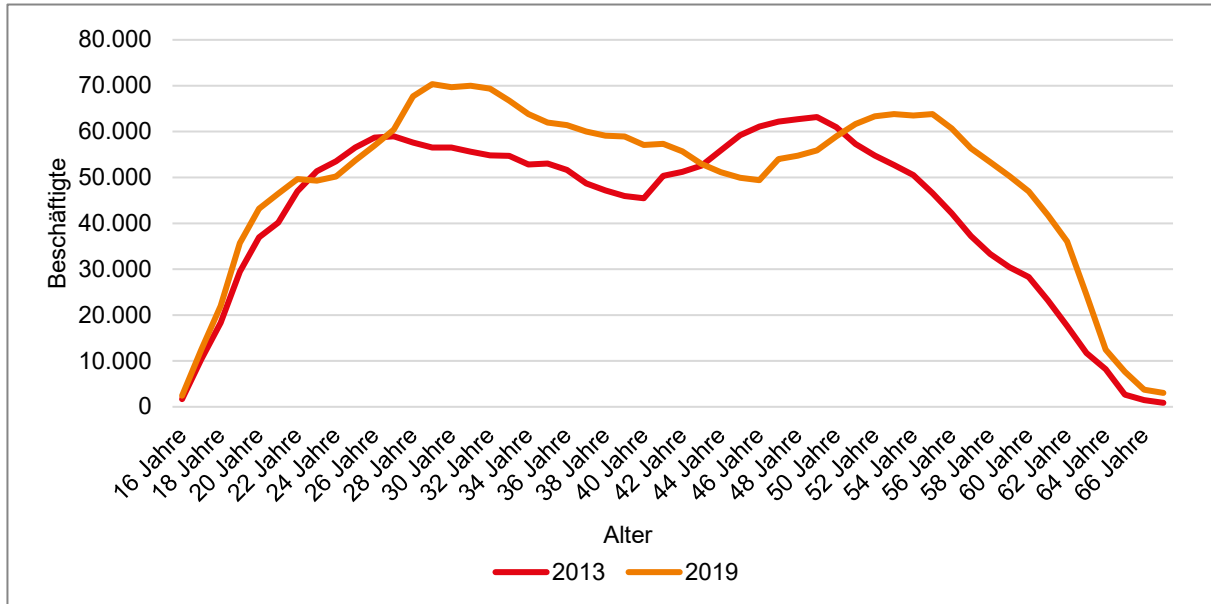
Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung (Muster C)

Im Folgenden werden Berufshauptgruppen beleuchtet, die beispielhaft für eine im Vergleich zum Durchschnitt stärkeren Alterung stehen (Muster C).

Bei den medizinischen Gesundheitsberufen geht eine stärkere Alterung darauf zurück, dass die Zahl der älteren Beschäftigten stärker als der Durchschnitt zunimmt, während sich die Anzahl der jüngeren Beschäftigten wie der Durchschnitt zwischen 2013 und 2019 verändert. Aus Abbildung 6 lässt sich entnehmen, dass 2019 die Anzahl der Beschäftigten zwischen dem 26. und dem 43. Lebensjahr deutlich höher ausfiel als noch 2013; bis zum 50. Lebensjahr sind es jedoch weniger Beschäftigte. Die überdurchschnittliche Zunahme der älteren Beschäftigten geht insbesondere auf die Verschiebung des zweiten Gipfels in das höhere Alter zurück. Mit Blick auf Abbildung 2 (oben) ist eine Folge der stärkeren Alterung, dass ältere Beschäftigte durch den Renteneintritt wegfallen. Bei den medizinischen Gesundheitsberufen treten solche Folgen in abgeschwächter Form auf. Denn wenngleich bei den jüngeren Beschäftigten der Anstieg nur durchschnittlich ausfällt, ist das Ausgangsniveau hier – also die Anzahl der jüngeren Beschäftigten – gegenüber vielen anderen Berufshauptgruppen deutlich höher. Diese Berufshauptgruppe hat aber auch das niedrigste Durchschnittsalter unter den Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung.

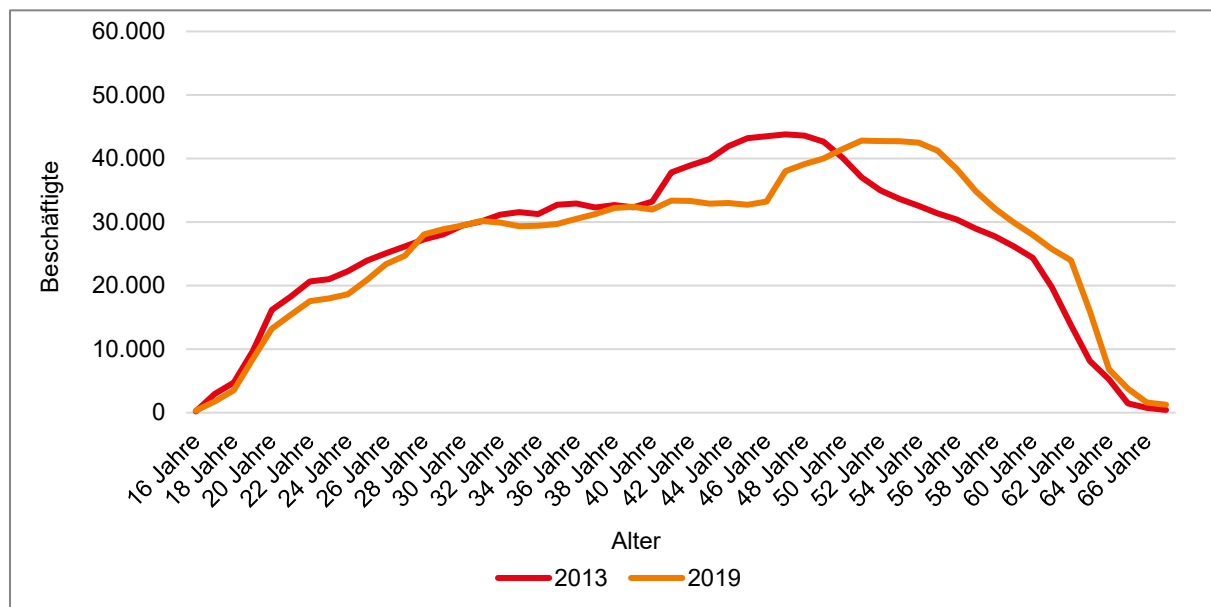
Gegenüber der Gruppe der medizinischen Gesundheitsberufe geht die stärkere Alterung bei der Berufshauptgruppe Finanzdienstleistung/Rechnungswesen/Steuerberatung darauf zurück, dass die Anzahl der jüngeren Beschäftigten absolut abnimmt, während sich die der älteren Beschäftigten wie der Durchschnitt entwickelt (Report 2020-03). Mit Blick auf die Altersstruktur zeigt sich bei dieser Gruppe kein ausgeprägter Gipfel in der ersten Hälfte des Erwerbslebens; ab dem Alter von 30 Jahren sind in jedem Alter etwa gleich viele Beschäftigte (Abbildung 7). Mehr Beschäftigte liegen 2013 ab dem 40. Lebensjahr und 2019 ab dem 46. Lebensjahr vor. Diese Verschiebung und damit auch die Verschiebung des zweiten Gipfels führen dazu, dass 2019 in der Summe weniger Beschäftigte unter 50 Jahre alt waren als noch 2013. Anhand der hier exemplarisch vorgestellten Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung wird deutlich, dass sich zum einen die Altersstruktur zwischen den Berufshauptgruppen deutlich unterscheidet und damit eine stärkere Alterung ganz unterschiedlich aussehen kann. Während bei der einen Gruppe die Verschiebung des Gipfels in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens zu einem überdurchschnittlichen Anstieg der älteren Beschäftigten führt, geht bei einer anderen Gruppe die Alterung mit einer Abnahme der jüngeren Beschäftigten einher.

Abbildung 6: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe medizinische Gesundheitsberufe, 2013 und 2019



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Abbildung 7: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe Finanzdienstleistung/ Rechnungswesen/Steuerberatung, 2019 und 2013



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit einer weniger starken Alterung (Muster D)

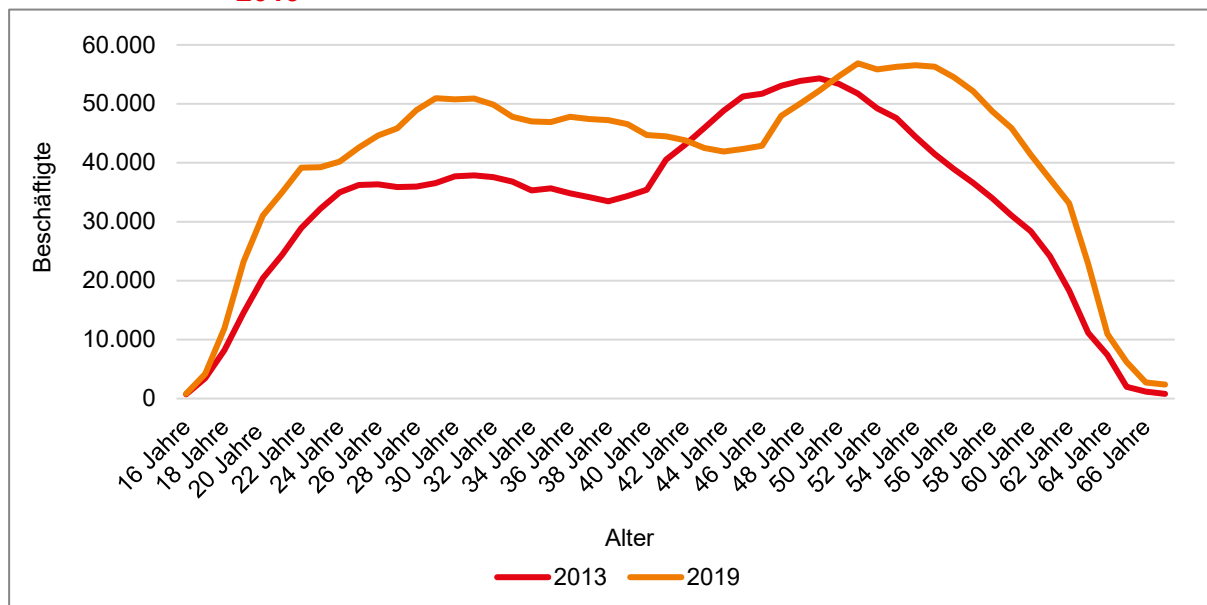
In diesem Abschnitt wird schließlich auf Berufshauptgruppen eingegangen, die eine im Vergleich zum durchschnittlichen Alterungsprozess relative Verjüngung bzw. weniger starke Alterung aufweisen und dem Muster D zuzurechnen sind.

Die Gruppe Verkehr/Logistik weist eine weniger starke Alterung auf (Report 2020-03), die auf einen überdurchschnittlichen Anstieg der jüngeren Beschäftigten beruht. Im Hinblick auf die Altersstruktur zeigt sich dies auch in der deutlichen Zunahme der jüngeren Beschäftigten (erste Gipfel) zwischen 2013 und 2019 (Abbildung 8), wenngleich nicht das zahlenmäßige Niveau des Gipfels in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens erreicht wird. Der zweite Gipfel verschiebt sich von 2013 bis 2019 dagegen ins höhere Alter und überschreitet damit die 50 Altersjahre. Damit sind zwar mehr Beschäftigte 50 Jahre und älter, dennoch geht die Zunahme der älteren Beschäftigten nicht über die durchschnittliche Entwicklung hinaus – auch der Altersdurchschnitt geht (wegen der Zunahme an „jüngerer Beschäftigung“) minimal zurück, wodurch hier eher eine Verjüngung der Berufshauptgruppe zu sehen ist.

Bei der Berufshauptgruppe Recht/Verwaltung ging die weniger starke Alterung auf einen unterdurchschnittlichen Anstieg der Älteren zurück, während die Zahl der jüngeren Beschäftigten nur durchschnittlich anstieg (Report 2020-03). Mit der Abbildung 9 wird deutlich, dass bereits 2013 recht viele Beschäftigte 50 Jahre und älter waren, wodurch mit der Verschiebung des Gipfels in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens nicht sehr viele Beschäftigte in diesen Lebensjahren dazukamen. Dementsprechend zeigt die Struktur hier, dass eine weniger starke Alterung in den Berufshauptgruppen stattfindet, die bereits recht viele ältere Beschäftigte aufweisen.

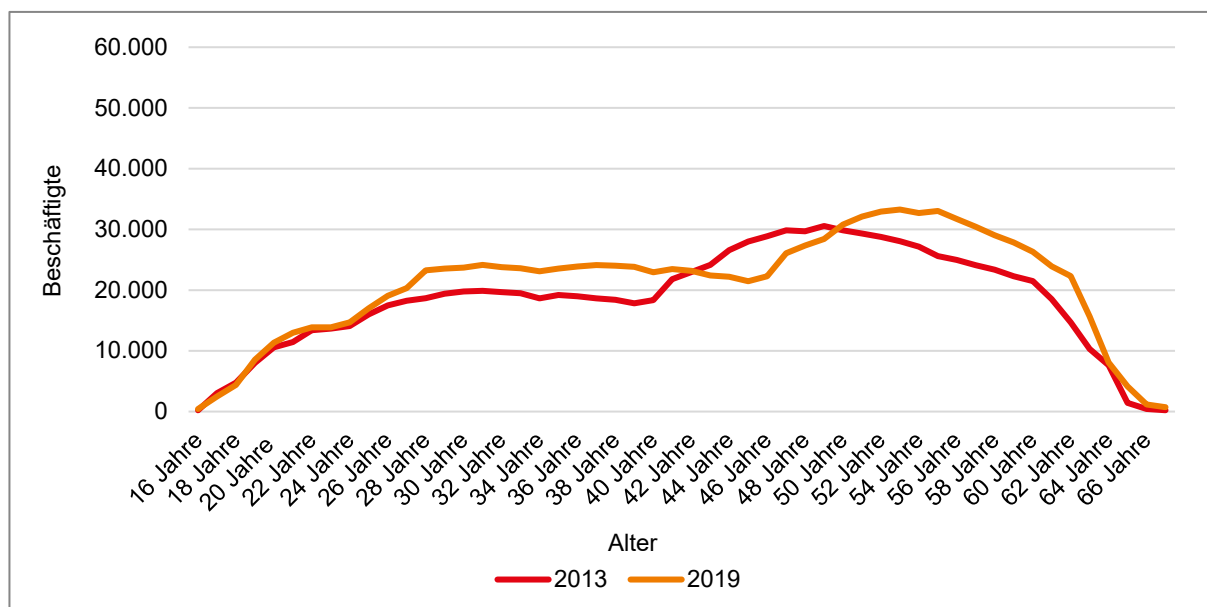
Und schließlich wird die Gruppe der lehrenden/ausbildenden Berufe als ein weiteres Beispiel für einen weniger starken Alterungsprozess betrachtet. Gegenüber den anderen beiden Beispielen kommt es im Vergleich zum Durchschnitt sowohl zu einem Anstieg der jüngeren Beschäftigten als auch zu einer relativen Abnahme der älteren Beschäftigten. Bezogen auf die Verteilung der Beschäftigten (Abbildung 10) ist es bemerkenswert, dass der Gipfel in der ersten Hälfte des Erwerbslebens deutlich stärker ausfällt als der zweite Gipfel. Dabei erstreckt sich der zweite Gipfel jedoch über mehrere Lebensjahre. Im Vergleich der beiden Kalenderjahre zeigt sich, dass im Jahr 2019 in der ersten Hälfte des Erwerbslebens mehr Beschäftigte waren als im Jahr 2013. In der zweiten Hälfte erstreckt sich der Gipfel auch 2019 weiterhin über mehrere Jahre. Er verschiebt sich in die höheren Altersjahre, jedoch nicht so stark wie bei anderen Berufshauptgruppen. Bereits 2013 umfasste der zweite Gipfel viele Beschäftigte, die 50 Jahre und älter waren. 2019 hat sich hier nicht viel geändert – die Anzahl der Älteren steigt zwar, aber unterdurchschnittlich (siehe Report 2020-03). Zu erkennen ist jedoch, dass der Großteil der Austritte aus dieser Berufshauptgruppe im Jahr 2019 sich gegenüber 2013 um etwa zwei Jahre verzögert hat und nun nicht mehr zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr, sondern eher zwischen dem 62. und 64. Lebensjahr stattfindet.

Abbildung 8: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe Verkehr/Logistik, 2013 und 2019

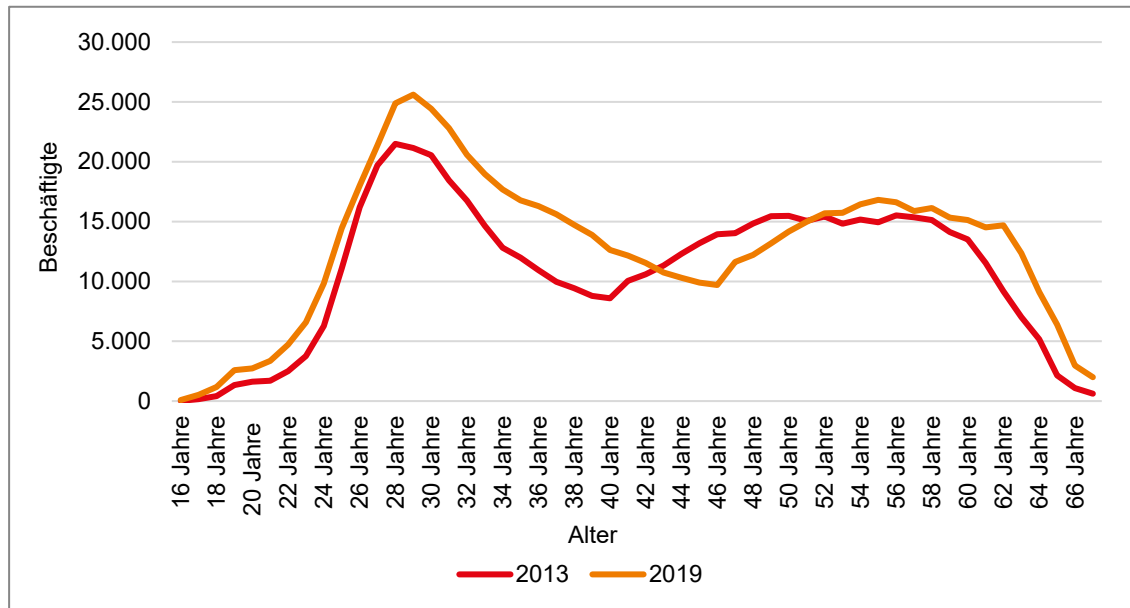


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Abbildung 9: Altersstruktur in der Berufshauptgruppe Recht/Verwaltung, 2013 und 2019



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Abbildung 10: Beschäftigte in der Gruppe der lehrenden, auszubildenden Berufe

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Fazit

Komplementär zum Report 2020-03, in dem der Schwerpunkt auf den Alterungsprozessen lag, konnte hier im Teil 2 eine weitergehende Analyse der Berufshauptgruppen im Hinblick auf die Altersstruktur vorgenommen werden. Betrachtet wurden der Altersdurchschnitt und die Verteilung der Beschäftigten auf einzelne Lebensjahre (16 bis 67 Jahre).

Der Altersdurchschnitt in den Berufshauptgruppen reichte im Jahre 2019 von 37,9 Jahren (Tourismus-/ Hotel-/Gaststättenberufe) bis hin zu 46,0 Jahren (Reinigungsberufe). Im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Durchschnitt 2019 in fast allen Berufshauptgruppen angestiegen. Dabei ist nochmal hervorzuheben, dass bei den Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung auch der Altersdurchschnitt stark gestiegen ist. Demgegenüber ist bei den Berufshauptgruppen mit einer weniger starken Alterung auch der Altersdurchschnitt nicht so stark wie im Durchschnitt gestiegen, bei einigen wenigen Berufshauptgruppen ist der Altersdurchschnitt zwischen 2013 und 2019 sogar zurückgegangen oder hat sich nicht verändert.

Im Hinblick auf das Alter der Beschäftigten in einzelnen Berufshauptgruppen lassen sich trotz der Heterogenität auch hier zwei Punkte hervorheben. Der erste Punkt ist, dass sich zwischen 2013 und 2019 der Gipfel in der ersten Hälfte des Erwerbslebens – gekennzeichnet durch eine hohe Anzahl an Beschäftigten – im Wesentlichen in seiner Höhe verändert hat. Das heißt, die Anzahl der Beschäftigten hat deutlich bei den jüngeren Beschäftigten zugenommen. Der zweite Punkt bezieht sich auf die Veränderung des Gipfels in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Zwar nimmt auch hier die Zahl der Beschäftigten zu, gegenüber dem ersten Gipfel kommt es hier aber die Verschiebung der Beschäftigten von unter 50 Jahren in die Gruppe der Älteren, also der über 50-Jährigen.

Trotz dieser Kernpunkte muss berücksichtigt werden, dass die Alterung und die Altersstruktur der Berufshauptgruppen heterogen sind. So zeigt sich bei einigen wenigen Berufen, dass durchaus viele jüngere Beschäftigten hinzukommen, wodurch ein Wegbrechen der Fachkräfte

durch den Erwerbsausstieg insbesondere der älter werdenden Babyboomer-Generation (in großen Teilen) vermutlich abgefangen werden kann. In vielen Berufen sind dagegen jüngere Beschäftigte zu selten, um rein quantitativ einen Ausgleich schaffen zu können. Ob dies an der Attraktivität der Berufe in den Berufshauptgruppen oder an zurückgehenden Bedarfen verschiedener Tätigkeiten liegt, kann in diesem Report nicht geklärt werden. Gänzlich offen bleibt außerdem die Frage, wie sich die Corona-Pandemie auf die Altersstruktur auswirkt.

Literaturverzeichnis

- Bonin, Holger** (2020): Fachkräftemangel in der Gesamtperspektive. In: Jacobs, Klaus/Kuhlmeier, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 61–69. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin** (2015a): Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer. Altersübergangs-Report 2015-1. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin** (2015b): Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, H. 1, S. 295–324. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Drescher, Susanne / Brussig, Martin** (2020): Die Anzahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm bis 2019 in allen Berufen zu – aber unterschiedlich stark. Altersübergangs-Report 2020-3. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Fuchs, Johann / Kubis, Alexander / Scheider, Lutz** (2018): Die deutsche Wirtschaft braucht künftig mehr Fachkräfte aus Drittstaaten. IAB-Forum 17. Mai 2018. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Kaboth, Arthur/Brussig, Martin** (2020): Trotz Alterserwerbsbeteiligung auf Rekordniveau: Mehr Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen. Großer Anteil älterer Arbeitsloser bleibt nach wie vor verdeckt. Altersübergangs-Report 2020-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Tivig, Thusnelda/Henseke, Golo/Neuhaus, Jens** (2013): Berufe im Demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter [Volltext](#).

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“.

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. Der Altersübergangs-Monitor wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Dr. Susanne Drescher ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: susanne.drescher@uni-due.de

Prof. Dr. Martin Brussig ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

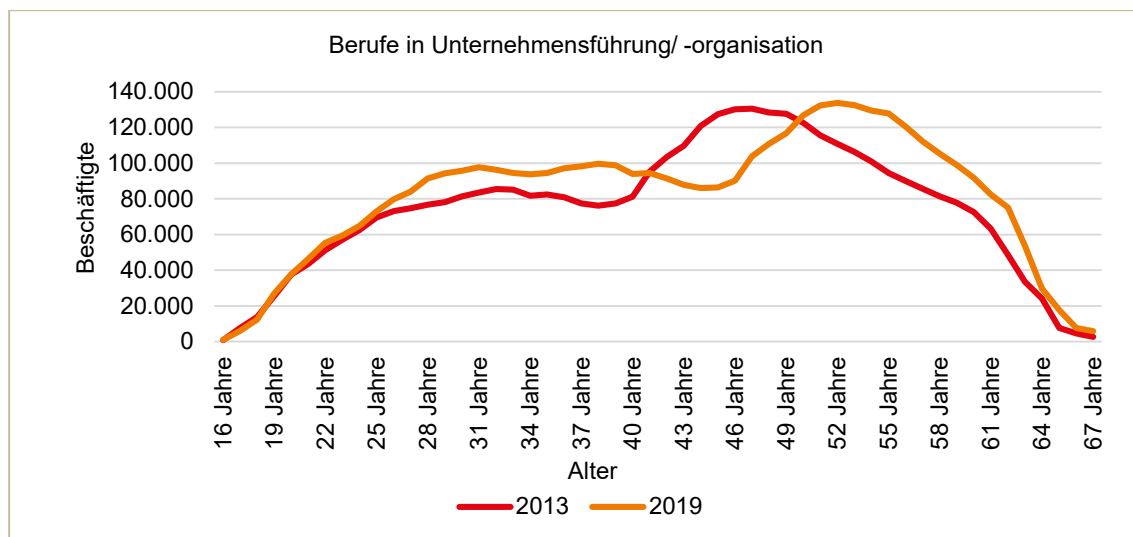
Altersübergangs-Report 2020-04		Redaktionsschluss: 31.10.2020
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen		
Verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Martin Brussig martin.brussig@uni-due.de		
Für die Hans-Böckler-Stiftung : Dr. Dorothea Voss dorothea-voss@boeckler.de		
Redaktion Martin Brussig martin.brussig@uni-due.de	Bestellungen / Abbestellungen Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können. http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report	
Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		

Susanne Drescher, Martin Brussig

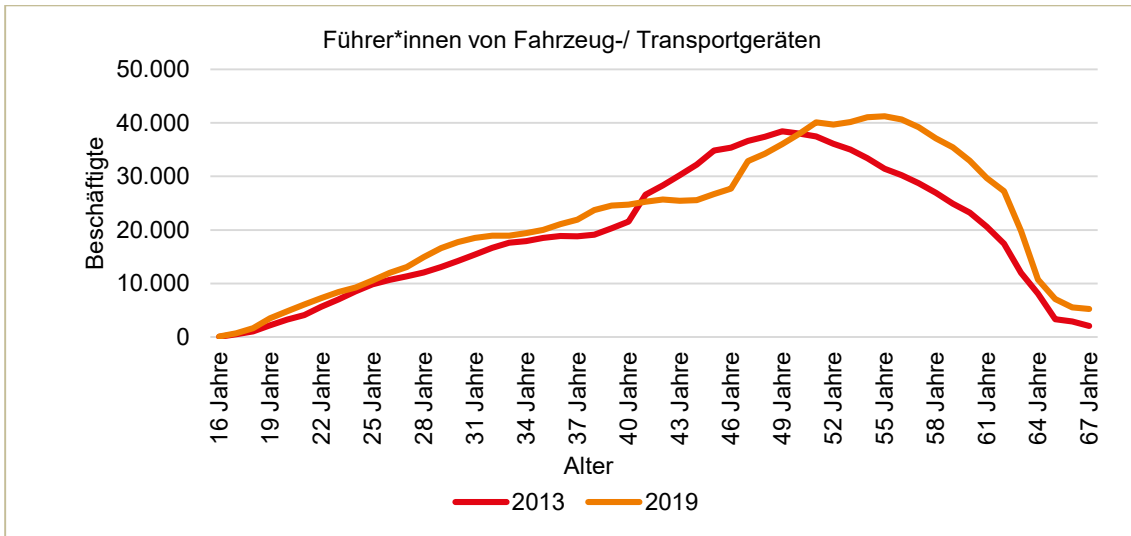
Anhang Report 2020-04:

**Der Altersdurchschnitt steigt in allen Berufen –
Babyboomer werden älter, aber auch jüngere Beschäftigte
rücken nach**

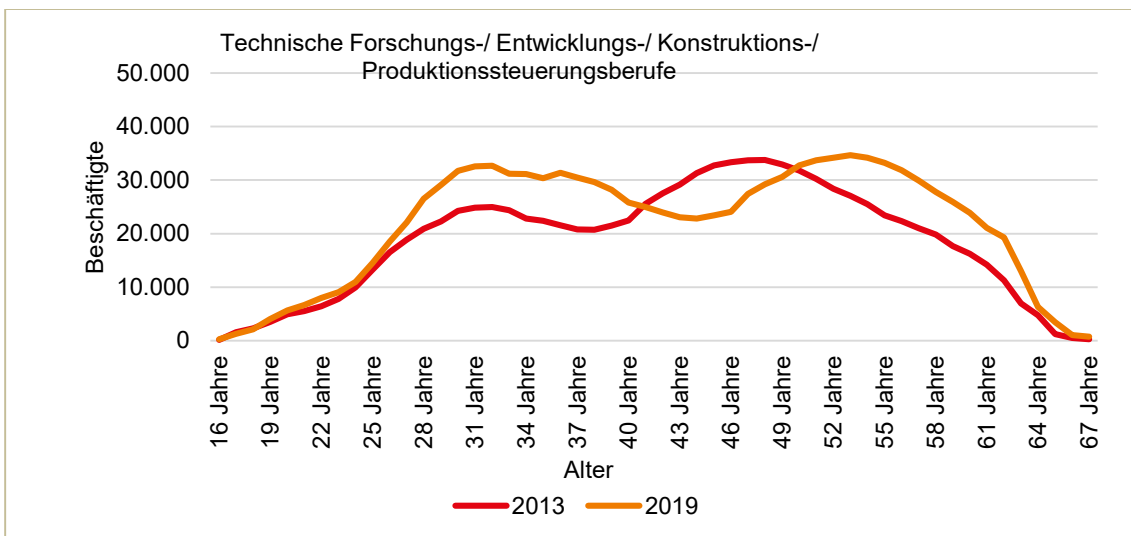
Berufe mit einer Durchschnittlichen Alterung (Muster A)



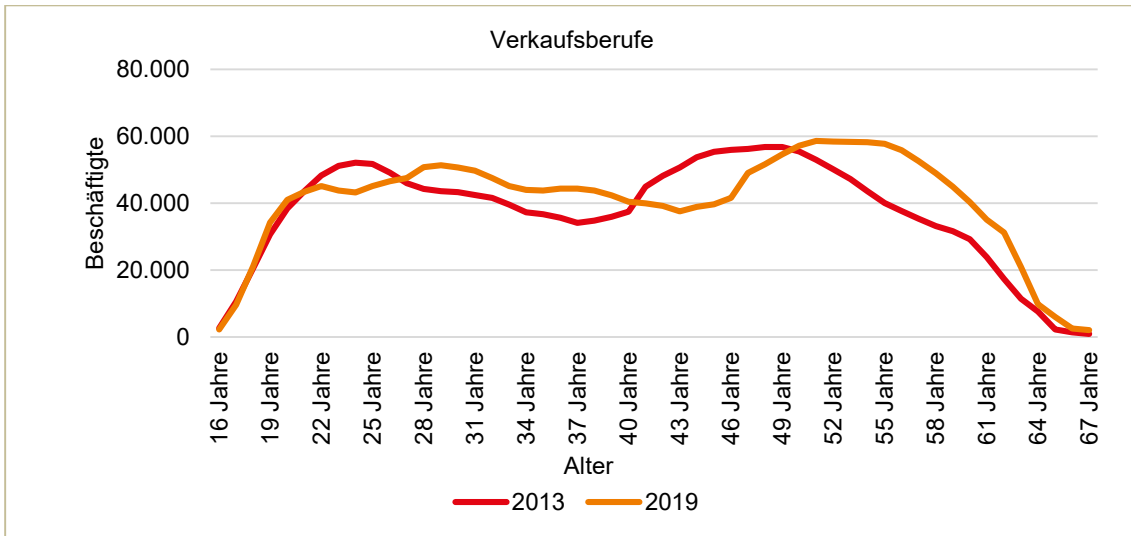
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



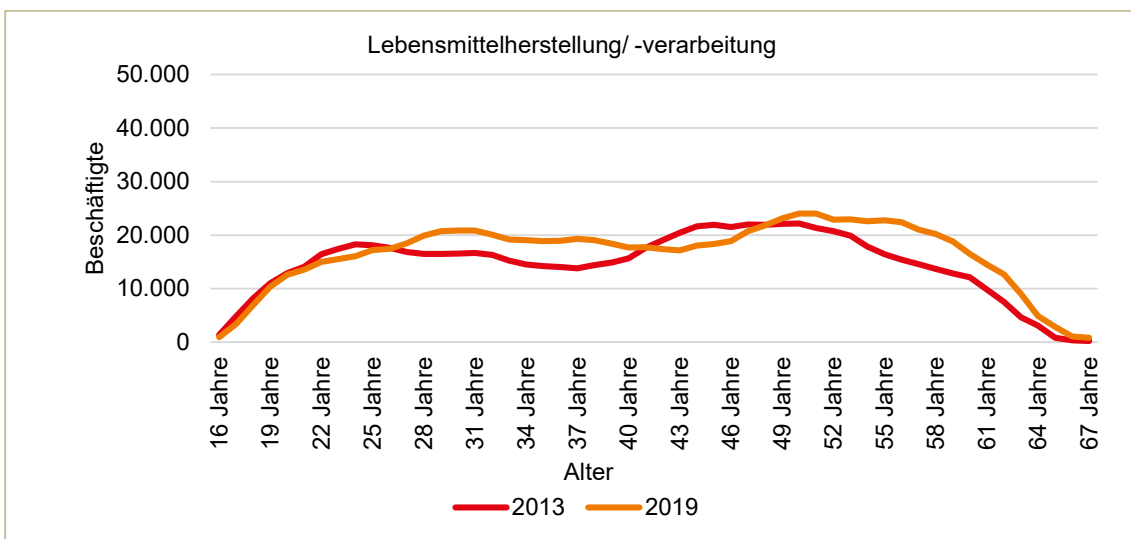
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



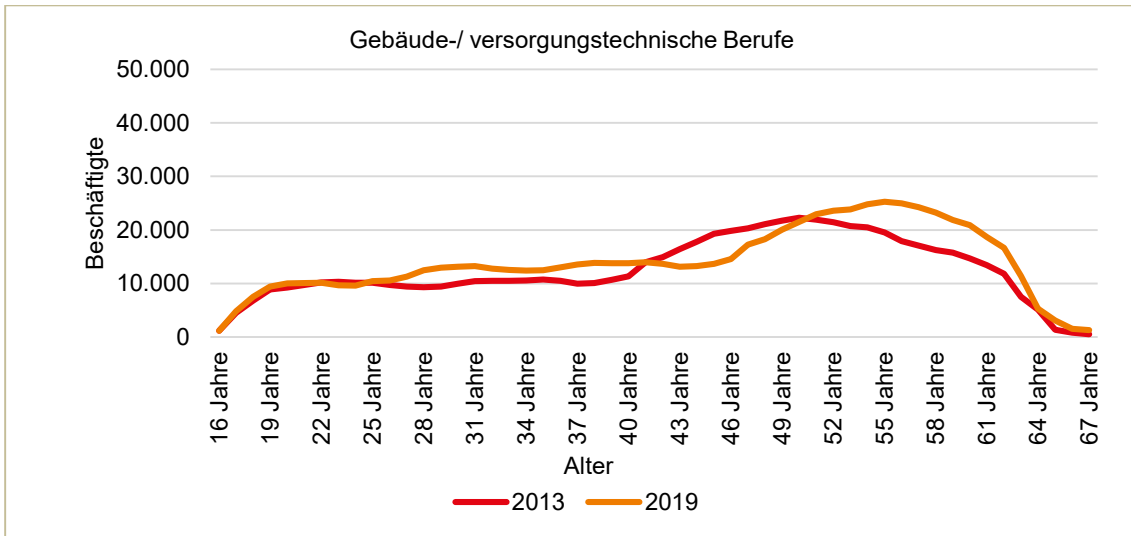
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



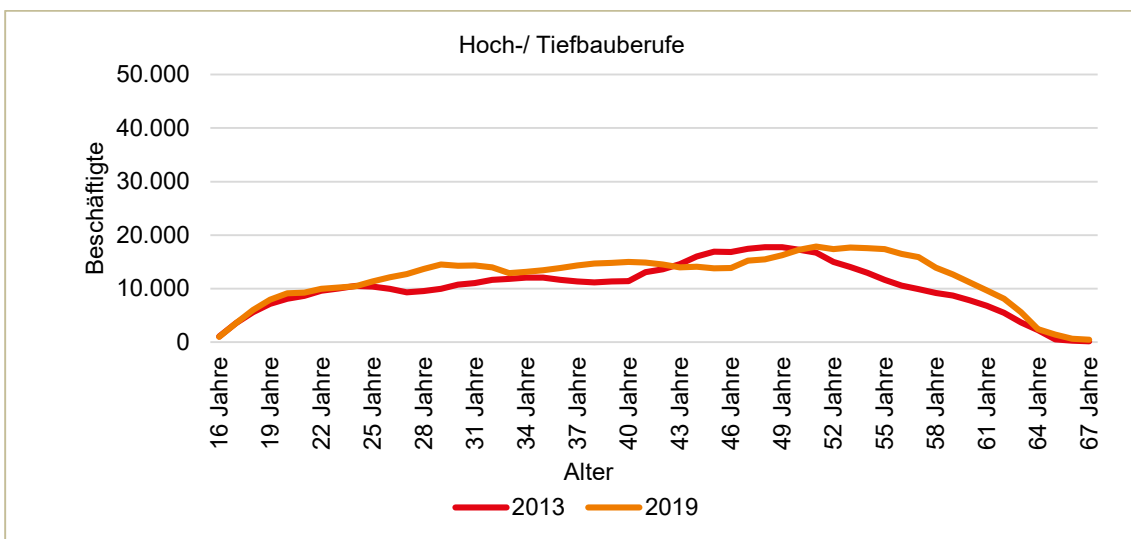
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



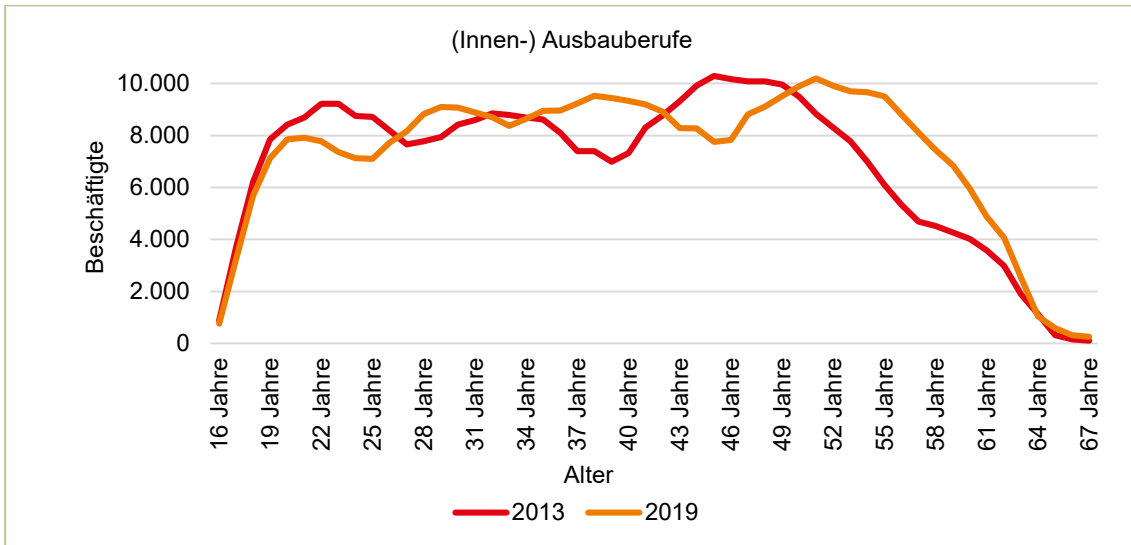
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



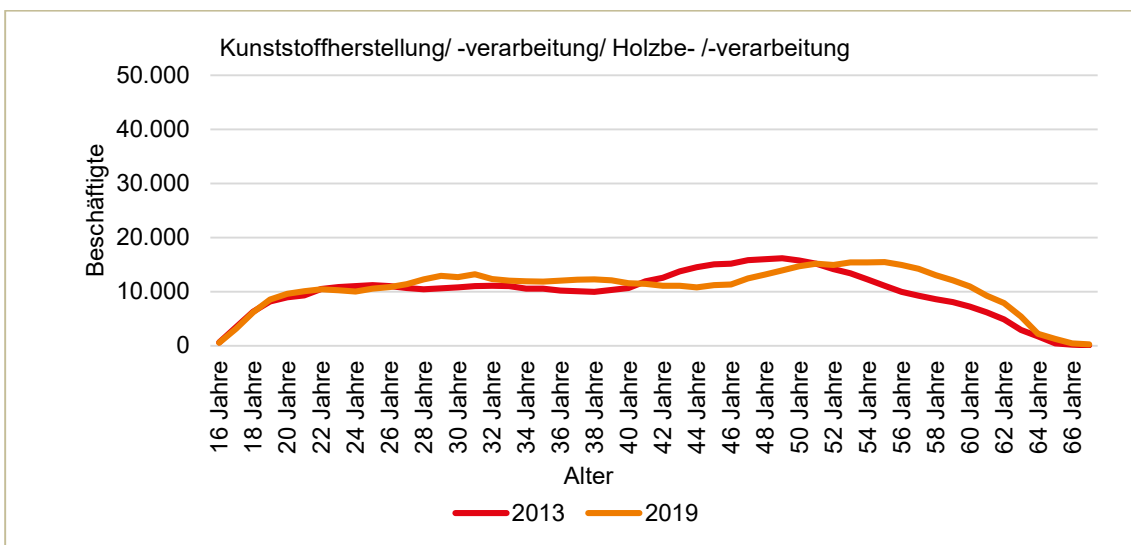
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



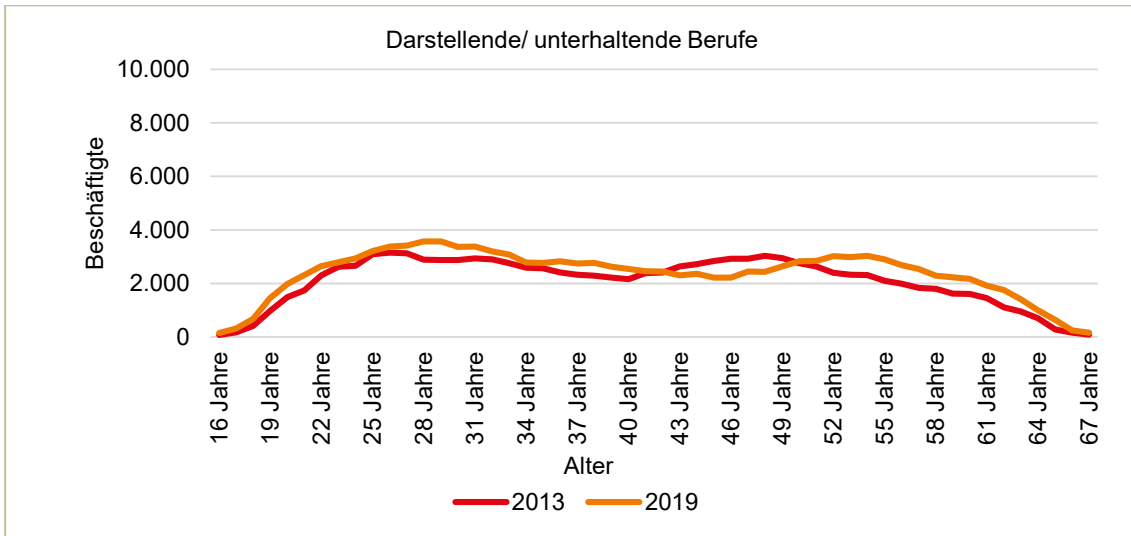
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



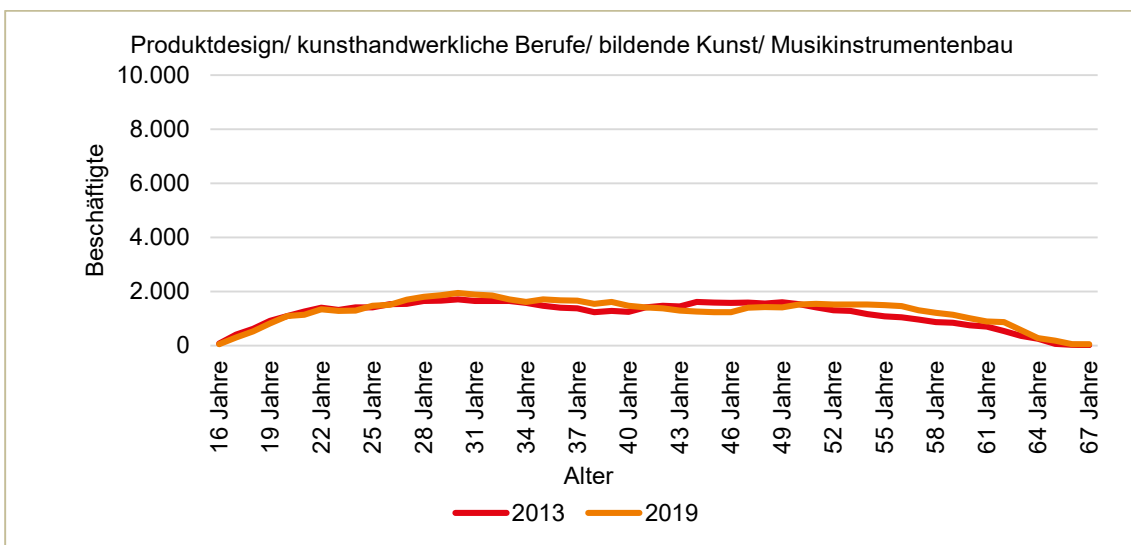
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

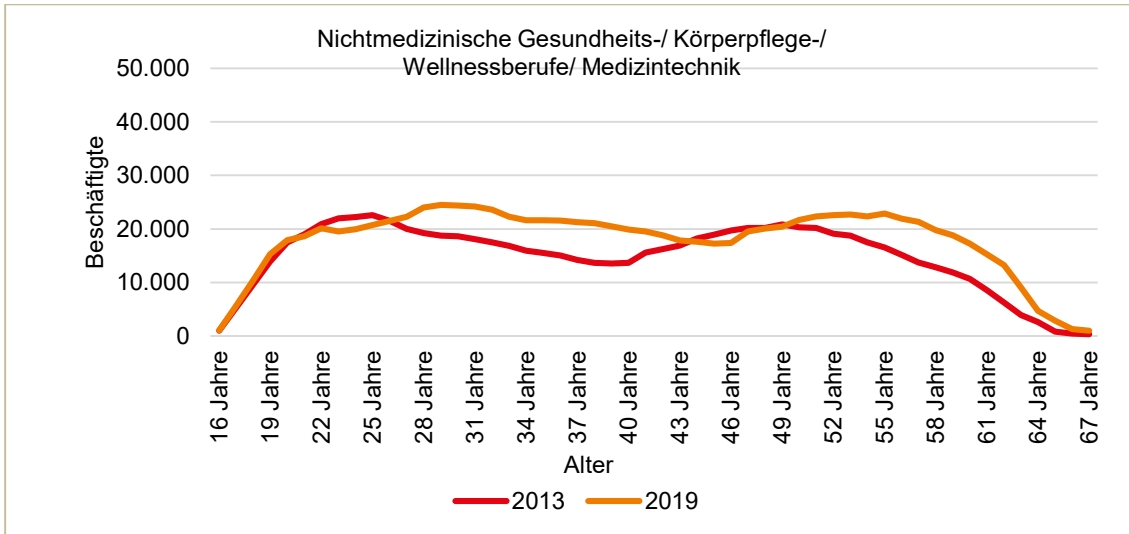


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

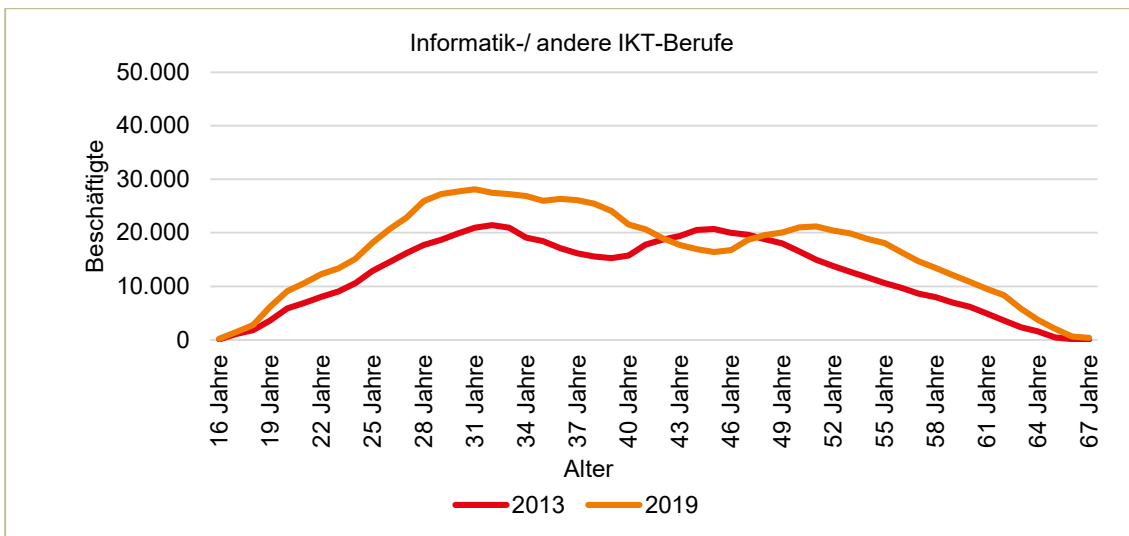


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

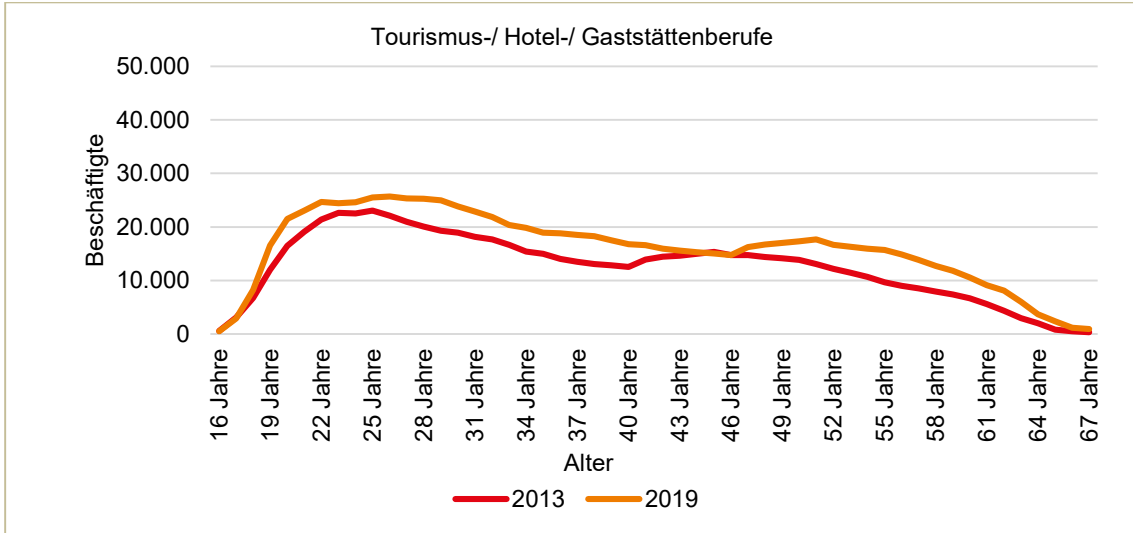
Berufshauptgruppen mit gleichgerichteten Veränderungen der älteren und jüngeren Beschäftigten (Muster B)



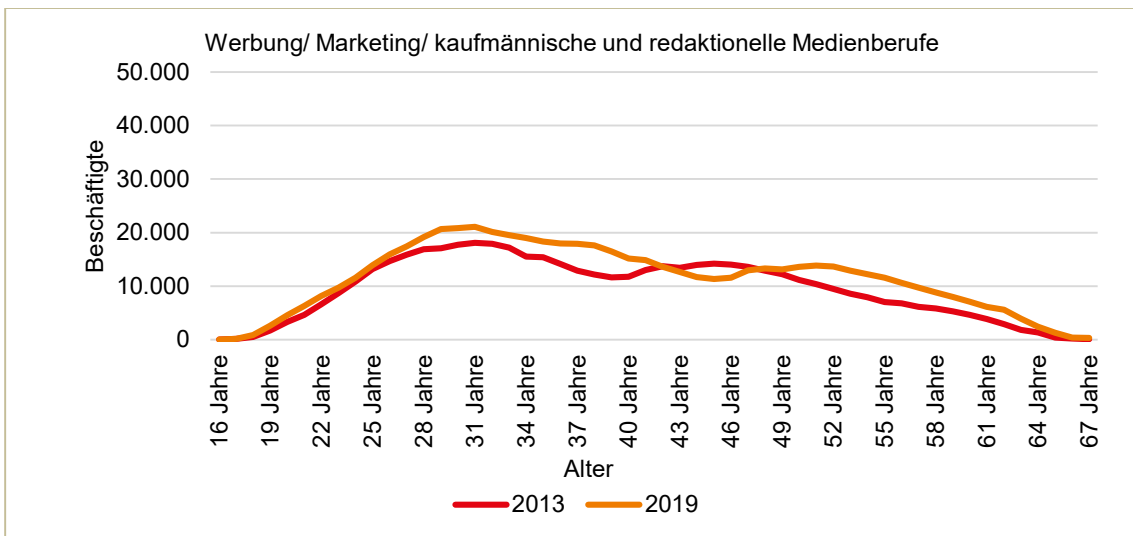
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



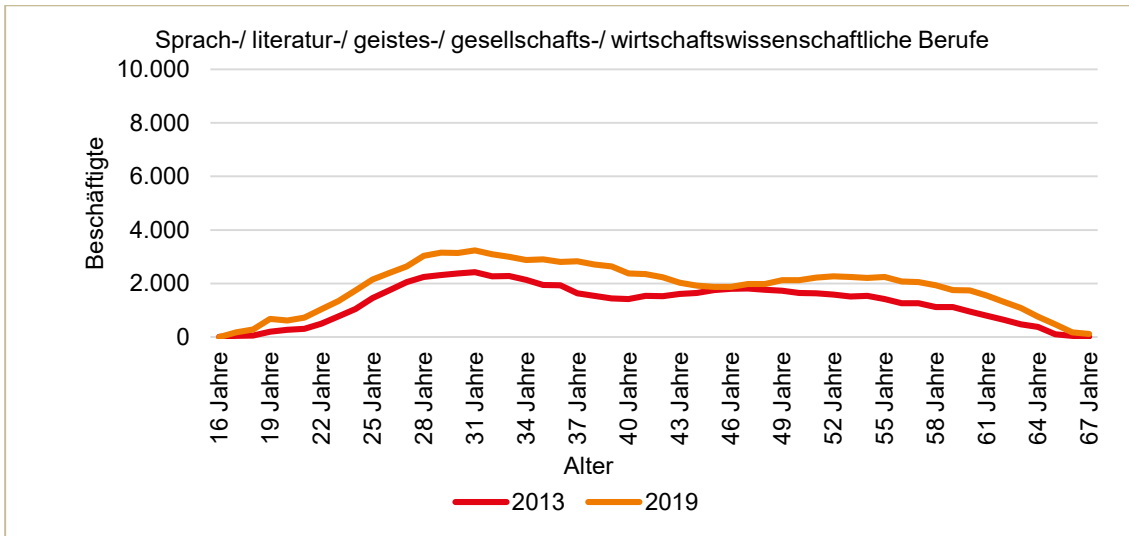
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



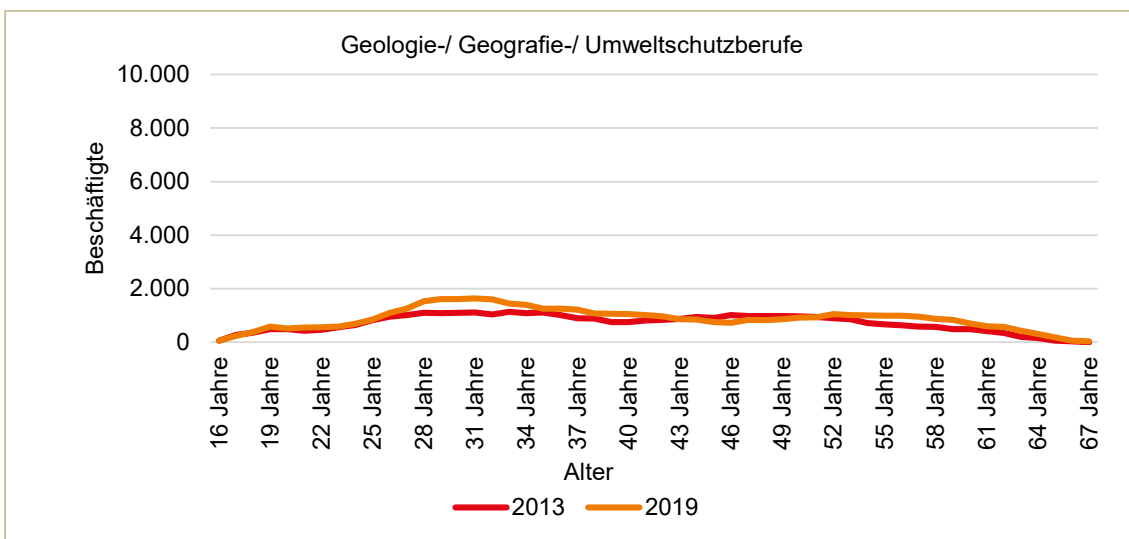
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



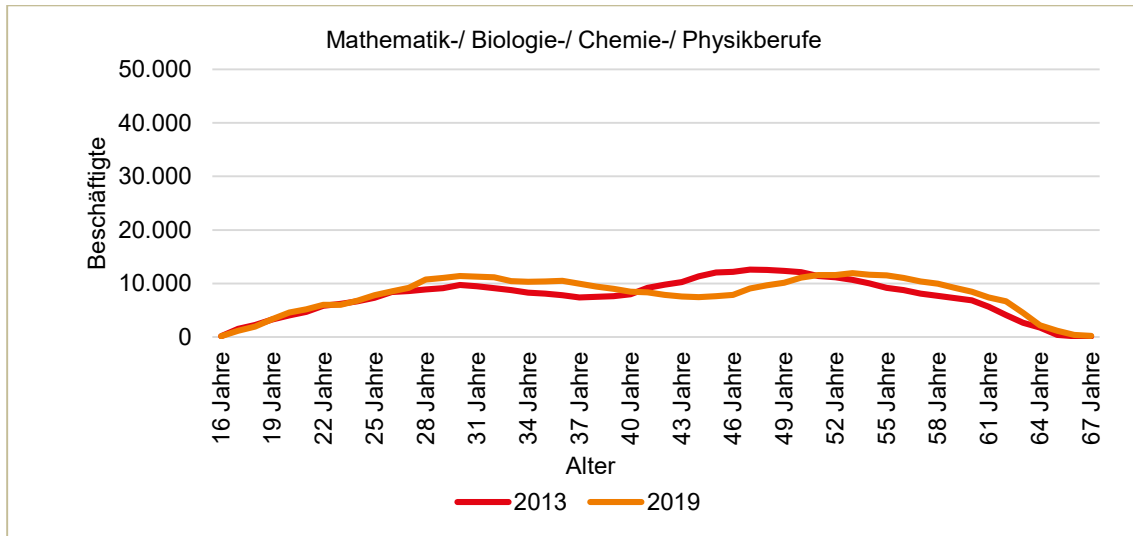
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



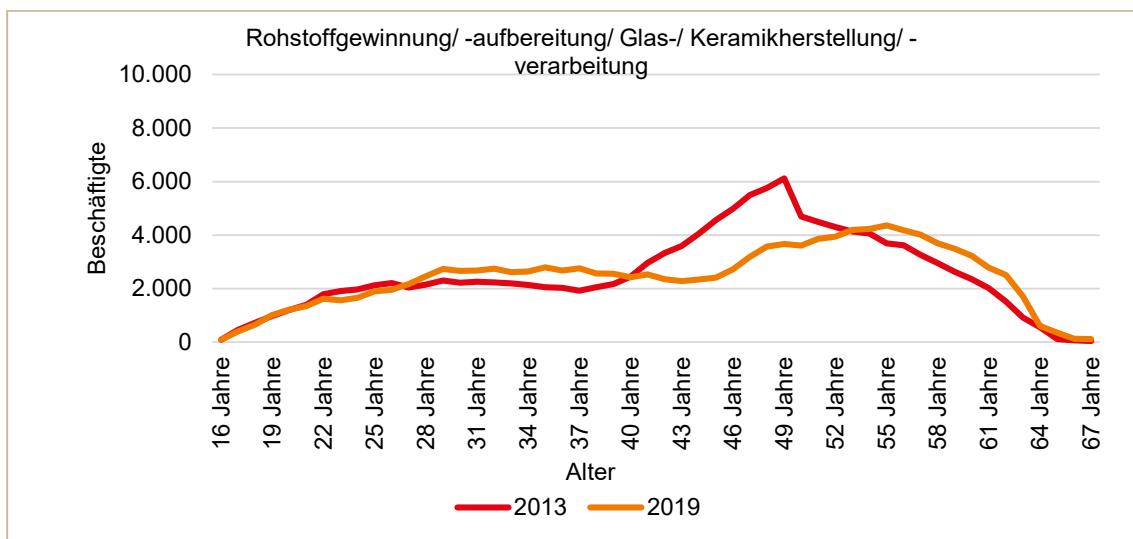
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



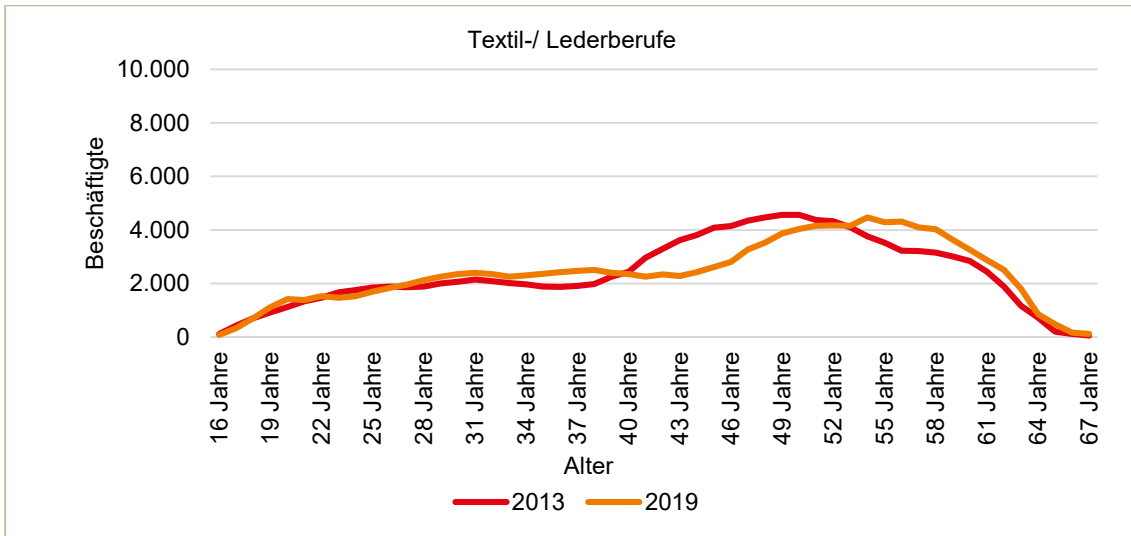
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

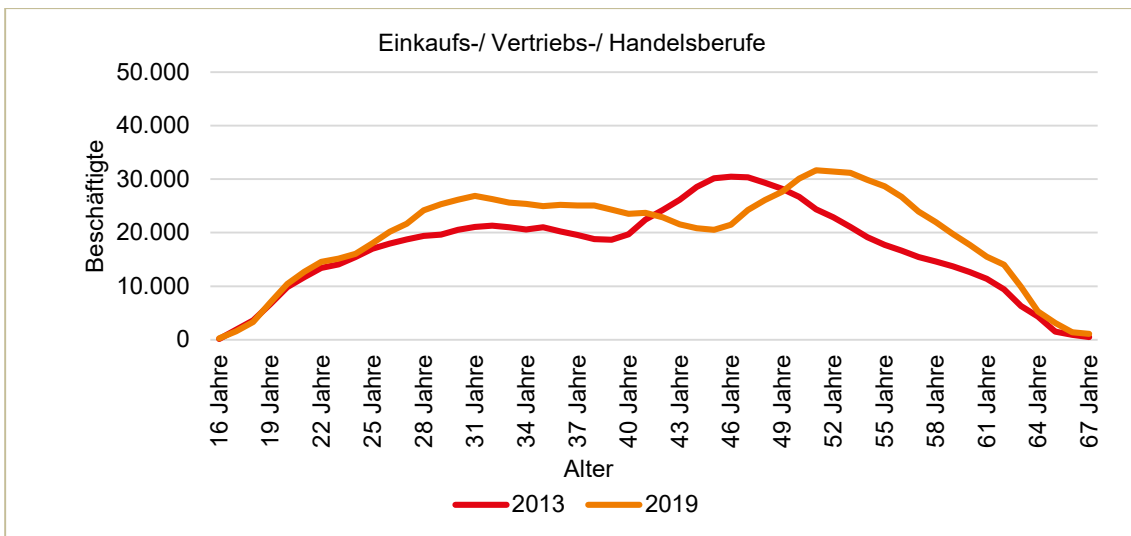


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

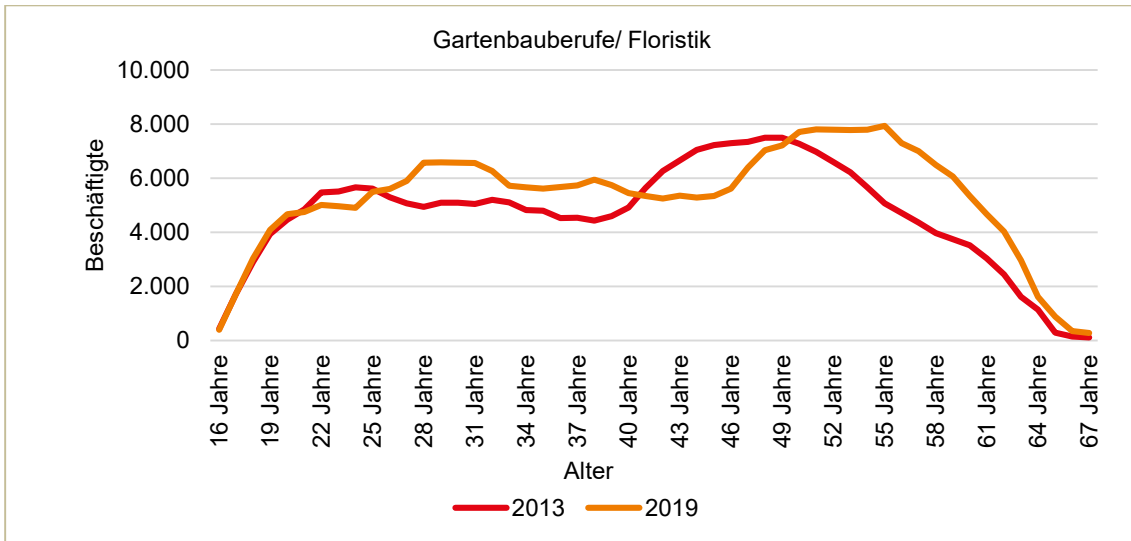


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung (Muster C)

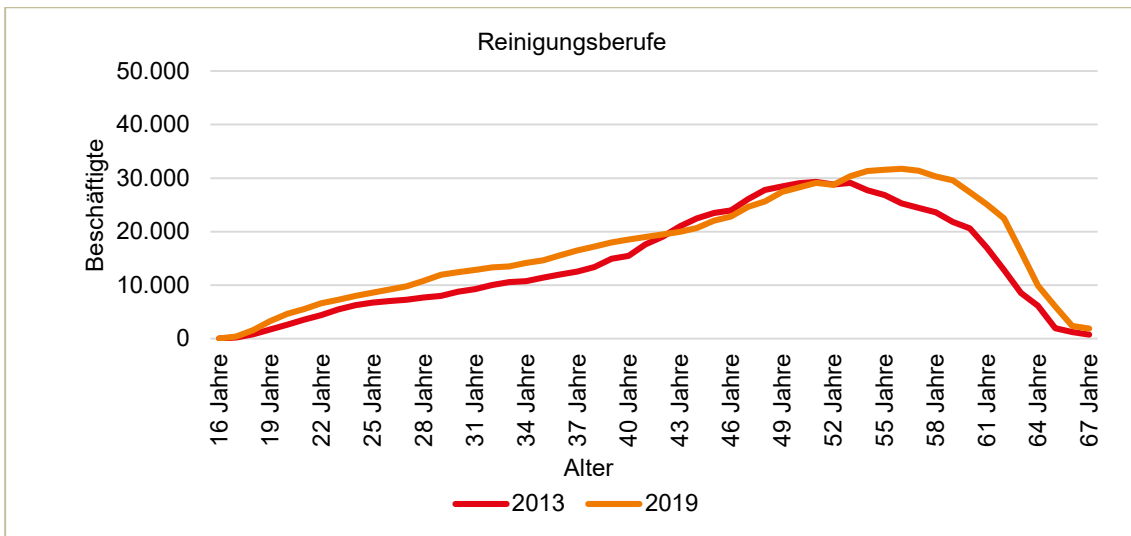


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

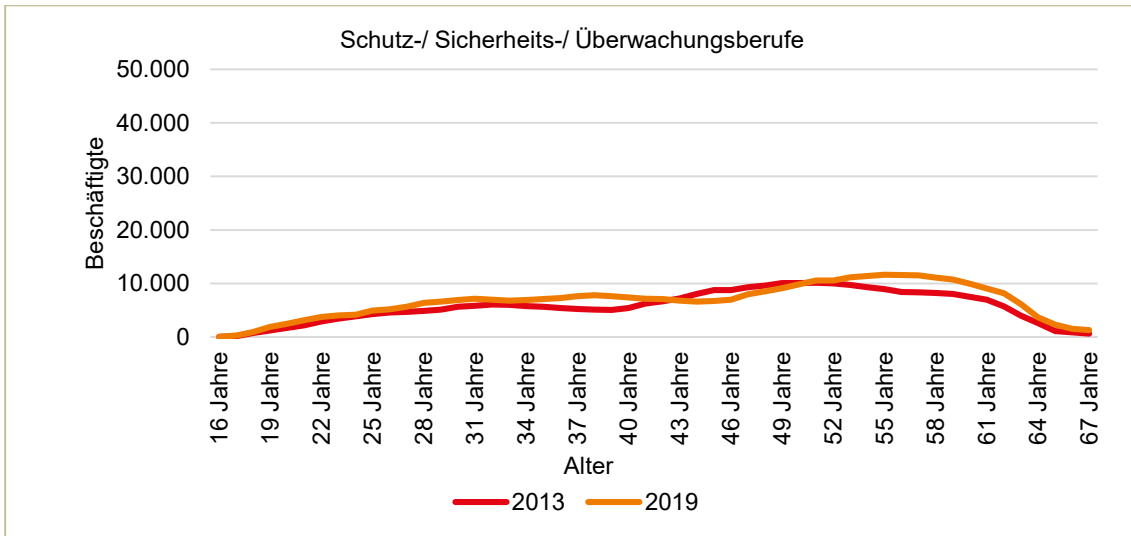


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

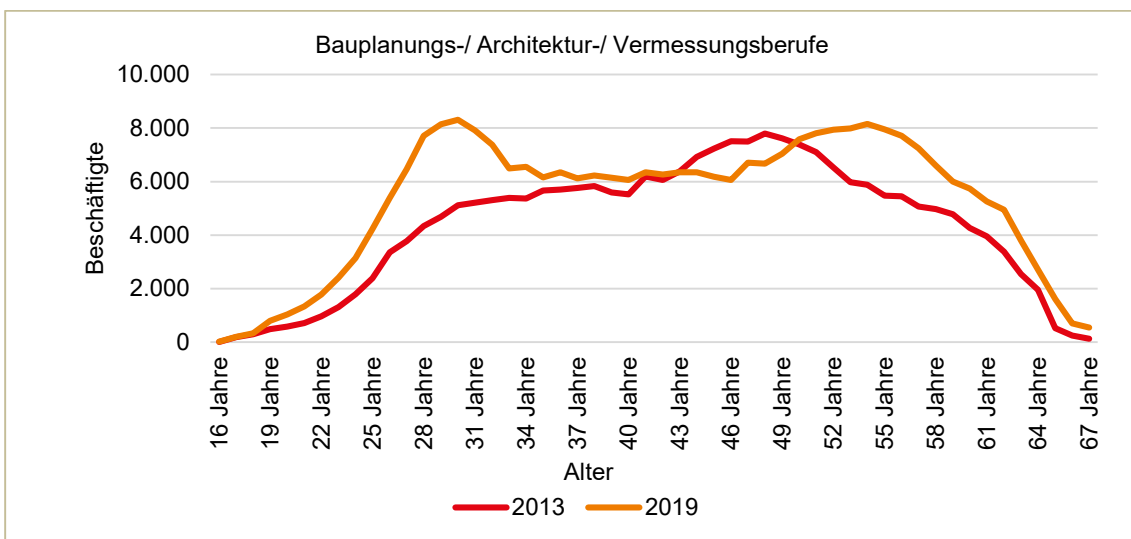
Berufshauptgruppen mit einer weniger starken Alterung (Muster D)



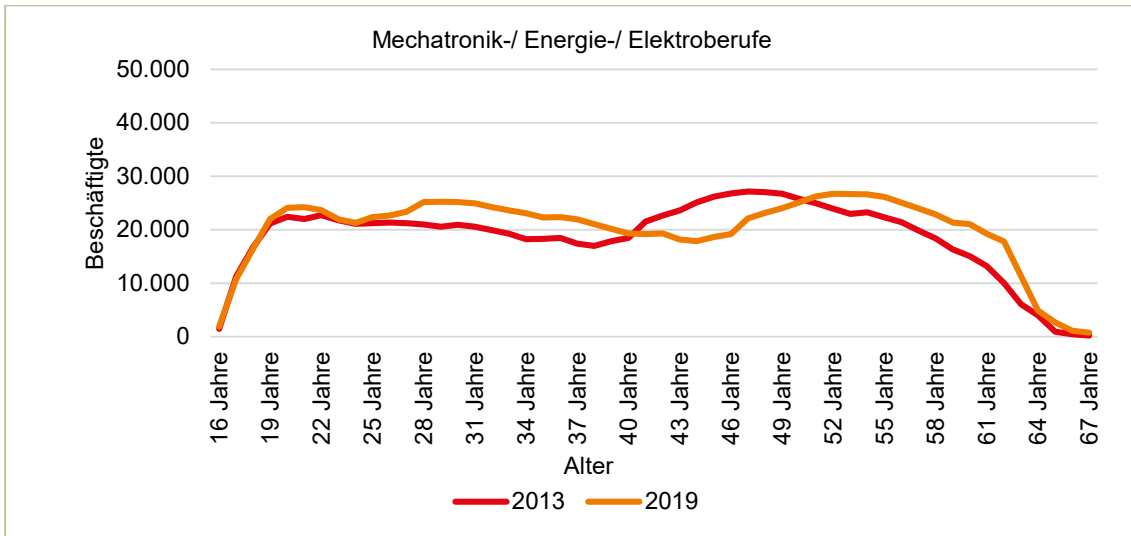
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



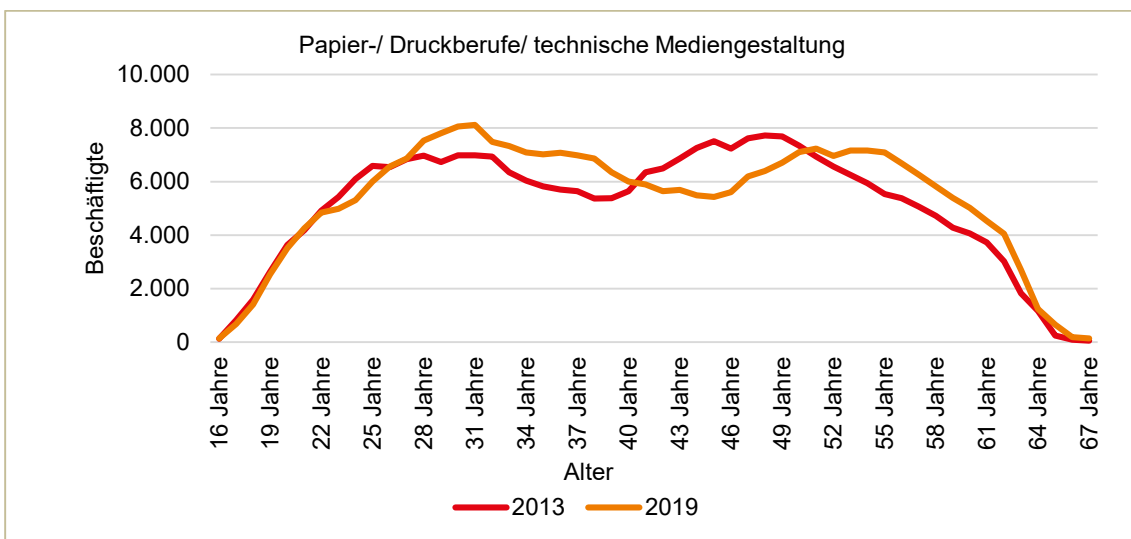
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



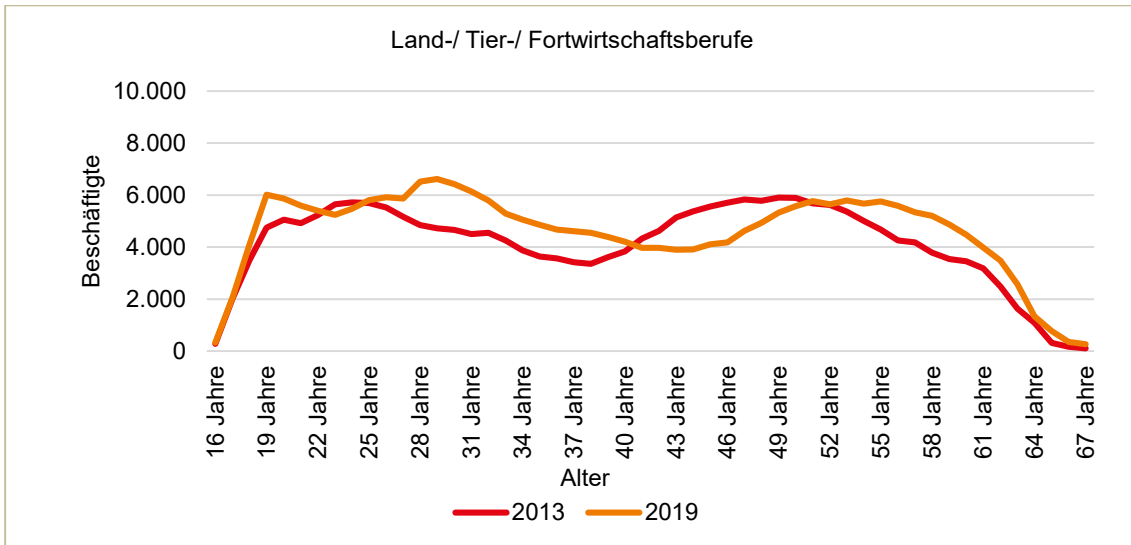
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“.

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. Der Altersübergangs-Monitor wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Dr. Susanne Drescher ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: susanne.drescher@uni-due.de

Prof. Dr. Martin Brussig ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2020-04-Anhang

Redaktionsschluss: 31.11.2020

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

Verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Martin Brussig martin.brussig@uni-due.de

Für die **Hans-Böckler-Stiftung**: Dr. Dorothea Voss dorothea-voss@boeckler.de

Redaktion

Martin Brussig
martin.brussig@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.
http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report

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

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

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: 10.17185/duepublico/73608
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201216-123546-9

Alle Rechte vorbehalten.