

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

Research Report

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

IAB-Regional. IAB Nord, No. 05/2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Buch, Tanja; Kotte, Volker; Niebuhr, Annekatriin; Stöckmann, Andrea (2014) :
Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein, IAB-Regional. IAB Nord, No. 05/2014, Institut für
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178085>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

5/2014

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

Ältere auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

Tanja Buch
Volker Kotte
Annekatrien Niebuhr
Andrea Stöckmann

ISSN 1861-051X

IAB Nord
in der Regionaldirektion

Nord

Ältere auf dem Arbeitsmarkt

in Schleswig-Holstein

Tanja Buch (IAB Nord)

Volker Kotte (IAB Nord)

Annekatrien Niebuhr (IAB Nord)

Andrea Stöckmann (IAB Nord)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Datenquellen	13
3 Aktuelle Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte	14
3.1 Beschäftigungswachstum	14
3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung	18
4 Welche Faktoren erklären die veränderte Arbeitsmarktsituation Älterer?	28
4.1 Demografische Entwicklung	28
4.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte	33
4.3 Dynamik im Arbeitsmarktsegment der Älteren	43
4.4 Qualität der Beschäftigung	53
5 Handlungsfelder – Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen von Unternehmen	56
5.1 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer	56
5.2 Altersspezifische Personalmaßnahmen von Unternehmen	59
6 Fazit	61
Literatur	66
Anhang	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein und Westdeutschland, 2000–2013	17
Abbildung 3.1.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013, in %	18
Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein und Westdeutschland, 2000–2013	20
Abbildung 3.2.2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach ausgewählten Altersgruppen, 2000–2013	21
Abbildung 3.2.3: Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer nach Rechtskreisen, 2008–2013	25
Abbildung 3.2.4: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Alter in Schleswig-Holstein, 2013	26
Abbildung 3.2.5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung der 55- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein, 2008–2013	27
Abbildung 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung in Schleswig Holstein, Index, 2000–2012	31
Abbildung 4.1.2: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Schleswig-Holstein, 2000–2012	32
Abbildung 4.1.3: Arbeitslosigkeits- und Bevölkerungsentwicklung in Schleswig-Holstein, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre, 2000–2012	33
Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Schleswig-Holstein, 2000 und 2012	34
Abbildung 4.2.2: Effekt der Steigerung der Erwerbsbeteiligung auf die Zahl der Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein nach Geschlecht, 2000 und 2012	37
Abbildung 4.2.3: Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre nach Geschlecht, 2000–2012	39
Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote, Schleswig-Holstein, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre, 2000–2012	43
Abbildung 4.3.1: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013	45
Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2013, in %	46
Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein, 2000–2013	47
Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance nach Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2013	48
Abbildung 4.3.5: Raten der begonnen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Schleswig-Holstein, 2001–2013	53
Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Schleswig-Holstein nach Alter und Arbeitszeit, 2013	55
Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Schleswig-Holstein, 2000–2011	56
Abbildung 5.1.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Schleswig-Holstein und Westdeutschland (Bestand), 2013	58
Abbildung 5.2.1: Betriebe mit altersspezifischen Personalmaßnahmen in den Jahren 2002, 2006, 2008 und 2011, Anteile in %	60

Abbildung 5.2.2: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in Schleswig-Holstein in ausgewählten Jahren, in %	61
---	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Bundesländern, 2000–2013	16
Tabelle 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Bundesländern, 2000–2013	19
Tabelle 3.2.2: Entwicklung altersspezifischer Arbeitslosenquoten, 2008–2013 (in %)	22
Tabelle 3.2.3: Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen nach Rechtskreisen, 2008 und 2013	24
Tabelle 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012	30
Tabelle 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	36
Tabelle 4.2.2: Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters	38
Tabelle 4.2.3: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	40
Tabelle 4.2.4: Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen, Schleswig-Holstein, 2012	41
Tabelle 4.2.5: Beschäftigtenquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2000 und 2012	42
Tabelle 4.3.1: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein nach Alter und Qualifikation, 2013	49
Tabelle 4.3.2: Abgangsstruktur aus Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in Schleswig-Holstein 2013	50
Tabelle 4.3.3: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein nach Verbleib	52

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1: Langzeitarbeitslose nach Alter und Region, 2007 und 2013	69
Tabelle A 2: Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen (Bestand, Zu- und Abgang) im Juni 2013	70
Tabelle A 3: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006, 2008 und 2011	71

Zusammenfassung

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

In den vergangenen Jahren hat sich die Lage der älteren Arbeitskräfte in Schleswig-Holstein parallel zum umfassenden Wandel der demografischen und institutionellen Rahmenbedingungen – und möglicherweise ausgelöst durch sie – erkennbar verbessert. Die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen ist in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2000 stark gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Diese Entwicklungen sind vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen. Demografische Aspekte spielen bis dato dagegen kaum eine Rolle.

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

Keywords: Ältere, Arbeitsmarkt, demografischer Wandel, Erwerbsbeteiligung, Schleswig-Holstein

Wir danken Stefan Böhme und Oliver Ludewig für ihre Anregungen und wertvolle Unterstützung sowie Jochen Stabler für die Hinweise zur formalen Gestaltung der Publikation.

1 Einleitung

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

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

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

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

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

Die erhebliche und zunehmende Bedeutung der älteren Arbeitskräfte für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik spiegelt sich in zahlreichen speziellen Fördermaßnahmen und Programmen wider, so etwa im Bundesprogramm Perspektive 50plus. Auch auf der europäischen Ebene sind entsprechende Initiativen zu beobachten. So betont die Europäische Kommission in ihrer aktuellen Europa 2020-Strategie, dass als wesentlicher Baustein des Ziels eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen sei (Europäische Kommission 2010: 12 f.) Und auch auf regionalen Ebene verpflichtet sich die schleswig-holsteinische Landesregierung dem Ziel, die Beschäftigungsquote von Menschen über 50 Jahren zu steigern (SPD et al. 2011: 25 f.).

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

Die vorliegende Studie liefert aktuelle Befunde über die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte in Schleswig-Holstein und über die zentralen Entwicklungstendenzen, die in den vergangenen Jahren in diesem Arbeitsmarktsegment aufgetreten sind. Im Zentrum der Untersuchung steht die Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren. Im sich anschließenden Kapitel 2 beschreiben wir zunächst kurz die in der Untersuchung verwendeten Datenquellen. Im Kapitel 3 erfolgt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen und der Veränderungen in der jüngsten Vergangenheit. Das Kapitel 4 beschäftigt sich mit verschiedenen Entwicklungstendenzen, die zur Erklärung der im Abschnitt 3 zusammengefassten Veränderungen beitragen können. Neben den Effekten, die vom demografischen Wandel ausgehen, betrachten wir die Veränderung der Erwerbsbeteiligung, die Dynamik im Arbeitsmarktsegment der über 55-Jährigen und die Struktur der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte nach Beschäftigungsformen. Im Kapitel 5 widmen wir uns mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik und betrieblichen Maßnahmen für ältere Erwerbspersonen zwei zentralen Handlungsfeldern, die zu einer besseren Arbeitsmarktintegration Älterer in Schleswig-

Holstein beitragen können. Im abschließenden Fazit fassen wir die zentralen Befunde zusammen und diskutieren Handlungsoptionen der Politik.

2 Datenquellen

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

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

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

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

Die Analyse von Erwerbs- und Erwerbstätigenquoten nach Alter und Qualifikation basiert auf Ergebnissen aus der Mikrozensus-Haushaltsstichprobe der jeweiligen Jahre. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, bei der jährlich rund 1 % der Bevölkerung in Deutschland befragt wird. Mit dem Mikrozensusgesetz 2005 wurde der Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche umgestellt. Die Ergebnisse ab 2005 liefern damit nicht mehr eine ‚Momentaufnahme‘ einer bestimmten Kalenderwoche, sondern geben Aufschluss über die gesamte Entwicklung im Durchschnitt des Erhebungsjahres. Die mit der Einführung der gleitenden Berichtswoche

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

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

verbundenen methodischen Änderungen haben bislang zu Schwankungen in der Zahl der Haushalte, insbesondere der Einpersonenhaushalte, sowie der Familien/Lebensformen geführt (Statistisches Bundesamt 2013: S. 5–10).

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

3 Aktuelle Entwicklungstendenzen der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte

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

3.1 Beschäftigungswachstum

Die Beschäftigungsentwicklung stellt sich seit dem Jahr 2000 in Deutschland und in Schleswig-Holstein insgesamt recht positiv dar (vgl. Tabelle 3.1.1). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich bundesweit zwischen 2000 und 2013 um mehr als 5 %

erhöht. In Schleswig-Holstein fällt die Veränderung mit annähernd 7 % sogar überdurchschnittlich aus, bleibt aber im Vergleich der westdeutschen Länder etwas hinter dem durchschnittlichen Wachstum zurück. Die positive Beschäftigungsbilanz ist dabei insbesondere auf die Veränderung seit dem Jahr 2005 zurückzuführen (vgl. Abbildung 3.1.1). Die günstige Entwicklungstendenz spiegelt sich deutlich auch im Arbeitsmarktsegment der älteren Erwerbspersonen wider. Mit einem Wachstum von mehr als 40 % fällt die Entwicklung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sogar noch wesentlich dynamischer aus als das durchschnittliche Beschäftigungswachstum über alle Altersgruppen.

Der positive Eindruck eines weit überdurchschnittlichen Wachstums bei den Älteren in Schleswig-Holstein relativiert sich etwas, wenn die Entwicklung den Veränderungen in anderen Bundesländern gegenübergestellt wird: Die Beschäftigungsdynamik bei den über 55-Jährigen bleibt im Land hinter den Veränderungsraten anderer Bundesländer zurück. Im Bundesdurchschnitt ist der Beschäftigungszuwachs bei den Älteren um mehr als 20 Prozentpunkte höher als in Schleswig-Holstein. Sehr hohe Wachstumsraten von mehr als 90 % treten dabei sowohl in einigen ost- wie auch in westdeutschen Bundesländern auf. Lediglich in den beiden Stadtstaaten Hamburg und Berlin ist die relative Zunahme bei den älteren Arbeitskräften noch geringer als in Schleswig-Holstein.

Angesichts der zum Teil sehr deutlichen Unterschiede zwischen den Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung und der Beschäftigung der über 55-Jährigen stellt sich die Frage, inwieweit die Expansion bei den 55- bis 64-Jährigen – neben der allgemeinen Erholung auf dem Arbeitsmarkt – auf den demografischen Wandel zurückzuführen ist. Die überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung könnte also schlicht auf dem zunehmenden Gewicht der 55- bis 64-Jährigen im Erwerbspersonenpotenzial beruhen. Vor allem die zumeist gegensätzlichen Entwicklungstendenzen der Gesamtbeschäftigung und der Beschäftigung Älterer in den ostdeutschen Bundesländern weisen in diese Richtung. So hat in Ostdeutschland insgesamt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seit 2000 zwar um fast 4 % abgenommen. Für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ermitteln wir dagegen einen Beschäftigungszuwachs von fast 70 %. Der Bedeutung der demografischen Komponente für die Beschäftigungsentwicklung in Schleswig-Holstein gehen wir ausführlicher im Kapitel 4.1 nach.

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

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

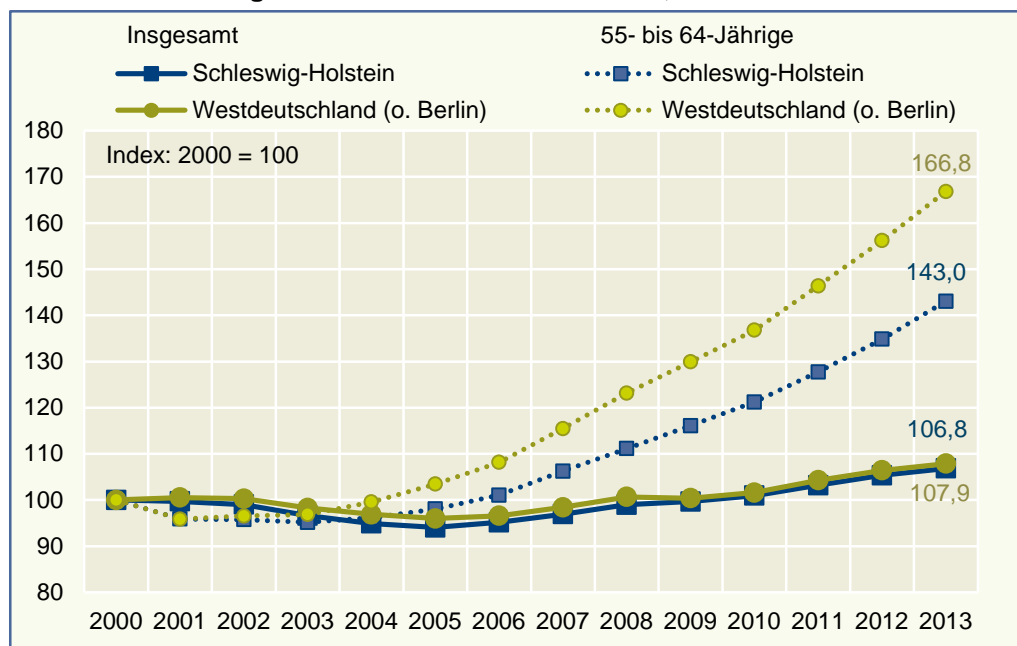
Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Wohnort); Stand jeweils 30.06.

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

Abbildung 3.1.1 verdeutlicht, dass sich die günstige Beschäftigungsentwicklung für die über 55-Jährigen keineswegs im gesamten Untersuchungszeitraum zeigt. So ist zwischen 2000 und 2003 sogar ein leichter Rückgang der Beschäftigtenzahlen in dieser Altersgruppe zu beobachten. Ab 2004 setzt dann eine deutliche Beschäftigungsexpansion ein, die bis an den aktuellen Rand unvermindert anhält. Mit einer zeitlichen Verzögerung setzt die positive Entwicklung auch bei der Gesamtbeschäftigung ein. Angesichts der umfassenden Arbeitsmarktreformen, die in der ersten Hälfte des Untersuchungszeitraums zwischen 2003 und 2005 in Deutschland implementiert wurden, stellt sich die Frage, inwieweit die Veränderungen der

institutionellen Rahmenbedingungen zur günstigen Beschäftigungsentwicklung bei den älteren Erwerbspersonen beigetragen haben.³

Abbildung 3.1.1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein und Westdeutschland, 2000–2013



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Wohnort); Stand jeweils 30.06.

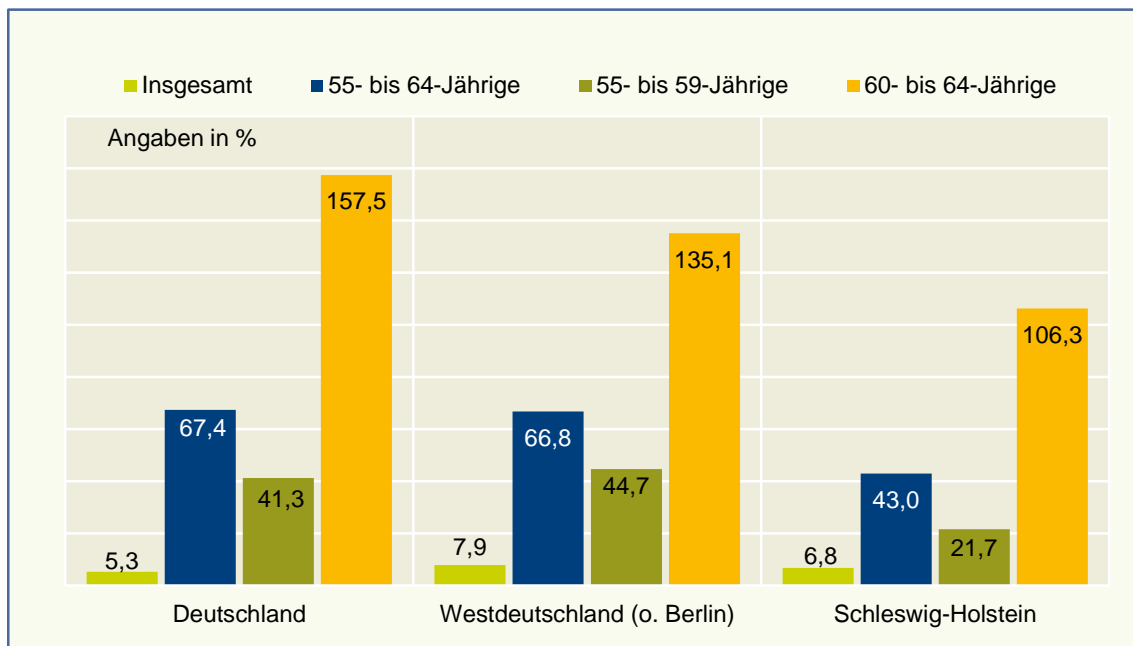
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Eine nach Teilgruppen differenzierte Analyse der Beschäftigungsentwicklung zeigt, dass sich auch innerhalb der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen deutliche Unterschiede in der Wachstumsdynamik zeigen (vgl. Abbildung 3.1.2). Insbesondere die Zahl der 60- bis 64-Jährigen mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat in Schleswig-Holstein im vergangenen Jahrzehnt erheblich zugenommen. In dieser Gruppe hat sich die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse mehr als verdoppelt. Verglichen damit fällt das Wachstum bei den 55- bis 59-Jährigen mit 22 % fast moderat aus. Bei der Einordnung dieser Ergebnisse ist allerdings beim Beschäftigungswachstum für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen zu berücksichtigen, dass die hohen Wachstumsraten hier partiell auch durch das sehr niedrige Ausgangsniveau der Beschäftigung im Jahr 2000 bedingt werden. So gingen im Jahr 2000 lediglich 26.500 Arbeitskräfte im Alter zwischen 60 und 64 Jahren in Schleswig-Holstein einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.⁴ Zudem dürften auch vom Auslaufen der Vorruhestandsregelungen nach § 428 SGB III und § 252 Abs. 8 SGB VI Ende 2007 gewisse Effekte ausgehen, da durch diese Veränderungen der Rahmenbedingungen die Anreize zur Erwerbsbeteiligung Älterer beeinflusst werden.

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

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

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



Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Wohnort); Stand jeweils 30.06.

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

Festzustellen ist weiterhin, dass sich die unterdurchschnittliche Entwicklungsdynamik Schleswig-Holsteins gegenüber dem Referenzraum Westdeutschland und dem gesamten Bundesgebiet gleichermaßen in beiden Teilaltersgruppen zeigt. Für die Gruppe im Alter von 55 bis 59 Jahren besteht ein deutlicher Wachstumsrückstand. So erreicht die entsprechende Wachstumsrate in Schleswig-Holstein nicht einmal 50 % der mittleren Veränderungsrate in Westdeutschland. Ein wesentlich schwächeres Wachstum ist aber auch für die über 60-Jährigen zu beobachten – hier beträgt der Rückstand gegenüber Westdeutschland rund 30 Prozentpunkte, gegenüber dem Bundesgebiet insgesamt sogar mehr als 50 Prozentpunkte.

3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit unter den älteren Erwerbspersonen im Zeitraum zwischen 2000 und 2013 steht im Einklang mit den Befunden zum Beschäftigungswachstum im Abschnitt 3.1. In allen Bundesländern ist die Zahl der Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren seit dem Jahr 2000 mehr oder weniger deutlich gesunken (vgl. Tabelle 3.2.1). Für die westdeutschen Länder ist zudem kennzeichnend, dass der Rückgang des Arbeitslosenbestands bei den über 55-Jährigen stärker ausfällt als der Abbau der Arbeitslosigkeit insgesamt. Für die ostdeutschen Flächenländer ist dagegen festzustellen, dass die Abnahme der Arbeitslosigkeit bei den Älteren hinter dem Rückgang des Gesamtbestands zurückbleibt. Dies ist aber in erster Linie dem sehr starken Rückgang des Arbeitslosenbestands insgesamt in Ostdeutschland geschuldet, der um rund 30 Prozentpunkte höher ausfällt als in Westdeutschland. Vergleicht man dagegen die Veränderung bei den älteren Erwerbspersonen, zeigt sich im Mittel auch hier eine etwas günstigere Entwicklung in den ostdeutschen Ländern. In Schleswig-Holstein beobachten wir die für ein westdeutsches Bundesland typische Konstellation: während die Arbeitslosigkeit über alle Altersgruppen hinweg um 11 % gesun-

ken ist, fiel die Veränderung bei der Gruppe 55- bis 64-Jährigen mit einem Rückgang von mehr 22 % deutlich dynamischer aus.

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

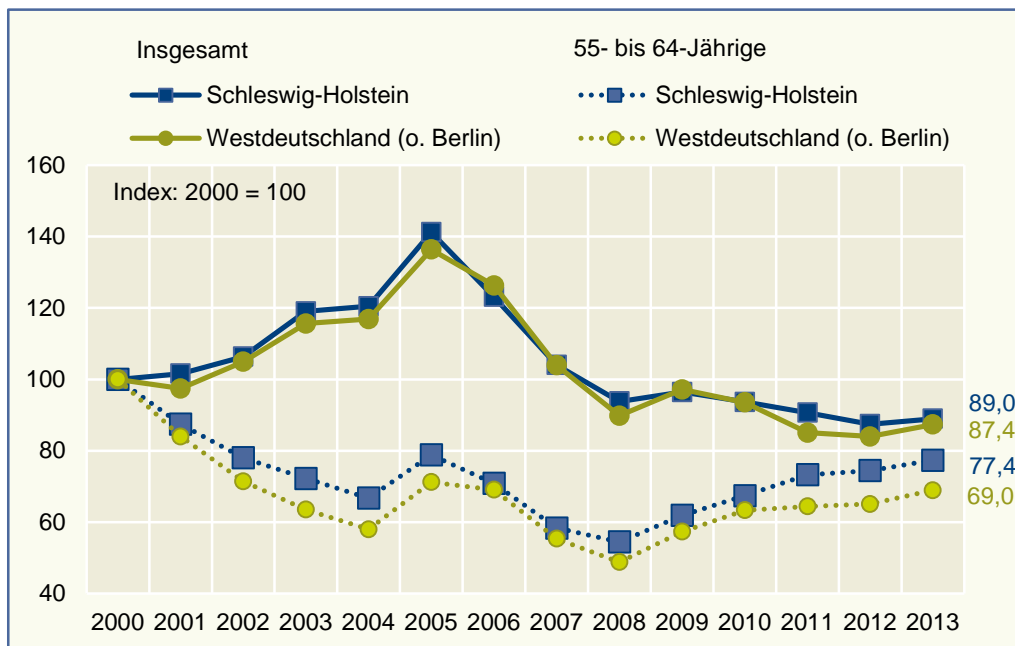
Wohnort	Arbeitslose (Jahresdurchschnitt)					
	Insgesamt		55- bis 64-Jährige			
	Veränderung 2000–2013		2000	2013	Veränderung 2000–2013	
	Absolut	In %			Absolut	In %
Deutschland	-939.445	-24,2	842.115	570.727	-271.389	-32,2
<i>Westdeutschland (o. Berlin)</i>	<i>-300.718</i>	<i>-12,6</i>	<i>558.901</i>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

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

Der Bundesländervergleich bestätigt die Ergebnisse für das Beschäftigungswachstum bezüglich der Einordnung der Entwicklung in Schleswig-Holstein: Die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen ist im Land auch gemessen an der Veränderung der Arbeitslosigkeit schwächer als in den meisten anderen Regionen des Bundesgebietes. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit unter den älteren Erwerbspersonen mit einer Veränderungsrate von -19 % noch geringer als in Schleswig-Holstein.

Abbildung 3.2.1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein und Westdeutschland, 2000–2013



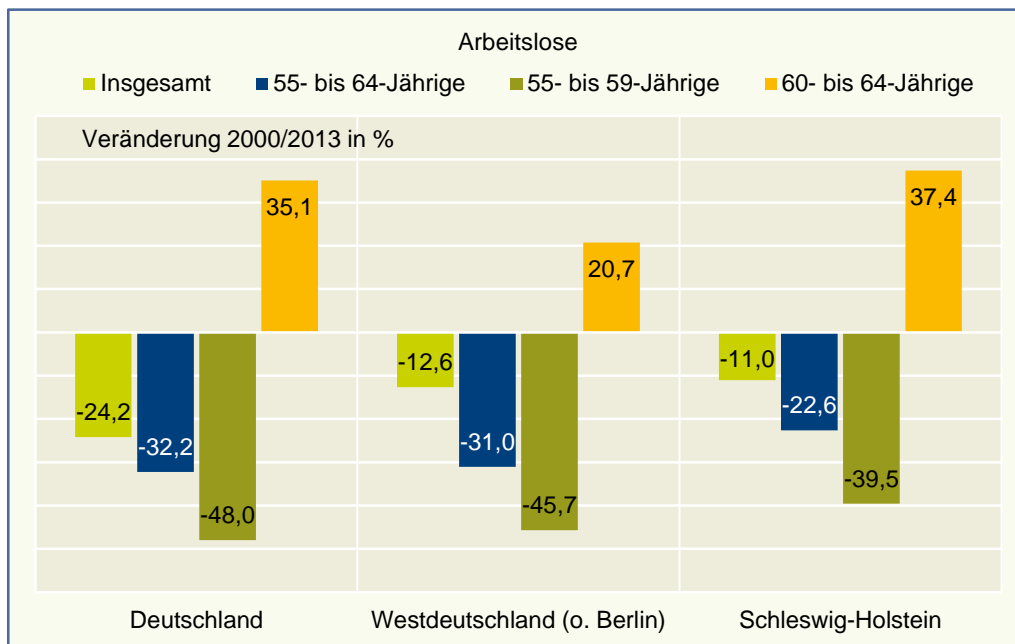
Anm.: Mit Einführung des SGB II 2005 treten neben den Agenturen für Arbeit weitere Akteure (gemeinsame Einrichtungen und zugelassene kommunale Träger) auf den Arbeitsmarkt, die für die Betreuung von Arbeitsuchenden zuständig sind. Die Daten zur Arbeitslosigkeit speisen sich daher ab Januar 2005 aus dem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

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

Im Untersuchungszeitraum ist kein stetiger Abbau der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein zu beobachten. Vielmehr lassen sich verschiedene Entwicklungsphasen differenzieren, in denen zudem deutliche Unterschiede zwischen der Veränderung der Arbeitslosigkeit insgesamt und im Segment der über 55-Jährigen zu erkennen sind (vgl. Abbildung 3.2.1). Für alle Zeitreihen in der Abbildung 3.2.1 ist deutlich der statistische Effekt der Arbeitsmarktreformen im Jahr 2005 zu erkennen. Vor diesem Zeitpunkt sind für die Arbeitslosigkeit insgesamt und in der Altersgruppe 55- bis 64-Jahre gegenläufige Entwicklungstendenzen festzustellen. Dies gilt sowohl für Schleswig-Holstein als auch den Referenzraum Westdeutschland. Während die Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2000 und 2004 stark gesunken ist, nahm die Arbeitslosigkeit insgesamt erheblich zu. In der Phase unmittelbar nach 2005 bis zur einsetzenden Finanz- und Wirtschaftskrise sind die Entwicklungsverläufe ähnlich und durch einen Abbau der Arbeitslosigkeit geprägt. Ab 2008 zeigen sich jedoch wieder stärker divergierende Veränderungen. Während der Arbeitslosenbestand insgesamt in Schleswig-Holstein und in Westdeutschland im Zuge der Krise nur geringfügig zugenommen hat und nach einem leichten Rückgang 2010/2011 nun mehr oder weniger stagniert, ist die Arbeitslosigkeit unter den über 55-Jährigen ab 2008 durch einen recht stabilen Aufwärtstrend gekennzeichnet.

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



Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

Sehr differenzierte Befunde ergeben sich auch bei einer Analyse der zwei Teilaltersgruppen (vgl. Abbildung 3.2.2). Einem beachtlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-Jährigen von fast 40 % in Schleswig-Holstein steht ein erheblicher Zuwachs von rund 37 % bei den 60- bis 64-Jährigen gegenüber. Entsprechende Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind auch bundesweit und im Mittel der westdeutschen Länder festzustellen. Im Vergleich mit den westdeutschen Ländern insgesamt fällt die Veränderung in Schleswig-Holstein für beide Gruppen erneut ungünstiger aus.

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

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

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

Jahr	Arbeitslosenquoten in %							
	Westdeutschland (o. Berlin)				Schleswig-Holstein			
	Arbeitslose insgesamt	Alter in Jahren			Arbeitslose insgesamt	Alter in Jahren		
55 bis 59		60 bis 64	55 bis 64	55 bis 59		60 bis 64	55 bis 64	
2008	6,4	8,0	2,7	6,4	7,6	8,2	2,6	6,3
2009	6,9	8,2	4,7	7,1	7,8	8,3	4,6	7,0
2010	6,6	8,0	6,5	7,5	7,5	8,0	6,2	7,3
2011	6,0	7,4	7,1	7,3	7,2	8,0	7,2	7,7
2012	5,9	7,0	7,0	7,0	6,9	7,8	7,3	7,6
2013	6,0	6,9	7,2	7,0	6,9	7,6	7,5	7,6

Daten: Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, Jahreszahlen.

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

In der Tabelle 3.2.2 ist die Entwicklung altersspezifischer Arbeitslosenquoten in Schleswig-Holstein und Westdeutschland seit 2008 zusammengefasst.⁶ Die Zunahme des Arbeitslosenbestands der 55- bis 64-Jährigen ab 2008 geht mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote einher. Bemerkenswert sind einige Abweichungen in den Befunden zwischen dem Land und dem Referenzraum Westdeutschland. Während in Schleswig-Holstein die Arbeitslosenquote der Älteren am aktuellen Rand weitgehend auf dem höheren Niveau verharret, sinkt sie seit 2010 im westdeutschen Mittel signifikant. Darüber hinaus zeigt sich in Schleswig-Holstein ein auffälliger Wechsel in der Relation der Gesamtquote zur Quote der Älteren. In der ersten Hälfte des Zeitraums wiesen die älteren Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein gemessen an der Gesamtquote eine unterdurchschnittliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit auf. Seit 2011 jedoch liegt die Quote der Älteren deutlich über der Gesamtquote. Entsprechende Wechsel lassen sich für Westdeutschland und das gesamte Bundesgebiet nicht feststellen. Eine unterdurchschnittliche Betroffenheit der älteren Erwerbspersonen ist dort im gesamten Zeitraum nicht zu beobachten.

Mümken und Brussig (2013) zeigen für das Bundegebiet insgesamt, dass in der Gruppe der älteren Erwerbspersonen die Veränderung der Arbeitslosenquote eine erhebliche Differenzierung nach dem Alter aufweist. Diese Disparitäten sind auch für die Entwicklung in Schleswig-Holstein kennzeichnend. Während die Arbeitslosenquote der 55- bis 59-Jährigen, der allgemeinen Entwicklungstendenz folgend, zwischen 2009 und 2013 gesunken ist, hat sich Quote der 60- bis 64-Jährigen deutlich erhöht. Ausgehend von einem Anteil der Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen von lediglich 2,6 % in 2008, ist die Quote bis 2013 auf 7,5 % angestiegen und bewegt sich damit nun auf dem gleichen Niveau, das wir für die 55- bis 59-Jährigen beobachten. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist zu beachten, dass sich hier die Änderungen der Regelungen zum Vorruhestand ganz erheblich ausgewirkt haben dürften, weil sie einen Rückzug der älterer Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt erschweren bzw. Anreize für eine längere Teilnahme am Erwerbsleben setzen.

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

Der Anteil der Älteren am Arbeitslosenbestand hat sich in Schleswig-Holstein – dem bundesweiten Trend folgend – seit 2008 deutlich auf nunmehr fast 18 % erhöht (vgl. Tabelle 3.2.3). Wenngleich mit rund 54 % mehr als die Hälfte der arbeitslosen Älteren auf den SGB II Bereich entfällt, sind die über 55-Jährigen doch unterproportional in der Grundsicherung vertreten. Der Anteil der Älteren am Bestand im Rechtskreis SGB II liegt mit 14,3 % unter dem entsprechenden Anteil an der Arbeitslosigkeit insgesamt (17,7 %). Dementsprechend fällt das Gewicht der 55- bis 64-Jährigen mit annähernd 25 % im SGB III überdurchschnittlich aus. Diese Struktur des Arbeitslosenbestands der Älteren ist auffällig, weil die Bedeutung der Grundsicherung im Mittel über alle Altersgruppen deutlich höher ausfällt. In 2013 betrug der SGB II Anteil in Schleswig-Holstein im Jahresdurchschnitt 67,4 %. Eine Rolle für den vergleichsweise niedrigen Anteil des Rechtskreises SGB II kann der seit 2008 bestehende verlängerte Arbeitslosengeld I-Anspruch für ältere Arbeitslose von bis zu 24 Monate spielen. Zudem werden erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres mindestens ein Jahr Leistungen der Grundsicherung bezogen, nicht als Arbeitslose erfasst, wenn ihnen in diesem Zeitraum keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde (Bundesagentur für Arbeit 2009). Mümken und Brussig (2013) betonen, dass durch diese Regelung vor allem ältere Arbeitslose aus dem SGB II nicht mehr in der Statistik erfasst werden.

Seit 2008 ist in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen zudem die Arbeitslosigkeit im SGB III Bereich stärker gestiegen als in der Grundsicherung (vgl. Abbildung 3.2.3). In Schleswig-Holstein nahm die Zahl der Arbeitslosen über 55 Jahre im Rechtskreis SGB III um rund 48 % zu. Die entsprechende Veränderungsrate im SGB II Bereich fällt um 11 Prozentpunkte niedriger aus. Bundesweit und im westdeutschen Mittel zeigen sich ähnliche Unterschiede in der Entwicklung im SGB II und III. Auffällig ist allerdings, dass der Wachstumsunterschied zwischen den Bereichen im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer noch deutlich größer ist als in Schleswig-Holstein. Zudem zeigt sich, dass die Entwicklung im SGB III in Schleswig-Holstein etwas günstiger ist als in Westdeutschland, während die Zunahme älterer Arbeitsloser in der Grundsicherung im Land um mehr als 5 Prozentpunkte höher ausfällt. Befunde von Mümken und Brussig (2013) weisen darauf hin, dass auch hier die Gruppe der über 60-Jährigen eine besondere Rolle spielt. Die oben dokumentierte Zunahme der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe betrifft ihren Ergebnissen zufolge in starkem Maße den Rechtskreis des SGB III. Die Autoren führen den ausgeprägten Anstieg der Arbeitslosigkeit dieser Gruppe aber weniger auf eine grundsätzliche Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation zurück als vielmehr auf Reformen in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik (insbesondere das Auslaufen der 58er-Regelung), die den Rückzug älterer Erwerbspersonen aus dem Arbeitsmarkt verzögern. Auch Schätzungen der BA deuten darauf hin, dass sich die Abschaffung der vorruhestandsähnlichen Regelungen bislang im SGB III deutlich stärker ausgewirkt haben als im SGB II (Bundesagentur für Arbeit 2011).

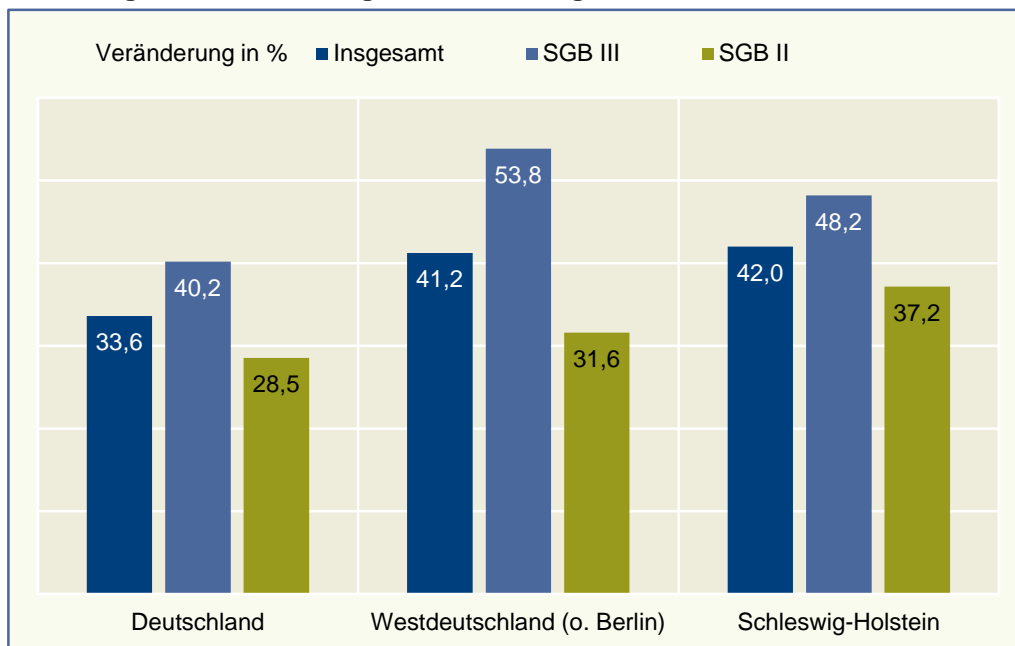
Tabelle 3.2.3: Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen nach Rechtskreisen, 2008 und 2013

Jahr		Arbeitslose			darunter:			
		insgesamt	55- bis 64-Jährige	Anteil Ältere am Bestand	SGB III		SGB II	
					Anteil Ältere am Bestand SGB III	Anteil SGB III an Ältere insgesamt	Anteil Ältere am Bestand SGB II	Anteil SGB II an Ältere insgesamt
		Absolut		In %	In %		In %	
2013	Deutschland	2.950.250	570.727	19,3	27,0	45,9	15,6	54,1
	Westdeutschland (o. Berlin)	2.080.270	385.426	18,5	25,2	47,3	15,0	52,7
	Schleswig-Holstein	101.749	18.051	17,7	24,9	45,8	14,3	54,2
2008	Deutschland	3.258.453	427.130	13,1	18,6	43,7	10,7	56,3
	Westdeutschland (o. Berlin)	2.138.521	272.907	12,8	17,4	43,4	10,6	56,6
	Schleswig-Holstein	107.294	12.711	11,8	16,9	43,9	9,6	56,1

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

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



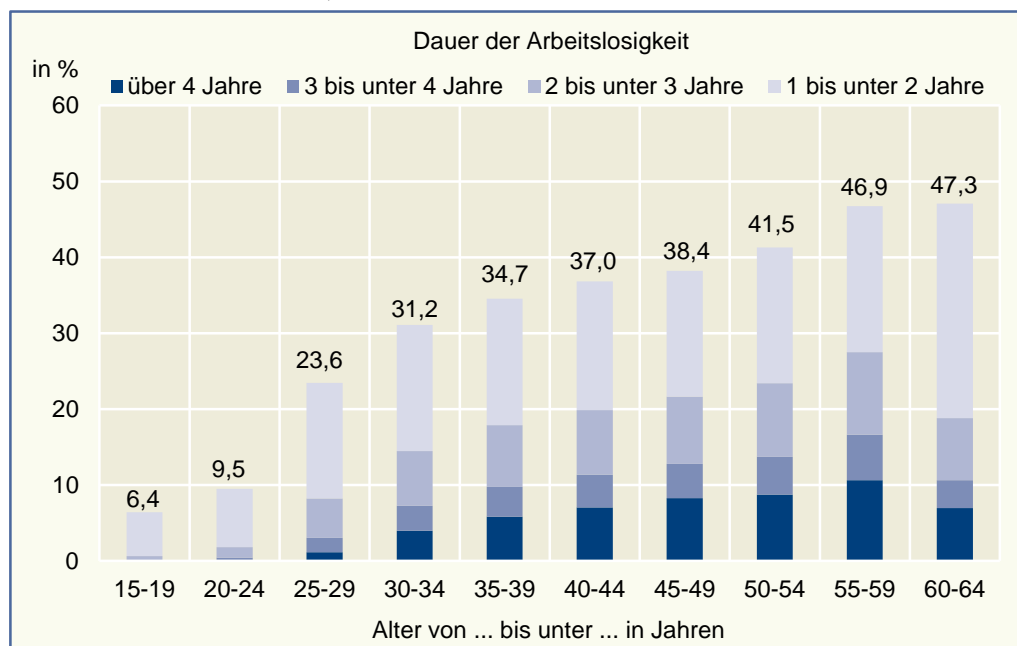
Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

Die Arbeitslosen in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren sind zwar, wie oben ausgeführt, in der Grundsicherung unterproportional vertreten. Dennoch ist die Langzeitarbeitslosigkeit als ein Hauptproblem ihrer gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation zu sehen – nicht zuletzt, weil eine lange Arbeitslosigkeitsdauer mit signifikanten Humankapitalverlusten einhergeht, welche die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erheblich erschweren (vgl. Dietz 2008).⁷ Abbildung 3.2.4 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen dem Alter der Arbeitslosen und der Betroffenheit durch Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein für das Jahr 2013. Der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsphase von mindestens einem Jahr steigt kontinuierlich mit dem Alter der Erwerbspersonen. Mit mehr als 47 % ist das Gewicht der Langzeitarbeitslosen unter den über 60-Jährigen am höchsten unter allen Altersgruppen. In der Altersgruppe 55 bis 59 Jahre liegt der Prozentsatz nur unwesentlich darunter. Kritisch zu beurteilen ist im Hinblick auf die Wiedereingliederungschancen insbesondere die nicht unerhebliche Bedeutung von Arbeitslosen mit einem sehr langen Verbleib in der Erwerbslosigkeit. So beträgt der Anteil der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als 4 Jahren bei den 55- bis 59-Jährigen mehr als 10 %. Bemerkenswert ist, dass die sehr langen Phasen von mehr als 2 Jahren bei den über 60-Jährigen verglichen mit der Gruppe 55 bis 59 Jahre etwas an Gewicht verlieren. Hier wirken sich vermutlich noch bestehende Möglichkeiten des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand aus.

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

Abbildung 3.2.4: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen nach Alter in Schleswig-Holstein, 2013



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

Daten: Arbeitslose, Jahresdurchschnittswerte.

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

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

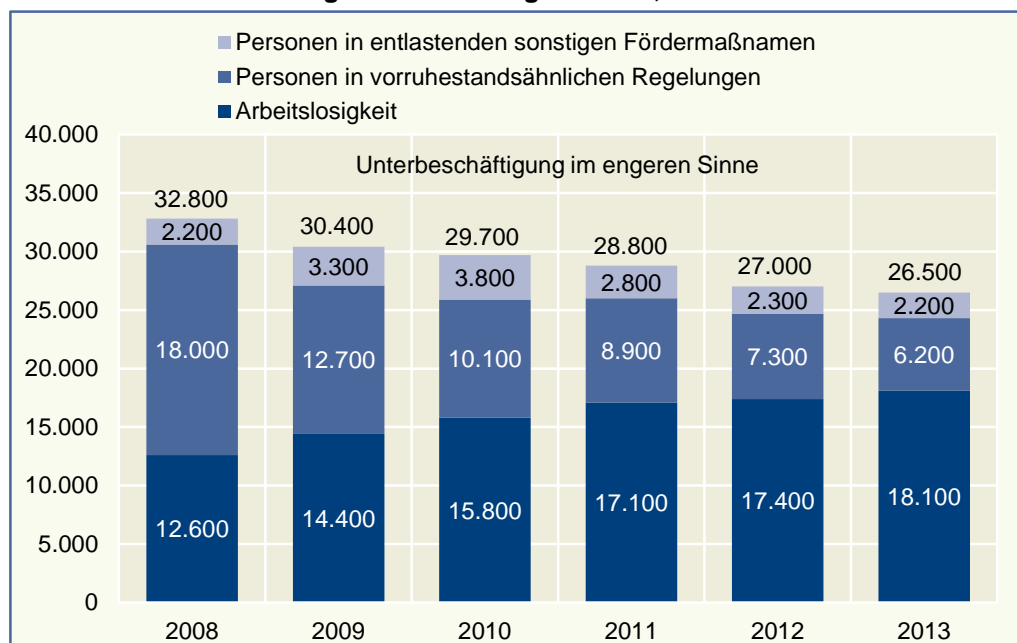
Die Unterbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen beläuft sich demnach im Jahr 2013 auf rund 26.500 Personen, die registrierte Arbeitslosigkeit erfasst dagegen nur 18.100 Personen in dieser Altersgruppe. Arbeitskräfte in entlastenden Fördermaßnahmen stellen mit 2.200 Personen oder 8,3 % die kleinste Gruppe in der Unterbeschäftigung. Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen machen gegenwärtig rund 23 % der Unterbeschäftigung in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen im Land aus.

Die Veränderung der Unterbeschäftigung seit 2008 zeichnet ein deutlich günstigeres Bild der Entwicklung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen als die Arbeitslosigkeit. Die Unterbeschäftigung Älterer ist im Untersuchungszeitraum in Schleswig-Holstein um mehr als 6.000 Personen gesunken. Das entspricht einem Rückgang um rund 19 %. Die Zahl der Ar-

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

beitslosen in der Altersgruppe über 55 Jahre ist dagegen im gleichen Zeitraum um mehr als 40 % gestiegen. Der Abbau der Unterbeschäftigung wird also begleitet von ausgeprägten Verschiebungen ihrer Struktur. Die Entwicklung des Bestands an Arbeitskräften in Fördermaßnahmen weist keinen eindeutigen Entwicklungstrend auf und das Gewicht dieser Personengruppe liegt zu Beginn und am Ende der betrachteten Periode deutlich unterhalb von 10 %. Durch das Auslaufen von vorruhestandsähnlichen Regelungen sind für diesen Bereich dagegen starke Veränderungen festzustellen. Die Zahl der davon betroffenen Personen hat sich bis 2013 auf rund ein Drittel des Ausgangsbestands in 2008 reduziert.⁹ Damit ist der Anteil dieser Komponente an der Unterbeschäftigung erheblich gesunken: von 55 % im Jahr 2008 auf rund 23 % am aktuellen Rand. Die registrierte Arbeitslosigkeit ist demgegenüber deutlich gewachsen – nicht zuletzt weil Personen, die früher vorruhestandsähnliche Regelungen in Anspruch genommen hätten, nun als Arbeitslose erfasst werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013a).

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



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

Daten: Komponenten der Unterbeschäftigung, Jahresdurchschnittswerte, Daten gerundet.

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

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitsmarktsituation der 55- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein seit dem Jahr 2000 deutlich verbessert hat. Die Beschäf-

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

tigung ist stark gewachsen und parallel dazu beobachten wir einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung in dieser Altersgruppe. Einschränkend muss allerdings festgehalten werden, dass die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der älteren Erwerbspersonen im Land schwächer ausfällt als im Mittel der westdeutschen Bundesländer. Zudem stellen sich die Arbeitsmarktintegration und ihre Entwicklung in den beiden Teilaltersgruppen 55 bis 59 Jahre und 60 bis 64 Jahre sehr differenziert dar. Für beide Gruppen ist zudem festzustellen, dass sie trotz erkennbar positiver Entwicklungstendenzen nach wie vor in erheblichem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

4 Welche Faktoren erklären die veränderte Arbeitsmarktsituation Älterer?

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

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

4.1 Demografische Entwicklung

Die in Kapitel 3 aufgezeigten deutlichen Beschäftigungsgewinne der Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren seit der Jahrtausendwende können angesichts der anhaltenden Diskussion um den demografischen Wandel zu der Annahme verleiten, dass eine Zunahme der Zahl älterer Arbeitnehmer allein mit der Alterung der Gesellschaft zu erklären wäre. Ein Blick auf die Bevölkerungsentwicklung zeigt jedoch, dass die Bevölkerung im Alter zwischen

55 und 64 Jahren in Schleswig-Holstein zwischen 2000 und 2012¹⁰ nicht etwa gewachsen, sondern vielmehr um rund 30.000 Personen gesunken ist (vgl. Tabelle 4.1.1). Gleichzeitig stieg die Zahl der Beschäftigten in dieser Altersgruppe um rund 36.600 an. Das Beschäftigungswachstum in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2000 und 2012 ist somit nicht durch den demografischen Wandel zu erklären.

Anders stellt sich die Situation in Westdeutschland insgesamt dar, wo für die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 64 Jahren bereits ein leichtes Wachstum zu beobachten ist. Die im westdeutschen Durchschnitt im Vergleich zu Schleswig-Holstein deutlich höher ausfallenden Beschäftigungsgewinne in dieser Altersgruppe können also durchaus schon durch die demografische Entwicklung begünstigt sein. Ein Blick auf die absoluten Zuwächse zeigt jedoch auch für Westdeutschland insgesamt, dass die Beschäftigungsdynamik weitgehend auf andere Faktoren als die demografische Entwicklung zurückzuführen sein muss.

Eine differenziertere Betrachtung nach Altersgruppen zeigt für Schleswig-Holstein, dass der Rückgang der Bevölkerung in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auf einen relativ deutlichen Rückgang in der Teilgruppe der 60- bis 64-Jährigen zurückgeht. Sie schrumpfte zwischen 2000 und 2012 um rund 33.600, während sich die Zahl der Beschäftigten fast verdoppelte. Gerade für diese älteste Arbeitsmarktgruppe ist also festzustellen, dass es zu deutlichen Beschäftigungsgewinnen bei einem gleichzeitigen Rückgang der Bevölkerung gekommen ist. Dies gilt nicht für die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen. Da die geburtenstarken Jahrgänge die Altersgrenze 55 sukzessive überschreiten, ist diese Gruppe zwischen 2000 und 2012 um rund 3.700 angewachsen. Die Beschäftigung stieg jedoch noch wesentlich stärker um rund 12.200. Somit sind selbst in dieser wachsenden Fraktion der 55- bis 59-Jährigen die deutlichen Beschäftigungsgewinne nicht durch die leichte Zunahme der Bevölkerung zu erklären – wenngleich sie durch diese begünstigt werden.

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

Tabelle 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung, 2000–2012

Alter in Jahren	Westdeutschland (o. Berlin)				Schleswig-Holstein			
	Anzahl		Veränderung 2000–2012		Anzahl		Veränderung 2000–2012	
	2000	2012	Absolut	In %	2000	2012	Absolut	In %
Bevölkerung								
Insgesamt	65.027.495	65.717.817	690.322	1,1	2.789.761	2.841.433	51.672	1,9
55 bis64	8.196.021	8.366.182	170.161	2,1	389.100	359.174	-29.926	-7,7
55 bis59	3.759.256	4.409.801	650.545	17,3	180.554	184.213	3.659	2,0
60 bis64	4.436.765	3.956.381	-480.384	-10,8	208.546	174.961	-33.585	-16,1
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung								
Insgesamt	21.666.278	23.061.122	1.394.844	6,4	898.994	947.035	48.041	5,3
55 bis64	2.132.356	3.330.589	1.198.233	56,2	105.116	141.721	36.605	34,8
55 bis59	1.611.725	2.223.272	611.547	37,9	78.570	90.816	12.246	15,6
60 bis64	520.631	1.107.317	586.686	112,7	26.546	50.905	24.359	91,8

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

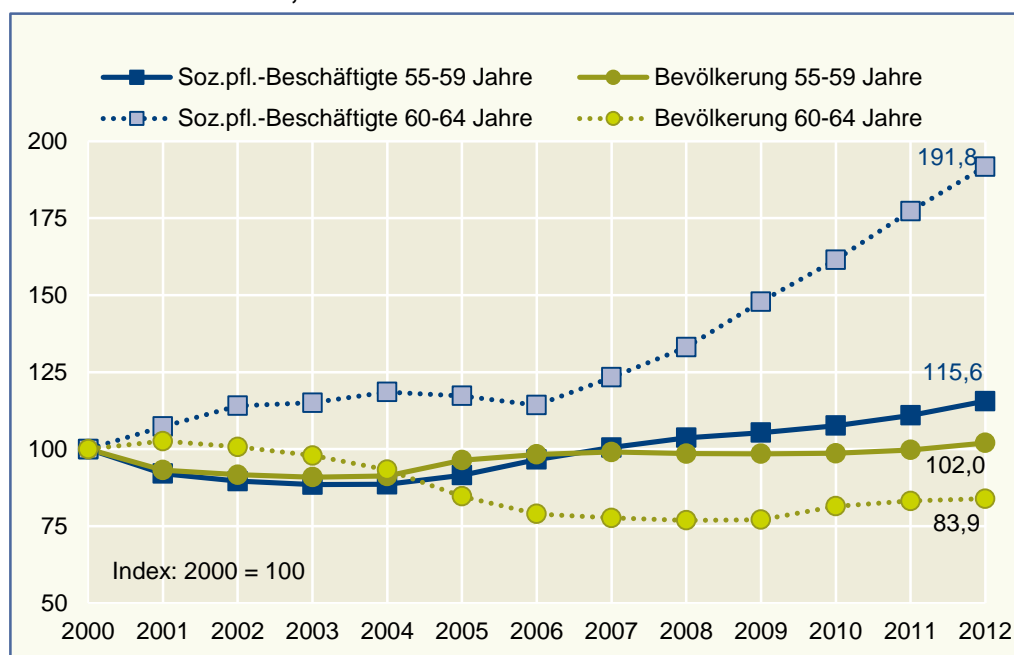
Quelle: Eurostat (2014a); Statistisches Bundesamt (2014a); Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

In Abbildung 4.1.1 wird die für den Gesamtzeitraum skizzierte Entwicklung noch einmal als Zeitreihe betrachtet. Abgebildet sind, ausgehend vom Jahr 2000, die Bevölkerungs- und die Beschäftigungsentwicklung der 55- bis 59-Jährigen sowie der 60- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein. In diesem 12-Jahres-Zeitraum ist die Bevölkerung im Alter zwischen 55 und 59 Jahren zunächst bis zum Jahr 2003 um rund 10 % zurückgegangen, um bis 2007 wieder auf das Ausgangsniveau zurückzukehren. Nach einem Verharren über mehrere Jahre steigt die Bevölkerungszahl in dieser Gruppe seit 2010 mit einsetzendem Hineinwachsen der geburtenstarken Jahrgänge leicht an und liegt in 2012 um 2 % über dem Ausgangsniveau des Jahres 2000. Die Beschäftigung in dieser Gruppe war bis zum Jahr 2003 ebenfalls rückläufig. Dies ist durch die allgemein angespannte Arbeitsmarktlage in dieser Zeit zu erklären, möglicherweise aber auch durch die demografische Entwicklung in diesem Zeitraum begünstigt. Mit dem anschließenden Bevölkerungswachstum und zunächst noch gegen den allgemeinen Trend auf dem Arbeitsmarkt nimmt die Beschäftigung der 55- bis 59-Jährigen bereits seit 2003 zu. Ab der Mitte der Dekade wird diese Entwicklung noch wesentlich unterstützt durch den einsetzenden Arbeitsmarktaufschwung.

Die Bevölkerungsgruppe der 60- bis 64-Jährigen schrumpfte zwischen dem Jahr 2000 und 2008 um rund 23 %. Insbesondere zwischen 2003 und 2007 ist ein deutlicher Bevölkerungsrückgang um über 20 % zu beobachten. Seit 2008 steigt die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe wieder an, liegt aber dennoch im Jahr 2012 um rund 16 % unter dem Ausgangsniveau. Dagegen verzeichnet die Beschäftigung nach moderaten Gewinnen und Verlusten in der ersten Hälfte der Dekade seit 2006 deutliche Gewinne und hat sich seit Beginn

des Beobachtungszeitraums nahezu verdoppelt. Damit ist für den jüngsten Zeitraum zwischen 2008 bis 2012 anzunehmen, dass neben bedeutenden Verhaltenseffekten auch demografische Einflüsse die Beschäftigungsentwicklung der 60- bis 64-Jährigen positiv beeinflussen. Bevölkerungsgewinnen um knapp 15.000 Personen steht hier ein Plus von knapp 16.000 Stellen gegenüber. In der Phase vor 2008 sind die Beschäftigungsgewinne gerade in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, dagegen wahrscheinlich vorwiegend auf ein verändertes Erwerbsverhalten zurückzuführen. Bevor dieser Frage im folgenden Abschnitt 4.2 nachgegangen wird, soll zunächst noch ein Blick auf die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kontext der demografischen Entwicklung geworfen werden.

Abbildung 4.1.1: Beschäftigungs- und Bevölkerungsentwicklung in Schleswig Holstein, Index, 2000–2012

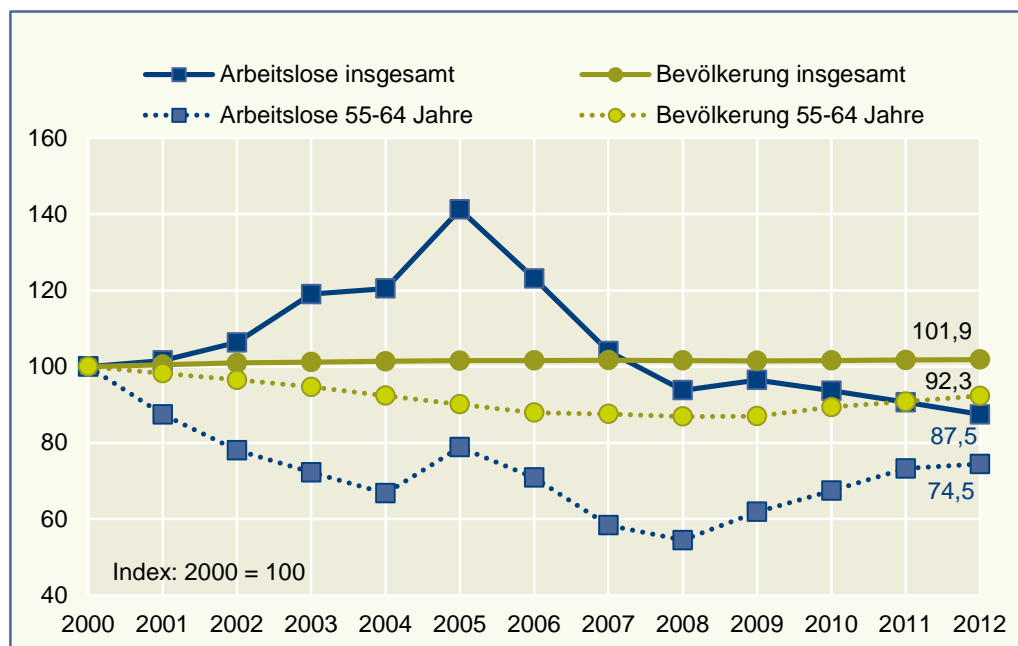


Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte am Wohnort, Stand 30.06. des jeweiligen Jahres.

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

Abbildung 4.1.2 vergleicht ausgehend vom Jahr 2000 die Entwicklungen der Arbeitslosigkeit und der Bevölkerung für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen und die Gesamtbevölkerung. Zunächst zeigt sich wieder der beschriebene Rückgang bei der älteren Bevölkerung. Für die Gesamtbevölkerung ist dagegen eine leichte Zunahme um 2 % zu erkennen. Wie bereits im Kapitel 3 dargelegt, verläuft die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in beiden Gruppen sehr unterschiedlich. Bemerkenswert ist vor allem die gegensätzliche Entwicklung seit 2008. Während die Arbeitslosigkeit insgesamt eine leicht rückläufige Tendenz aufweist, nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen noch zu – und das obwohl die Beschäftigung bei den 55- bis 64-Jährigen auch in diesem Zeitraum weiter ansteigt. Auch die simultane Zunahme der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung deutet auf ein verändertes Erwerbsverhalten der älteren Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein hin.

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

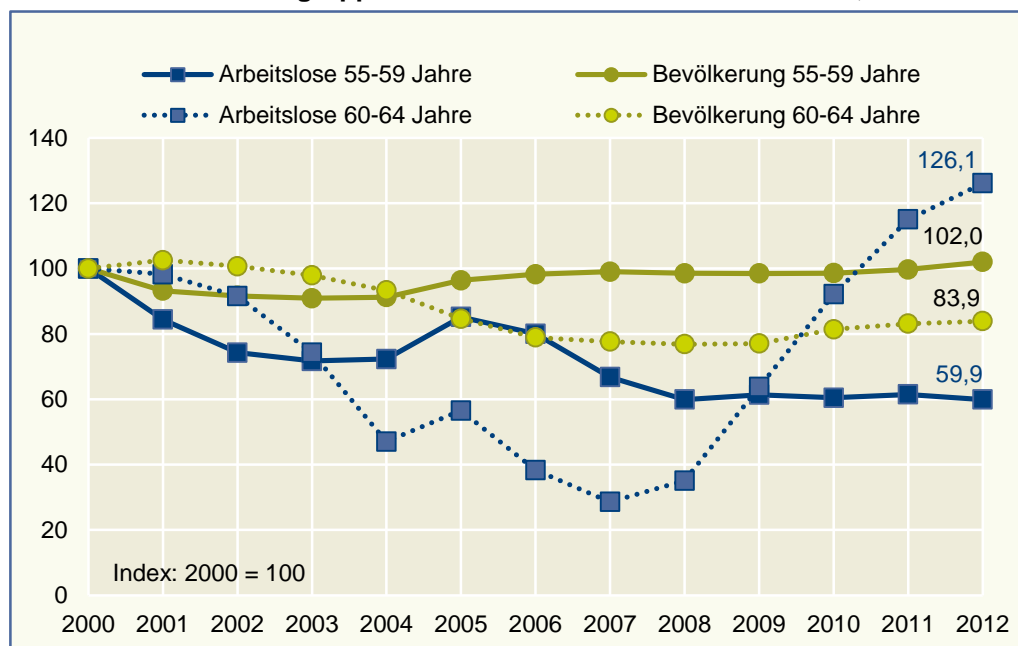


Daten: Bevölkerung Stand 31.12. des jeweiligen Jahres; Arbeitslose Jahresdurchschnittswerte.

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

Abbildung 4.1.3 zeigt, dass der Anstieg bei der Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2009 und 2012 allein auf einen Anstieg der Arbeitslosenzahl bei den 60- bis 64-Jährigen zurückzuführen ist. Zwischen 2000 und 2007 verlief die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 59-Jährigen und den 60- bis 64-Jährigen im Trend gleich. Seit 2007 ist bei den 60- bis 64-Jährigen dann jedoch eine deutliche Zunahme bis zum aktuellen Rand zu beobachten. Von knapp 1.500 Arbeitslosen im Jahr 2007 stieg die Zahl bis 2012 auf über 7.000. Die Bevölkerung in dieser Altersklasse ist im gleichen Zeitraum noch wesentlich stärker, um gut 13.000 Personen, angewachsen. Dagegen ist die Zahl der arbeitslosen 55- bis 59-Jährigen zwischen 2007 und 2008 zunächst um gut 1.200 auf 10.900 gestiegen; seitdem liegen die Schwankungen in jedem Jahr unter der Marke von 300. An dieser Stelle sei freilich nochmals darauf hingewiesen, dass die Arbeitslosenzahlen insbesondere bei den Älteren durch politische Regulierungen beeinflusst werden und das tatsächliche Ausmaß der Unterbeschäftigung nur unzureichend widerspiegeln. So dürfte für die differenzierte Entwicklung der Altersgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der über 59-Jährigen insbesondere das Auslaufen der 58er-Regelung Ende 2007 von Bedeutung sein (vgl. Abschnitt 3).

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



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

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

Insgesamt ist festzustellen, dass gewisse demografische Einflüsse auf die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsentwicklung der älteren Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein seit der Jahrtausendwende nicht auszuschließen sind. Keinesfalls lässt sich aber konstatieren, dass die Veränderung der Arbeitsmarktsituation in dieser Altersgruppe bereits durch den demografischen Wandel, d. h. die Alterung der Erwerbsbevölkerung, geprägt sei. Vielmehr kann die Entwicklung im Beobachtungszeitraum allenfalls in der Teilgruppe der 55- bis 59-Jährigen durch eine leichte Zunahme der Bevölkerung in diesem Alter beeinflusst werden. Es müssen somit andere Faktoren als die demografische Entwicklung die positive Beschäftigungsentwicklung und die in den letzten Jahren ansteigende Arbeitslosigkeit unter den Älteren begründen. Gleichwohl sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen in den kommenden Jahren sehr deutlich wachsen wird und dies dann durchaus einen signifikanten Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen zeigen wird.

4.2 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte

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

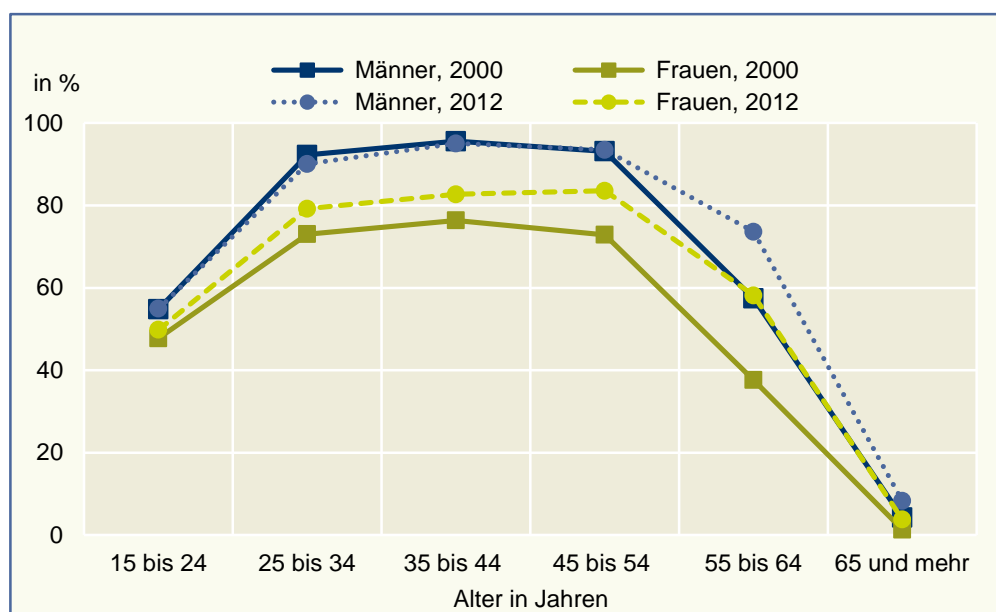
- Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein,

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

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

Abbildung 4.2.1 vergleicht die Erwerbsquoten in Schleswig-Holstein zwischen dem Jahr 2000 und 2012 nach Geschlecht und Alter. Bei den Männern unterhalb der Altersklasse 45 bis 54 Jahre ist kaum eine Veränderung zwischen 2000 und 2012 zu erkennen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Erwerbspersonenpotenzial junger Männer nach der Ausbildungsphase bereits im Jahr 2000 nahezu ausgeschöpft war. Bei den Frauen führte eine gestiegene Erwerbsbeteiligung dagegen zu erhöhten Erwerbsquoten auch in jüngeren Jahrgängen. Bei den 55- bis 64-Jährigen sind für beide Geschlechter steigende Erwerbsquoten dokumentiert, wobei der Anstieg bei den Frauen wesentlich größer ausfällt als bei den Männern. Wegen des weitaus geringeren Ausgangsniveaus liegt die Erwerbsquote der Frauen allerdings immer noch deutlich unter der der Männer und befindet sich im Jahr 2012 erst knapp über dem Niveau, das die Männer bereits im Jahr 2000 erreicht hatten.

Abbildung 4.2.1: Erwerbsquoten nach Geschlecht und Altersgruppen, Schleswig-Holstein, 2000 und 2012



Quelle: Eurostat (2014b); eigene Darstellung.

Tabelle 4.2.1 ermöglicht einen Vergleich der Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein mit jener in Deutschland.¹¹ In Schleswig-Holstein lag die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2000 bei 47,8 % und damit um gut 3 Prozentpunkte über der deutschlandweiten Quote. In den Folgejahren verlief die Zunahme im nördlichsten Bundesland jedoch wesentlich moderater als im Bundesdurchschnitt, so dass dieser zur Quote in Schleswig-Holstein nahezu aufschließen konnte. Ein Blick auf die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten zeigt, dass ein im Jahr 2000 bestehender Vorsprung sich bei den Frauen bereits in einen geringfügigen Nachteil gegenüber dem Bundesniveau gewandelt hat.

Eine Differenzierung in die Subgruppen der 55- bis 59-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen zeigt massive Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung. Die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen liegt in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 mit knapp 79 % um 28 Prozentpunkte über der Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen. Besonders im Erwerbsverhalten der zudem zukünftig ebenfalls wachsenden Gruppe der über 60-Jährigen kann also Potenzial zur Erhöhung der Erwerbspersonenzahl gesehen werden. Das gilt bei einer Erwerbsquote von unter 42 % mehr noch für die Frauen als für die Männer, die in dieser Altersgruppe eine Erwerbsquote von rund 60 % erreichen. Der Verweis auf noch nicht ausgeschöpfte Potenziale soll jedoch den erzielten Erfolg bei der Steigerung der Erwerbsquote der ältesten Arbeitsmarktgruppe nicht relativieren. Zwischen dem Jahr 2000 und 2012 hat sich die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein annähernd verdoppelt, jene der Frauen in dieser Altersgruppe ist um das nahezu 2,4-fache gestiegen.

Auch bei der Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen sind ausgesprochen positive Entwicklungen zu vermerken. Während sie im Jahr 2000 sowohl im Land als auch im Bund und sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern noch deutlich unter der Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen lag, hat sie im Jahr 2012 auf allen betrachteten Ebenen zu dieser aufgeschlossen oder liegt heute sogar leicht darüber.¹² In dieser Gruppe der „jüngeren Älteren“ wurden in den letzten Jahren somit schon beträchtliche Erfolge zur besseren Arbeitsmarktintegration erzielt. Da das gleiche für die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen gilt, die wegen ihrer vergleichsweise guten Arbeitsmarktchancen in diesem Bericht nicht betrachtet wird, einstmals jedoch durchaus zur Problemgruppe der Älteren zu zählen war, deutet sich an, dass sich eine veränderte Erwerbsorientierung und eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen innerhalb der Gruppe der Älteren sukzessiv von den Jüngeren zu den Älteren durchsetzt. Damit zeigt sich auch, dass gerade die über 60-Jährigen (weiterhin) einer besonderen Unterstützung bedürfen.

¹¹ Um eine weitere Altersdifferenzierung in die Gruppe der 55- bis 59-Jährigen und die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen vornehmen zu können, beruhen die Zahlen in Tabelle 4.2.1, Tabelle 4.2.2 und Tabelle 4.2.3 auf Daten des Statistischen Bundesamtes. Hier liegen als Referenz nur Zahlen für den Bund, nicht aber für Westdeutschland vor. Um Scheingenaugkeiten zu vermeiden, können die Quoten in Tabelle 4.2.3 nur in gerundeten Zahlen ausgewiesen werden.

¹² Dabei ist freilich zu bedenken, dass zur Gesamtgruppe auch Personen zählen, die sich noch in Ausbildung befinden.

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

			Erwerbsquoten in %			
			Alter in Jahren			
			15 bis 64	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Schleswig-Holstein	Insgesamt	71,7	47,8	68,5	27,8
		Männer	80,1	57,8	79,1	37,7
		Frauen	63,0	37,1	57,9	17,6
	Deutschland	Insgesamt	72,1	44,4	68,4	22,2
		Männer	79,9	54,3	78,7	31,4
		Frauen	64,0	34,6	58,1	13,2
2012	Schleswig-Holstein	Insgesamt	77,1	65,6	78,8	50,6
		Männer	82,1	73,3	85,5	59,4
		Frauen	72,0	57,7	71,8	41,6
	Deutschland	Insgesamt	76,9	65,1	79,1	49,6
		Männer	82,1	72,6	85,3	58,6
		Frauen	71,6	57,8	73,1	40,9

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014b).

In Abschnitt 4.1 wurde dargelegt, dass die Bevölkerungsgruppe der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2000 und 2012 in Schleswig-Holstein nicht etwa angewachsen, sondern, im Gegenteil, um knapp 30.000 geschrumpft ist. Die Gruppe der Erwerbspersonen, zu der man alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen zählt, und deren Umfang sich somit als Produkt aus Erwerbsquote und Wohnbevölkerung darstellen lässt, wäre in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein demnach gleichfalls geschrumpft, sofern es zu keiner Verhaltensänderung bei den Älteren gekommen wäre. Bei konstanter Erwerbsquote wäre die Zahl der Erwerbspersonen zwischen 2000 und 2012 um rund 14.300 Personen zurückgegangen („Erwerbspersonen fiktiv“ in Abbildung 4.2.2). Jedoch hat die Erwerbsbeteiligung der Älteren deutlich von 47,8 % auf 65,9 % zugenommen.¹³ Nur dieser Tatsache ist es zu verdanken, dass die Zahl der 55- bis 64-Jährigen Erwerbspersonen heute tatsächlich um rund 50.900 über der des Jahres 2000 liegt („Erwerbspersonen real“ in Abbildung 4.2.2).

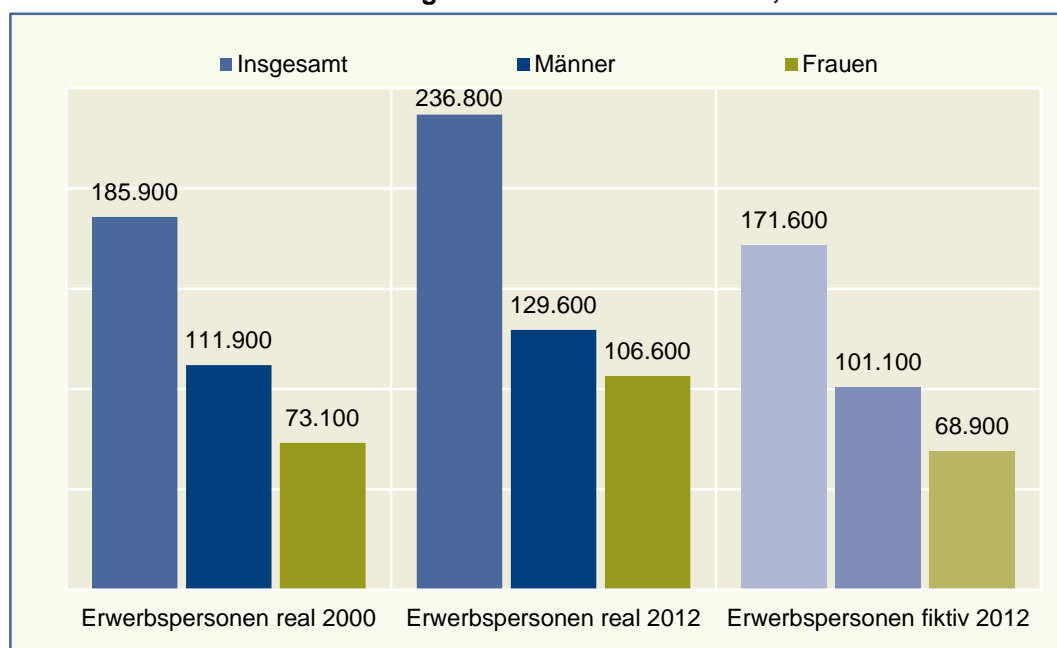
Betrachtet man den Effekt bei den Männern und Frauen in dieser Altersgruppe separat, zeigen sich nur leichte Unterschiede. Bei beiden Geschlechtern ist im Beobachtungszeitraum die Bevölkerung zurückgegangen, bei den Männern um 19.000 und bei den Frauen moderater um etwa 11.000 Personen. Bei konstanter Erwerbsquote wäre folglich für beide Gruppen ein Rückgang der Erwerbspersonenzahl festzustellen. Die Zahl der männlichen Erwerbspersonen läge im Jahr 2012 um knapp 10 % unter dem Ausgangsniveau des Jahres 2000, die der Frauen um knapp 6 %. Da aber die Erwerbsquote im Jahr 2012 bei beiden Geschlechtern wesentlich höher ausfällt als noch im Jahr 2000 kann der Bevölkerungsrückgang mehr als kompensiert werden. Bei den Männern ist es im Beobachtungszeitraum durch die Steigerung der Erwerbsquote zu einer Zunahme der Erwerbspersonenzahl um fast 16 % auf knapp 130.000 Erwerbspersonen gekommen. Bei den Frauen war der Anstieg der Erwerbsquote

¹³ Da es sich bei den für die Simulationsrechnung herangezogenen Erwerbsquoten um Eurostat-Daten handelt, kommt es zu geringfügigen Abweichungen von den in Tabelle 4.2.1 ausgewiesenen Erwerbsquoten.

bei einem geringen Ausgangsniveau noch höher, was sich in einer Zunahme der Erwerbspersonenzahl um über 45 % auf fast 107.000 widerspiegelt.

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

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



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

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

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

genen Jahren zu einem deutlichen Anstieg kam (vgl. Tabelle 4.2.2). Diese Entwicklung wird vermutlich auch dadurch unterstützt, dass ein Strukturwandel von Berufen, die mit körperlicher Anstrengung verbunden sind, zu solchen mit hohen Qualifikationsanforderungen erfolgt, was Arbeit im Alter begünstigt. Im westdeutschen Mittel stieg das durchschnittliche Rentenzugangsalter der Männer zwischen dem Jahr 2000 und 2012 um 1,7 Jahre und das der Frauen um 1,3 Jahre auf jeweils 64,1 Jahre. Frauen treten damit aktuell nicht mehr in höherem Alter in die Altersrente ein als Männer. Das gilt auch für Schleswig-Holstein, wo das aktuelle Renteneintrittsalter wegen Alters bei den Frauen 64,0 Jahre und bei den Männern 64,1 Jahre beträgt.

Tabelle 4.2.2: Durchschnittliches Zugangsalter in Versichertenrenten wegen Alters

			Durchschnittliches Zugangsalter in Jahren
2000	Schleswig-Holstein	Männer	62,5
		Frauen	62,7
	Westdeutschland	Männer	62,4
		Frauen	62,8
2012	Schleswig-Holstein	Männer	64,1
		Frauen	64,0
	Westdeutschland	Männer	64,1
		Frauen	64,1

Daten: Rentenversicherungsdaten.

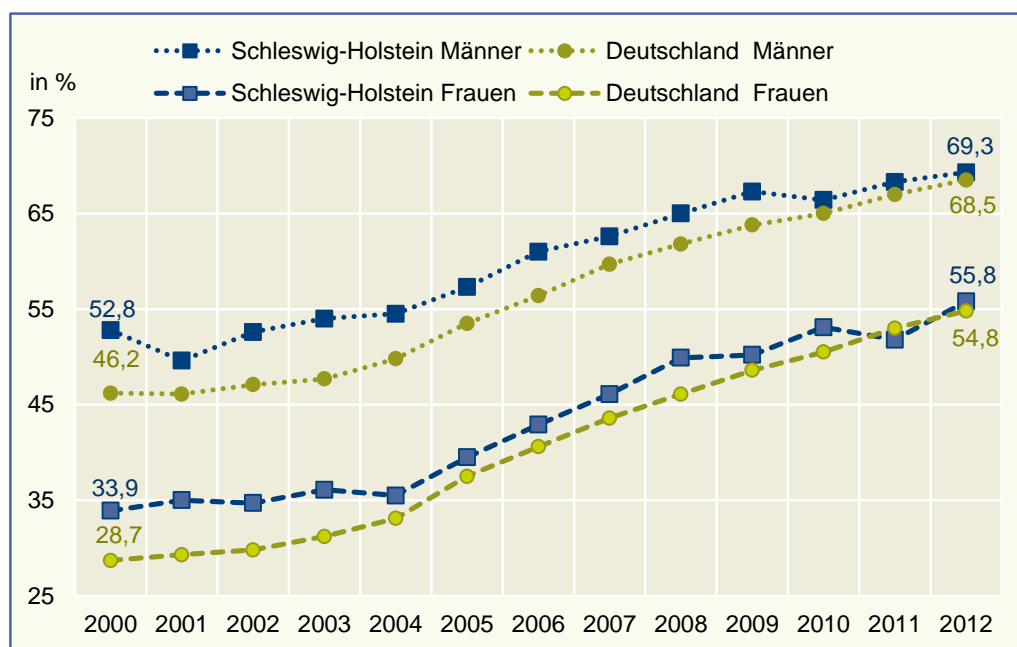
Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2014).

Ein anderer Grund für die wachsende Erwerbsquote der Älteren liegt im erwähnten gestiegenen Qualifikationsniveau. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass zwischen der Erwerbsbeteiligung und der Qualifikation ein positiver Zusammenhang besteht (vgl. auch Tabelle 4.2.4 in diesem Abschnitt). Im vergangenen Jahrzehnt ist das Qualifikationsniveau insbesondere auch der Älteren gestiegen, da die ersten Altersjahrgänge, die von dem Mitte der Sechziger Jahre einsetzenden Bildungsboom Nutzen ziehen konnten, inzwischen 55 Jahre und älter geworden sind (Brenke/Zimmermann 2011). Vor diesem Hintergrund gilt es, Ältere sowohl in betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als auch bei der Förderung mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten besser zu integrieren (vgl. Abschnitt 5 dieser Studie). Schließlich wird auch eine in den letzten Jahren verbesserte Arbeitsmarktsituation zu einem Abbau der Stillen Reserve nicht zuletzt unter den Älteren und damit zu einer höheren Erwerbsneigung beigetragen haben.

Ein Anstieg der Erwerbsquote ist noch kein hinreichendes Indiz dafür, dass sich die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt tatsächlich verbessert hat. Theoretisch wäre es möglich, dass sämtliche Erwerbspersonen, die ihre Arbeitskraft zusätzlich am Arbeitsmarkt anbieten, arbeitslos sind. Deshalb sollte eine Betrachtung der Entwicklung der Erwerbsquote durch eine analoge Betrachtung der Erwerbstätigenquote ergänzt werden. Die Erwerbstätigenquote beziffert – im Gegensatz zur Erwerbsquote – den Anteil der Erwerbstätigen einer Altersgruppe an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe. Sie liegt unter der Erwerbsquote, da die Arbeitslosen nunmehr nicht mit in den Zähler einfließen, der Nenner aber weiterhin aus der Wohnbevölkerung der betrachteten Gruppe besteht. Das im Rahmen der Lissabon-

Strategie im Jahr 2000 formulierte Ziel, bis zum Jahr 2010 bei den 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbstätigenquote von 50 % zu erreichen (European Parliament 2010), wurde in Deutschland bereits 2007 erreicht. Bei den Männern lag die Quote schon im Jahr 2005 über dieser Marke, die Frauen erreichten sie erst im Jahr 2010 (vgl. Abbildung 4.2.3). In Schleswig-Holstein lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2006 erstmals über der anvisierten Marke. Die Männer im Land erfüllten das anvisierte Ziel der Lissabon-Strategie schon zum Zeitpunkt der Vereinbarung, die Erwerbstätigenquote der Frauen kletterte dagegen erst im Jahr 2009 auf über 50 %. Bis zum Jahr 2012 ist der Vorsprung, den die Erwerbstätigenquote sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern in Schleswig-Holstein gegenüber dem Bund hatte, jedoch nahezu vollständig verloren gegangen. Heute liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen wie der Männer jeweils noch um einen (knappen) Prozentpunkt über dem Bundesniveau.

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



Quelle: Eurostat (2014c); eigene Darstellung.

Für die verschiedenen Altersgruppen zeigen sich auch bei der Erwerbstätigenquote erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 4.2.3). Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen liegt in Schleswig-Holstein im Jahr 2012 mit 74,4 % um fast 26 Prozentpunkte über der Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen. Wie die Erwerbsquote liegt auch die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen heute auf dem oder gar leicht über dem Niveau der Quote der 15- bis 64-Jährigen, während sie im Jahr 2000 noch deutlich darunter lag. Die gestiegene Erwerbsneigung dieser Gruppe geht somit durchaus auch mit einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration einher.

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

			Erwerbstätigenquoten in %			
			Alter in Jahren			
			15 bis 64	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Schleswig-Holstein	Insgesamt	66,3	42,4	60,1	25,5
		Männer	73,8	51,9	69,3	34,6
		Frauen	58,6	33,2	50,7	16,2
	Deutschland	Insgesamt	65,4	37,5	56,5	19,9
		Männer	72,8	46,3	66,0	27,8
		Frauen	57,7	28,7	46,8	12,2
2012	Schleswig-Holstein	Insgesamt	73,1	62,3	74,4	48,5
		Männer	77,4	69,0	80,2	56,4
		Frauen	68,7	55,4	68,5	40,3
	Deutschland	Insgesamt	72,6	61,2	74,6	46,4
		Männer	77,4	68,1	80,3	54,5
		Frauen	67,8	54,6	69,2	38,5

Daten: Mikrozensus-Haushaltsstichprobe 2000 und 2012.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014c); eigene Berechnungen.

Für die älteren Erwerbstätigen liegen ergänzende Informationen zur Qualifikationsstruktur vor, die in Tabelle 4.2.4 abgetragen sind. Für die einzelnen Qualifikationsniveaus zeigen sich deutliche Unterschiede im Erwerbsverhalten. Mit immensm Abstand weisen die 55- bis 64-Jährigen ohne beruflichen Abschluss die geringste Erwerbstätigenquote auf, sie liegt bei lediglich 43 %. Personen mit beruflichem Bildungsabschluss haben in dieser Altersgruppe dagegen eine Erwerbstätigenquote von 63 %; bei den Hochqualifizierten liegt sie bei 80 %. Daraus ist zu folgern, dass das bislang nicht genutzte Potenzial, Ältere im Arbeitsmarkt zu halten, bei den mittleren und geringen Qualifikationen besonders hoch ausfällt. Gerade im mittleren Qualifikationssegment dürfte diesem Potenzial im Zuge des demografischen Wandels auch eine entsprechende Nachfrage gegenüber stehen. Umgekehrt folgt aus diesen Ergebnissen, dass Bildungsinvestitionen eine wichtige Voraussetzung für eine lange Lebensarbeitszeit sind. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung im Rahmen der Berufstätigkeit (Dietz und Walwei 2011b).

Um den sich ebenfalls zwischen den Qualifikationsgruppen unterscheidenden zeitlichen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu dokumentieren, sind in der Tabelle zusätzlich die Quoten in der Gruppe der 50- bis 55-Jährigen abgetragen. Bei einem Vergleich zeigt sich, dass Personen ohne berufliche Ausbildung offensichtlich auch in jüngeren Jahren eine wesentlich geringere Erwerbstätigenquote aufweisen als die besser Qualifizierten; Darüber hinaus ist aber auch zu erkennen, dass die Erwerbstätigenquote mit steigendem Alter umso schneller sinkt, je geringer das Qualifikationsniveau ist. In der Gruppe der 55- bis 60-Jährigen Geringqualifizierten ist die Erwerbstätigenquote im Vergleich zur nächstjüngeren Gruppe bereits um 13 Prozentpunkte gesunken. Bei den Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau sind es 7 Prozentpunkte und bei den Hochqualifizierten ist in dieser Altersgruppe noch kein Rückgang der Erwerbstätigenquote zu beobachten. Von den Hochqualifizierten sind schließlich auch in der Gruppe der 60- bis 65-Jährigen noch zwei von drei Personen erwerbstätig, während es bei den Geringqualifizierten lediglich jeder Dritte ist. In diesen Zahlen dürften sich die

mit steigendem Qualifikationsniveau wesentlich besseren Arbeitsmarktbedingungen wie auch die körperlich – zumindest tendenziell - weniger beanspruchenden Tätigkeitsprofile der besser Qualifizierten widerspiegeln. Umgekehrt ist aus dieser Erklärung abzuleiten, dass eine Erwerbstätigenquote von 67 % bei den 60- bis 64-Jährigen Hochqualifizierten durchaus noch auf ein gewisses Potenzial gesunder und leistungsfähiger Arbeitskräfte schließen lässt, die gegebenenfalls durch Qualifizierungsmaßnahmen sowie altersgerechte Arbeitsbedingungen in den Arbeitsmarkt reintegriert werden könnten. Dies gilt mehr noch für die Gruppe mit mittlerem Qualifikationsniveau, für die in besonderem Maße Fachkräfteengpässe prognostiziert werden (Maier et al. 2014).

Tabelle 4.2.4: Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen, Schleswig-Holstein, 2012

Beruflicher Bildungsabschluss	Erwerbstätigenquoten 2012 in %			
	Alter in Jahren			
	50 bis 54	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
Ohne beruflichen Abschluss	65	43	52	33
Lehre/Berufsausbildung/Fachschulabschluss	84	63	76	47
Fachhochschul-/Hochschulabschluss (o. Promotion)	91	80	92	67

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

Quelle: Statistisches Bundesamt (2014d); eigene Berechnungen.

Die Erwerbstätigenquote schließt auch die Erwerbstätigkeit von Selbstständigen und Beamten ein, die in der Gruppe der Älteren häufiger zu finden sind als im Durchschnitt der Erwerbstätigen. Zudem können beispielsweise auch geringfügig Beschäftigte den Anstieg der Erwerbstätigenquote maßgeblich mitbestimmen (vgl. Abschnitt 4.3 in dieser Studie). Aus diesem Grunde soll ein Blick auf die Entwicklung der Beschäftigtenquote das Bild abrunden (vgl. Tabelle 4.2.5). Die Beschäftigtenquote setzt die Personen einer Altersgruppe, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, in Bezug zu allen Personen dieser Altersgruppe. Die Beschäftigtenquote fällt damit niedriger aus als die Erwerbstätigenquote. Zwischen 2000 und 2012 ist die Beschäftigtenquote der 55- bis 64-Jährigen in Schleswig-Holstein ebenso wie die Erwerbs- und Erwerbstätigenquote deutlich um 12,5 Prozentpunkte gestiegen. Ausgehend von einem niedrigeren Niveau fällt der Zuwachs bei den Frauen deutlicher aus als bei den Männern. Auch für die Beschäftigtenquote der Älteren ist festzustellen, dass ein leichter Vorsprung Schleswig-Holsteins gegenüber dem Bund sich im Beobachtungszeitraum in einen leichten Nachteil verwandelt hat. Dies gilt jedoch nicht für die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen, in der die Beschäftigtenquote für Männer wie für Frauen noch leicht über dem Bundesdurchschnitt liegt.

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

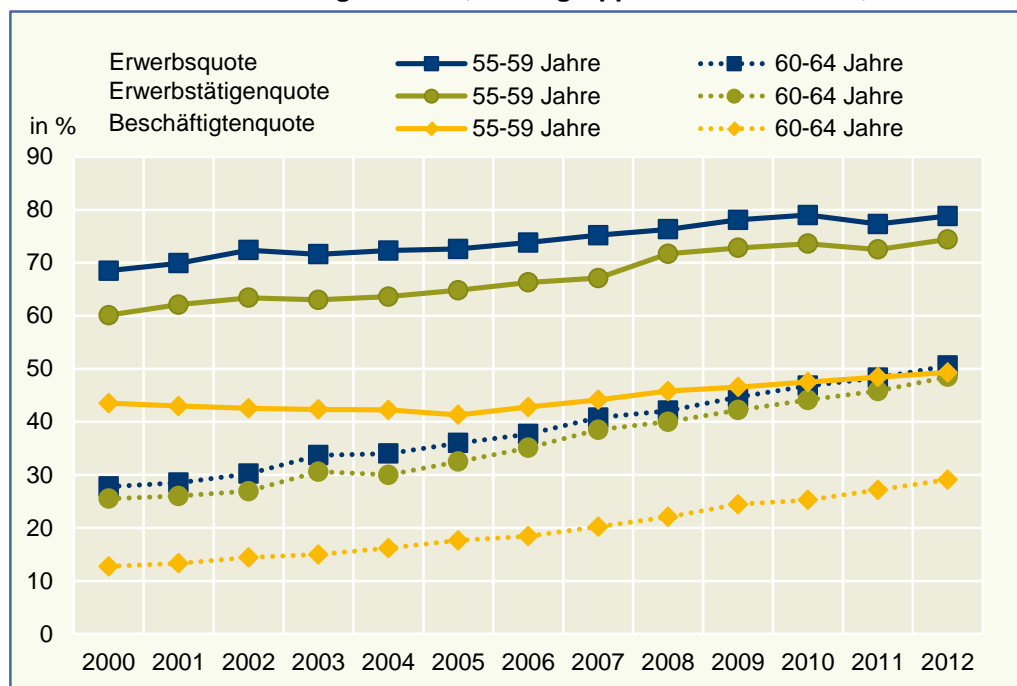
			Beschäftigtenquoten in %		
			Alter in Jahren		
			55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64
2000	Schleswig-Holstein	Insgesamt	27,0	43,5	12,7
		Männer	32,5	48,3	18,8
		Frauen	21,5	38,7	6,6
	Deutschland	Insgesamt	26,0	43,8	10,9
		Männer	32,0	49,9	16,4
		Frauen	20,2	37,7	5,5
2012	Schleswig-Holstein	Insgesamt	39,5	49,3	29,1
		Männer	43,2	51,8	34,2
		Frauen	35,9	46,9	24,3
	Deutschland	Insgesamt	40,4	51,4	28,3
		Männer	44,5	54,4	33,2
		Frauen	36,5	48,3	23,5

Daten: Bevölkerung am 31.12. nach Alter und Geschlecht; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (WO) am 30.06.

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

In Abbildung 4.2.4 ist die Entwicklung der Erwerbs-, der Erwerbstätigen- sowie der Beschäftigtenquote für die Gruppen der 55- bis 59-Jährigen sowie für die 60- bis 64-Jährigen noch einmal im Überblick dargestellt. Neben dem deutlich niedrigeren Niveau aller drei Quoten bei den 60- bis 64-Jährigen zeigt sich über den betrachteten Zeitraum gleichwohl eine Annäherung beider Gruppen, die darauf zurückzuführen ist, dass die Quoten bei den über 60-Jährigen noch deutlicher steigen als bei den „jüngeren“ Älteren. Für alle drei Quoten fällt die Differenz zwischen den beiden Altersgruppen im Jahr 2012 um rund 10 Prozentpunkte geringer als im Jahr 2000. Trotz der nach wie vor mit steigendem Alter massiv abnehmenden Arbeitsmarktintegration ist damit in den letzten Jahren auch für die älteste Arbeitsmarktgruppe eine erfreuliche und aufholende Tendenz auszumachen.

Abbildung 4.2.4: Entwicklung der Erwerbs-, Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquote, Schleswig-Holstein, Altersgruppen 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre, 2000–2012



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

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

Die in den Abschnitten 4.1 und 4.2 präsentierten Befunde zeigen, dass die in Kapitel 3 beschriebenen Entwicklungen vor dem Hintergrund der deutlich gestiegenen Erwerbsbeteiligung Älterer zu sehen sind – ohne sie wäre das starke Beschäftigungswachstum in Anbetracht der Tatsache, dass die Demografie bis dato noch eher bremsende Wirkung entfaltet, nicht möglich gewesen. Dabei bleibt festzustellen, dass nach wie ein deutliches Verbesserungspotential besteht und der Handlungsbedarf zur weiteren Integration Älterer in den Arbeitsmarkt umso größer ausfällt, je älter die Zielgruppe ist. Weiter ist zusammenfassend festzustellen, dass Schleswig-Holstein in Bezug auf alle betrachteten Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration Älterer gegenüber dem Bundesniveau einen im Jahr 2000 bestehenden Vorsprung bis zum Jahr 2012 eingebüßt hat. Diese Entwicklung unterstreicht die Notwendigkeit, auch auf Landesebene verstärkt Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine möglichst langfristige Integration älterer Erwerbspersonen in das Arbeitsleben für alle beteiligten Akteure attraktiv macht.

4.3 Dynamik im Arbeitsmarktsegment der Älteren

Für eine umfassende Einschätzung der Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein reicht es nicht, ausschließlich die Bestände an Beschäftigten und Arbeitslosen und ihre Entwicklung zu betrachten. Die Analyse von Strömen, d. h. der Zugänge in Arbeitslosigkeit und Beschäftigung und der entsprechenden Abgänge, liefert wichtige Informationen über die Dynamik in diesem Arbeitsmarktsegment. Auf der Grundlage der folgenden Auswertungen lässt sich feststellen, inwieweit die identifizierte Verbesserung der

Arbeitsmarktsituation beispielsweise auf eine Zunahme der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse oder eine sinkende Zahl an beendeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen ist. Entsprechende Zusammenhänge können auch für die Veränderung der Arbeitslosigkeit betrachtet werden.

Ein zentraler Aspekt der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit. Ihre Reduzierung hat hohe gesellschaftliche Priorität, denn mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer steigen die Kosten und negativen Folgen stark an, für den Betroffenen und für die Gemeinschaft. Erste Befunde im Kapitel 3 haben gezeigt, dass ältere Erwerbspersonen vom Problem der Langzeitarbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer in den vergangenen Jahren noch zugenommen hat. Waren 2007 im Jahresdurchschnitt noch rund 8.300 Menschen über 55 Jahre seit mehr als einem Jahr arbeitslos, so stieg diese Zahl auf rund 8.500 Personen im Jahr 2013 (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Verantwortlich für diesen Anstieg ist die Gruppe der über 60-Jährigen. Während bei den 55- bis 59-Jährigen die Zahl der Langzeitarbeitslosen zurückging (von 7.500 auf 5.200), hat sich die Anzahl der Langzeitarbeitslosen bei den über 60-Jährigen ausgehend von einem niedrigen Ausgangswert in 2007 annähernd vervierfacht – von 830 auf mehr als 3.300 im Jahr 2013.

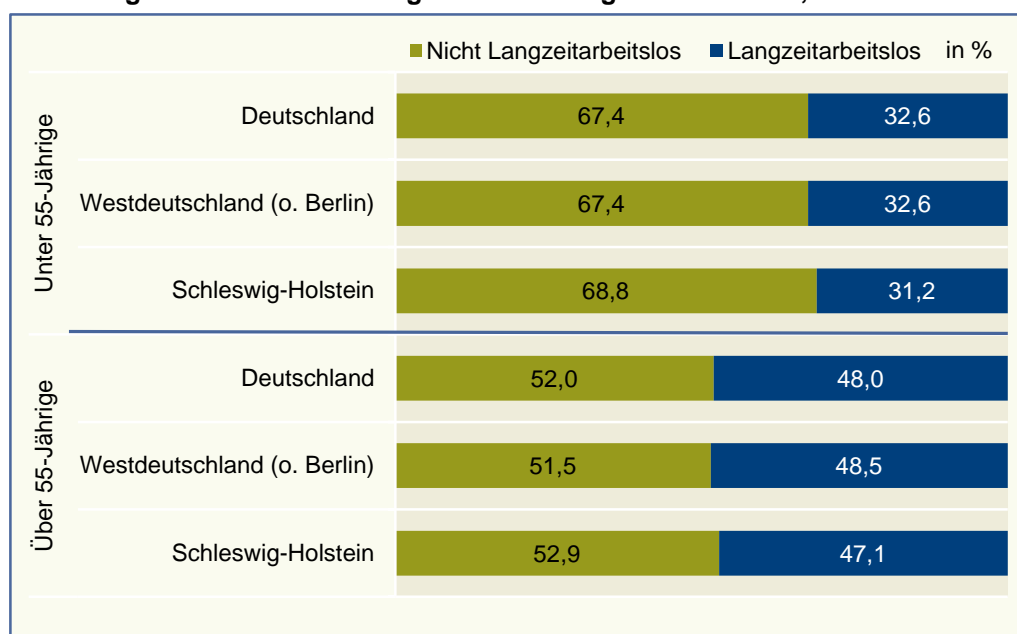
Diese differenzierte Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer in Schleswig-Holstein dürfte im Zusammenhang mit dem Auslaufen vorruhestandsähnlicher Regelungen stehen. So geht die Statistik der BA davon aus, dass der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Älteren in erster Linie nicht auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt, sondern auf die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen ist (Bundesagentur für Arbeit 2013a: 22).¹⁴ Vergleicht man die Situation in Schleswig-Holstein mit Westdeutschland oder Deutschland insgesamt, wird die vergleichsweise ungünstige Entwicklung im Land deutlich. Während in Schleswig-Holstein die Zahl der älteren Langzeitarbeitslosen im Untersuchungszeitraum noch um fast 3 % gestiegen ist, sank sie in Westdeutschland und Deutschland um mehr als 8 %. Im Kontrast zur ungünstigen Entwicklung bei den Älteren steht die positive Veränderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei jüngeren Erwerbspersonen. Klammert man die 55- bis 64-Jährigen aus, hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Schleswig-Holstein um fast 40 % reduziert: Waren im Jahresdurchschnitt 2007 rund 42.700 Menschen in dieser Altersgruppe seit mindestens einem Jahr ohne Beschäftigung, sind es 2013 nur noch etwa 26.100.

Die Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit bei den Älteren spiegelt sich auch in der Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit am Arbeitslosenbestand wider. Fast jeder Zweite der über 55-Jährigen ist 2013 seit mehr als einem Jahr arbeitslos, ein deutlich höherer Anteil als bei Arbeitslosen unter 55 Jahren, bei denen etwa ein Drittel des Bestandes den Langzeitarbeitslosen zuzuordnen ist (vgl. Abbildung 4.3.1). Verglichen mit Westdeutschland oder Deutschland fällt die aktuelle Situation in Schleswig-Holstein geringfügig günstiger aus. In beiden

¹⁴ Ende 2007 sind Regelungen, die den Übergang in die Altersrente vereinfachen sollten, ausgelaufen. Dazu gehören das Arbeitslosengeld unter erleichterten Bedingungen (§§ 428 SGB III und § 65 Abs. 4 SGB II), sowie die Anrechnungszeit zur Rentenversicherung (§ 252 Abs. 8 SGB VI). Die früher hohe Inanspruchnahme dieser Regelungen hat sich deutlich reduziert. Im Jahr 1999 waren fast 600.000 Personen in diesen Maßnahmen, 2011 sind es schon weniger als 300.000 (Hartmann 2014: 11, vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2013a: 21–22).

Vergleichsräumen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den 55- bis 64-Jährigen rund 1 bis 1,5 Prozentpunkte höher als in Schleswig-Holstein. Differenziert man die beiden Teilgruppen 55 bis 59 und 60 bis 64 Jahre, so zeigen sich nur geringe Unterschiede; in beiden Gruppen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen ähnlich hoch. Das ist insofern bemerkenswert, als sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen in beiden Gruppen zuletzt sehr unterschiedlich entwickelt hat: Der Zunahme der Langzeitarbeitslosen bei den 60- bis 64-Jährigen stand ein Rückgang bei den 55- bis 59-Jährigen gegenüber. Da sich aber auch die Zahl der Arbeitslosen insgesamt in beiden Gruppen analog zur jeweiligen Entwicklung der Zahl der Langzeitarbeitslosen entwickelt hat, erklärt sich die ähnlich hohe Bedeutung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Abbildung 4.3.1: Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2013



Daten: Jahresdurchschnittswerte 2013.

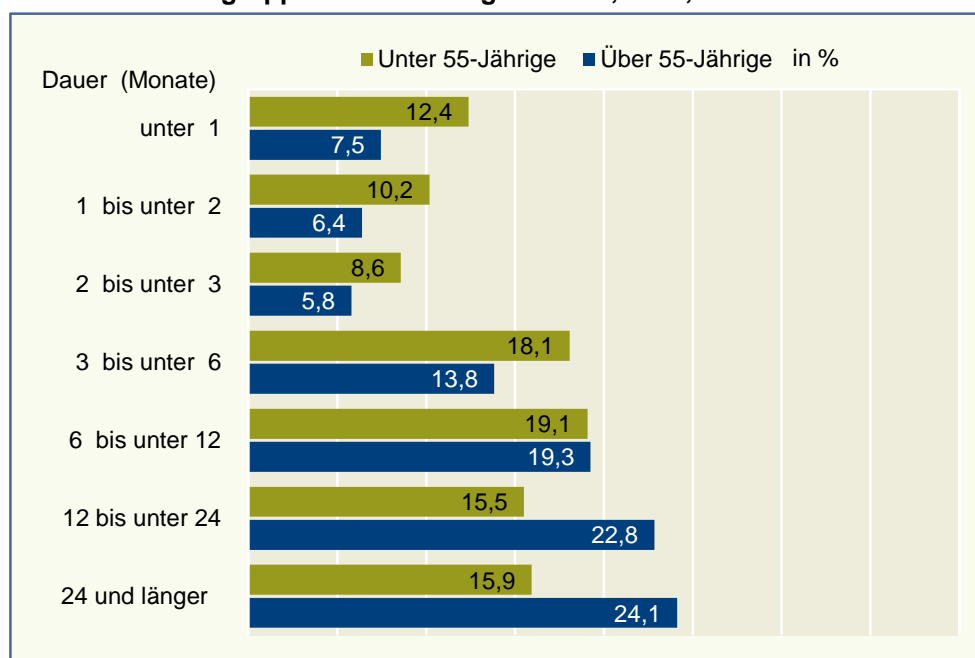
Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

Ein differenzierter Blick auf die Arbeitslosigkeitsdauer verdeutlicht das besondere Problem älterer Arbeitsloser. Aus der Abbildung 4.3.2 wird deutlich, dass bei den Älteren kurze Arbeitslosigkeitsepisoden von einem bis drei Monaten deutlich seltener vorkommen als bei den unter 55-Jährigen in Schleswig-Holstein. Für die Dauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr nähern sich die Anteile der beiden Altersgruppen an und für Episoden von mehr als einem Jahr Dauer, also mit dem Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit, kehrt sich die Relation um, d. h. das Gewicht dieser Dauern fällt bei den Älteren wesentlich höher aus als bei den unter 55-Jährigen.¹⁵ Für Arbeitslosigkeitsperioden zwischen einem und zwei Jahren beträgt die Differenz mehr als 7 Prozentpunkte. Besonders deutlich wird der Abstand zwischen den

¹⁵ Bei den Angaben zur Langzeitarbeitslosigkeit kommt es zu Meldeausfällen durch zugelassene kommunale Träger. In diesen Fällen muss die Zahl der Langzeitarbeitslosen geschätzt und hochgerechnet werden. Insofern weichen die Anteilswerte der Langzeitarbeitslosen in Abbildung 4.3.1 (Langzeitarbeitslose insgesamt) und Abbildung 4.3.2 (Arbeitslose nach Dauer) geringfügig voneinander ab.

Altersgruppen bei „extremer“ Langzeitarbeitslosigkeit, d. h. Episoden von zwei und mehr Jahren. Fast jeder Vierte der über 55-Jährigen weist eine Arbeitslosigkeitsdauer von mehr als zwei Jahren auf. Bei den unter 55-Jährigen sind es rund 8 Prozentpunkte weniger. Extrem lange Arbeitslosigkeitsepisoden von zwei Jahren und mehr stellen also ein besonderes Problem für ältere Arbeitslose dar.

Abbildung 4.3.2: Anteile unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauern am Bestand nach Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2013, in %



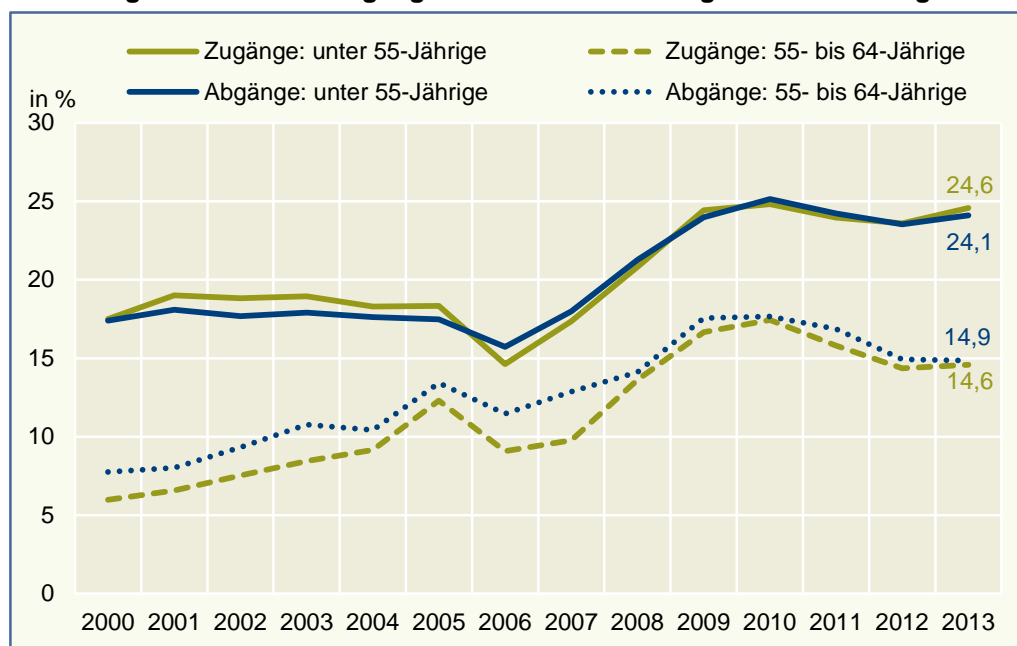
Daten: Jahresdurchschnittswerte 2013.

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

Weitere Indikatoren, die einen engen Bezug zur Langzeitarbeitslosigkeit haben, bilden den Umschlag in der Arbeitslosigkeit ab, d. h. Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit. Die sogenannten Zu- und Abgangsraten quantifizieren das Risiko, innerhalb eines Zeitraums arbeitslos zu werden, oder umgekehrt die Chancen, eine Arbeitslosigkeitsphase beenden zu können. Hierzu wird die Summe der Zugänge bzw. der Abgänge in Relation zum Arbeitslosenbestand gesetzt. Die Abbildung 4.3.3 zeigt die Entwicklung dieser Raten für Schleswig-Holstein seit der Jahrtausendwende. Betrachtet werden zwei Altersgruppen, die über und die unter 55-Jährigen. Es wird deutlich, dass die Fluktuation für die Älteren über den gesamten Zeitraum hinweg wesentlich geringer ausfällt als bei jüngeren Erwerbspersonen im Alter von unter 55 Jahren. Ihre Zu- und Abgangsraten liegen jeweils etwa 10 Prozentpunkte unterhalb der Quoten der Referenzgruppe. Zwischen 2000 und 2013 stieg die Zugangsrate Älterer von sechs auf 14,6 %, analog erhöhte sich die Abgangsrate von 7,8 % auf 14,9 %. Bei den jüngeren Arbeitslosen erhöhte sich die Zugangsrate von 17,5 % auf 24,6 %, die Abgangsrate von 17,4 % auf 24,1 %. Insgesamt hat die Arbeitsmarktdynamik, gemessen an den Zu- und Abgängen, zwischen 2000 und 2013 in Schleswig-Holstein also deutlich zugenommen. Zwischen 2005 und 2006 ist bei beiden Gruppen ein leichter Einbruch der Raten zu beobachten, der vermutlich nicht unwesentlich auf den ausgeprägten Anstieg des Arbeitslosenbestands in 2005 im Zuge der Arbeitsmarktreformen zurückzuführen ist. Nach einem kräftigen Anstieg

bis etwa 2009 gehen die Quoten für die Älteren seither leicht zurück. Am aktuellen Rand ist eine gewisse Stabilisierung für diese Altersgruppe zu erkennen.

Abbildung 4.3.3: Zu- und Abgangsraten der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein, 2000–2013



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

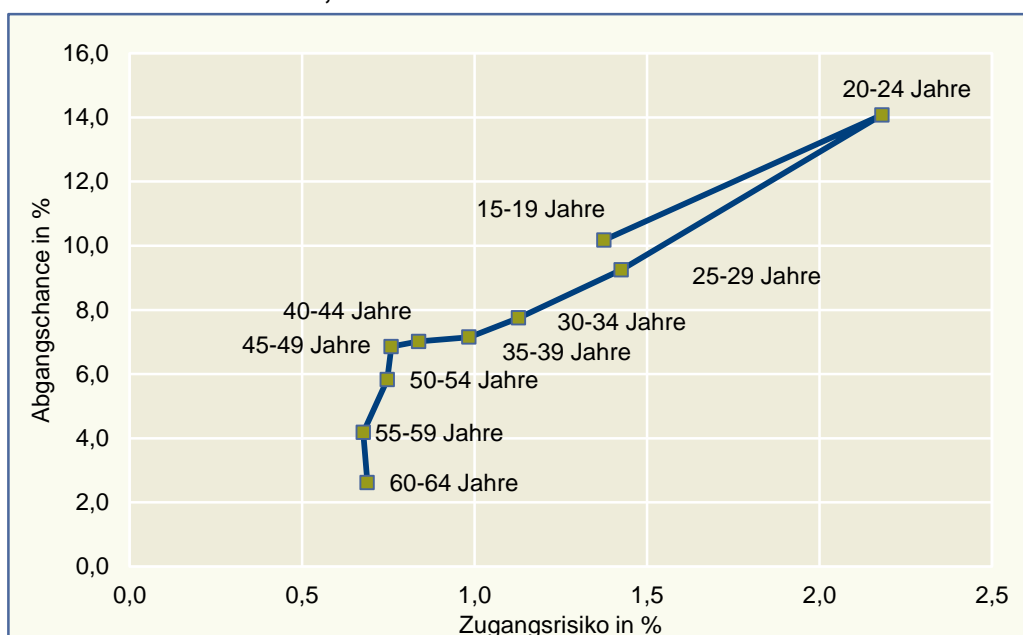
Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (DWH, Zugriff: Februar 2014); eigene Berechnungen.

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

Es zeigt sich, dass Ältere von allen Altersgruppen das geringste Risiko haben, aus einer Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt heraus arbeitslos zu werden. Gleichzeitig haben ältere Arbeitslose aber auch die geringste Chance, eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das Risiko, innerhalb eines Monats arbeitslos zu werden, beträgt bei den 60- bis 64-Jährigen 0,7 % und trifft damit nur etwa jeden 145. Beschäftigten in dieser Altersgruppe. Andererseits hat aber auch nur jeder 38. Arbeitslose die Chance, im Verlauf eines Monats aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Das entspricht einer Abgangschance von lediglich 2,6 %. Bei den 15- bis 19-Jährigen sind die Bewegungen wesentlich höher, rechnerisch ist jeder 72. Beschäftigte und fast jeder zehnte Arbeitslose innerhalb

eines Monats von entsprechenden Statuswechseln betroffen (Abgangschance: 10 %, Zugangsrisiko: 1,4 %). Die insgesamt hohen Werte bei den unter 25-Jährigen sind vermutlich auch auf Übergänge in eine berufliche Ausbildung bzw. den Abschluss einer solchen zurückzuführen. Über einen breiten Bereich von Altersgruppen hinweg nehmen ausgehend von den Maximalwerten für die Altersgruppe von 20 bis 25 Jahren sowohl das Zugangsrisiko wie die Abgangschancen simultan mit zunehmendem Alter der Erwerbspersonen ab. Ab einem Alter von etwa 50 Jahren sinkt allerdings nur noch die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit signifikant, ohne dass sich das Zugangsrisiko wesentlich verändert.

Abbildung 4.3.4: Zugangsrisiko und Abgangschance nach Altersgruppen in Schleswig-Holstein, 2013



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

Daten: Bestandszahlen als Jahresdurchschnitt, Abgänge als Jahressumme.

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

Das Risiko, arbeitslos zu werden, steht genauso wie die Chance, eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden, grundsätzlich auch in einem engen Zusammenhang mit der Qualifikation der Betroffenen. Tabelle 4.3.1 zeigt die Zu- und Abgangsrate nach Qualifikation für Schleswig-Holstein im Jahr 2013. Zunächst ist festzustellen, dass das Niveau der Zu- und Abgangsrate bei Älteren über alle Qualifikationsgruppen hinweg deutlich niedriger als in der Referenzgruppe. Für die unter 55-Jährigen zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau und den Raten: Mit zunehmender Qualifikation nimmt die Dynamik in und aus Arbeitslosigkeit zu. Bemerkenswert ist, dass sich diese Beziehung für die Gruppe der über 55-Jährigen umkehrt. Hinsichtlich des Zugangsrisikos bestehen zwischen älteren Hochqualifizierten und Älteren mit abgeschlossener Berufsausbildung keine nennenswerten Unter-

schiede. Ältere Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben erwartungsgemäß eine etwas höhere Zugangsrate.

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

	Zu- und Abgangsraten in Schleswig-Holstein nach Qualifikation, 2013			
	Unter 55-Jährige		55- bis 64-Jährige	
	Zugangsrate	Abgangsrate	Zugangsrate	Abgangsrate
	Angaben in %			
Berufsausbildung insgesamt	24,6	24,1	14,6	14,9
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	23,2	22,3	15,6	15,6
Betriebliche/schulische Ausbildung	26,2	26,2	14,3	14,8
Akademische Ausbildung	29,5	28,6	14,1	13,9

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

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

Überraschend sind die qualifikationsspezifischen Befunde hinsichtlich der Abgangsraten der Älteren. Die älteren Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weisen danach die höchste Wahrscheinlichkeit auf, eine Arbeitslosigkeitsphase zu beenden. Wobei zu berücksichtigen ist, dass die Unterschiede zwischen den Qualifikationssegmenten nicht sehr ausgeprägt sind, insbesondere im Vergleich mit den entsprechenden Unterschieden bei den unter 55-Jährigen. Zu beachten ist zudem, dass diese Analyse ausschließlich die Beendigung der Arbeitslosigkeit betrachtet, nicht aber die Gründe für den Abgang aus Arbeitslosigkeit. Bei genauer Betrachtung der Abgangsstruktur wird klar, dass ungelernete ältere Arbeitslose nur selten mit dem Abschluss der Arbeitslosigkeitsphase eine Beschäftigung aufnehmen (vgl. Tabelle 4.3.2). Mehr als 56 % der über 55-Jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beenden die Arbeitslosigkeit durch Nichterwerbstätigkeit. Hinter der Kategorie Nichterwerbstätigkeit stehen verschiedene Gründe wie Krankheit, fehlende Verfügbarkeit, aber auch das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Ein Übertritt in die Altersrente ist mit den vorliegenden Daten jedoch nicht sicher zu identifizieren.¹⁶ Bei Älteren mit abgeschlossener Berufsausbildung (50 %) und mit akademischem Abschluss (rund 42 %) ist die Bedeutung des Abgangs in Nichterwerbstätigkeit wesentlich niedriger. Umgekehrt ist die Konstellation bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Arbeit. Fast 40 % der Akademiker treten in eine Beschäftigung ein, bei beruflich Qualifizierten sind es noch etwa 30 %, bei den Ungelernten nur noch 22 %. Die Aufnahme einer Selbständigkeit spielt für hochqualifizierte Ältere mit fast 12 % ebenfalls eine wichtige Rolle (Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit).¹⁷ Mit der Betrachtung der Abgangsstruktur relativiert sich somit die oben beschriebene,

¹⁶ Auch unter den 11 % mit fehlender Angabe zum Abgangsgrund dürften bei älteren Arbeitslosen Renteneintritte zu finden sein.

¹⁷ Zur Kategorie sonstige Erwerbstätigkeit gehören Wehr- und Ersatzdienst sowie die Aufnahme einer Selbständigkeit. Bei den über 55-Jährigen dürfte ein Wehr- und Ersatzdienst faktisch nicht ins Gewicht fallen.

vermeintlich positive, hohe Abgangsrate der Älteren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Übergänge in Erwerbstätigkeit stellen für diese Gruppe ein besonderes Problem dar.

Tabelle 4.3.2: Abgangsstruktur aus Arbeitslosigkeit nach Qualifikation in Schleswig-Holstein 2013

	Schleswig-Holstein			
	55- bis 64-Jährige			
	Berufsausbildung insgesamt	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	Betriebliche/schulische Ausbildung	Akademische Ausbildung
Arbeitslose insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Erwerbstätigkeit	27,3	22,0	29,7	39,5
<i>darunter:</i>				
<i>Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt</i>	22,8	17,6	26,1	24,9
<i>Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt</i>	2,3	3,5	1,7	0,9
<i>Sonstige Erwerbstätigkeit</i>	2,2	0,9	1,9	13,7
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	11,7	10,6	12,4	11,2
Nichterwerbstätigkeit	51,4	56,4	50,0	42,4
Sonstiges/Keine Angabe	9,6	11,0	8,0	6,8

Anm.: Abgänge als Jahressumme 2013.

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

Insgesamt zeigen die Auswertungen zur Fluktuation der Arbeitslosigkeit deutlich, dass es die relativ seltenen Übergänge aus der Arbeitslosigkeit heraus sind, welche die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen nach wie vor erheblich beeinträchtigen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist dagegen relativ gering. Die schwache Dynamik hat zur Folge, dass sich die Arbeitslosigkeit bei Älteren als außerordentlich persistent erweist. Dies spiegelt sich nicht zuletzt im hohen Anteil Langzeitarbeitsloser in dieser Altersgruppe wider. Zudem beobachten wir gewisse Unterschiede in den Zu- und Abgangsrate zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen. Dabei ist berücksichtigen, dass das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein insgesamt recht günstig ist. Der Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist unter den über 55-Jährigen geringer und das Gewicht der beruflich Qualifizierten und Akademiker im Allgemeinen höher als bei den Jüngeren(vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Dabei haben die Beschäftigten in der Altersgruppe über 55 Jahre eine günstigere Qualifikationsstruktur als die gleich alten Arbeitslosen. Nicht beantwortet werden kann freilich die Frage nach der Aktualität und Verwertbarkeit erworbener Qualifikationen. Ältere sind wahrscheinlich häufig von dem Problem betroffen, dass ihre Kenntnisse veraltet sind oder nicht mehr am Markt nachgefragt werden, insbesondere, wenn sie nicht an beruflicher Weiterbildung partizipieren können oder eine längere Arbeitslosigkeitsphase erleben. Im Zugang und im Bestand der Arbeitslosen ist das Qualifikationsniveau niedriger als unter den Beschäftigten oder im Abgang, ein Problem, dass häufig auch als „creaming“ bezeichnet wird. Creaming meint in diesem Zusammenhang, dass bei jedem Übertritt in und aus Arbeitslosigkeit Menschen mit einem günstigeren Arbeitsmarktprofil überproportional an gesellschaftlich „erwünschten“ Übergängen beteiligt sind. Aus den be-

zeichneten Qualifikationsdefiziten eröffnen sich Spielräume für arbeitsmarktpolitisches Handeln.

In den bisherigen Analysen wurde deutlich, dass Ältere zwar seltener als Jüngere arbeitslos werden, aber größere Schwierigkeiten haben, eine Arbeitslosigkeit zu beenden. Eine vergleichende Betrachtung der Abgangsstrukturen liefert dazu weitere Hinweise (vgl. Tabelle 4.3.3). Bei einer Gegenüberstellung der Abgangsstrukturen für die Jahre 2007 und 2013 ist zunächst das zunehmende Gewicht der Älteren im Arbeitslosenbestand auffallend. Waren 2007 noch 11,4 % der Arbeitslosen in Schleswig-Holstein älter als 55 Jahre, so steigt dieser Wert 2013 auf 17,7 %. Verantwortlich für die Zunahme sind insbesondere die über 60-Jährigen, ihr Anteil hat sich deutlich erhöht, von 1,2 % auf 6,9 % (vgl. hierzu auch die entsprechenden Ausführungen im Kapitel 3). Ein Vergleich der Anteile am Bestand und an den Abgängen der verschiedenen Altersgruppen belegt die schwache Dynamik bei den Älteren. Die unter 55-Jährigen machen im Jahr 2013 etwa 82 % des Arbeitslosenbestandes aus, ihr Anteil an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit liegt aber bei rund 89 %. Entsprechend ist die Situation bei den Älteren umgekehrt, ihr Anteil am Bestand liegt mit 17,7 % deutlich über ihrem Anteil an den Abgängen mit 11,4 %. Ältere sind also gemessen an ihrem Anteil am Bestand an den Abgängen deutlich unterdurchschnittlich vertreten. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich für die über 60-Jährigen eine deutliche Verschlechterung ihrer Situation in den letzten Jahren. Waren sie im Jahr 2007 noch ihrem Bestandsanteil entsprechend an den Abgängen beteiligt, so liegt ihr Anteil an den Abgängen mit 3,7 % heute recht deutlich unter ihrem Anteil am Bestand (6,9 %).

Die Bedeutung der verschiedenen Abgangskategorien unterscheidet sich erheblich zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen. Wie oben schon erläutert, steht die Nichterwerbstätigkeit an erster Stelle der Abgangsgründe älterer Arbeitsloser. Mehr als die Hälfte wechselt aus Arbeitslosigkeit in eine Nichterwerbstätigkeit. Bei den unter 55-Jährigen entfallen auf die Nichterwerbstätigkeit weniger als ein Drittel der Abgänge. Mit zunehmendem Alter nimmt die Bedeutung der Nichterwerbstätigkeit als Abgangsgrund zu. Bei den über 60-Jährigen sind es über 60 %. Bemerkenswert ist, dass dieser Abgangsgrund zwischen 2007 und 2013 bei den Älteren erheblich an Bedeutung verloren hat. Etwas mehr als ein Viertel der Älteren beendet die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, wobei der Anteil der Arbeitsaufnahmen bei den 55 bis 59-Jährigen fast 6 Prozentpunkte höher liegt als bei den über 60-Jährigen. Die Arbeitsaufnahme spielt für Arbeitslose unter 55 Jahre eine wesentlich größere Rolle (rund 35 %), wobei festzustellen ist, dass sich die Disparitäten zwischen den Altersgruppen zwischen 2007 und 2013 etwas eingeebnet haben. Beachtlich ist vor dem Hintergrund der abnehmenden Bedeutung der Abgänge in Nichterwerbstätigkeit vor allem der Bedeutungszuwachs der Abgänge in Erwerbstätigkeit bei den über 60-Jährigen mit fast 10 Prozentpunkten. Dies steht im Einklang mit den Befunden zur Beschäftigungsentwicklung und der Veränderung der Erwerbstätigenquote Älterer in den Abschnitten 2 und 3.2. Positiv ist weiterhin zu bewerten, dass Abgänge in den ersten Arbeitsmarkt gegenüber Beschäftigungsaufnahmen im zweiten Arbeitsmarkt dominieren. Festzuhalten ist auch, dass der Anteil letzterer sich bei den 55- bis 59-Jährigen im Beobachtungszeitraum fast halbiert hat. Allerdings spielt der zweite Arbeitsmarkt offenbar gerade für diese Altersgruppe eine wichtige Rolle – der Anteil dieser Kategorie fällt höher aus als für die unter 55-Jährigen.

Tabelle 4.3.3: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein nach Verbleib

	Arbeitslose in Schleswig-Holstein					
	2007			2013		
	Alter in Jahren					
	Unter 55	55 bis 59	60 bis 64	Unter 55	55 bis 59	60 bis 64
	Angaben in %					
Anteil am Bestand (Jahresdurchschnitt)	88,6	10,2	1,2	82,3	10,8	6,9
Anteil an den Abgängen (Jahresdurchschnitt)	91,3	7,4	1,3	88,5	7,7	3,7
Abgänge insgesamt (Jahressumme):	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
davon in:						
Erwerbstätigkeit	40,6	25,7	13,8	35,1	29,3	23,1
darunter:						
<i>Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt</i>	30,7	18,1	11,4	30,9	24,6	19,2
<i>Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt</i>	7,0	5,3	1,0	2,4	2,8	1,1
<i>Sonstige Erwerbstätigkeit</i>	2,9	2,4	1,5	1,8	1,9	2,7
Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme	19,3	9,7	1,9	24,7	14,1	6,8
Nichterwerbstätigkeit	25,9	53,6	68,2	31,9	46,9	60,7
Sonstiges/Keine Angabe	14,2	10,9	16,1	8,2	9,7	9,5

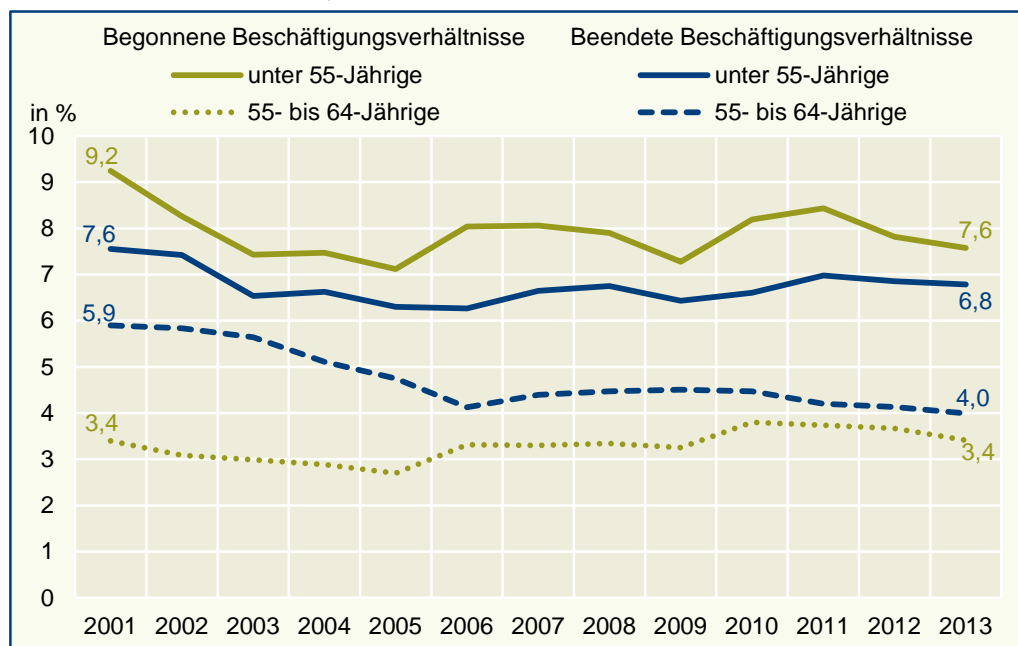
Daten: Bestandszahlen als Jahresdurchschnitt, Abgänge als Jahressumme.

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

Eintritte in Aus- und Weiterbildung sind für ältere Arbeitslose erwartungsgemäß weniger wichtig als für Jüngere. Etwa 12 % der über 55-Jährigen gehen aus der Arbeitslosigkeit in eine Bildungsmaßnahme. Mit zunehmendem Alter nimmt dieser Wert allerdings schnell ab, wie der Vergleich der 55- bis 59-Jährigen mit den über 60-Jährigen zeigt. Als positiv ist die Entwicklungstendenz einzuschätzen: Die Bedeutung dieser Abgangskategorie hat seit 2007 auch bei den Älteren deutlich an Gewicht gewonnen. Ältere Arbeitslose werden mit dem Ziel ihrer Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt also offenbar zunehmend auch mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gefördert.

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

Abbildung 4.3.5: Raten der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Schleswig-Holstein, 2001–2013



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

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

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

Die unterschiedliche Dynamik in den Arbeitsmarktsegmenten der jüngeren und älteren Arbeitskräfte lässt sich auch an der Relation von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen zum Beschäftigungsbestand ablesen. Die Abbildung 4.3.5 stellt die Entwicklung der entsprechenden Raten dar. Auch beim Stellenumschlag ist zu sehen, dass die Dynamik bei den Älteren schwächer ausgeprägt ist. Die Raten der unter 55-Jährigen liegen - mehr oder weniger - deutlich über den Werten der Älteren. Auffallend am Kurvenverlauf der über 55-Jährigen ist, dass die Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse insbesondere zwischen 2001 und 2006 abgenommen hat. Der Rückgang von 5,9 % im Jahr 2001 auf 4,0 % im Jahr 2013 ist sicherlich auch durch spätere Renteneintritte und längere Beschäftigungszeiten älterer Arbeitskräfte zu erklären. Die Rate der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse weist demgegenüber keine so markanten Veränderungen auf - sowohl zu Beginn als auch am Ende des Untersuchungszeitraums beläuft sich die Zahl der neuen Beschäftigungsverhältnisse auf 3,4 % des Bestands. Bei den unter 55-Jährigen sind für beide Quoten keine eindeutigen Entwicklungstendenzen festzustellen. Die Betrachtung des Beschäftigungsumschlages unterstreicht damit die schwache Dynamik im Arbeitsmarktsegment Älterer.

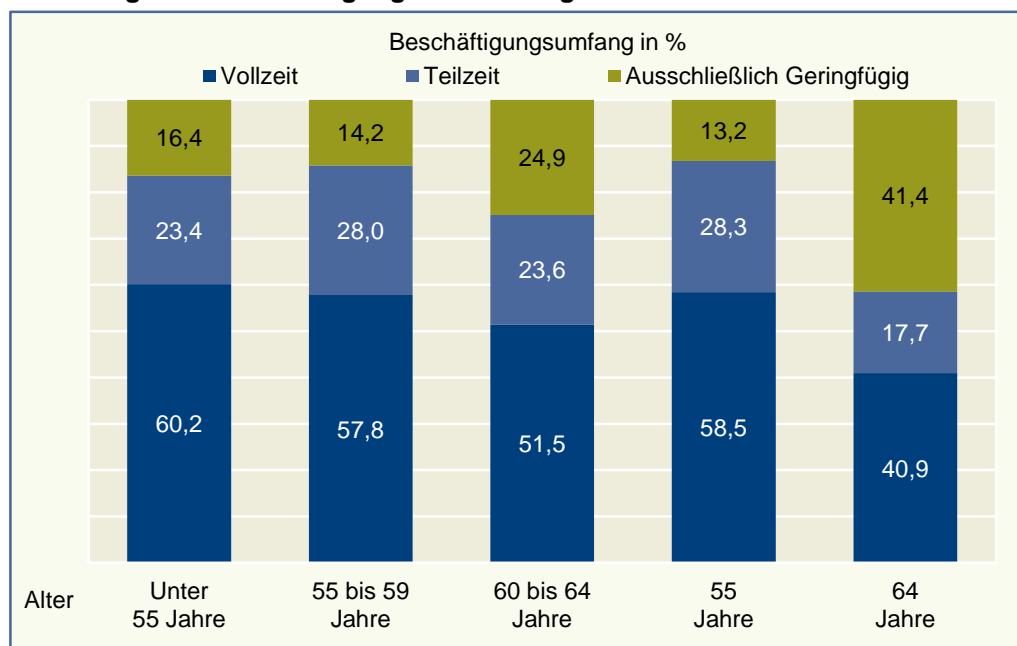
4.4 Qualität der Beschäftigung

Für eine umfassende Bewertung der zunehmenden Integration Älterer in den Arbeitsmarkt ist auch ein Blick auf die Beschäftigungsformen im Arbeitsmarktsegment der Älteren wichtig.

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

Die Arbeitszeit unterscheidet sich erheblich zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten. Abbildung 4.4.1 zeigt für Schleswig-Holstein die Struktur der abhängigen Beschäftigung verschiedener Altersgruppen untergliedert nach der Arbeitszeit. Die abhängig Beschäftigten umfassen in unserer Abgrenzung Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie die ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Die Abbildung veranschaulicht, dass Ältere seltener in Vollzeit arbeiten als unter 55-Jährige. Der Vollzeitanteil nimmt mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Während er bei den 55- bis 59-Jährigen weniger als 2,5 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert der unter 55-Jährigen liegt, fällt das Gewicht der Vollzeitbeschäftigung bei den 60- bis 64-Jährigen um rund 9 Prozentpunkte unter das Niveau der unter 55-Jährigen. Bemerkenswert ist, dass es in der Erwerbsbiographie älterer Arbeitskräfte offenbar zu einem vorübergehenden Bedeutungsgewinn der Teilzeitarbeit kommt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen übersteigt mit 28 % deutlich die entsprechenden Prozentsätze der unter 55-Jährigen und der 60- bis 64-Jährigen. Damit korrespondiert ein vorübergehender Bedeutungsrückgang der geringfügigen Beschäftigung bei den 55- bis 59-Jährigen. Bei den über 59-Jährigen nimmt das Gewicht dieser Beschäftigungsform dann erheblich zu. Rund jeder Vierte abhängig Beschäftigte in der Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren in Schleswig-Holstein ist ein Minijobber. Die Verschiebung der Arbeitszeitmuster zeigt sich noch deutlicher, wenn wir die Arbeitszeitstrukturen einzelner Altersjahrgänge wie der 55- und der 64-Jährigen gegenüberstellen. Bei den 55-Jährigen liegt der Vollzeitanteil relativ nah an dem Wert der unter 55-Jährigen, bei den 64-Jährigen ist dagegen die geringfügige Beschäftigung mit mehr als 41 % die bedeutendste Arbeitszeitform. Der Vollzeitanteil der Arbeitskräfte, die kurz vor Renteneintritt stehen, liegt demgegenüber bei weniger als 41 %, eine Differenz von rund 20 Prozentpunkten zu den jüngeren Beschäftigten unter 55 Jahren.

Abbildung 4.4.1: Beschäftigung in Schleswig-Holstein nach Alter und Arbeitszeit, 2013



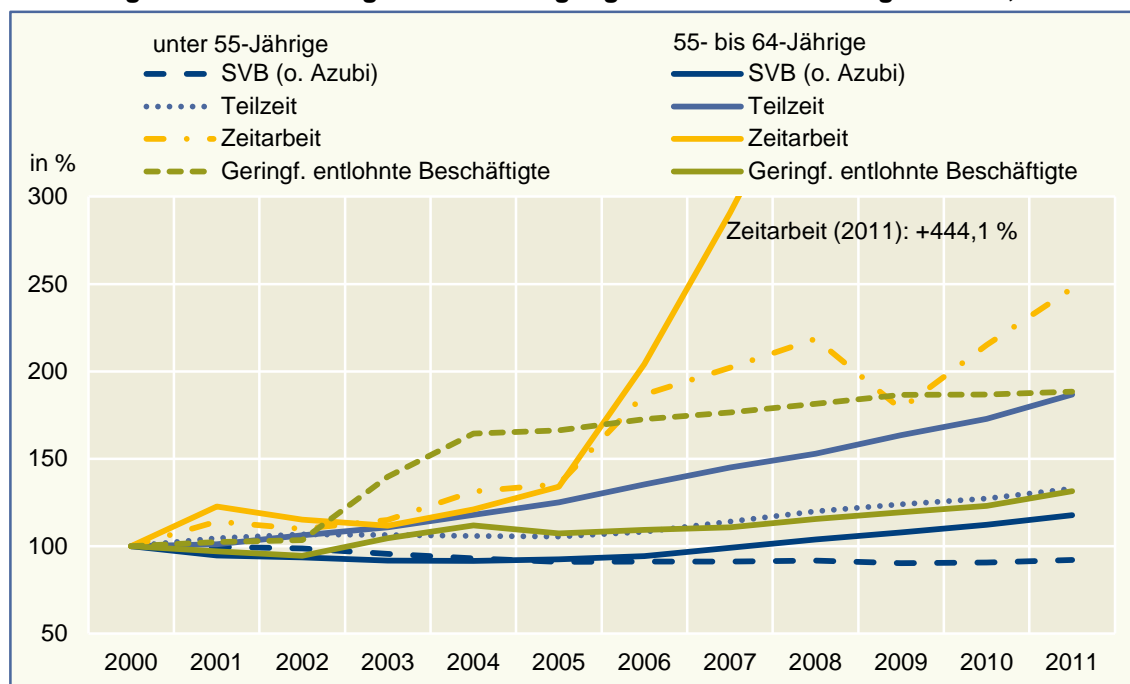
Daten: Beschäftigte am Stichtag 30.06.2013.

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

Aus der Abbildung 4.4.2 wird deutlich, dass in Schleswig-Holstein die Vollzeitbeschäftigung der unter 55-Jährigen im Untersuchungszeitraum zurückgegangen ist. 2011 waren 8 % weniger Menschen in dieser Altersgruppe in Vollzeit beschäftigt als elf Jahre zuvor. Zunehmen konnte dagegen die Teilzeitbeschäftigung (32,9 %), die geringfügige Beschäftigung (88,4 %) und insbesondere die Zeitarbeit (147,6 %). Auch bei Älteren sind deutliche Zuwächse bei den atypischen Beschäftigungsformen zu beobachten. So hat die Teilzeit um 86,8 %, die geringfügige Beschäftigung um 31,4 % und die Zeitarbeit sogar um 444,1 % zugenommen. Die extrem hohe Wachstumsrate der Zeitarbeit ist allerdings durch das geringe Ausgangsniveau bedingt: im Jahr 2000 waren lediglich 238 Zeitarbeiter älter als 55 Jahre. Anders als bei den unter 55-Jährigen hat bei den Älteren jedoch auch die Vollzeitbeschäftigung zugenommen. Waren im Jahr 2000 rund 71.700 Vollzeitbeschäftigte über 55 Jahre alt, sind es 2011 bereits 84.400; ein Wachstum von 17,7 %.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in den vorherigen Abschnitten diagnostizierte zunehmende Integration Älterer in den Arbeitsmarkt in vielen Fällen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen stattfindet. Das Wachstum der Teilzeit, der geringfügigen Beschäftigung und der Zeitarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich dynamischer als der Zuwachs bei der Vollzeitbeschäftigung. Gleichwohl ist ein Wachstum der von Älteren besetzten Vollzeitstellen um über 12.000 binnen 11 Jahren als sehr positiv zu bewerten.

Abbildung 4.4.2: Entwicklung der Beschäftigungsformen in Schleswig-Holstein, 2000–2011



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

Daten: Stichtag jeweils der 30.06. eines Jahres.

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

5 Handlungsfelder – Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen von Unternehmen

5.1 Arbeitsmarktpolitische Förderung Älterer

Die arbeitsmarktpolitische Förderung ist eine wichtige Säule, um Ältere bei der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die politische Stoßrichtung in Bezug auf das Maß der Inklusion von Älteren in den Arbeitsmarkt schwankt deutlich mit den makroökonomischen Rahmenbedingungen. Während die Frühverrentung in den 1980er Jahren als probates Mittel gesehen wurde, um die Arbeitslosenzahlen zu verringern, wird heute angesichts des drohenden Fachkräftemangels sowie des allgemein gestiegenen Lebensalters ein späterer Ausstieg aus dem Berufsleben angestrebt (Burkert/Sproß 2010). Dies spiegelt sich auch im schleswig-holsteinischen Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode (2012 bis 2017) zwischen SPD, Grünen und SSW wider: „Der Fachkräftemangel ist eine der großen demografischen Herausforderungen des Landes. [...] Konkret setzen wir uns ein für: [...] die Gestaltung arbeitnehmergerechter Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, die Beschäftigungsquote von Menschen über 50 Jahren zu steigern.“ (SPD et al. 2011: 25 f.). Im Bestreben, Ältere möglichst lange im Erwerbsprozess zu halten, gilt es, insbesondere auch älteren Arbeitslosen im Vermittlungsprozess deutlich zu machen, dass ihre Arbeitskraft als wertvolles Gut betrachtet wird und die Aufnahme einer Beschäftigung intensiv unterstützt wird. Neben der Bekämpfung eines erwarteten Fachkräftemangels und dem Abdämpfen der Folgen des de-

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

In Abschnitt 4.3 wurde dargelegt, dass gerade den Älteren die Beendigung einer Arbeitslosigkeitsphase durch Beschäftigungsaufnahme zu selten gelingt. Spezifische Förderinstrumente können dazu beitragen, die Erwerbchancen von Älteren zu verbessern. In Abbildung 5.1.1 ist die Beteiligung Älterer an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Schleswig-Holstein und in Westdeutschland im Jahresdurchschnitt 2013 abgetragen. 17,7 % aller Arbeitslosen im Land gehören der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen an. Aus der Abbildung ist damit auch ersichtlich, in welchen Maßnahmen Ältere gemessen am Arbeitslosenbestand über- und in welchen sie unterrepräsentiert sind. Überdurchschnittlich beteiligt sind Arbeitslose im Alter von mehr als 55 Jahren sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Westdeutschland insgesamt an der Förderung abhängiger Beschäftigung, wobei der Anteil Älterer im westdeutschen Durchschnitt mit 22,3 % noch einmal höher ausfällt als im Land (19,6 %). Unter diesen Maßnahmen zur Förderung der abhängigen Beschäftigung macht der Eingliederungszuschuss 55 % der Förderfälle aus. Eingliederungszuschüsse sind temporäre Leistungen an Arbeitgeber zum Ausgleich einer geringeren Produktivität von Bewerbern mit Vermittlungshemmnissen. Der befristet bis zum Ende des Jahres 2014 fortgeführte Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren ergänzt den Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen und kann bis zu 36 Monate gezahlt werden. Die Wirksamkeit von derartigen Lohnkostenzuschüssen speziell für Ältere wurde im Rahmen der Hartz-Evaluation untersucht. Eine Analyse der Auswirkungen von Lohnkostenzuschüssen zeigt, dass die geförderten Älteren häufiger in einem neu begründeten Beschäftigungsverhältnis bleiben als vergleichbare ungeförderte Arbeitnehmer. Jedoch führt die Möglichkeit der Gewährung von Eingliederungszuschüssen nicht zu einer grundsätzlichen Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitsloser insgesamt (Dietz et al. 2011).

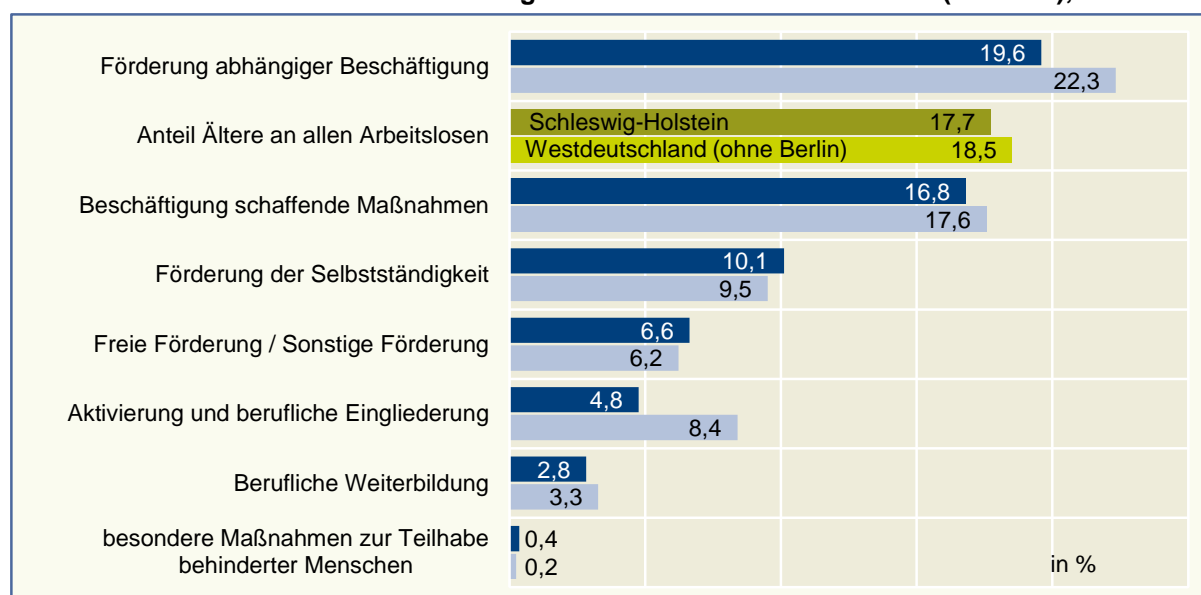
Alle übrigen Maßnahmen zur Förderung einer abhängigen Beschäftigung weisen im Betrachtungsjahr durchschnittlich weniger als 100 Förderfälle auf. Hierunter fällt auch das Instrument der Entgeltsicherung für Ältere, das zum Jahresende 2011 ausgelaufen ist und das im Jahr 2013 noch in Form von Restansprüchen statistisch wirksam werden konnte. In Schleswig-Holstein entfielen noch 20 % der Förderfälle in der Gruppe der Maßnahmen zur Förderung einer abhängigen Beschäftigung Älterer auf dieses Instrument. Die Entgeltsicherung für Ältere setzte im Gegensatz zum Eingliederungszuschuss an der Arbeitsangebotsseite an. Da die Anspruchslöhne bei Älteren häufig relativ hoch sind, hatte dieses Instrument zum Ziel, über einen Ausgleich der Lücke zwischen Anspruchs- und Marktlohn frühzeitige Übergänge in adäquate Beschäftigungsverhältnisse zu realisieren. Aufgrund ihrer Ausgestaltung wendete sie sich vor allem an ehemals relativ gut verdienende und eher gut ausgebildete Personen, bei denen das Problem nicht die zu geringe Qualifikation oder eine anders geartete Arbeitsmarktferne war (Dietz et al. 2011). Die Abschaffung dieses relativ selten genutzten Instruments ist durchaus kritisch zu hinterfragen. So haben Dietz et al. (2011) diskutiert, ob es

nicht vielmehr häufiger hätte zum Einsatz kommen sollen, um eine erfolgreiche Reintegration Älterer in Beschäftigung zu erzielen.

Beschäftigung schaffende Maßnahmen sind als Förderinstrument Älterer ebenfalls von einiger Bedeutung, hier werden Ältere annähernd ihrem Anteil am Arbeitslosenbestand entsprechend gefördert. Fast 80 % dieser Maßnahmen entfallen bei den Älteren im Jahr 2013 auf Arbeitsgelegenheiten, der übrige Teil fast vollständig auf Bürgerarbeit. Die Förderung der Selbstständigkeit, neben der Förderung abhängiger Beschäftigung ein zweiter Strang an Förderinstrumenten zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, spielt in Schleswig-Holstein sogar eine etwas größere Rolle als in Westdeutschland insgesamt. Die Förderung erfolgt in der Regel über einen Gründungszuschuss.

In Bezug auf einige weitere Instrumente gilt es, zu prüfen, ob sie nicht intensiver genutzt werden sollten, um ältere Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Dies gilt beispielsweise für die freie/sonstige Förderung, Maßnahmen zur Aktivierung der beruflichen Eingliederung, oder Instrumente der beruflichen Weiterbildung. Insbesondere bei letzteren sind Ältere gemessen an ihrem Anteil am Arbeitslosenbestand weit unterdurchschnittlich beteiligt. Hier scheint es angeraten, den Einsatz der Instrumente weniger an das Lebensalter zu koppeln als an den altersübergreifend auftretenden individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren (Dietz/Walwei 2011b).

Abbildung 5.1.1: Beteiligung 55- bis 64-Jähriger an ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in Schleswig-Holstein und Westdeutschland (Bestand), 2013



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

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

Trotz der positiven Entwicklung der Beschäftigtenzahlen Älterer besteht eine zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung weiter darin, den Instrumentenkasten in dem Sinne umfangreich zu nutzen, dass Ältere im selben Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind wie jüngere Arbeitskräfte. Auch die Arbeitgeber sind vor dem Hintergrund möglicher Fachkräftengpässe gefordert, Anstrengungen zu unternehmen, um ältere Beschäftigte langfristig im

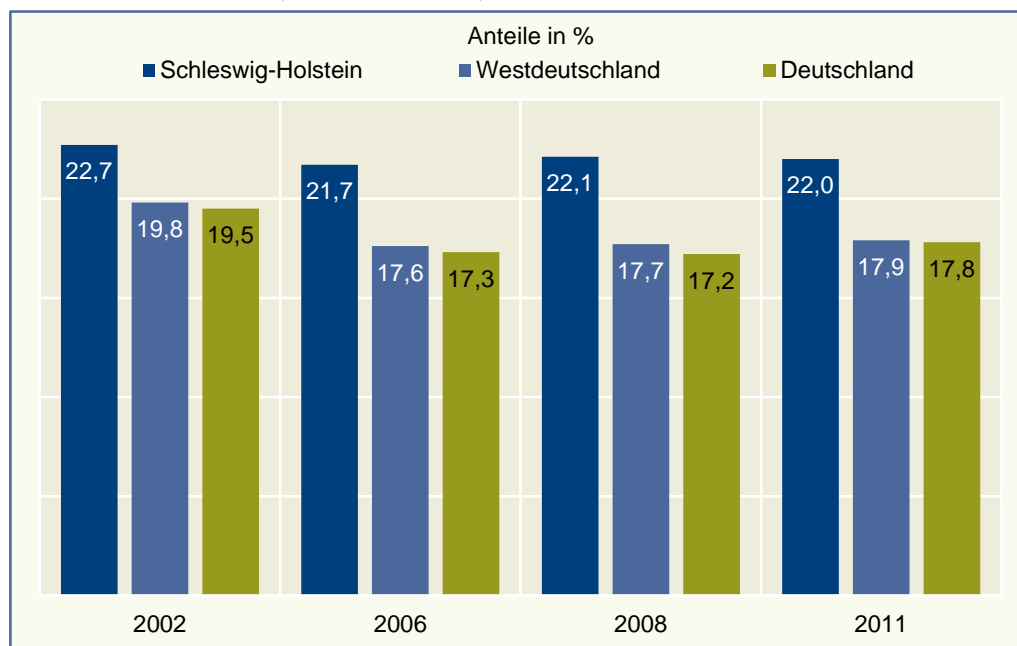
Betrieb zu halten. Hier bestehen insbesondere bei den kleineren und mittleren Unternehmen Defizite. Arbeitsmarktpolitische Programme wie WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) können diese Unternehmen dabei unterstützen, Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere durchzuführen. Auch durch die Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung lokaler Netzwerke zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und -planung kann der Staat eine wichtige Funktion übernehmen (Dietz/Walwei 2011b).

5.2 Altersspezifische Personalmaßnahmen von Unternehmen

Eine hohe Bedeutung für eine möglichst lange Lebensarbeitszeit und damit auch für ein existenzsicherndes Alterseinkommen haben präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit (Dietz/ Walwei 2011b). Hierzu zählen alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie die stärkere Einbindung Älterer in betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, den betrieblichen Personalbedarf und die Beschäftigungsfähigkeit Älterer in Übereinstimmung zu bringen. Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel zeigen für das Bundesgebiet jedoch, dass lediglich 7 % der Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen, diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen (Bellmann/Leber 2010). Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße. Aber auch die technische Ausstattung, der Anteil hoch qualifizierter Mitarbeiter oder das Vorhandensein einer institutionalisierten Mitarbeitervertretung beeinflussen die Höhe der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen für ältere Mitarbeiter (vgl. Bellmann/Dummert/Leber 2013). Der folgende Abschnitt präsentiert Befunde einer Analyse des Betriebspanels über den Einsatz betrieblicher Maßnahmen für Ältere in Schleswig-Holstein.

Insgesamt boten 2011 22 % der Betriebe in Schleswig-Holstein, die mindestens einen Mitarbeiter über 50 Jahren beschäftigten, altersspezifische Personalmaßnahmen an (vgl. Abbildung 5.2.1). Das ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil, in Westdeutschland und in Deutschland waren es zum gleichen Zeitpunkt etwa 18 %. In Anbetracht der Tatsache, dass insbesondere Großbetriebe altersspezifische Personalmaßnahmen anbieten, ist das überdurchschnittliche Engagement der Unternehmen des Landes bemerkenswert, da die Wirtschaftsstruktur Schleswig-Holsteins stärker als jene in Westdeutschland und Deutschland insgesamt durch klein- und mittelständische Betriebe geprägt ist.

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



Anm.: Ausgewertet wurden Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten über 50 Jahre.

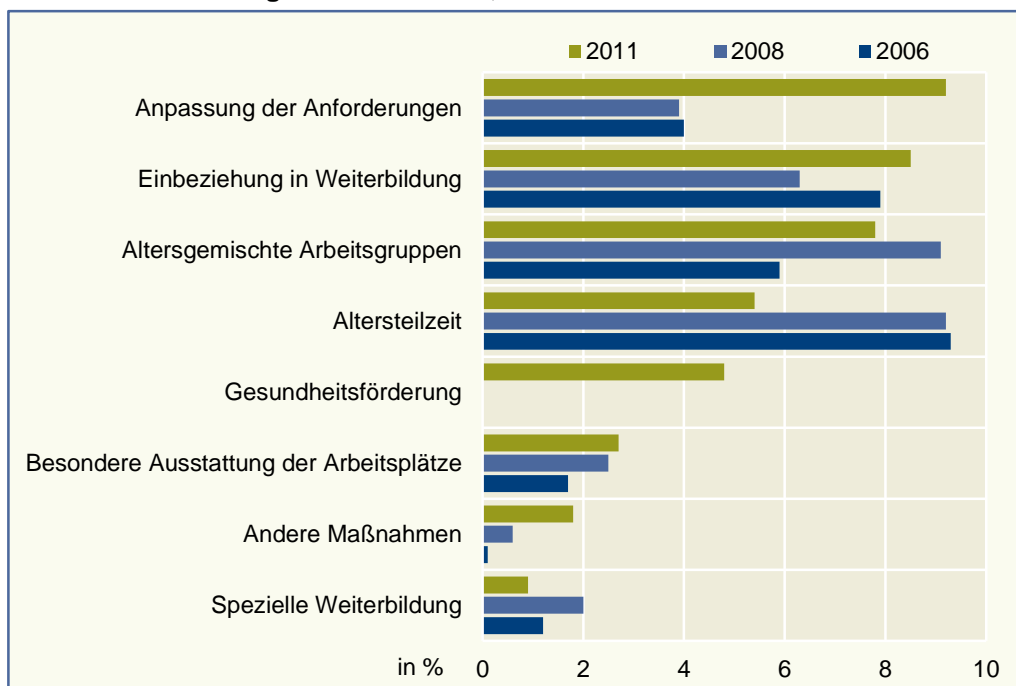
Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen.

Blickt man knapp zehn Jahre zurück, zeigen sich nur geringe Veränderungen in der Bereitstellung altersspezifischer Maßnahmen. Der Anteil der Betriebe, die derartige Maßnahmen anbieten, ist seit 2002 sogar leicht rückläufig. Das gilt nicht nur für Schleswig-Holstein, sondern auch für Westdeutschland und Deutschland insgesamt. Ein erstaunlicher Befund: Beim Einsatz altersspezifischer Personalmaßnahmen ist noch keine betriebliche Reaktion auf demografische Herausforderungen und mögliche Fachkräfteengpässe erkennbar. Andererseits zeigt die schon zitierte Untersuchung von Bellmann/Dummert/Leber (2013), dass bei einer Zeitreihenanalyse, die nicht nur der Frage nachgeht, ob, sondern auch wie oft und wie lange Betriebe Weiterbildung für Ältere anbieten, die Zahl der weiterbildenden Betriebe in Deutschland in den letzten Jahren durchaus zugenommen hat. Die oben skizzierten grundsätzlichen Beteiligungsmuster sind (z. B. in Bezug auf die Betriebsgröße etc.) jedoch unverändert geblieben. Vor diesem Hintergrund formulieren die Autoren die Forderung nach verstärkten Anstrengungen in diesem Bereich (ebd. S. 326).

Die am häufigsten realisierte Personalmaßnahme für ältere Mitarbeiter durch schleswig-holsteinische Unternehmen war im Jahr 2011 die Anpassung der Arbeitsanforderungen (vgl. Abbildung 5.2.2 und Tabelle A 3 im Anhang). Etwa jeder zehnte Betrieb mit älteren Mitarbeitern bot eine solche Maßnahme an. An zweiter Stelle folgt die allgemeine Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen (8,5 %). Auch der Einrichtung altersgemischter Arbeitsgruppen kommt eine vergleichsweise hohe Bedeutung zu (7,8 %). Die betriebliche Gesundheitsförderung wird nur von etwa jedem zwanzigsten Betrieb angeboten (4,8 %). Die übrigen Maßnahmen, unter ihnen auch spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, spielen keine größere Rolle in Schleswig-Holstein. Markant sind die Veränderungen bei der Altersteilzeit. Stand diese Maßnahme 2006 und 2008 noch an erster Stelle, hat sich ihr Anteil bis 2011 etwa halbiert. Umgekehrt konnten andere Maßnahmen an Bedeutung gewinnen. Hierin spie-

geln sich die geänderten Rahmenbedingungen zur Altersteilzeit (Auslaufen der gesetzlichen Förderung) und zum Eintritt in die Altersrente wider. Auch für die Zukunft ist von einem weiteren Bedeutungsverlust der Altersteilzeit auszugehen. Fasst man die Entwicklung der letzten Jahre zusammen, ist eine zunehmende Beschäftigungsorientierung - Rückgang der Altersteilzeit und eine Zunahme beschäftigungsorientierter Maßnahmen - in der Ausrichtung altersspezifischer Personalmaßnahmen in Schleswig-Holstein zu erkennen.

Abbildung 5.2.2: Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in Schleswig-Holstein in ausgewählten Jahren, in %



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

Daten: Sortiert nach dem Anteil in 2011.

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

6 Fazit

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein hat sich in den vergangenen Jahren in der Tendenz erkennbar verbessert. Betrachtet man den Zeitraum seit dem Jahr 2000, ist die Beschäftigung der 55- bis 64-Jährigen im Land signifikant gewachsen und die Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe ist insgesamt rückläufig. Die Dynamik in diesem Teilsegment des Arbeitsmarktes, gemessen an den Ein- und Austrittsraten in Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, ist zwar immer noch weit unterdurchschnittlich. Aber auch in diesem Bereich sind teilweise Fortschritte zu beobachten. Ein wesentlicher Faktor der verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer ist die positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und der Erwerbstätigenquote. Dagegen spielen demografische Effekte bislang allenfalls eine sehr untergeordnete Rolle.

Begünstigt wurden diese Entwicklungstendenzen sicherlich durch die sich insgesamt verbessernde Arbeitsmarktlage. Mit der allgemein günstigeren Lage auf dem Arbeitsmarkt kön-

nen die Veränderungen jedoch nur teilweise erklärt werden, weil die positiven Entwicklungstendenzen im Segment der Älteren bereits vor der wirtschaftlichen Belebung eingesetzt haben. Vielmehr gehen vermutlich auch von den Änderungen in den institutionellen Rahmenbedingungen, insbesondere zum Renteneintritt, und von den Arbeitsmarktreformen in Deutschland bedeutende Effekte aus. Diese Veränderungen sowie ein sich mit der demografischen Entwicklung wandelndes gesellschaftliches Bewusstsein haben bewirkt, dass Ältere sich länger als bisher am Erwerbsleben beteiligen.

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

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

Mit den reduzierten Möglichkeiten eines vorzeitigen Renteneintritts und einer steigenden Erwerbsbeteiligung älterer Personen gewinnt vor allem der Erhalt ihrer längerfristigen Beschäftigungsfähigkeit an Bedeutung. Eine altersspezifische Personalpolitik, und vor allem die Weiterbildung älterer Arbeitskräfte, ist hier ein zentraler Ansatzpunkt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass in lediglich 22 % der befragten Betriebe in Schleswig-

Holstein altersspezifische Personalmaßnahmen durchgeführt werden. Und nur in 8,5 % der Betriebe mit spezifischen Angeboten sind ältere Beschäftigte in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Arbeitskräfte finden sogar nur in weniger als 1 % der Betriebe statt. Gerade im Bereich der altersspezifischen Personalmaßnahmen besteht also ein erhebliches Ausbaupotenzial im Land. Zudem sollte die Ausweitung der Maßnahmen mit einer Umstrukturierung einhergehen, die Weiterbildung, der Gesundheitsförderung sowie einer altersgerechten Anpassung der Arbeitsplätze mehr Gewicht einräumt als bislang. Eine entsprechende Neuorientierung der Personalpolitik ist vor allem angesichts der demografischen Veränderungen im Land und ihrer Auswirkungen auf das Arbeitsangebot angesagt.

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

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

Von Bedeutung für den Umfang der Weiterbildung älterer Arbeitskräfte dürfte in Schleswig-Holstein auch die durch kleine und mittlere Betriebe geprägte Wirtschaftsstruktur sein, da die

Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, mit der Betriebsgröße steigt (vgl. Dietz/Walwei 2001b). Hier können Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie WeGebAU einen wichtigen Beitrag leisten, da sie auf die Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen bei Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte abzielen (vgl. Lott/Spitznagel 2010). Dietz und Walwei (2011b) weisen daneben auf die Möglichkeit einer Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung von lokalen Netzwerken zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und –planung hin. Entsprechende Institutionen können von Unternehmen und Arbeitskräften genutzt werden und zum Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten für ältere Arbeitnehmer beitragen.

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

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

Neben einer altersspezifischen Personalpolitik und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind aber nicht zuletzt auch das Einstellungsverhalten und die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen von erheblicher Bedeutung für die Beschäftigungschancen älterer Arbeitskräfte. Analysen von Brussig und Bellmann (2008) zeigen, dass ausgeschriebene Stellen zwar vergleichsweise selten mit älteren Arbeitskräften besetzt werden, aber von Seiten der Betriebe weit überwiegend kein altersdiskriminierendes Verhalten vorzuliegen scheint. Die von wenigen Betrieben geäußerten Vorbehalte gegenüber älteren Bewerbern führen eine

eingeschränkte Belastbarkeit sowie eine unzureichende Flexibilität an. Die Vorstellung, dass mit zunehmendem Alter die Produktivität der Arbeitskräfte und ihre Anpassungsfähigkeit sinke, ist aber durch aktuelle Forschungsergebnisse keineswegs gedeckt. Vielmehr zeigen die Ergebnisse verschiedener Studien, dass sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Alter und der Arbeitsproduktivität nicht eindeutig nachweisen lässt. Zwar ist festzustellen, dass bestimmte Eigenschaften, wie körperliche Kraft oder Geschicklichkeit, die für die Produktivität relevant sein können, mit dem Alter abnehmen (vgl. Skirbekk 2004). Demgegenüber besitzen ältere Arbeitskräfte aber offenbar Vorteile bei anderen für die Produktivität relevanten Eigenschaften wie der Erfahrung oder der Fähigkeit zur Teamarbeit. So kann älteren Arbeitskräften das Lösen unerwarteter Probleme unter Zeitdruck aufgrund ihres Erfahrungsschatzes deutlich leichter fallen als jungen Beschäftigten (vgl. Börsch-Supan 2014).

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

Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bundesagentur für Arbeit (2012): Dauern in der integrierten Arbeitslosenstatistik. Methodenbericht der Statistik der BA, Nürnberg.

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

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

Burkert, Carola; Sproß, Cornelia (2010): Früher oder später: Altersbilder auf Arbeitsmärkten im europäischen Vergleich – Veränderte nationale Sichtweise oder europäisches Konstrukt?. In: Brauer, Kai; Clemens, Wolfgang (Hrsg.), Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf

Arbeitsmärkten, (Alter(n) und Gesellschaft, 20), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–170.

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

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

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

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

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

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

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

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

Eurostat (2014c): Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und NUTS-2-Regionen (%) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfe2emppt&lang=de Datenauftrag 15.01.2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SPD, Bündnis 90/Die Grünen und SSW (2011): Bündnis für den Norden. Neue Horizonte für Schleswig-Holstein. Koalitionsvertrag 2012 bis 2017 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands Landesverband Schleswig-Holstein, Bündnis 90/Die Grünen Landesverband Schleswig-Holstein, dem Südschleswigschen Wählerverband Landesverband.

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

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

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

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

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

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

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

Anhang

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

	Arbeitslose	2007	2013	Veränderung 2007–2013 in %
Deutschland	Insgesamt	1.722.376	1.050.435	-39,0
	55 bis 64 Jahre	302.127	273.886	-9,3
	55 bis 59 Jahre	276.080	173.546	-37,1
	60 bis 64 Jahre	26.048	100.340	285,2
Westdeutschland	Insgesamt	1.134.762	739.996	-34,8
	55 bis 64 Jahre	203.121	186.679	-8,1
	55 bis 59 Jahre	181.670	116.421	-35,9
	60 bis 64 Jahre	21.451	70.258	227,5
Schleswig-Holstein	Insgesamt	50.951	34.645	-32,0
	55 bis 64 Jahre	8.276	8.497	2,7
	55 bis 59 Jahre	7.446	5.162	-30,7
	60 bis 64 Jahre	831	3.335	301,5

Daten: Jahresdurchschnittswerte.

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

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

	Qualifikation	Schleswig-Holstein				
		Alter in Jahren				
		Alle Altersgruppen	55 bis 64	55 bis 59	60 bis 64	Altersgruppen o. 55 bis 64
Arbeitslose						
Zugang	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	44,8	35,5	36,3	33,6	45,9
	Betriebliche/schulische Ausbildung	48,3	56,5	56,4	56,7	47,3
	Akademische Ausbildung	4,8	6,1	5,4	7,5	4,6
Abgang	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	43,7	34,0	36,3	29,1	45,0
	Betriebliche/schulische Ausbildung	49,1	57,5	55,5	61,8	47,9
	Akademische Ausbildung	5,0	6,1	5,6	7,1	4,9
Bestand	Ausbildung insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	46,0	33,1	37,6	25,9	48,8
	Betriebliche/schulische Ausbildung	45,7	57,2	53,3	63,1	43,2
	Akademische Ausbildung	5,0	6,2	5,5	7,4	4,7
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte						
Bestand	Berufsabschluss insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Ohne Berufsabschluss	10,9	7,6	7,4	7,8	11,6
	Anerkannter Berufsabschluss	60,9	65,8	65,9	65,8	60,0
	Akademischer Berufsabschluss	8,0	8,0	7,9	8,0	8,1

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

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

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

Art der Personalmaßnahme	Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen in ...					
	Schleswig-Holstein			Westdeutschland		
	2011	2008	2006	2011	2008	2006
	Angaben in %					
Altersteilzeit	5,4	9,2	9,3	7,9	10,1	10,3
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	2,7	2,5	1,7	2,6	1,6	1,5
Anpassung der Anforderungen	9,2	3,9	4,0	4,7	2,3	2,3
Altersgemischte Arbeitsgruppen	7,8	9,1	5,9	6,6	5,7	4,8
Einbeziehung in Weiterbildung	8,5	6,3	7,9	8,4	6,3	6,1
Spezielle Weiterbildung	0,9	2,0	1,2	1,1	1,1	0,9
Gesundheitsförderung*	4,8	–	–	3,9	–	–
Andere Maßnahmen	1,8	0,6	0,1	1,4	1,1	1,1

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

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

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

In der Reihe IAB-Regional Nord sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
04/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatri	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Steinburg
03/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatri	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Region Schleswig-Holstein Süd-West – Befunde für die Teilregion Kreis Dithmarschen
02/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatri	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarktregion Lübeck – Befunde für die Teilregion Kreis Ostholstein
01/2014	Harder, Veronika; Peters, Cornelius; Wiegand, Julia; Herrmann, Hayo; Lüth, Hendrik; Bauer, Ben; Ollech, Daniel; Niebuhr, Annekatri	Analyse der Übergänge aus Arbeitsuche in Beschäftigung in der Arbeitsmarktregion Lübeck – Befunde für die Teilregion Stadt Lübeck
06/2013	Kotte, Volker	Dänen in Deutschland – Zur Beschäftigung dänischer Staatsbürger in Deutschland

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

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Nord
Nr. 05/2014

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/N/2014/regional_n_0514.pdf

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

ISSN 1861-051X

Rückfragen zum Inhalt an:

Annekatrien Niebuhr
Telefon 0431.3395 3921
E-Mail annekatrien.niebuhr@iab.de