

Drescher, Susanne; Blank, Florian; Brussig, Martin

Research Report

Ältere Beschäftigte als Thema der Betriebsratsarbeit

Altersübergangs-Report, No. 2024-01

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Drescher, Susanne; Blank, Florian; Brussig, Martin (2024) : Ältere Beschäftigte als Thema der Betriebsratsarbeit, Altersübergangs-Report, No. 2024-01, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/81442>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301654>

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.

Hinweise auf
Internetpräsenz,
Kernindikatoren
und mehr
auf der letzten Seite

Altersübergangs-Report

Ältere Beschäftigte als Thema der Betriebsratsarbeit

Susanne Drescher, Florian Blank und Martin Brussig

- Die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter sind auch Gegenstand der Betriebsratsarbeit. Jedoch sind die Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Betriebsräte in diesem Feld eingeschränkt.
- Im Zeitraum von 2015 bis 2021 hat die Bedeutung der Themen „Arbeitsbedingungen Älterer“ und „Altersteilzeit/Vorruhestand“ in der Betriebsratsarbeit abgenommen. Zuletzt (2021) gab knapp über die Hälfte der befragten Betriebsräte an, sich in der letzten Zeit mit einem oder beiden der Themen beschäftigt zu haben.
- Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Betrieben. So befassen sich in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) über 80 Prozent der Betriebsräte mit einem oder beiden Themen, in Kleinbetrieben (20 bis 49 Beschäftigte) dagegen weniger als 40 Prozent.
- Möglicherweise sind die Betriebsräte zu sehr mit dem Tagesgeschäft befasst, um sich stärker dem demographischen Wandel im Betrieb widmen zu können. Zugleich können Anliegen älterer Beschäftigter aber auch bei anderen Themen mitverhandelt werden. Eine bessere Ausstattung der Gremien und ein deutlicheres Mandat könnten zu einer aktiveren Rolle der Betriebsräte beitragen.

Einleitung: Ältere Beschäftigte als Thema betrieblicher Regelungen

Mit der Erhöhung der Regelaltersgrenze und der Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten ist der Druck auf Beschäftigte gestiegen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Zugleich wächst für Arbeitgeber die Notwendigkeit, Beschäftigte länger in den Betrieben zu halten, um damit das Erfahrungswissen von Fachkräften zu sichern (Koneberg und Jansen 2022). Tatsächlich steigt die Erwerbsbeteiligung unter den Älteren deutlich. Eurostat verzeichnet eine Zunahme der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in den vergangenen 21 Jahren von 38,4 Prozent (2002) auf aktuell 73,3 Prozent (2022) (Brussig und Keck 2023). Trotzdem arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten nicht bis zur Regelaltersgrenze. Gründe dafür sind neben personenbezogenen Faktoren der Beschäftigten, wie z.B. die Gesundheit und das Interesse an einer Weiterarbeit bzw. dem Ruhestand, auch betriebliche Faktoren, wie z.B. Arbeitsbelastungen oder betriebliche Beschäftigungsmöglichkeiten (d'Errico et al. 2021, Hasselhorn und Ebener 2023). Durch die Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation können alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen umgesetzt werden (Mühlenbrock 2017).

Betriebliche Strategien zum Umgang mit älteren Beschäftigten zielen aber nicht unbedingt auf deren längeren Verbleib im Betrieb, sondern können ebenso eine Ausgliederung über den Vorruhestand anstreben. Befragungen von Personalverantwortlichen im Rahmen des IAB-Betriebspanels zeigen seit langem, dass nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt eine personalwirtschaftliche Maßnahme speziell für ältere Beschäftigte, wie zum Beispiel Altersteilzeit, nutzt. Einer Befragung aus dem Jahr 2015 zufolge galt dies für nur etwa jeden sechsten Betrieb (17 Prozent) (Bellmann et al. 2018). Dass dies unzureichend ist, zeigt der Vergleich mit dem Jahr 2006: Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für Ältere veränderte sich in dem Zehnjahreszeitraum kaum,¹ aber der Anteil (und die Zahl) älterer Beschäftigter nahm deutlich zu (Bellmann et al. 2018). Auch Betriebsräte schätzen die Bemühungen der Betriebe als ungenügend ein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein Tätigsein bis zur Rente ermöglichen.

Gleichzeitig weisen sie aber auf entsprechende Potenziale hin (Blank und Brehmer 2023).

Viele Akteure wirken auf die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und die Arbeitsbedingungen der Älteren im Speziellen ein, so unter anderem die Personalabteilungen, die mit der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes betrauten Personen und die direkten Vorgesetzten (Buss und Kuhlmann 2013). Auch die Betriebs- und Personalräte können wichtige Beiträge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen leisten. Für sie gilt, dass sie nah an den Problemen der Beschäftigten sind und grundsätzlich den Auftrag haben, sich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen. Zwar hat nur ein kleiner Teil der Betriebe in Deutschland einen Betriebsrat (2021: ca. neun Prozent). Weil dies aber eher die größeren Betriebe sind, ist der Anteil von Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebs- bzw. Personalrat arbeiten, laut aktuellen Statistiken sehr viel höher (WSI 2023b).

Die Beschäftigung von Betriebsräten mit einem Themenkomplex und mehr noch der Zeitpunkt und die Intensität dieser Beschäftigung ergeben sich allerdings nicht allein aus der betrieblichen Notwendigkeit oder den Forderungen der Beschäftigten. Die Aktivitäten des Betriebsrats bewegen sich in einem Rahmen, der zusätzlich durch das Arbeits- und Sozialrecht, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Tarifverträge gerahmt, vor allem aber durch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vorgegeben wird. Dieses gibt den Mitbestimmungsgremien zu manchen Themen starke Mitbestimmungsrechte, zu anderen Themen jedoch nur allgemeine Aufgabenbeschreibungen. Daher ist die Themensetzung des Betriebsrates bei konkurrierenden Handlungsalternativen auch eine strategische Entscheidung unter Berücksichtigung des eigenen (rechtlichen) Handlungsspielraums und der vorhandenen Ressourcen.

¹ Der Anteil der Betriebe, die Leistungsanforderungen für ältere Beschäftigte anpassen, stieg zwischen 2006 und 2015 von zwei auf fünf Prozent. Eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze für ältere Beschäftigte verzeichneten im Jahr 2006 ein Prozent der Betriebe und im

Jahr 2015 drei Prozent. Im gleichen Zeitraum halbierte sich der Anteil der Betriebe, in denen Altersteilzeit angeboten wurde, von zehn Prozent auf fünf Prozent.

Infobox 1: Rechte des Betriebsrates laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das BetrVG nimmt an mehreren Stellen Bezug auf ältere Beschäftigte, allerdings sind die Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Betriebsräte hier eingeschränkt, sodass spezifische Regelungen (Betriebsvereinbarungen) für ältere Beschäftigte von ihnen nicht erzwungen werden können. Konkret nennt § 80 Abs. 1 Nr. 6 als eine der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen im Betrieb. Laut § 75 Abs. 1 haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass eine Benachteiligung von Personen aus verschiedenen Gründen – darunter auch aufgrund ihres Alters – unterbleibt. § 96 Abs. 2 Satz 2 legt schließlich fest, dass in Hinblick auf die Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung auch die Belange älterer Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen sind.

Aus dem Mitbestimmungsrecht zur Lage der Arbeitszeit (§87 Absatz 1 Nr. 2) ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht zur Umsetzung von Altersteilzeit (Blockmodell, Teilzeitmodell; dies gilt aber nur, wenn ein Tarifvertrag das nicht abschließend regelt). Des Weiteren ergibt sich aus dem Mitbestimmungsrecht zur Lohngestaltung (§ 87 Absatz 1 Nr. 10) in bestimmten Konstellationen ein Mitbestimmungsrecht bei Aufstockungsleistungen bei Altersteilzeit (Däubler et al. 2020, § 87, Rn. 108, 328). Ebenso können, wenn sich beispielsweise Gesundheitsgefahren oder Qualifizierungsbedarf (§§ 96-98) speziell für ältere Beschäftigte zeigen, durchaus Regelungen erzwungen werden.

Ein Kommentar zum BetrVG (Däubler et al. 2020) verweist auf ältere Beschäftigte im Kontext der Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat (§ 80 Absatz 2; hierzu der Kommentar in Rn. 94) und im Zusammenhang mit einem Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 112, 112a), wobei ältere Beschäftigte als Arbeitnehmer*innen, die speziellen Schutzgesetzen unterliegen, eingeordnet werden.

Aus dem rechtlichen Rahmen ergibt sich, dass das Thema ältere Beschäftigte für Betriebsräte eine Rolle spielen kann – gerade auch mit Blick auf Antidiskriminierung (AGG). Allerdings steht das Thema in Konkurrenz zu anderen Bereichen, vor allem aber fällt es nicht direkt in den „harten Kern“ der mitbestimmungsrelevanten Themen, die in § 87 BetrVG explizit genannt werden. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wäre demnach als freiwillige Betriebsvereinbarung entsprechend § 88 BetrVG zu schließen, was das Interesse des Arbeitgebers voraussetzt. Ältere Beschäftigte können jedoch in Betriebsvereinbarungen zu verschiedenen Themenbereichen mitbehandelt werden. Das betrifft nicht zuletzt den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – der unter die mitbestimmungsrelevanten Themen nach § 87 BetrVG fällt und auch faktisch für Betriebsräte einen Schwerpunkt ihrer Arbeit darstellt (s.u.) – oder das verwandte Thema des betrieblichen Umgangs mit der COVID-Pandemie. So

können in Betriebsvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung in Hinblick auf psychische Belastungen ältere Beschäftigte als besonders schutzbedürftig erwähnt werden (I.M.U. 2023).² Auch aus der Aufgabe nach § 89 BetrVG, sich für die Umsetzung der Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Unfallschutzverhütung einzusetzen, ergibt sich ein Bezug zu älteren insofern, als dass die Betriebssicherheitsverordnung in § 3 vorgibt, dass bei Gefährdungsbeurteilungen „die Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln einschließlich der ergonomischen, alters- und altersgerechten Gestaltung“ besonders zu berücksichtigen sind.

Da die Erwerbsbeteiligung der Älteren ebenso wie die Diskussionen zur Fachkräftesicherung in den letzten Jahren zugenommen haben, ist anzunehmen, dass sich auch immer mehr Betriebsräte in ihrer Betriebsratsarbeit als Reaktion darauf mit den Arbeitsbedingungen Älterer beschäftigen. Dies könnte dazu beitragen, dass sich Arbeitsbedingun-

² Die vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellten Materialien zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen zeigen, dass in der Praxis ältere Beschäftigte in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu weiteren Themen

genannt werden, so etwa in Regelungen zu Interessenausgleich und Sozialplan (Laßmann und Riegel 2017), aber auch zu selbstorganisierter Teamarbeit (Seibold und Mugler 2021) sowie Werk- und Dienstverträgen (Vitois 2019).

gen in den Betrieben verbessern, wodurch (mehr) ältere Beschäftigte in Betrieben gehalten werden könnten. Dem steht jedoch der Befund gegenüber, dass viele Beschäftigte zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Altersrente wechseln und bei den flexiblen Rentenzugangsmöglichkeiten vor allem an den Möglichkeiten eines frühzeitigen Rentenzugangs interessiert sind („Flexibilisierung nach unten“) (Brussig 2023a und b). Daraus erwächst ein Interesse der Beschäftigten an Regelungen zur Altersteilzeit und zum Vorruhestand in den Betrieben. Auch das betriebliche Personalmanagement sieht sich nicht nur mit einem Fachkräftemangel konfrontiert, sondern kann parallel, etwa aufgrund von Umstrukturierungen, an einer vorzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter interessiert sein. Betriebliche Akteure haben es damit mit widersprüchlichen Impulsen zu tun – eventuell sogar innerhalb eines Betriebs. In Bezug auf Regelungen zur Arbeit älterer Beschäftigter ist damit zweierlei zu erwarten: Zum einen Maßnahmen, die Älteren einen längeren Verbleib im Betrieb ermöglichen, und gleichzeitig Maßnahmen, die eine vorzeitige Ausgliederung anstreben.

In jedem Fall kommt dem Betriebsratsarbeit eine wichtige Rolle für die Beschäftigung Älterer in den Betrieben zu. Dies führt zu der für diesen Report zentralen Frage, ob sich in den vergangenen Jahren mehr Betriebsräte mit den Arbeitsbedingungen von Älteren beschäftigen und ob Altersteilzeit bzw. Vorruhestandsregelungen eine stärkere Rolle spielen. Daran schließt sich auch die Frage an, in welchen Betrieben der Betriebsrat eher das Thema der Arbeitsbedingungen Älterer aufgreift und in welchen Betrieben dagegen eher die Altersteilzeit problematisiert wird.

Die Betriebsrätebefragung als Datengrundlage

Grundlage für diesen Report ist die WSI-Betriebsrätebefragung (seit 2021 WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, in der seit 1997 Betriebsräte zu Kernthemen der betrieblichen Mitbestimmung befragt werden.

Die Betriebsrätebefragung wird in unregelmäßigen Abständen durchgeführt. Ein Teil der Fragen wiederholt sich zu den einzelnen Befragungszeitpunkten. Darüber hinaus gibt es Fragenkomplexe, die sich an wechselnden Schwerpunktthemen orientieren. Seit 2007 hat die WSI-Betriebsrätebefragung eine Panelstruktur für die Wellen 2007 bis 2011 und für die Wellen 2015 bis 2021 (WSI, 2023a). In der Betriebsrätebefragung wird erfasst, ob sich der Betriebsrat innerhalb eines bestimmten Zeitraums mit verschiedenen Themen, Entwicklungen und Problemen besonders beschäftigt hat. Dazu gehören neben einer Vielzahl anderer Themen auch die Arbeitsbedingungen Älterer und Altersteilzeit/Vorruhestand. Die Frage nach den Arbeitsbedingungen Älterer und die Frage nach Altersteilzeit bzw. Vorruhestand ist jedoch nicht in jeder Erhebung seit 2007 enthalten.³

In den Wellen 2007 und 2010 bezieht sich die Frage nach den für den Betriebsrat relevanten Themen, Entwicklungen und Problemen auf die zurückliegenden zwei Jahre, während in den folgenden Wellen der Zeitraum nur das letzte Jahr umfasst.

Aus diesem Grund werden in der vorliegenden Auswertung die Befragungen erst ab 2015 einbezogen. Dieser Paneldatensatz umfasst knapp 4.000 Fälle (Betriebe mit Betriebsrat). Ab 2021 werden zusätzlich auch Personalräte einbezogen. Auch dieser Datensatz umfasst ca. 4.000 Fälle (Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat). Personalräte sind aus der folgenden Analyse ausgeschlossen, um die Ergebnisse aus der aktuellsten Welle mit denen der vorangegangenen Erhebungen vergleichen zu können. Fallzahlen und Stichprobenziehungen erlauben eine Gewichtung, sodass die hier ausgewiesenen Ergebnisse für alle Betriebe mit einem Betriebsrat ab 20 Beschäftigten gelten.

Ergebnisse: Unterschiede aufgrund betrieblicher Merkmale

Um die Bedeutung der Arbeitsbedingungen Älterer und der Altersteilzeit bzw. des Vorruhestandes für die Betriebsräte im Zeitverlauf darzustellen, sollen diese Themen zunächst in das gesamte Spektrum der Themen, mit denen die Betriebsräte befasst sind, eingeordnet werden. In der Betriebsrätebefragung wird den Betriebsräten eine Liste mit über 30

³ In welchen weiteren Jahren eine Betriebsrätebefragung stattgefunden hat und welche Fragen diese beinhalten, kann auf den Seiten

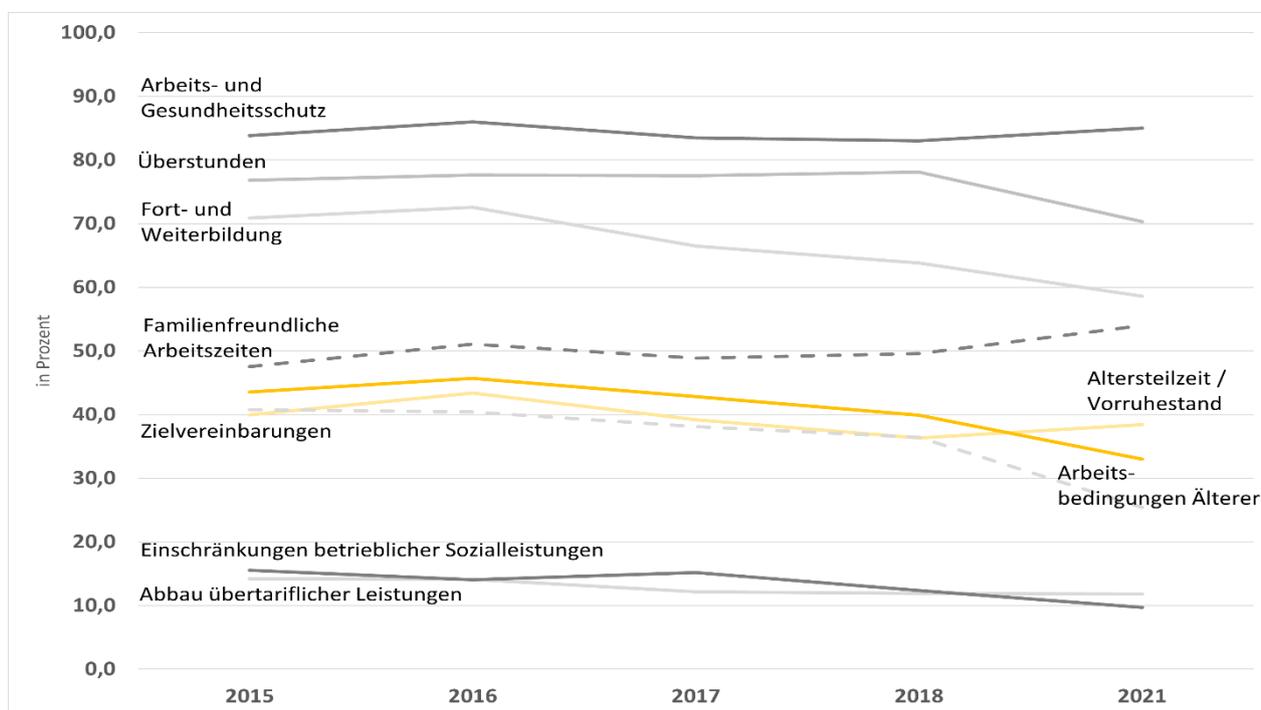
des WSI zur Betriebsrätebefragung eingesehen werden (<https://www.wsi.de/de/betriebsraetebefragung-14622.htm>).

Themen vorgelegt, verbunden mit der Frage, ob sie sich im zurückliegenden Jahr damit beschäftigt haben. Die dort aufgelisteten Themen werden über die verschiedenen Erhebungswellen überwiegend kontinuierlich abgefragt.

In Abbildung 2 ist dargestellt, in wie vielen Betrieben sich der Betriebsrat mit dem Thema der „Arbeitsbedingungen Älterer“ beschäftigt hat. Dort sind die beiden auf Ältere bezogenen Gegenstände (Altersteilzeit/Vorruhestand und Arbeitsbedingungen Älterer) hell- bzw. dunkelgelb markiert. Demnach gab in

der aktuellen Welle der WSI-Betriebsrätebefragung von 2021 ein Drittel der Betriebsräte an (33,0 Prozent), sich seit dem Vorjahr mit den Arbeitsbedingungen von Älteren beschäftigt zu haben. Im Jahr 2015 waren es mit 43,6 Prozent der Betriebe noch deutlich mehr; die Bedeutung der „Arbeitsbedingungen Älterer“ ist also für die Betriebsräte rückläufig. Auch Altersteilzeit verlor über einen längeren Zeitraum an Bedeutung⁴ und wurde erst in der letzten

Abbildung 1: Beschäftigung der Betriebsräte mit dem Thema „Arbeitsbedingungen Älterer“



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015–2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Befragung (2021) wieder wichtiger. Altersteilzeit war zuletzt für 38,4 Prozent der Betriebsräte ein Thema.

Verglichen mit anderen Themen der Betriebsratsarbeit bewegen sich die beiden Themen, die sich speziell auf ältere Beschäftigte beziehen, auf einem mittleren Niveau. Zentrale Themen, die zwei Drittel oder mehr der Betriebsräte beschäftigen, sind Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung, Überstunden sowie (nicht in Abbildung 1 dargestellt) Arbeitszeitkonten. Andere Themen, die

etwa ein Drittel bis die Hälfte der Betriebsräte beschäftigen, sind, neben den beiden altersspezifischen Themen, beispielsweise familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie (nicht in Abbildung 1 dargestellt) Fragen des Personalabbaus bzw. der Beschäftigungssicherung oder die Wochenendarbeit. Fragen, mit denen weniger als 20 Prozent der Betriebsräte befasst sind, betreffen unter anderem Einschränkungen betrieblicher oder übertariflicher Leistungen und das Unterschreiten tariflicher Standards (letzteres ist nicht in Abbildung 1 enthalten). Bei dieser Darstellung ist – wie oben ausgeführt – zu bedenken,

⁴ Bis zum Jahr 2009 war es möglich, dass unter bestimmten Bedingungen Arbeitgeber Mehrkosten der Altersteilzeit bei Entlohnung und Sozialversicherungsbeiträgen von der Bundesagentur der Arbeit erstat-

tet bekamen. Dadurch wurde die Altersteilzeit zu einem sehr verbreiteten Instrument, dessen Bedeutung mit Auslaufen der Förderung deutlich zurückging (siehe Brussig et al. 2009).

dass die Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter auch unter anderen Überschriften „mitbearbeitet“ werden können. Dies gilt insbesondere für das häufig genannte Themenfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

In der Gewichtung der Themen der Betriebsratsarbeit spiegelt sich der regulatorische Rahmen des BetrVG. Überstunden fallen entsprechend § 87 Abs. 1 Nr. 3 als vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit unter das Mitbestimmungsrecht. Ebenso hat der Betriebsrat in Bezug auf Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7). Die Regulierung von Arbeitszeitkonten fällt im selben Paragrafen unter Regelungen zur Lage der Arbeitszeit (Nr. 2). Die Prioritätensetzung der Betriebsräte orientiert sich damit angesichts häufig knapper Ressourcen offensichtlich auch daran, wo eine starke Mitbestimmung verankert ist. Das können zwar die Themen sein, die aus Sicht der Beschäftigten oder des Arbeitgebers zugleich auch die drängendsten sind; direkt geschlossen werden kann das jedoch nicht.

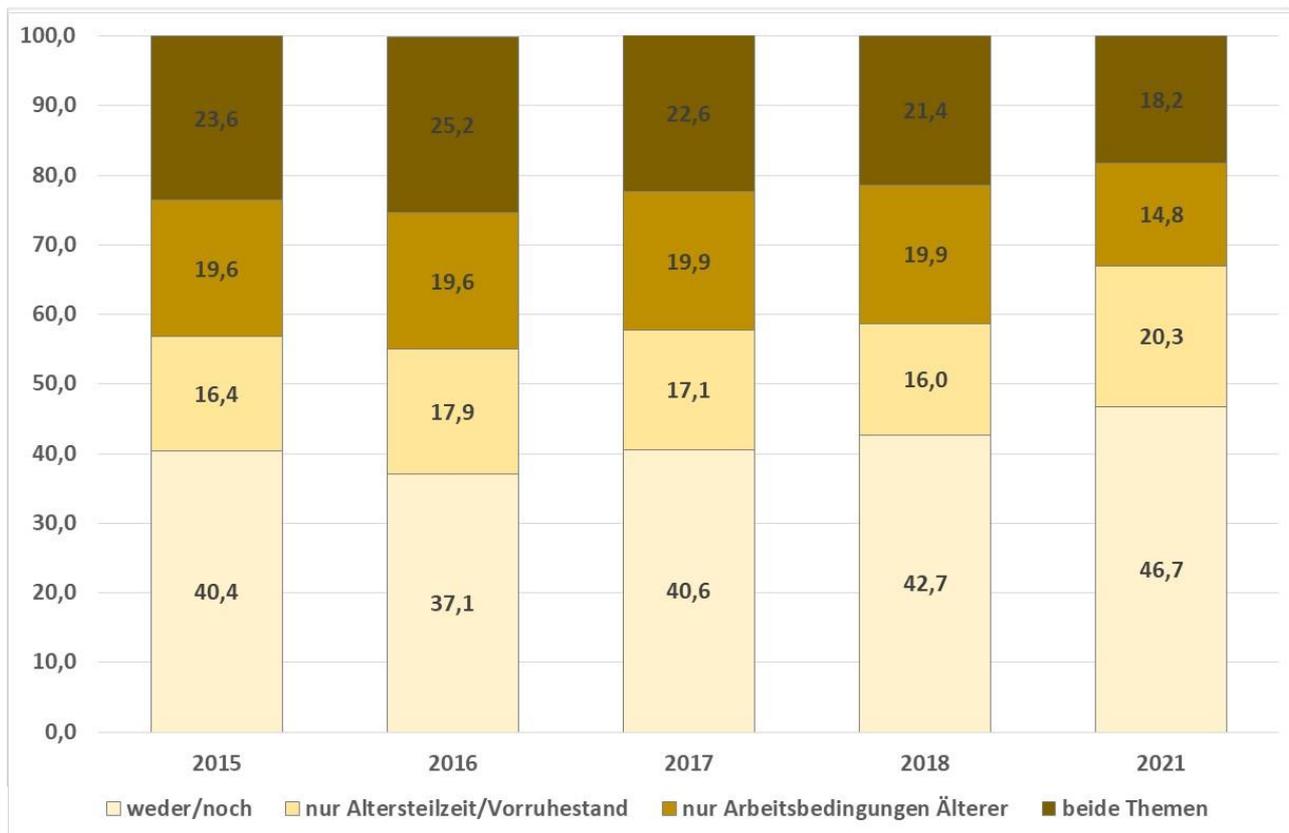
Die Bedeutung der meisten Themen ist im Beobachtungszeitraum mehr oder weniger stabil. Für die beiden altersspezifischen Themen gilt dies nur eingeschränkt, denn deren Gewicht ist für die Betriebsratsarbeit überwiegend leicht rückläufig. Einen noch deutlicheren Bedeutungsrückgang erlebte die Beschäftigung mit Fragen der Fort- und Weiterbildung, was einigermaßen erstaunt (siehe Abbildung 1). Eine deutliche Zunahme an Bedeutung erfuhren in dem Zeitraum ab 2015 Fragen zur Familienfreundlichkeit (siehe Abbildung 1). Einige der Bedeutungszunahmen und -abnahmen lassen sich in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bringen, die im Frühjahr 2020 ausbrach, also im Vorjahr der Erhebung von 2021 (vgl. Behrens/Brehmer 2022). „Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten“, die „Einführung neuer Technik und die Digitalisierung“ (beides nicht in Abbildung 1), aber eben auch die „Familienfreundlichkeit“ standen sprunghaft häufiger bei den Betriebsräten auf der Agenda. Zur Erklärung dieser Verschiebungen zwischen den Themen – Rückgang einerseits und Aufschwung andererseits – ist, neben politischen Konjunkturen und Änderungen in

den gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen, auch die Konkurrenz von Themen angesichts beschränkter personeller bzw. zeitlicher Ressourcen der Betriebsräte hervorzuheben. Außerdem erscheint es als möglich, dass Themen auch abgearbeitet und beiseitegelegt werden, etwa durch eine Betriebsvereinbarung oder unilaterale Entscheidungen des Arbeitgebers.

In den letzten Jahren haben sich etwa gleich viele Betriebsräte mit den Arbeitsbedingungen Älterer als Thema und mit der Altersteilzeit/dem Vorruhestand beschäftigt. Die Fragen bezogen auf den Verbleib in Beschäftigung waren also für die Betriebsräte ebenso wichtig, wie die Frühausgliederung über Altersteilzeit. Das heißt jedoch nicht, dass beide Themen in denselben Betrieben behandelt werden.

Die Abbildung 2 zeigt, dass in nur 18,2 Prozent der Betriebe sich der Betriebsrat mit beiden Themen beschäftigt. Der Anteil der Betriebsräte, die in ihrer Arbeit nur die Arbeitsbedingungen Älterer thematisieren, macht in der Mehrheit der Erhebungsjahre den geringsten Anteil aus. Der Anteil der Betriebe, in denen sich der Betriebsrat nur mit der Altersteilzeit bzw. dem Vorruhestand beschäftigt hat, lag 2007 und 2010 noch bei etwa 30,0 Prozent, fiel aber in den darauffolgenden Erhebungsjahren wesentlich kleiner aus. Doch im Jahr 2021 ist das Thema Altersteilzeit bzw. Vorruhestand unter den Betriebsräten nicht nur verbreiteter als in den Vorjahren: Die Gruppe der Betriebe, in denen sich Betriebsräte nur mit der Altersteilzeit befassen und nicht (zusätzlich) mit den Arbeitsbedingungen Älterer, ist zudem mit 20,3 Prozent größer als die Gruppe, die beide Themen parallel bearbeitet. Hier sind einige Gründe denkbar (Alterung der Belegschaften, Auswirkungen von Corona in den Betrieben, betriebliche Transformation). Aber da nicht erkennbar ist, ob es sich um einen neuen Trend handelt, der sich über mehrere Jahre fortsetzt, lässt sich dies schwer abschätzen. Die größte Gruppe wird aber seit der Schließung der gesetzlich geförderten Altersteilzeit für Neuzugänge (2009) in jedem Befragungsjahr durch die Betriebsräte gebildet, die sich mit keinem der beiden Themen befassen (46,7 Prozent). Ausgehend von der Frage, in welchen Betrieben sich der Betriebsrat eher mit den Arbeitsbedingungen Älterer und/oder mit Altersteilzeit bzw. dem Vorruhestand beschäftigt, werden die Betriebe im Folgenden nach unterschiedlichen Merkmalen betrachtet.

Abbildung 2: Altersspezifische Themen der Betriebsarbeit, 2015 bis 2021

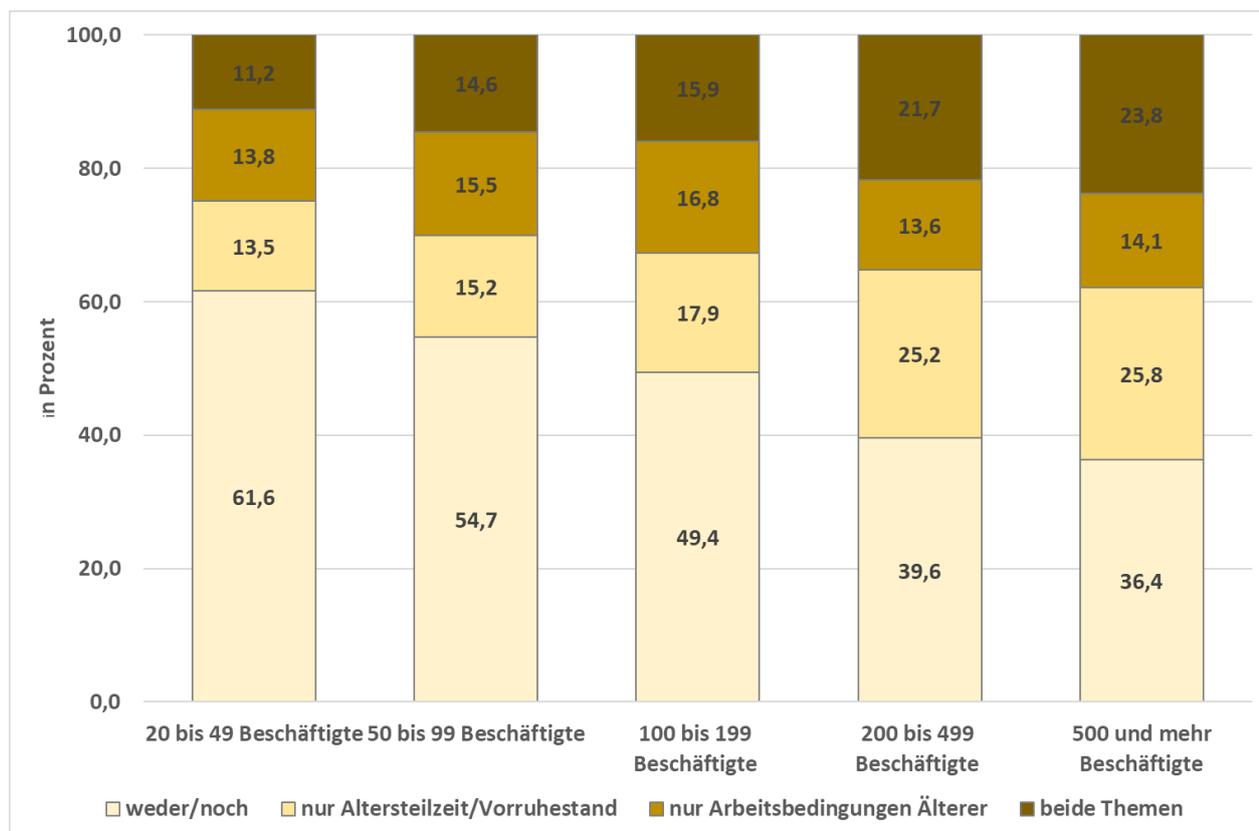


Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015–2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Mit der *Betriebsgröße* (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten) sind weitere betriebliche Eigenheiten verbunden, die beeinflussen können, ob ein Thema in den Betrieben behandelt wird oder nicht. Zum einen steigt mit der Anzahl der Beschäftigten auch die Anzahl der Betriebsratsmitglieder. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass verschiedene Themen auf die Betriebsratsmitglieder verteilt und deshalb mehr Themen bearbeitet werden können. Zudem haben Betriebsräte in Abhängigkeit von ihren Erfordernissen auch Anspruch auf Büropersonal, was in großen Unternehmen wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Referentenstellen einschließen kann. Zum anderen verfügen größere Betriebe vielfach auch über weitere Akteure, die aktiv auf die Arbeitsbedingungen Älterer und auf die Gesundheit von Beschäftigten einwirken können (z.B. eigener betriebsärztlicher Dienst, Schwerbehindertenvertretung, eigene Personalabteilungen). Zudem ist anzunehmen, dass größere Betriebe potenziell auch mehr Ansatzpunkte bieten, um die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen und darüber hinaus über Ressourcen verfügen, um überhaupt entsprechende Anpassungen vornehmen zu können.

In Abbildung 3 wird die Verbreitung der beiden Themen Arbeitsbedingungen Älterer und Altersteilzeit/Vorruhestand in der Betriebsratsarbeit nach der *Betriebsgröße* dargestellt. Es zeichnet sich ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße ab: Je größer der Betrieb, desto kleiner wird der Anteil der Betriebsratsgremien, die sich weder mit Altersteilzeit noch mit den Arbeitsbedingungen Älterer beschäftigen. Der Anteil der Betriebsräte, die sich mit beiden Themen befassen, nimmt mit der Betriebsgröße stetig zu. In der größten Betriebsgrößeklasse (500 und mehr Beschäftigte) ist dies immerhin fast jeder vierte Betriebsrat (23,8 Prozent).

Abbildung 3: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Betriebsgröße, 2021



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015–2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

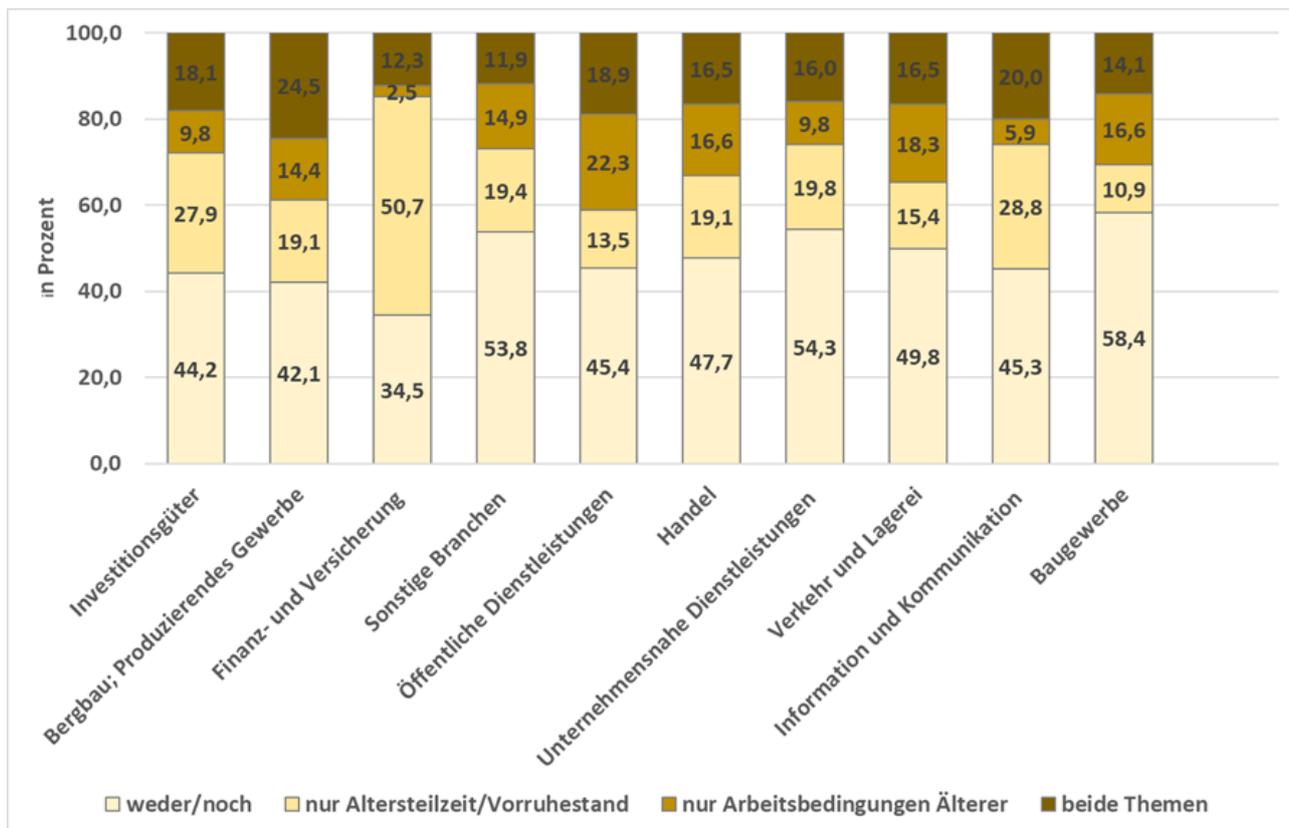
Die *Branche* eines Betriebes ist ein weiteres Merkmal, das Auswirkungen auf die Themenauswahl der Betriebsräte haben könnte, weil sich Arbeitsbedingungen und typische Regulierungen zwischen den Branchen unterscheiden. Tatsächlich finden sich erhebliche Unterschiede zwischen Branchen darin, ob sich ein Betriebsrat mit den Arbeitsbedingungen von Älteren beschäftigt (Abbildung 4). In der Branche der öffentlichen Dienstleistungen beschäftigen sich überdurchschnittlich viele Betriebsräte nur mit den Arbeitsbedingungen Älterer (22,3 Prozent). Dort befasst sich jedoch nur jeder siebte Betriebsrat ausschließlich mit der Altersteilzeit (13,5 Prozent). Im Bereich Finanzen und Versicherungen befasst sich hingegen jedes zweite (!) Gremium (50,7 Prozent) mit Altersteilzeit. Im Bergbau/Produzierendem Gewerbe sind es überdurchschnittlich viele Betriebsräte, die sich mit beiden altersbezogenen Themen beschäftigen (24,5 Prozent).

Betriebsräte in Betrieben, die einer *Tarifbindung* unterliegen, befassen sich öfter mit altersspezifischen Fragen als die Betriebsräte in Betrieben ohne Tarifbindung (siehe Abbildung 5). Insbesondere wird in Betrieben mit Tarifbindung häufiger Altersteilzeit bzw. Vorruhestand thematisiert. Altersteilzeit wird

in einschlägigen Tarifverträgen reguliert, u.a. in der Metall- und Elektroindustrie und der chemischen Industrie. Inwiefern sich dahinter auch ein Größeneffekt verbirgt – größere Betriebe sind öfter tarifgebunden – lässt sich hier nicht sagen.

Es ist davon auszugehen, dass sich Betriebe bzw. Betriebsräte stärker mit den Themen beschäftigen, die eine hohe Relevanz für sie oder für ihren Betrieb haben. Relevant können Themen und speziell die Arbeitsbedingungen von Älteren dadurch werden, dass viele Beschäftigte im Betrieb älter als 55 Jahre sind.

Abbildung 4: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Branchen, 2021



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

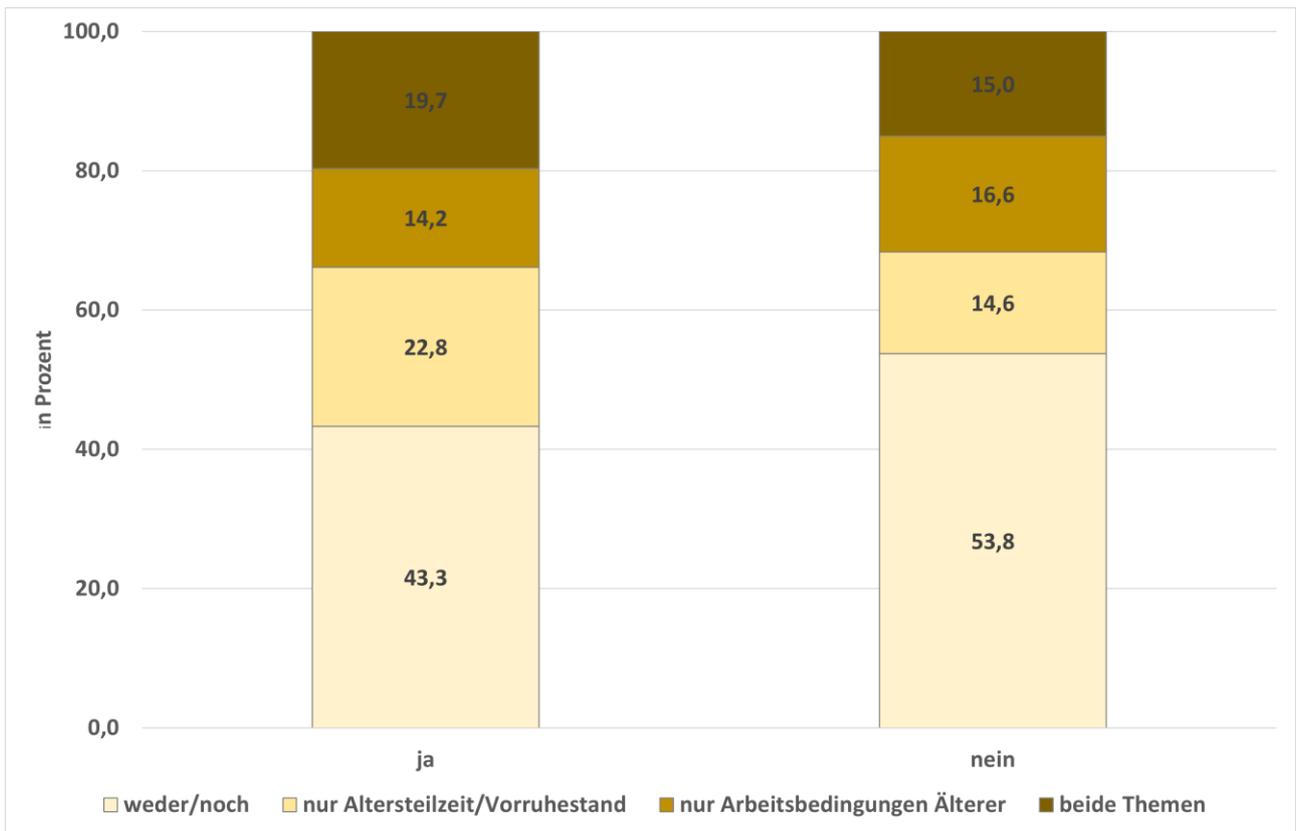
In Abbildung 6 werden die beiden Themen, die einen Fokus auf ältere Beschäftigte im Betrieb legen, nach dem Anteil Älterer im Betrieb differenziert dargestellt. Deutlich wird, dass mit einem steigenden Anteil Älterer auch die Beschäftigung der Betriebsräte mit den Arbeitsbedingungen Älterer (leicht) steigt, und ebenso der Anteil jener, die sich zusätzlich mit Altersteilzeit beschäftigt. Die Hypothese eines Bedeutungszuwachses der altersspezifischen Betriebsratsarbeit mit steigendem Anteil älterer Beschäftigter bestätigt sich also aus dieser Perspektive. Umgekehrt gilt in der Tendenz: Je mehr Beschäftigte im

Betrieb älter als 55 Jahre sind, desto geringer ist der Anteil der Betriebsräte, für den keines der beiden Themen relevant ist. Für Betriebe, die einen sehr hohen Anteil von Älteren haben (mindestens 40 Prozent), setzt sich dieser Trend einer stetig zunehmenden Beachtung altersspezifischer Themen jedoch nicht fort; auch hier ist ein Größeneffekt anzunehmen, da Betriebe mit einem sehr hohen Anteil Älterer eher kleinere Betriebe sind.⁵

⁵ Es zeigt sich auch ein leichter Zusammenhang mit dem Alter des bzw. der Betriebsratsvorsitzenden: Ist der bzw. die Vorsitzende jünger

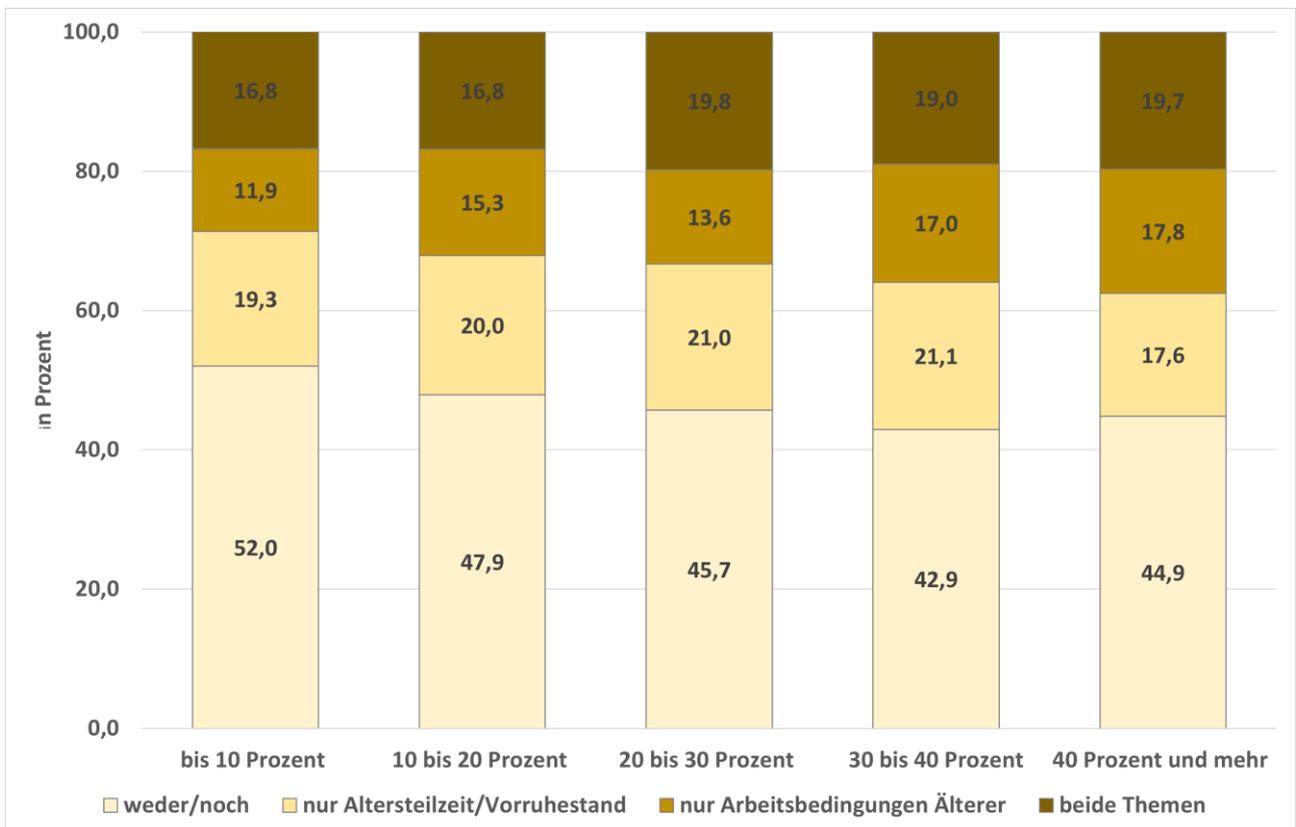
als 55 Jahre, wird etwas häufiger keins der hier behandelten Themen bearbeitet, als wenn der bzw. die Vorsitzende 55 Jahre oder älter ist.

Abbildung 5: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Tarifbindung, 2021



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Abbildung 6: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Anteil Älterer im Betrieb, 2021



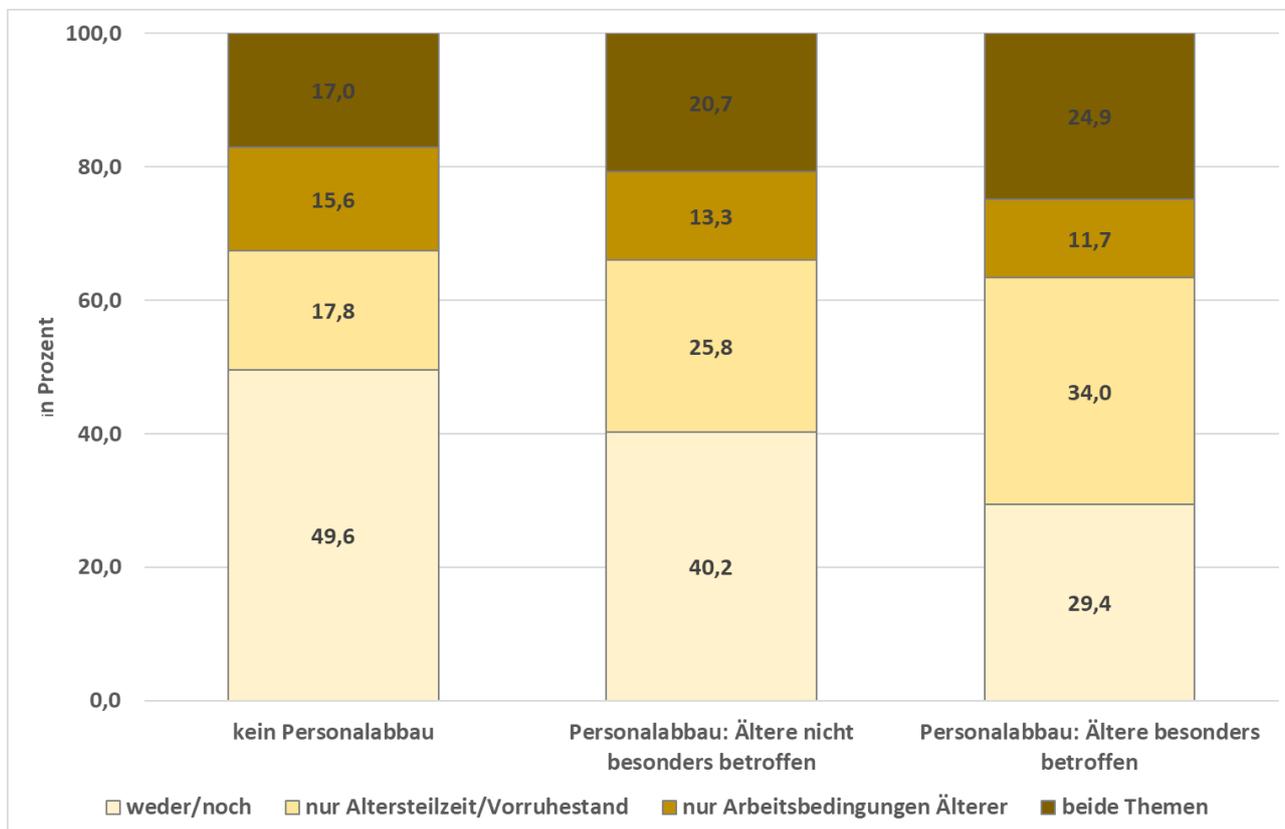
Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

In der WSI-Betriebsrätebefragung 2021 wurden die Betriebsräte zum *Personalabbau* in den Betrieben befragt, darunter auch, welche Personengruppen besonders betroffen sind (Abbildung 7). 900 der Gremien geben im Erhebungsjahr 2021 an, dass es in den letzten 24 Monaten zu einem Personalabbau gekommen ist. Darunter waren in fast einem Drittel (29,1 Prozent) der Betriebe besonders Ältere betroffen (rechte Säule in Abbildung 7). Unter den Betrieben, in denen besonders Ältere vom Personalabbau betroffen sind, finden sich überdurchschnittlich viele Betriebe, in denen sich der Betriebsrat mit Altersteilzeit bzw. dem Vorruhestand (34,0 Prozent) oder auch mit beiden Themen (24,9 Prozent) beschäftigt. Dies legt nahe, dass Altersteilzeit (auch) als Instrument des Personalabbaus genutzt wird.

Im Hinblick auf *die wirtschaftliche Situation eines Betriebes* ist anzunehmen, dass die Arbeitsbedingungen Älterer vor allem in Betrieben, in denen die Situation als gut bewertet wird, eher thematisiert werden, als in Betrieben mit einer schlechten wirtschaftlichen Situation. Dies ist zu vermuten, weil Fachkräfte über eine Beschäftigung von Älteren gesichert werden sollen, aber auch, weil in wirtschaftlich gut aufgestellten Betrieben mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, um altersgerechte Arbeitsbedingungen

herzustellen. Ist die wirtschaftliche Lage eines Betriebes dagegen schlecht, stehen eher Kostensenkungen im Vordergrund, die zu Entlassungen, niedrigeren Tarifierhöhungen und Standortverlagerungen führen. Dies könnte Ressourcen bei den Betriebsräten binden, sodass entsprechende Themen auch vordergründig behandelt werden. Gleichzeitig könnte hier verstärkt Altersteilzeit zum Personalabbau eingesetzt werden. Diese Hypothesen bestätigen sich aber nicht (siehe Abbildung 8): Ob eines der beiden Themen, beide oder keines für die Betriebsräte relevant ist, unterscheidet sich kaum zwischen den Betrieben, in denen die wirtschaftliche Situation gut, eher gut, eher schlecht oder schlecht eingeschätzt wird. Die einzige offensichtliche Ausnahme betrifft Betriebe mit einer als „sehr schlecht“ eingeschätzten wirtschaftlichen Situation: Hier spielen die Arbeitsbedingungen Älterer eine deutlich geringere Rolle in der Betriebsratsarbeit. Das Gesamtbild mag erstaunen, zeigt aber, dass zumindest die bloße Entscheidung, sich mit altersspezifischen Fragen zu befassen, von der aktuellen wirtschaftlichen Lage eher entkoppelt ist.

Abbildung 7: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Personalabbau im Betrieb, 2021

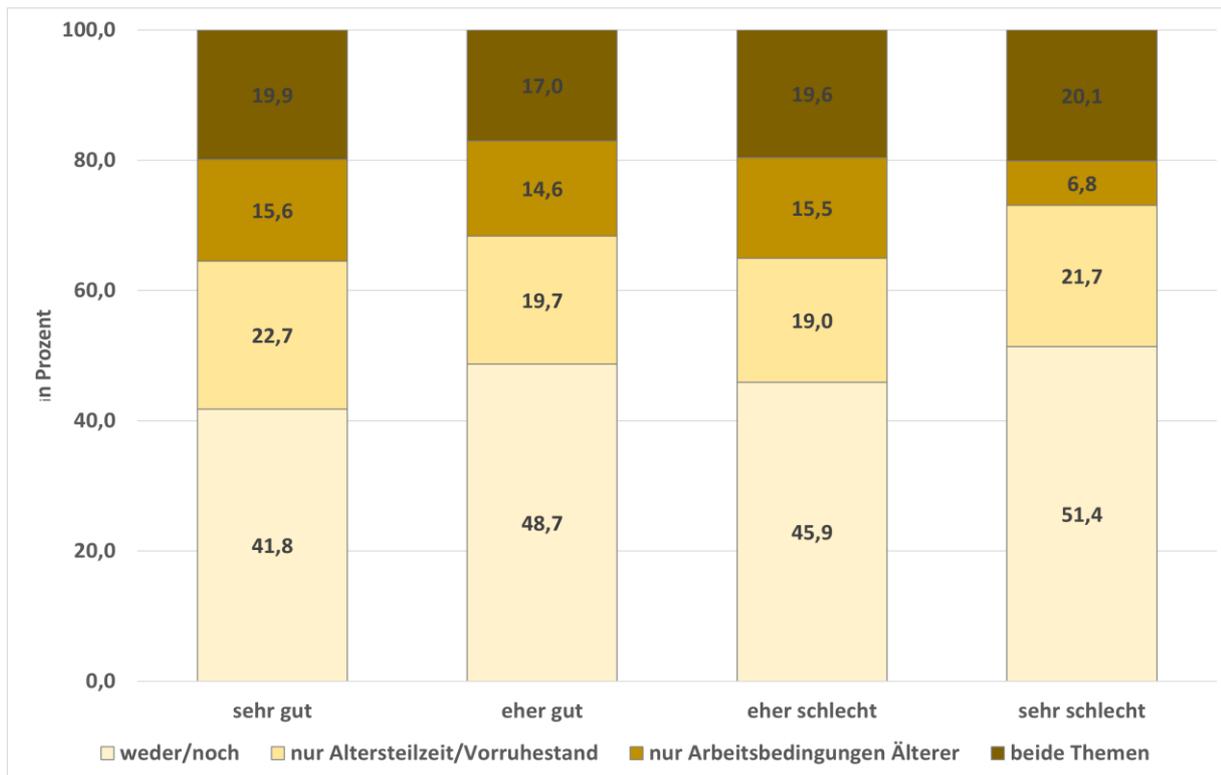


Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Schließlich lässt sich auch zeigen, dass zwischen Betrieben mit und ohne *Personalmangel* Unterschiede bestehen (gefragt wurde danach, ob in den vergangenen 24 Monaten alle ausgeschriebenen Stellen besetzt werden konnten). Wenn nicht alle Stellen besetzt werden konnten, haben die Arbeitsbedingungen Älterer eine deutlich wichtigere Rolle in der Betriebsratsarbeit gespielt (17,3 Prozent gegenüber

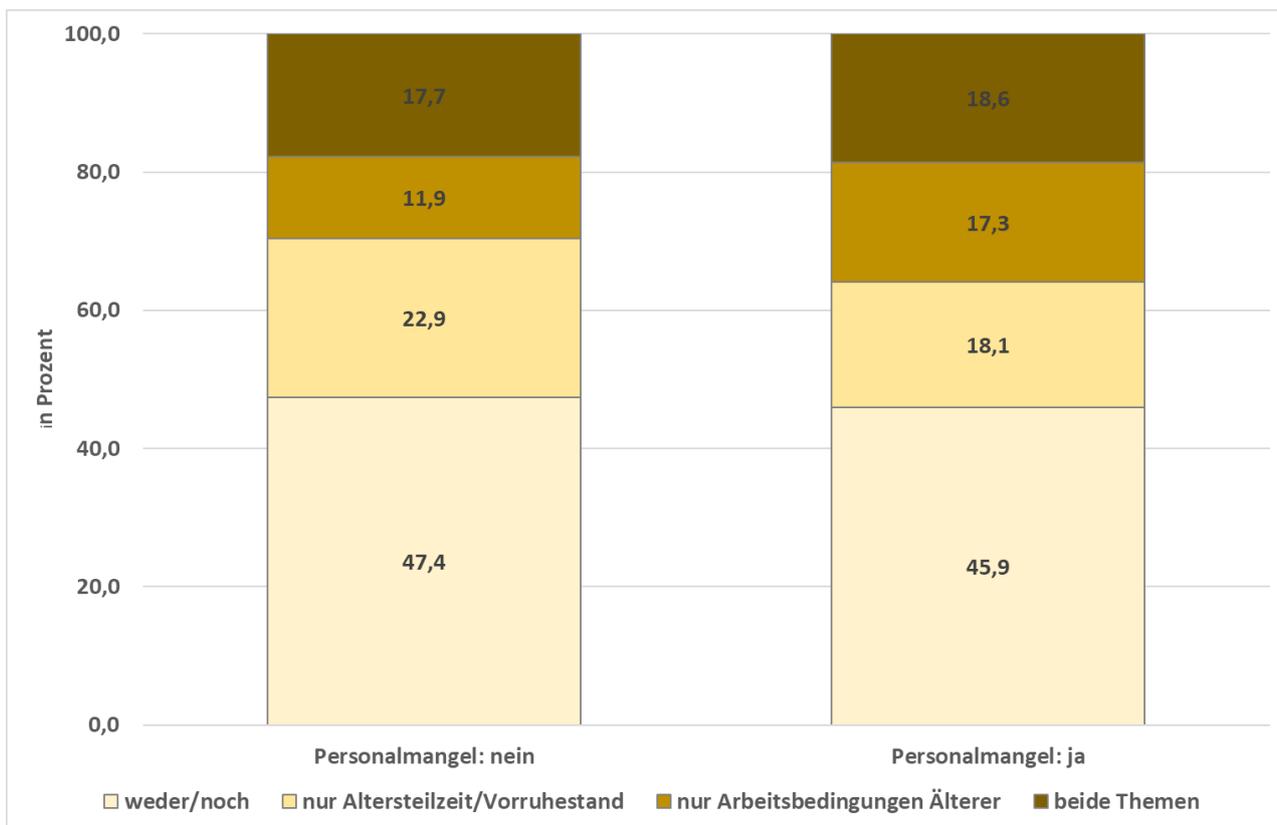
11,9 Prozent), die Beschäftigung mit nur Altersteilzeit/Vorruhestand war dagegen weniger wichtig (siehe Abbildung 9). Dies zeigt, dass bei bestehendem Personalmangel bzw. bei Stellenbesetzungsproblemen die Altersteilzeit bzw. der Vorruhestand an Gewicht verliert, und die Arbeitsbedingungen der Älteren an Bedeutung gewinnen.

Abbildung 8: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Einschätzung der wirtschaftlichen Situation, 2021



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Abbildung 9: Altersspezifische Themen der Betriebsratsarbeit, nach Personalmangel im Betrieb, 2021



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015 – 2021, eigene Berechnungen (gewichtet).

Fazit: Potenziale der Betriebsräte schon genutzt?

Für die Betriebsräte ist im Vergleich zu anderen Themen – insbesondere zu mitbestimmungspflichtigen – der Altersteilzeit/Vorruhestand kein Top-Thema. Es hat in den letzten Jahren sogar eher noch an Bedeutung verloren. Zuletzt (2021) haben sich mehr Betriebsräte mit Fragen der Altersteilzeit und des Vorruhestandes beschäftigt als mit den Arbeitsbedingungen Älterer; dies war zuvor noch anders gewesen. Die vorliegende Untersuchung gibt einen ersten Aufschluss darüber, unter welchen Bedingungen es wahrscheinlicher ist, dass sich Betriebsräte mit Fragen, die spezifisch ältere Beschäftigte betreffen, befassen. Ein wichtiger Faktor ist die Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto eher findet man Betriebsräte, die sich mit den Arbeitsbedingungen Älterer oder der Altersteilzeit (oder beidem) beschäftigen. Ebenso gibt es deutliche Branchenunterschiede. Bei Personalabbau ist es wahrscheinlicher, dass Fragen der Altersteilzeit und des Vorruhestandes für die Betriebsräte eine Rolle spielen. Der Anteil der Älteren

im Betrieb scheint aber nur schwach und die wirtschaftliche Lage des Betriebs kaum damit zusammenzuhängen, ob sich die Betriebsräte mit der Altersteilzeit bzw. dem Vorruhestand oder den Arbeitsbedingungen Älterer befassen. Probleme bei der Besetzung offener Stellen scheinen dagegen mit einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Arbeitsbedingungen Älterer zusammenzuhängen und die Altersteilzeit bzw. den Vorruhestand zurückzudrängen.

Es ist zwar anzunehmen, dass die Belange älterer Beschäftigter auch im Kontext vieler anderer Themen vertreten werden, darunter auch in den von den Betriebsräten priorisierten Themen wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, oder der Digitalisierung. Dennoch überrascht, dass sich der steigende Anteil Älterer in den Betrieben nicht unmittelbar in den Themen der Betriebsratsarbeit niederschlägt, obwohl über 80 Prozent der Betriebsräte sagen, dass sich die Chancen zumindest einiger Beschäftigter, bis zur Rente zu arbeiten, erhöhen würden, wenn die Betriebe stärker als bisher die Arbeitsbedingungen verbessern würden (Blank und Brehmer 2023, S. 8; so auch Hasselhorn und Ebener 2023). Möglicher-

weise sind die Betriebsräte zu sehr im Alltagsgeschäft mit Einstellungs- und Eingruppierungsfragen, mit Überstunden, Kündigungen und den großen Themen des Stellenabbaus und der Standortsicherung befasst, als dass sie sich langfristigen Projekten, wie dem demographischen Wandel im Betrieb, widmen können. Das Betriebsverfassungsgesetz weist zwar auch auf die Verantwortung für ältere Beschäftigte hin und bei den zentralen mitbestimmungspflichtigen Themen können ältere Beschäftigte mitgedacht werden, sie stehen aber nicht im Zentrum der Regelungstatbestände, bei denen Betriebsräte „harte“ Rechte haben. Sollten diese Überlegungen zutreffen, dann müssten Betriebsräte besser ausgestattet werden und ein deutlicheres Mandat erhalten, um eine aktive Rolle bei der Gestaltung altersgerechter Arbeit spielen zu können. Diese Ausstattung kann sich insbesondere im verbesserten Zugang zu externem Sachverstand, aber auch in einer Erleichterung der Einbindung sachverständiger Beschäftigter zeigen. Nicht zuletzt steht bei der Zuweisung von Verantwortlichkeiten an den Betriebsrat auch immer die Frage nach zeitlichen Ressourcen und damit nach erweiterten Möglichkeiten zur Freistellung im Raum.

Literaturverzeichnis

- Behrens, Martin, und Wolfram Brehmer. 2022. Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie. *WSI-Report 75*. Düsseldorf. Online verfügbar unter [Volltext](#)
- Bellmann, Lutz; Sandra Dummert und Ute Leber. 2018. Konstanz altersgerechter Maßnahmen trotz steigender Beschäftigung Älterer. *WSI-Mitteilungen 71 (1)*: 20–27. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin. 2023a. Die Entwicklung des Zugangsalters in Altersrenten im Kohortenvergleich: Anstieg bei Männern und Frauen. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2023-02*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin. 2023b. Übergänge in Altersrente aus Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Neue Entwicklungen in jüngeren Kohorten. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2023-03*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin, Matthias Knuth und Sascha Wojtkowski. 2009. Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarifverträge fehlen. Duisburg und Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2009-02*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin, und Max Keck. 2023. Alter beim Austritt aus versicherungspflichtiger Beschäftigung: Anstieg, Kompression und Nivellierung. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2023-01*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Buss, Klaus-Peter, und Martin Kuhlmann. 2013. Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen 66 (5)*: 350–359. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- d'Errico, Angelo, Hermann Burr, Dagmar Pattloch, Norbert Kersten und Uwe Rose. 2021. Working conditions as risk factors for early exit from work – in a cohort of 2351 employees in Germany. *International archives of occupational and environmental health 94 (1)*: 117–138. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Hasselhorn, Hans Martin, und Melanie Ebener. 2023. Frühzeitiger Ausstieg der Babyboomer aus dem Erwerbsleben – Ergebnisse der lidA-Studie. *Deutsche Rentenversicherung 78 (2)*: 152–174. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). 2023. *Thema: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, 1.1.7 Ablauf*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Kistler, Ernst. 2008. "Altersgerechte Erwerbsarbeit". *Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Böckler Forschungsmonitoring 7. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Koneberg, Filiz, und Anika Jansen. 2022. Ältere am Arbeitsmarkt. Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). *KOFA-Studie 1/2022*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Mühlenbrock, Inga. 2017. *Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis*. 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). 2023a. Betriebsrätebefragung: Überblick. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). 2023b. *Verbreitung von Betriebsräten in Unternehmen: Arbeitsmarkt im Wandel*. Online verfügbar unter [Volltext](#).

Zachert, Ulrich. 2009. Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen. Informations- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte. Düsseldorf. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 232. Online verfügbar unter [Volltext](#).

Autoren und Autorin



Prof. Dr. Martin Brussig

Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: martin.brussig@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 93931



Dr. Florian Blank

Leiter des Referats Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

E-Mail: florian.blank@boeckler.de

Telefon: +49 211 7778 581

Fotograf: Karsten Schöne



Dr. Susanne Drescher

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: susanne.drescher@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 92294

Der Altersübergangsmonitor im Internet



Alle bisherigen Altersübergangs-Reporte, Kernindikatoren des Altersübergangs sowie weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier:

<https://www.sozialpolitik-aktuell.de/altersuebergangs-monitor.html>

Kernindikatoren des Altersübergangs

Die Darstellung der Kernindikatoren des Altersübergangs soll die Einordnung der Befunde des aktuellen Reports erleichtern. Zur Definition, Entwicklung und kurzen Interpretation siehe [hier](#).

Erwerbstätigkeit im Alter		Arbeitslosigkeit im Alter		Zugangsalter in Altersrenten	
2002 bis 2021	2021*	2002 bis 2022	2022*	2002 bis 2021	2021*
GESCHLECHT					
Erwerbstätigkeit im Alter		Arbeitslosigkeit im Alter		Zugangsalter in Altersrenten	
2000, 2010, 2021	60-65J. (2021)	2002 bis 2022	Aktuell*	2002 bis 2021	2021*
Männer					
	64,9 %	-	-		64,1 J.
Frauen					
	57,2 %	-	-		64,2 J.
REGION					
West					
	68,4 (M) / 58,5 (F) %		5,4 %		64,2 J.
Ost					
	63,7 (M) / 59,0 (F) %		7,0 %		64,1-

* Vorjahresvergleich mit aktuellsten verfügbaren Zahlen von www.sozialpolitik-aktuell.de.

BIBLIOTHEKARISCHER ZITIERVORSCHLAG

Drescher, Susanne, Florian Blank und Martin Brussig. Ältere Beschäftigte als Thema der Betriebsratsarbeit. Altersübergangs-Report 2024-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online unter <https://www.uni-due.de/iaq/auem-report-info.php?nr=2024-01>

Altersübergangs-Report 2024 | 01

19

Redaktionsschluss: 18.12.2023

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Forschungsförderung
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Altersübergangs-Report:

<https://www.uni-due.de/iaq/auem-report.php>

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

Redaktion:

Martin Brussig, Jasmin Lukas
martin.brussig@uni-due.de

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/81442

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240117-170319-8

Alle Rechte vorbehalten.