

Pressekonferenz, 11. November 2011, Berlin

# **Karriere und Beruf 50plus: Wege zu demografischer Fitness und mehr Beschäftigung**

## Statement

Dr. Oliver Stettes

Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt- und Personalökonomik  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es gilt das gesprochene Wort

## **Steigende Lebenserwartung im Rentenalter**

Ende September hat das Statistische Bundesamt vermeldet, dass sich die Lebenserwartung von 65-jährigen Frauen auf 20 Jahre und 7 Monate erhöht hat, jene von gleichaltrigen Männern auf 17 Jahre und 4 Monate. Zudem ist von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2030 um 6,3 Millionen auszugehen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist daher eine angemessene politische Reaktion. Die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029 war daher ein wichtiger Schritt, um die Belastungen des demografischen Wandels gerecht auf mehrere Generationen verteilen zu können.

## **Massiver Beschäftigungsanstieg bei älteren Jahrgängen**

Die Vorzeichen für die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind günstig, denn die Beschäftigungssituation der Altersjahrgänge 50plus hat sich deutlich verbessert. In den vergangenen elf Jahren ist ein deutlicher Beschäftigungsanstieg in den Altersjahrgängen 50plus zu verzeichnen.

- Die Anzahl der 60- bis 64-Jährigen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich zwischen März 2000 und März 2011 mehr als verdoppelt.

- Bei den 55- bis 59-Jährigen gab es ein Plus von mehr als 24 Prozent.
- Bei den 50- bis 55-Jährigen wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um knapp 45 Prozent.

Hinter diesem Anstieg verbirgt sich vor allem eine bessere Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials in den oberen Altersklassen. In den vergangenen zehn Jahren ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersklasse der 60- bis 64 Jährigen bezogen auf die gleichaltrige Bevölkerung von 11 Prozent auf knapp 25 Prozent angestiegen. Bei den 55- bis 59-Jährigen ist mittlerweile fast jeder Zweite sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im Jahr 2000 waren es dagegen nur 43 Prozent.

Der Abschied vom bis Mitte der 1990er Jahre vorherrschenden arbeitsmarktpolitischen Paradigma, Älteren den frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen, hat auf dem Arbeitsmarkt seine positiven Spuren hinterlassen. Ältere bleiben länger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, die Unternehmen halten länger an ihren älteren Mitarbeitern fest.

## **Anzeichen für zunehmende Bewegung auf dem Arbeitsmarkt Älterer ...**

Es hat sich allerdings nicht nur der Bestand der Beschäftigungsverhältnisse in den oberen Altersklassen erhöht, der Arbeitsmarkt für Ältere ist insgesamt in Bewegung geraten. Dies zeigt der Blick auf die gesamtwirtschaftliche Austauschrate. Sie setzt die Anzahl neu begonnener in Beziehung zur Anzahl beendeter Beschäftigungsverhältnisse. Auf zehn beendete Beschäftigungsverhältnisse in der Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren kamen im Jahr 2010 rechnerisch 8,2 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die neu begonnen wurden. In den Jahren 2002 bis 2005 waren dies lediglich rund sieben.

## **... bei weiterhin bestehenden Unterschieden zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten**

Grundsätzlich sind Ältere aber weiterhin beruflich deutlich weniger mobil als jüngere Vergleichspersonen. Die Auswertungen mit dem Sozio-oekonomischen Panel zeigen, dass dies gleichermaßen für einen Wechsel des Unternehmens, den Tätigkeitswechsel beim selben Arbeitgeber und die Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an eine Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit gilt.

Allerdings war die Wahrscheinlichkeit, dass ein 55- bis 64-Jähriger den Arbeitgeber wechselte, zwischen 2006 und 2009 größer als im Zeitraum 1998 bis 2001. Gegenüber den Zeiträumen 1995 bis 1997 und 2002 bis 2005 ist hingegen kein Unterschied erkennbar. Allen Altersgruppen ist gemein, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit die Beschäftigten von einem Wechsel des Arbeitgebers abhält, eine geringe Arbeitszufriedenheit hingegen einen solchen befördert.

In allen Altersklassen ist seit der Umsetzung der Hartz-IV-Reform die Wahrscheinlichkeit angestiegen, dass ein Beschäftigungsverhältnis aus Arbeitslosigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit aufgenommen worden ist. Allerdings erweist sich im Unterschied zu den unter 54-Jährigen ein hoher Anspruchslohn bei den 55- bis 64-Jährigen weiterhin als Hürde für die Rückkehr in Beschäftigung. Die Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels korrespondiert mit dem Befund in der von Herrn Pellengahr erwähnten Unternehmensbefragung, dem zufolge die geäußerten Lohnvorstellungen älterer Bewerber die Mehrheit der Unternehmen davon abhalten, diese bzw. diese in einer größerer Anzahl einzustellen.

## **Altersbilder beeinflussen Beschäftigungsperspektiven**

Negative Altersbilder stehen grundsätzlich in einem engen Zusammenhang mit einem geringeren Anteil von älteren Mit-

arbeitern in der Belegschaft. Wer in der öffentlichen und politischen Diskussion stets darauf hinweist, dass älteren Beschäftigten eine längere Lebensarbeitszeit nicht zugemutet werden könnte und sie besonders schutzbedürftig seien, droht negative Altersstereotype dort zu bestätigen, wo diese gepflegt werden, und sie dort zu schaffen, wo bisher keine Erfahrungen mit älteren Mitarbeitern gesammelt werden konnten.

Dabei zeigen die Aussagen der Unternehmensvertreter in der Unternehmensbefragung einmal mehr, dass ein grundsätzlich negatives Altersbild unangebracht ist. Mehr als acht von zehn Unternehmen vertreten die Auffassung, dass ältere und jüngere Arbeitnehmer unterschiedliche Stärken und Schwächen aufweisen. Dies ist zugleich auch ein Hinweis darauf, dass Unternehmen durch eine vorausschauende, am Lebenszyklus der Beschäftigten orientierte Personalpolitik die unterschiedlichen Stärken der Generationen zum Tragen bringen und den potenziell negativen Folgen des Alterungsprozesses frühzeitig begegnen können.

## **Fazit**

Die Unternehmen müssen hierfür zum einen den geeigneten Spielraum erhalten, diesen dann zum anderen aber auch nutzen. Es ist dann genauso wichtig, dass die Beschäftigten ebenso in der Verantwortung stehen, einen eigenen Beitrag zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu leisten. Das

bedeutet für die Politik: Sie sollte nicht nur am eingeschlagenen Weg einer verlängerten Lebensarbeitszeit festhalten, sondern mit Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung jene Arbeitsmarktinstitutionen reformieren, die gegenwärtig die Veränderungsbereitschaft und Mobilität älterer Beschäftigter mindern.