

Die Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt

**Tagung „Blickpunkt Sozialrecht in der
Privatrechtspraxis“, Göttingen, 30. April 2013**

Bernhard Boockmann

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und Universität Tübingen

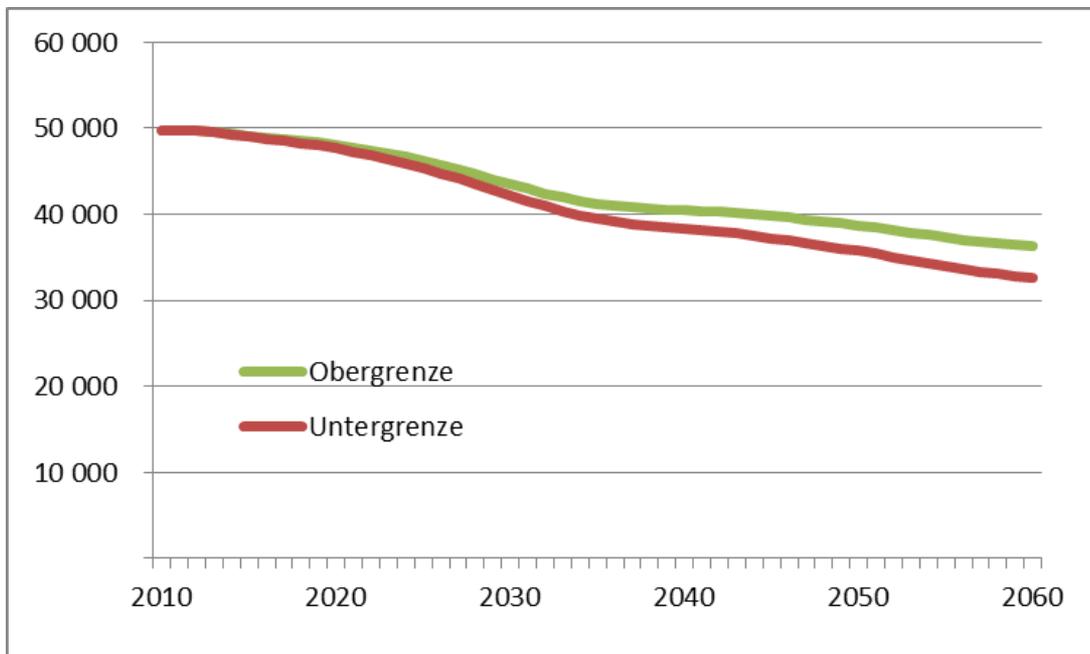
Leitfrage und Inhalte

Gibt es Maßnahmen außerhalb der Rentenversicherung um zu gewährleisten, dass die Beschäftigten "bis 67 durchhalten können"?

- Motivation und Kontext: Rentenversicherung, Fachkräftesituation bis zum Jahr 2060
- Empirische Fakten zur Arbeitsmarktpartizipation Älterer
- Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte
- Aktive Arbeitsförderung für ältere Arbeitslose

Demographische Entwicklung bis 2060

- Prognostizierte Entwicklung der Bevölkerung im Alter 20 bis 65



Quelle: Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Finanzierung der Rentenversicherung

- Schrittweise Heraufsetzung des Rentenzugangsalters von 67 auf 69 Jahre in den Jahren 2030 bis 2060 (Werding/Bertelsmann 2013) ist eine relativ wirkungsvolle Strategie zur Stabilisierung der Rentenfinanzen

GRV-Beitragssatz und Rentenniveau im Jahr 2060 gemäß Simulation

| | Beitragssatz | Rentenniveau |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| Referenzszenario | 27,2% | 41,2% |
| Höhere Frauenerwerbsbeteiligung | 26,7% | 41,8% |
| <i>Längere Lebensarbeitszeit</i> | 26,2% | 42,3% |
| Bessere berufliche Bildung | 27,0% | 40,7% |
| Kombiniertes Szenario | 25,5% | 42,5% |

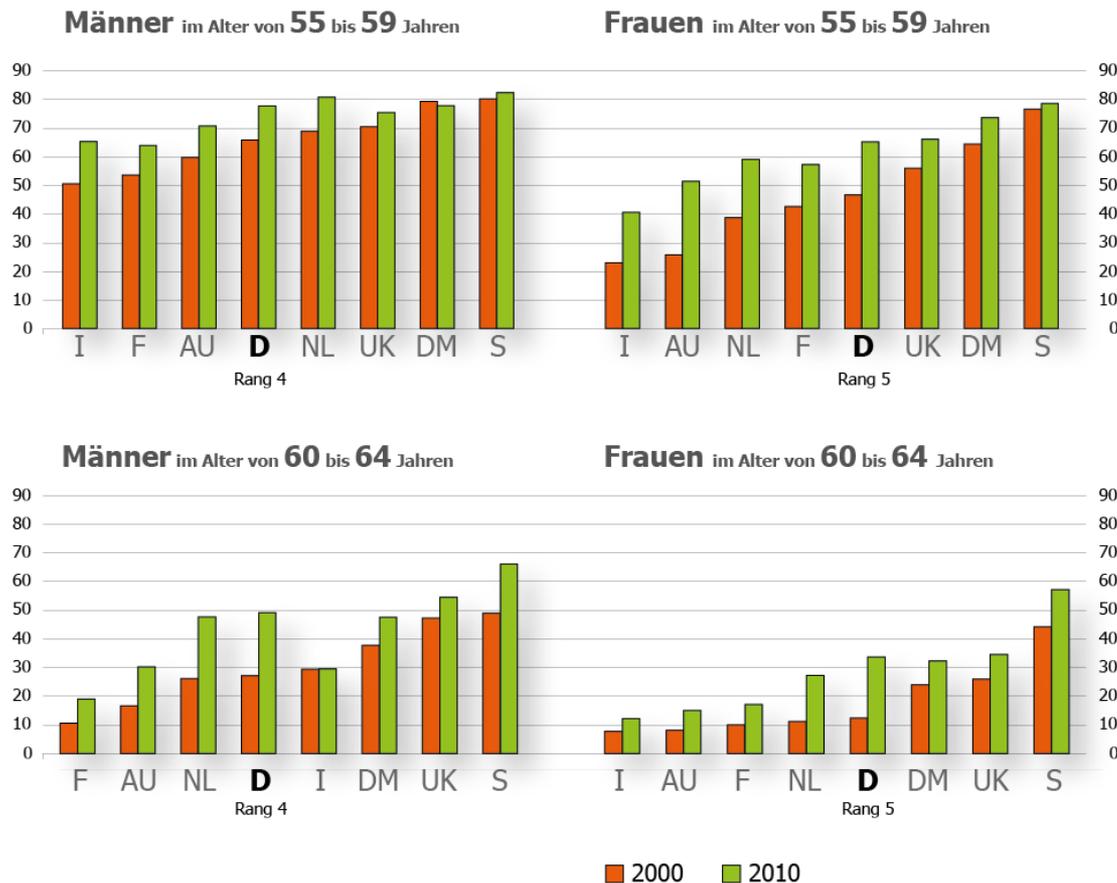
Quelle: Bertelsmann 2013

Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Fachkräftesituation

- **Zusätzlich mobilisierbare (inländische) Erwerbspotenziale**
 - **Frauen:** Während die Erwerbstätigenquoten in den jüngeren Alterskohorten sich denen der Männer angleichen, liegt ein erhebliches Potenzial in der Erhöhung von Vollzeit- und Verminderung von Teilzeitbeschäftigung (Teilzeitquote derzeit 45% [Quelle: Eurostat])
 - **Bessere Qualifizierung Jüngerer:** Im Jahr 2010 erreichten 6,5 % einer Schulabgänger-Kohorte nicht den Hauptschulabschluss [Quelle: Bundesbildungsbericht]. Derzeit haben 2,1 Mio. junge Erwachsene im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren keine Berufsausbildung abgeschlossen und befinden sich nicht in (Aus)Bildung [Quelle: BA].
 - **Ältere Arbeitnehmer: Wenn die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen bis 2025 auf das derzeitige Niveau von Schweden stiege, stünden 700.000 Arbeitskräfte zusätzlich zur Verfügung [Quelle: BMAS]**

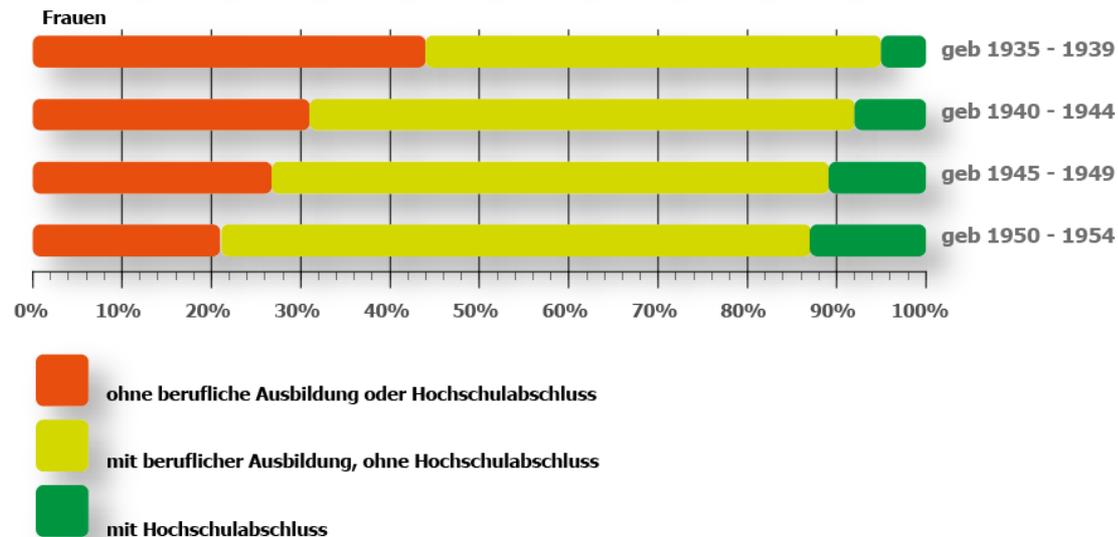
Arbeitsmarktpartizipation Älterer: Empirie

- Die Erwerbstätigenquote Älterer wuchs seit dem Jahr 2000 in Deutschland stärker als in fast allen anderen EU-Ländern.



Ursachen für den Anstieg der Erwerbstätigkeit

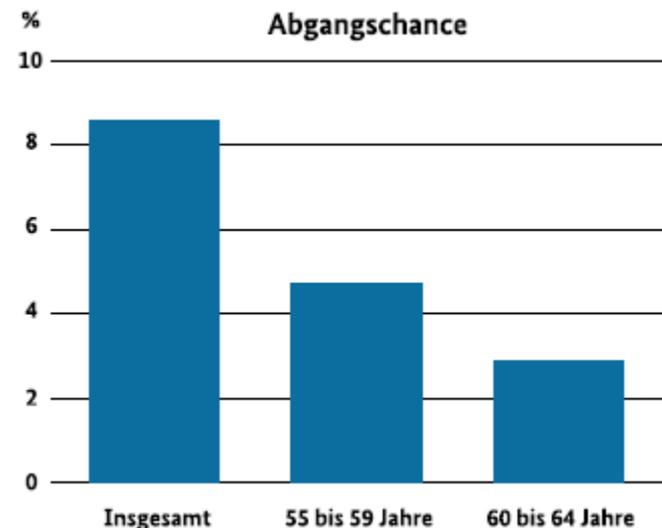
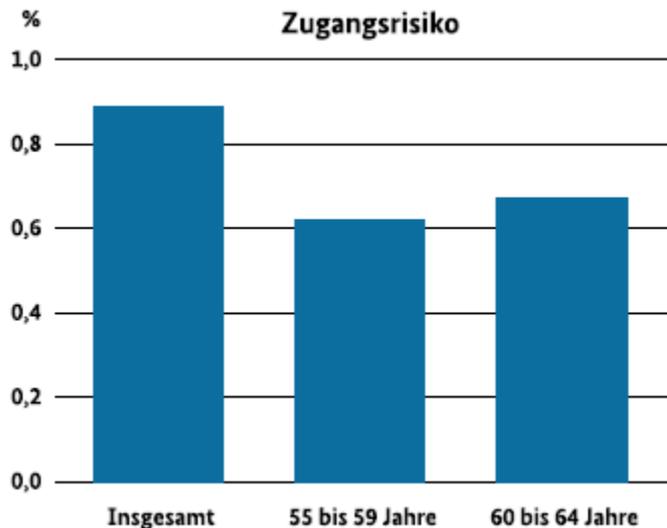
- Höheres Bildungsniveau der heute 55- bis 64-jährigen als in früheren Geburtskohorten
- Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Änderungen bei sozialrechtlichen Regelungen
- Geänderte betriebliche Praxis



Geringe Einstellungsraten bei Älteren

- Das Risiko, arbeitslos zu werden, liegt für Ältere deutlich unter dem Durchschnitt
- Andererseits haben Ältere schlechtere Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine neue Beschäftigung zu finden.

Zugangsraten zu und Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit (in Prozent der Beschäftigten)



Was kann von den Betrieben getan werden?

- **Lange Zeit Frühverrentung als Ziel – jetzt geht es für die Betriebe darum, Beschäftigte länger im Betrieb halten**
 - Fachkräftemangel
 - Veränderungen in der Arbeitswelt, z.B. Abnahme physischer Belastungen
- **Betriebliche Handlungsfelder**
 - Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung
 - Gesundheitsmanagement
 - Weiterbildung
 - Arbeitszeitflexibilisierung

Beschäftigung Älterer in den Unternehmen

- Erfolgreiche Beispiele zeigen, wie Unternehmen mit Älteren Vorteile im Wettbewerb erlangen können.



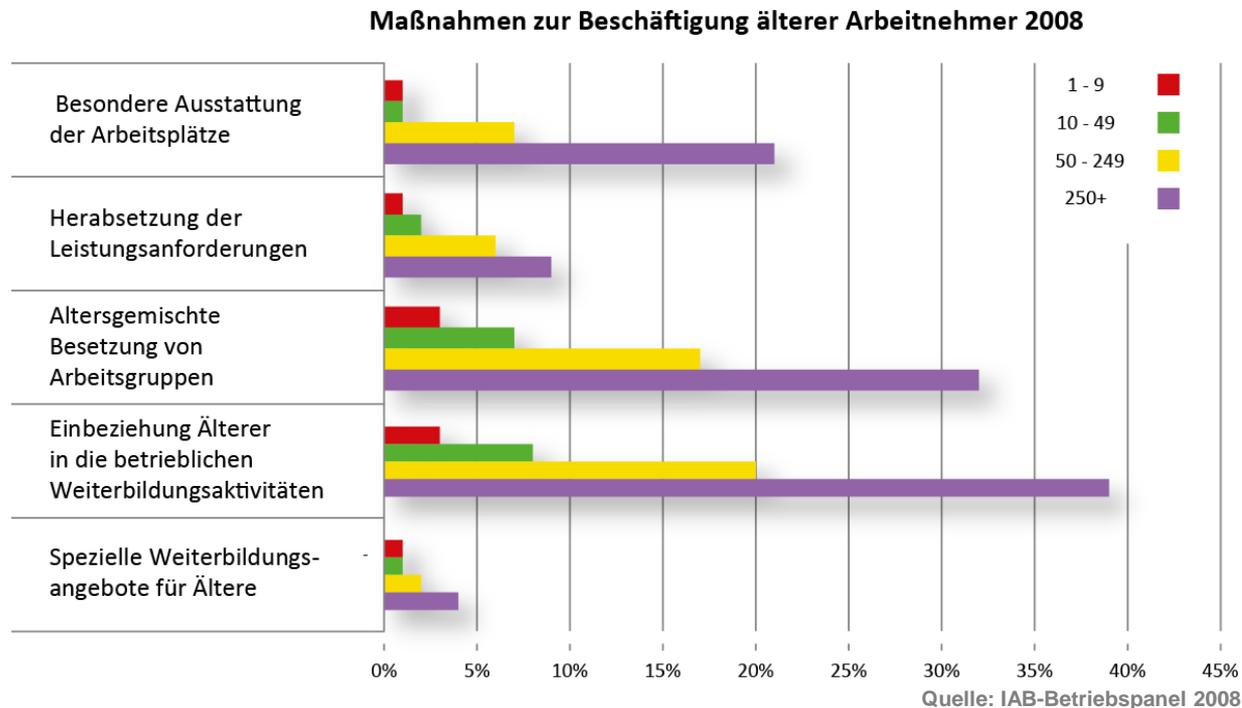
Fallbeispiel **Technomar**: „Ältere sind sich ihrer **Verantwortung** in besonderem Maße bewusst. Aufgrund ihrer Erfahrungen sind sie in der Regel **souveräner** als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.“



Fallbeispiel **ABK-Systeme**: „Für das Unternehmen kommt es auf **langjährige Praxis** mit verschiedenen Informationssystemen sowie auf **personelle Kontinuität** an. Auch die **Kommunikationsstärke** im Kontakt mit Unternehmenskunden und das **Erfahrungswissen** der Älteren werden sehr geschätzt.“

Maßnahmen des Personalmanagements für Ältere

- Maßnahmen für Ältere sind noch nicht überall verbreitet, insbesondere nicht bei KMU.

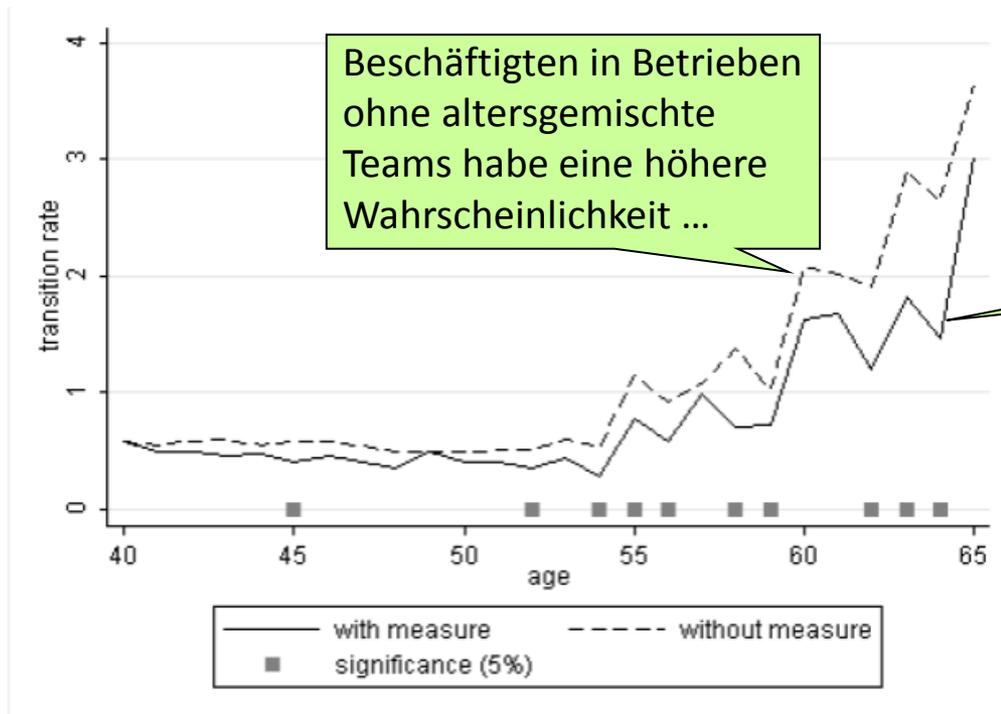


- Maßnahmen für Ältere erhöhen die Produktivität in den Betrieben (Zwick/Göbel 2012, Backes-Gellner/Veen 2009)

Altersgemischte Teams verzögern das Ausscheiden Älterer

- Modellschätzung des Abgangs aus dem Betrieb, Kontrolle einer Vielzahl von betrieblichen und individuellen Determinanten, Daten von mehr als 240.000 Beschäftigten aus 1.063 Betrieben

Hazardrate in Abhängigkeit des Alters (normierter Effekt)



Beschäftigten in Betrieben ohne altersgemischte Teams habe eine höhere Wahrscheinlichkeit ...

... den Betrieb zu verlassen als Beschäftigte in Betrieben mit dieser Maßnahme

Quelle: Boockmann, Göbel, Fries, IAW Discussion Paper, 2012

Tätigkeiten und Elemente von Netzwerken

Netzwerk-Angebote



- Situationsanalyse
- Projekt betriebliches Gesundheitsmanagement
- mehrmonatiges begleitetes Stressmanagement-Programm für Führungskräfte und Spezialisten
- gegenseitige Unterstützung bei Fragen des demografischen Wandels und Diversity Managements
- Netzwerkkonferenzen mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft
- Arbeitskreise, Fortbildungsangebote und Seminare
- Workshops zu aktuellen Themen sowie informelle Treffen

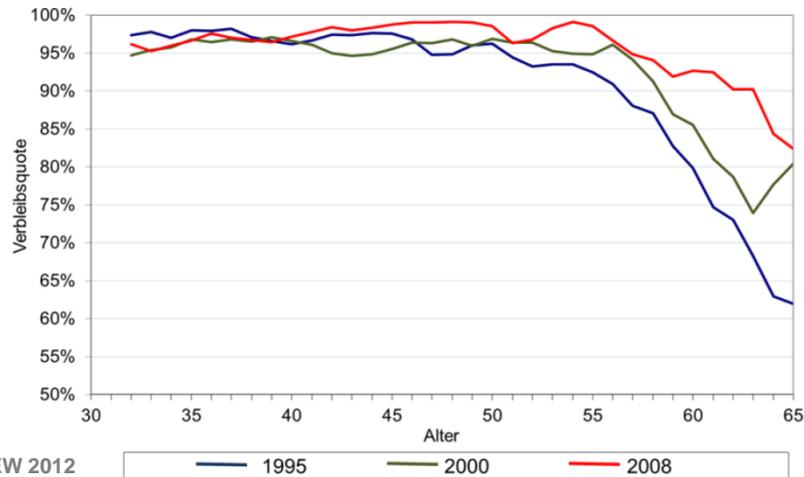
- **Erfolgreiche Netzwerke zeichnen sich aus durch:**
 - **Austausch zwischen Betrieben, praktische Angebote, Fokus auf der Umsetzung, konkrete Lösungsansätze.**

Fallbeispiel Dachdecker

Ich kann einen Dachdecker mit 67 nicht mehr auf dem Dach arbeiten lassen!
(Kurt Beck, 2006)

- ZEW-Expertise 2012: Beruf des Dachdeckers typischer „Einsteigerberuf“, nur 12% aller Dachdecker sind älter als 50
- Der größte Teil der Beschäftigten, die sich für die Tätigkeit als Dachdecker entscheiden, gibt den Beruf schon bis zum Alter von 40-50 Jahren auf

Verbleibsquote im Beruf Dachdecker in Abhängigkeit vom Alter, 1995-2008



Fallbeispiel Dachdecker

- Hohe Abgangsraten in Nichterwerbstätigkeit (55+: >60%)
- Geringe Zahl der Betriebswechsel bei Älteren
- Eingeschränkte Optionen der Berufsabgänger

Häufigste Zielberufe der Abgänger aus dem Beruf des Dachdeckers nach Altersgruppen

| Über 50 Jahre | Anteil | Unter 50 Jahre | Anteil |
|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer | 7,5 | Zimmerer | 7,3 |
| Feinblechner | 6,6 | KFZ-Führer | 6,9 |
| Hilfsarbeiter o.n.T. | 6,6 | Hilfsarbeiter o.n.T. | 6,4 |
| Maurer | 5,3 | Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer | 5,9 |
| Zimmerer | 5,2 | Feinblechner | 4,8 |
| KFZ-Führer | 4,9 | Lager-, Transportarbeiter | 4,4 |
| Bürofachkräfte | 4,7 | Maurer | 4,3 |
| Lager-, Transportarbeiter | 4,5 | Bauhilfsarbeiter | 3,2 |
| Pförtner, Hauswarte | 4,4 | Rohrinstallateure | 2,6 |
| Isolierer, Abdichter | 3,6 | Isolierer, Abdichter | 2,6 |

Was kann die aktive Arbeitsförderung machen?

- Kann aktive Arbeitsmarktpolitik helfen, die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit Älterer zu erhöhen?
- Frage nach Kausaleffekt. Zur Beantwortung sind quantitativ-statistische Wirkungsanalysen erforderlich
- Insgesamt wenig Evidenz aus vorhandenen Studien für Deutschland
 - Intensivere Betreuung und Orientierung am ersten Arbeitsmarkt im Bereich des SGB II – Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ (IAQ/IAW 2012)
 - Lohnsubventionen am ersten Arbeitsmarkt, Evaluation der Hartz-I-III-Gesetze (Boockmann et al. 2012)
 - Kurzfristige Trainingsmaßnahmen (Romeu Gordo und Wolff 2010)

Bundesprogramm „Perspektive 50plus“

- Eindeutige Zielorientierung „allgemeiner Arbeitsmarkt“, Freiwillige Teilnahme der Jobcenter am Bundesprogramm, Mittelzuweisung aufgrund von Zielvereinbarungen
- Coaching und individuelle Begleitung älterer Arbeitsloser
- Neue Ideen, wie Unternehmen angesprochen werden können.



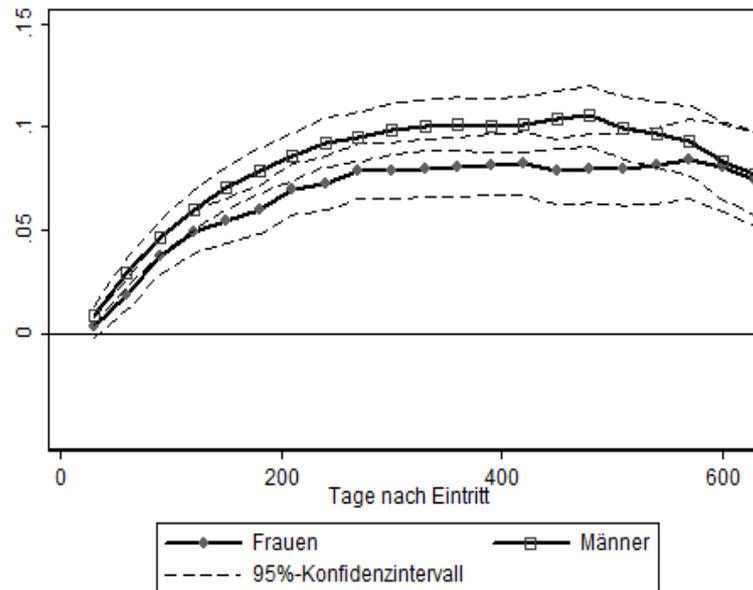
Fallbeispiel **Perspektive 50plus** in Nordhessen

- Stetige Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote
 - Mobile Jobbörse
 - Absolventenmanagement 50plus
 - Qualifizierungsprojekt „Brücke zwischen den Generationen“
- Ausbau der Unternehmenskontakte (Job-Speed-Dating)
- Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wirkungsanalyse von „Perspektive 50plus“

- Hohe Nettoeffekte der Förderung: bis zu 10 Prozentpunkte höhere Übergangsraten der Teilnehmenden in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Effekte der Förderung (in Prozentpunkten) auf die Ergebnisvariable:
Wahrscheinlichkeit einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt



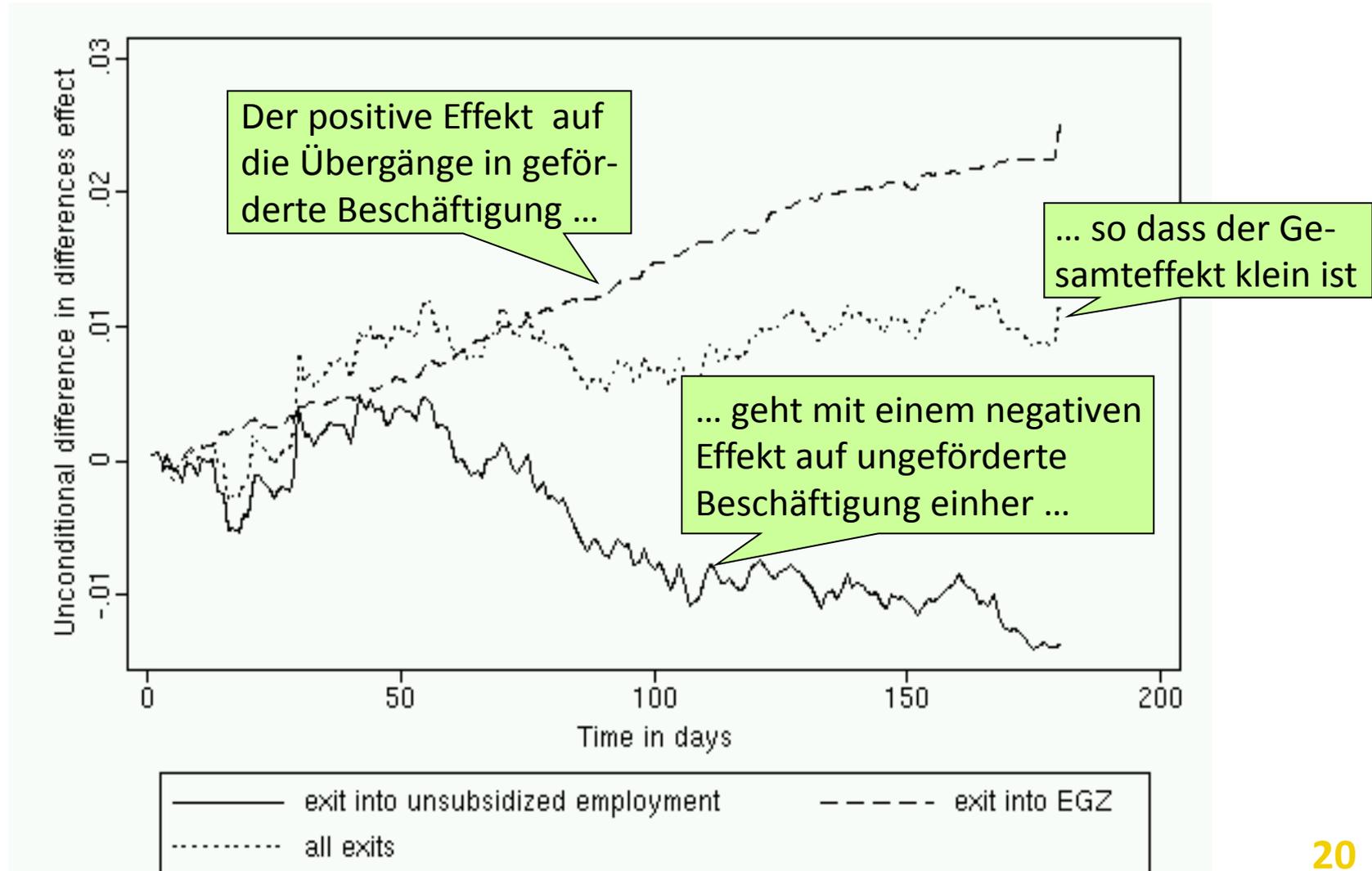
Quelle: IAQ/IAW 2012

- Aber: nur relativ wenige wechseln in Vollzeitbeschäftigung, Dauer des Leistungsbezugs verlängert sich infolge der Förderung

Wirkungsanalyse von Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitslose

- Erhöhung der Einstellungschancen durch die Übernahme eines Teils der Lohnkosten durch den Staat?
- Bisherige Evidenz (für alle Altersgruppen) positiv (Card/Kluve/Weber 2010, Jaenichen/ Stephan 2007, Bernhard/Gartner/Stephan 2008), aber mit methodischen Problemen behaftet
- In Deutschland: Eingliederungszuschuss (EGZ) (zeitweilig mit besonderen Bestimmungen für Ältere)

Hiring subsidies: effects on integration probability



Wirkungsanalyse von Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitslose

- Infolge der geringen Wirkungen sind EGZ auch fiskalisch nicht effizient
- Für andere Maßnahmen, die sich verstärkt an Ältere wenden (Beschäftigungszuschuss, Kommunal-Kombi, Bürgerarbeit usw.) liegen meist noch keine Evaluationsergebnisse vor; vermutlich sind sie nur unter dem Gesichtspunkt der sozialen Teilhabe sinnvoll

Ausblick

- **Realistisches Ziel: Erwerbsbeteiligung Älterer in Deutschland längerfristig so hoch wie in Schweden**
- **Altern ist ein komplexes Phänomen, deshalb besteht die altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt aus vielen unterschiedlichen Bausteinen**
- **Lösungen müssen früh im Lebensalter ansetzen**
- **Neue und flexible Konzepte des Altersübergangs müssen verbesserte Arbeitsbedingungen ergänzen**

