

Trends in der Beschäftigung Älterer

Rahmenbedingungen für betriebliche Personalpolitik

Ältere Beschäftigte gehörten in den letzten beiden Dekaden zu den Gewinnern des Arbeitsmarktaufschwungs. Dies ist nicht allein auf den Alterungsprozess der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen. Auch die individuellen Lebensarbeitszeiten haben sich durch einen im Durchschnitt späteren Rentenzugang verlängert. Eine wesentliche Rolle für die Beschäftigung Älterer kommt den Betrieben zu, die allerdings Personaldispositionen nicht autonom treffen. Vielmehr wird ihr Handeln durch den demografischen Wandel, Arbeitsmarkt- und Sozialreformen sowie Veränderungen der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsverlauf beeinflusst. Dieser Beitrag diskutiert die Relevanz solcher Faktoren für die Beschäftigung Älterer in den Betrieben.

ULRICH WALWEI

1 Einleitung

Die Erwerbstätigkeit Älterer legte hierzulande in den beiden letzten Dekaden kräftig zu. Bis Mitte der 1990er Jahre befand sich die Quote der erwerbstätigen Älteren noch unterhalb des OECD-Durchschnitts. Zwischen 1995 und 2015 verzeichnete Deutschland jedoch mit fast 29 Prozentpunkten den zweitstärksten Aufwuchs bei der Arbeitsmarktpartizipation der 55- bis 64-Jährigen, nur von den Niederlanden (33 Prozentpunkte) übertroffen (vgl. Walwei 2017a). Im Jahr 2015 lag die Erwerbstätigenquote der betreffenden Altersgruppe in Deutschland mit 66 % deutlich oberhalb des OECD-Durchschnitts (58 %) und damit im vorderen Drittel der Länder der westlichen Welt.

Das Ziel des nachfolgenden Beitrags ist es, den für die betriebliche Personalpolitik relevanten Kontext für die Beschäftigung Älterer auszuleuchten. Der nächste Abschnitt legt zunächst die empirische Grundlage für die weiteren Ausführungen und beschreibt die längerfristigen Trends in der Beschäftigung Älterer. Im dritten Abschnitt wird mit der demografischen Entwicklung ein erster wichtiger Kontextfaktor für gegenwärtige und zukünftige betriebliche Personaldispositionen in den Blick genommen. Der vierte Abschnitt macht deutlich, dass bei den u. a. auf ältere Personen zielenden Arbeitsmarkt- und Sozialreformen in der jüngeren Vergangenheit nennens-

werte Rückwirkungen auf betriebliche Personaldispositionen zu berücksichtigen sind. Im fünften Abschnitt geht es vor dem Hintergrund der Diskussion um die tatsächliche oder vermutete Beschäftigungsfähigkeit Älterer um deren Leistungspotenziale und damit letztlich um die Qualität des den Betrieben zur Verfügung stehenden Arbeitskräfteangebots.

2 Betriebliche Personaldispositionen und Beschäftigungstrends Älterer

Betriebliche Personaldispositionen sind für die Beschäftigungssituation Älterer von zentraler Bedeutung. Für die Entscheidung, ob ältere Personen weiterbeschäftigt oder neu eingestellt werden, ist es wichtig, in welcher Relation (erwartete) Produktivität und (tatsächliche) Arbeitskosten stehen. Da Alter nicht selten mit (vermeintlichen) Defiziten in der Leistungsfähigkeit in Verbindung gebracht wird, stellt sich zunächst die Frage, ob Betriebe den produktiven Beitrag Älterer nutzbar machen und hinreichend positiv bewerten. Auf der Kostenseite spielen neben den üblichen Lohnkomponenten zudem altersbedingte – eventuell besondere Kosten verursachende – Regelungen eine besondere Rolle, man denke hier beispielsweise an auf Seniorität zielende Entlohnungssysteme (siehe Schmierl in

diesem Heft) und besondere Schutzrechte für Ältere im Arbeitsrecht oder in Tarifverträgen. Unter sonst gleichen Bedingungen können solche Regelungen die Beschäftigungschancen Älterer gegenüber jüngeren Personengruppen – im Sinne einer „Rache des Gutgemeinten“ – verschlechtern. Das personalpolitische Kalkül bestimmt sich aber nicht allein aus der Relation von Arbeitskosten und Produktivität der Älteren. So können Akzente in Richtung einer alters- und altersgerechten Personalpolitik auch als Signal für älter werdende Belegschaftsmitglieder betrachtet werden und die Bindung jüngerer Arbeitskräfte an ein Unternehmen unterstützen. Auch die absolute und relative Verfügbarkeit älterer Arbeitskräfte und deren jeweiliger Lohnanspruch sind Aspekte, die das betriebliche Beschäftigungsverhalten beeinflussen (können).

Allgemein verändert sich der Beschäftigtenbestand durch den (positiven oder negativen) Saldo aus den jeweils neu begonnenen und den beendeten Beschäftigungsverhältnissen. Das Beschäftigungsniveau der Älteren (und damit bestimmter Geburtsjahrgänge) im Speziellen ergibt sich aus dem Ausgangsbestand der älteren Beschäftigten in Betrieben, der Weiterbeschäftigung älterer und älter werdender Arbeitnehmer sowie der Beendigung und Begründung von Beschäftigungsverhältnissen mit älteren Arbeitskräften. Das vergangene Beschäftigungsgeschehen

soll im Folgenden anhand der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Tätigen dargestellt werden. Hierbei handelt es sich mit mehr als 70 % aller Erwerbstätigen um die quantitativ wichtigste Erwerbsform hierzulande (vgl. Fuchs et al. 2017a).

In *Abbildung 1* werden Beschäftigtenquoten nach Alter abgebildet, also der Quotient aus der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Gesamtzahl der Bevölkerung jeweils in einer bestimmten Altersgruppe. Im Jahr 1995 lag die Beschäftigtenquote der Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren noch bei gut 36 %. In den Folgejahren rutschte sie – auch in Folge damals noch geltender Frühverrentungsprogramme – zunächst leicht auf unter 34 % ab. Danach kletterte sie bis auf rund 55 % im Jahr 2015. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass die Aufwärtsdynamik aus der stärkeren Partizipation aller Altersgruppen jenseits der 50 Jahre gespeist wurde. Im Zeitverlauf ist zudem zu beobachten, wie sich die Beschäftigtenquote der jüngsten unter den älteren Altersgruppen – also die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen – an die Quote der jüngeren Arbeitskräfte (20 bis 50 Jahre) angleicht. Trotz der aufwärtsgerichteten Entwicklung zugunsten älterer Beschäftigter ist aber festzuhalten, dass bei den 55- bis 64-Jährigen noch immer nennenswerte Niveauunterschiede zu jüngeren Altersgruppen bestehen. Sie fallen umso höher aus, je älter die Personen sind.

Betrachtet man in analoger Weise Erwerbstätigenquoten nach Alter, ergibt sich ein ganz ähnliches Bild (Walwei 2017a). Dabei ist jedoch zu beachten, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Älteren eine etwas geringere Rolle spielt als bei jüngeren Altersgruppen. In der Gruppe der erwerbstätigen Älteren finden sich insbesondere mehr Selbstständige und eine größere Zahl mithelfender Familienangehöriger. 2016 waren knapp 87 % der 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen abhängig beschäftigt und damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte, im Vergleich zu knapp 93 % der 30- bis 40-jährigen Erwerbstätigen.¹ Auch der Anteil der Mini-Jobber an den Erwerbstätigen fällt bei den Älteren höher aus (55- bis 64-Jährige: 9,0 %; 30- bis 40-Jährige: 5,3 %).

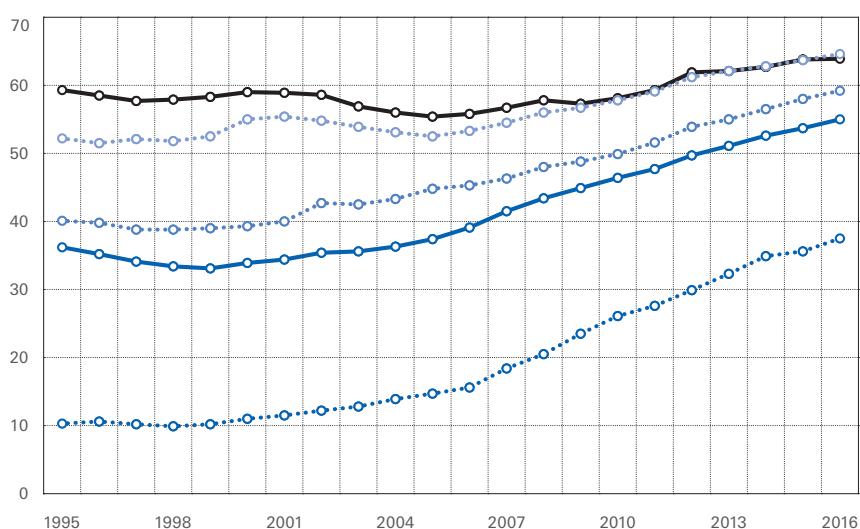
Hinweise, worauf der angesprochene Beschäftigungsaufwuchs Älterer in den Betrieben zurückzuführen ist, liefert die Betrachtung der Abgangsraten Älterer aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung respektive ihrer Zugangsraten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Im Prinzip könnte die Beschäftigung Älterer gewachsen sein, weil ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seltener ihr Arbeitsverhältnis beendeten oder beenden mussten (geringeres Abgangsrisiko aus Beschäftigung). Alternativ könnten sie auch häufiger bei Neueinstellungen zum Zuge gekommen sein (höhere Zu-

ABBILDUNG 1

Beschäftigtenquoten nach Alter, 1995–2016

Angaben in Prozent der jeweiligen Bevölkerung

— Unter 50-Jährige — Über 49-Jährige
 50 bis unter 55 55 bis unter 60 60 bis unter 65



Anmerkung: Beschäftigtenzahlen jeweils zum 30. Juni; Bevölkerungszahlen jeweils zum 31. Dezember. Die Bevölkerungszahlen basieren auf den endgültigen Werten aus dem Zensus 2011. Die Bevölkerungszahlen fallen im Allgemeinen niedriger aus als die Ergebnisse auf Basis früherer Zählungen. Dadurch fallen die jeweiligen Beschäftigtenquoten höher aus als die in der Vergangenheit veröffentlichten Werte.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017; eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

1 Daten aus Sonderauswertungen des Mikrozensus 2016.

gangschance in Beschäftigung). Analysen auf der Basis von Zahlen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigen diesbezüglich ein eindeutiges Bild: Offenbar geht die bessere Beschäftigungssituation Älterer in viel stärkerem Maße mit geringeren Abgangsrisiken einher als mit höheren Zugangschancen (vgl. *Abbildungen 2 und 3*). Hieraus lässt sich folgern, dass Beschäftigte heute länger im Arbeitsmarkt verbleiben als in der Vergangenheit. Hingegen liefern die Daten keine Hinweise, dass sich die relative Wettbewerbsfähigkeit älterer, nicht in Beschäftigung befindlicher Bewerber in der jüngeren Vergangenheit nachhaltig verbessert hätte (siehe den Beitrag von Bellmann et al. in diesem Heft). Denn die Zugangschancen bleiben trotz eines insgesamt aufnahmefähigeren Arbeitsmarkts und der – von Betrieben berichteten – insgesamt positiven Erfahrungen mit neu eingestellten älteren Arbeitnehmern über die Zeit relativ konstant (Czepek/Moczall 2017).

Betriebe repräsentieren lediglich eine Seite des Arbeitsmarktgeschehens und handeln in Bezug auf die Beschäftigung Älterer schon allein deswegen nicht autonom. Auf dem Arbeitsmarkt interagiert die betriebliche Nachfrage mit dem Arbeitskräfteangebot. Mit dem demografischen Wandel, relevanten Veränderungen bei Arbeitsmarktinstitutionen und den Entwicklungstendenzen in der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbspersonen sollen im Folgenden drei Faktoren, die dabei eine Rolle spielen, genauer betrachtet werden.

3 Demografischer Wandel und Verfügbarkeit von Arbeitskräften

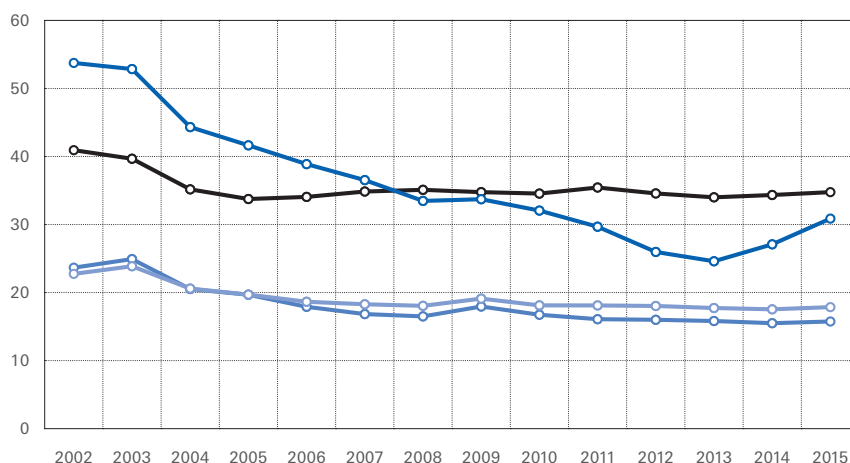
Die demografische Entwicklung ist eine wesentliche Determinante der Struktur und des Niveaus des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteangebots. Das Tempo des Alterungsprozesses der Bevölkerung beeinflusst maßgeblich die künftige Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials. Entscheidend ist hier die Größenordnung von altersbedingt ausscheidenden Alterskohorten und nachwachsenden Kohorten Jüngerer. Ein rückläufiges und alterndes Erwerbspersonenpotenzial muss aber nicht zwangsläufig Arbeitskräftemangel und Produktivitätsverluste hervorrufen. Dabei sind zunächst die bereits genannten Interaktionen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu bedenken. So reduziert ein niedrigeres Arbeitskräfteangebot dauerhaft den Kapitalstock und damit das Wachstumspotenzial einer Volkswirtschaft, was ceteris paribus die Arbeitskräftenachfrage bremst und Engpassituationen entgegenwirkt (Möller/Walwei 2013). Dennoch ist es wahrscheinlich, dass durch ein sinkendes Erwerbspersonenpotenzial in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten Friktionen und Mis-

ABBILDUNG 2

Abgangsrate aus Beschäftigung nach Altersgruppen, 2002–2015

Angaben in Prozent des Beschäftigungsstandes der jeweiligen Altersgruppe

— 20 bis 49 — 50 bis 54 — 55 bis 59 — 60 bis 64



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB; eigene Darstellung

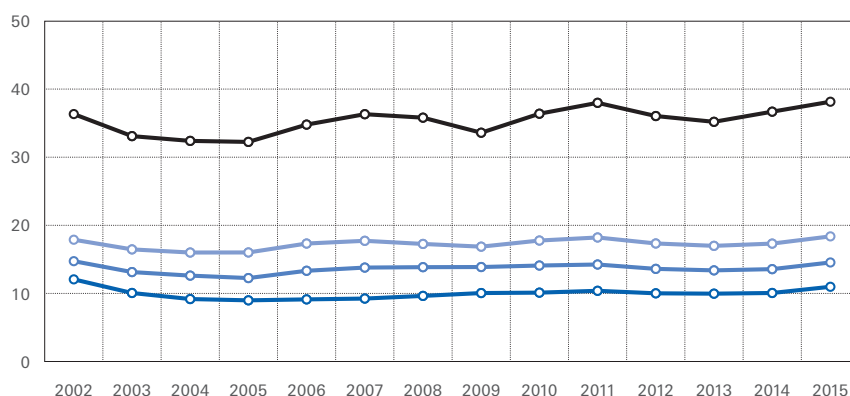
WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 3

Zugangsrate in Beschäftigung nach Altersgruppen, 2002–2015

Angaben in Prozent des Beschäftigungsstandes der jeweiligen Altersgruppe

— 20 bis 49 — 50 bis 54 — 55 bis 59 — 60 bis 64



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB; eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

match zutage treten können. Die Alterung der Belegschaften ist solange ohne größere Bedeutung, wie dies nicht auf volkswirtschaftlicher Ebene zu nachhaltigen Produktivitätseinbußen führt.

Das hiesige Arbeitskräfteangebot befindet sich bereits seit geraumer Zeit in einem Alterungsprozess. Das durch-

schnittliche Alter des Erwerbspersonenpotenzials wird, Projektionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge, von knapp unter 43 Jahren (2015) bis Ende 2030 noch weiter auf 44 Jahre steigen und sich danach bei ca. 43,5 Jahren einpendeln. Hierin kommt zum Ausdruck, dass in der nahen Zukunft dem Arbeitskräfteangebot älterer Erwerbspersonen wachsende Bedeutung zukommt. Deutlich wird dies dadurch, dass das Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen teils gegenläufige Entwicklungen zeigt und auch zukünftig zeigen wird (vgl. *Abbildung 4*). Während sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte in den Altersgruppen zwischen 15 und 29 sowie zwischen 30 und 49 Jahren zuletzt bereits nach unten bewegte, wuchs gleichzeitig die Zahl in den Altersgruppen der 50- bis 64-Jährigen und der 65- bis 74-Jährigen (Fuchs et al. 2011). Zurückzuführen ist dies auf die sich verändernde Altersstruktur der Bevölkerung, die aufgrund der schon seit geraumer Zeit (zu) geringen Geburtenraten nur noch relativ schwach besetzte Einstiegskohorten in den Arbeitsmarkt aufweist (Fuchs et al. 2017a). Zudem kommt noch bis etwa 2030 ein Sondereffekt zum Tragen. Die in die Jahre kommende so genannte „Babyboomer-Generation“ wird der Gruppe der Älteren in der nahen Zukunft zahlenmäßig ein noch stärkeres Gewicht verleihen. Damit gilt: Je besser in den nächsten Dekaden Ältere in Beschäftigung integriert sein werden, desto stärker kann – unter der Annahme einer wohl kaum sinkenden Erwerbsbeteiligung der Jüngeren – das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial ausgeschöpft werden (Fuchs/Weber 2013).

Das Arbeitskräfteangebot Älterer ist aber nicht nur aufgrund der Alterung der Belegschaften von Interesse, sondern auch hinsichtlich der wahrscheinlichen

Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials – wiewohl eine solche Schrumpfung, anders als noch vor einiger Zeit vermutet, bis dato ausgeblieben ist. Das Erwerbspersonenpotenzial ist zuletzt nicht nur nicht gefallen, sondern sogar noch weiter gestiegen. Der demografische Effekt (Alterungseffekt des Arbeitskräfteangebots) von gegenwärtig gut 300 000 Personen jährlich wird also noch überkompensiert. Hierfür sorgt am aktuellen Rand schon allein die Zuwanderung, die für den aktuellen Rand auf 520 000 im Jahr 2016 und auf 490 000 im Jahr 2017 geschätzt wird (Fuchs et al. 2017b). Dahinter stehen jedoch eher singuläre Entwicklungen – wie eine in den letzten Jahren verstärkte Migration aus anderen EU-Staaten nach Deutschland und die starke Fluchtzuwanderung besonders im Jahr 2015 –, die nicht ohne weiteres extrapolierbar sind.

Vorliegende Szenarien legen nahe, dass Migration langfristig den stärksten Einfluss auf die künftige Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials haben wird (Fuchs et al. 2015; Fuchs et al. 2017a). Das Niveau der künftigen Nettozuwanderung wird aber im Wesentlichen davon abhängig sein, wie Deutschland seine Einwanderung gegenüber Drittstaaten regeln wird, wie attraktiv man hierzulande auf Dauer für Migranten sein wird und wie sich die Fluchtmigration längerfristig entwickeln wird. Aber unabhängig von der künftigen Stärke des Zuwanderungseffekts werden sich dadurch keine wesentlichen Auswirkungen auf die Altersstruktur ergeben. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass es sich bei dem überwiegenden Teil der Migranten erfahrungsgemäß nicht um Kinder, sondern allenfalls um jüngere Erwachsene handelt.

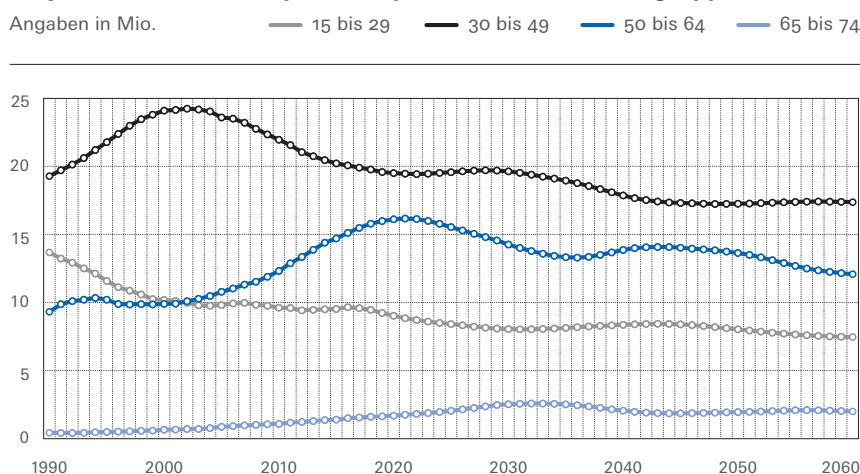
Neben dem (Zu-)Wanderungseffekt und dem demografischen Effekt wird die Größe des künftigen Erwerbspersonenpotenzials auch durch den sog. „Verhaltensseffekt“ bestimmt, der auf veränderte Erwerbsneigungen zurückgeht. Für den Zeitraum 2015 bis 2030 wird er auf jahresdurchschnittlich 150 000 Personen geschätzt (Nettozugang) und liegt damit unterhalb des – auf das Erwerbspersonenpotenzial negativ wirkenden – demografischen Effekts von jahresdurchschnittlich etwa 300 000 bis 2030 (Fuchs et al. 2015). Der postulierte positive Verhaltensseffekt speist sich zum einen aus einer weiter wachsenden Frauenerwerbsbeteiligung und zum anderen aus einer gestiegenen Arbeitsmarktpartizipation von Älteren. In beiden Dimensionen bestehen Potenziale im Sinne vorhandener Personalreserven, weil die betreffenden Gruppen noch unterproportional am Arbeitsmarktgeschehen beteiligt sind (Fuchs 2012). Die Personalreserven können aber nur erschlossen werden, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind. Maßgeblich hierfür sind vielfältige Faktoren wie betriebliches Beschäftigungsverhalten, entsprechende Erwerbspräferenzen und institutionelle Faktoren (z. B. die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen oder auch die Rentengesetzgebung).

Für Betriebe ergeben sich aus der sich abzeichnenden demografischen Entwicklung klare Konsequenzen. Infolge der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und des

ABBILDUNG 4

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials nach Altersgruppen bis 2060

Angaben in Mio.



Anmerkung: Der Projektion zugrunde liegende Annahmen: Wanderungssaldo von 200 000 Personen pro Jahr, wachsende Erwerbsbeteiligung unter Berücksichtigung der „Rente mit 67“.

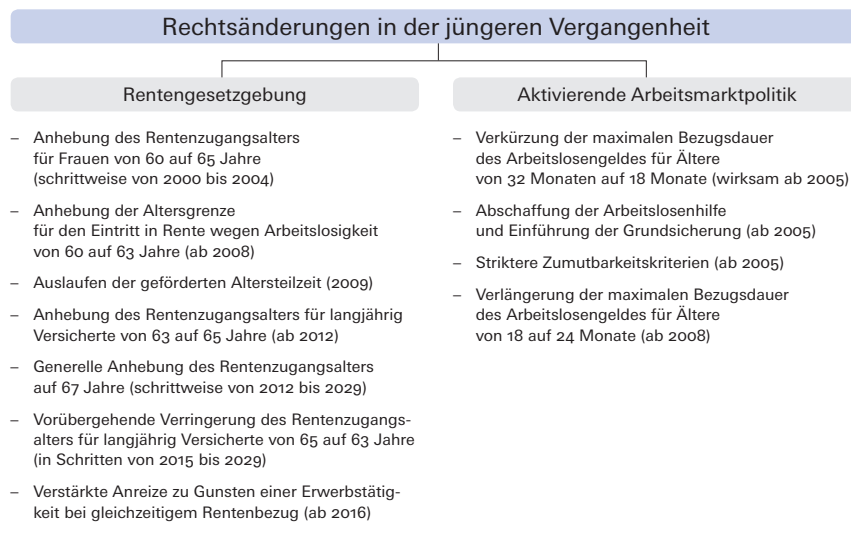
Quelle: Berechnungen des IAB (Johann Fuchs); eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

sich zukünftig in der Tendenz eher verringernden Angebots von Arbeitskräften sind Betriebe zunehmend auch auf die Kompetenzen Älterer angewiesen, deren Potenzial in quantitativer Hinsicht – wie bereits erwähnt – noch nicht voll ausgeschöpft ist. Dem Erhalt, dem richtigen Einsatz und der Weiterentwicklung der Produktivität älterer Beschäftigter kommt damit wachsende Bedeutung zu. Eine Weiterbeschäftigung Älterer im Betrieb erhält Erfahrungswissen und schafft Möglichkeiten eines Transfers von Wissen an Jüngere (z. B. in Form altersgemischter Teams). Dabei müssen Betriebe aber auch auf ein verändertes Angebotsverhalten ihrer Belegschaften reagieren. Angesichts der weitestgehend vorgegebenen zukünftigen Altersstruktur der Bevölkerung mit dem wachsenden Anteil nicht-erwerbstätiger Personen, vor allem von Rentnern, werden Beschäftigte eine längere Lebensarbeitszeit einkalkulieren, weil ihre Rentenansprüche ansonsten zu gering ausfallen dürften oder andernfalls ihre Beiträge zur Rentenversicherung zu hoch ausfallen müssten.

ÜBERSICHT 1

Arbeitsmarktinstitutionen und Lebensarbeitszeit



Quelle: Eigene Zusammenstellung

WSI Mitteilungen

4 Arbeitsmarktinstitutionen und die Beschäftigung Älterer

Arbeitsmarktinstitutionen können bestimmte Teile der Erwerbsbevölkerung, z. B. bestimmte Altersgruppen, mehr betreffen als andere. Dies kann das explizite Ziel von Regelungen sein, wenn sie konkrete Altersgrenzen vorsehen und sich daraus Ansprüche oder Verpflichtungen ableiten lassen. Darüber hinaus können universelle, alle Personengruppen umfassende Regelungen asymmetrisch auf verschiedene Altersgruppen wirken. Anhand ihrer Stoßrichtung lassen sich grundsätzlich zwei Typen von Arbeitsmarktregulierungen unterscheiden (Knotz 2012). Sie können zum einen der Befähigung von Erwerbspersonen (enablement) dienen, wie das z. B. bei Bildungsmaßnahmen oder arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen der Fall ist (vgl. hierzu auch Abschnitt 5). Zum anderen können Regelungen auf enforcement und damit auf die Aktivierung zielen. Zu denken ist hier etwa an Veränderungen bei Lohnersatzleistungen oder der Rentengesetzgebung. Beide Regulierungsdimensionen sind nicht nur unmittelbar für Erwerbspersonen im Sinne eines Förderns und Forderns relevant, sondern mittelbar auch für die betriebliche Personalpolitik.

In Hinsicht auf die Beschäftigung Älterer waren die letzten beiden Dekaden durch weitreichende institutionelle Reformen geprägt. Diese haben in der Summe ein höheres Aktivierungsniveau hervorgebracht (Arlt et al. 2009). Dies gilt sowohl für die Rentengesetzgebung als auch für die Arbeitsmarktpolitik (vgl. Übersicht 1). Während die Reformen in beiden Teilbereichen bis kurz vor Ende der letzten Dekade überwiegend auf mehr Aktivierung

und für Ältere damit im Kern auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zielten, zeichnet sich seitdem eine leichte Trendwende ab.

Vor dem Hintergrund akuter Finanzierungsprobleme starteten bereits in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre im Bereich der Rentengesetzgebung erste politische Initiativen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Begrenzung von Frühverrentungsmöglichkeiten. Sie liefen darauf hinaus, entweder einen frühen Renteneintritt gänzlich auszuschließen oder nur noch mit substanziellen Abschlägen zu ermöglichen. Hierdurch sind individuelle Anreize, länger im Arbeitsmarkt zu verbleiben, gewachsen, weil sich die Opportunitätskosten des Vorruhestands erhöht haben. Beispiele hierfür sind die Heraufsetzung des Rentenalters für Frauen, Schwerbehinderte, Arbeitslose, langjährig Versicherte sowie das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit. Eine besonders einschneidende Maßnahme mit Signalwirkung war die Erhöhung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre, die seit 2012 wirksam ist und in Schritten bis 2029 vollständig umgesetzt sein wird. Schätzungen des IAB vor Einführung der „Rente mit 67“ gingen davon aus, dass allein durch diese Regelung bis Ende der nächsten Dekade 1,2 bis 3 Millionen zusätzliche Erwerbspersonen zur Verfügung stehen könnten (vgl. Fuchs 2006).

Neuerliche Maßnahmen in der Rentengesetzgebung setzten teils gegenläufige, teils aber auch völlig andere Akzente für die Beschäftigung Älterer. Zu erwähnen sind hier zum einen leichte Lockerungen der Politik verlängerter Lebensarbeitszeiten („Rente mit 63“), zum anderen Maß-

nahmen zur Flexibilisierung des Rentenübergangs (sog. „Flexirente“). Durch die „Rente mit 63“ können langjährig Versicherte mit 45 Beitragsjahren – einschließlich Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs, der Kinderbetreuung, der Pflege sowie des Wehr- und Zivildienstes – seit 2015 mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. Uneingeschränkt möglich war dies für die Geburtsjahrgänge 1950 bis 1952; für die Geburtsjahrgänge 1953 bis 1963 erhöht sich das frühestmögliche Eintrittsalter um jeweils zwei Monate pro Jahr. So wird das vormals geltende Rentenzugangsalter von 65 Jahren für langjährig Versicherte über einen längeren Anpassungszeitraum dann auch wieder erreicht. Nach Schätzungen und den bisherigen Erfahrungen mit der Neuregelung kann davon ausgegangen werden, dass in den nächsten Jahren jeweils einige hunderttausend Personen pro Jahr von der Regelung Gebrauch machen werden (Walwei 2014). Als Nutznießer der „Rente mit 63“ gelten in erster Linie männliche Versicherte mit langen Beitragszeiten und vergleichsweise hohen Rentenansprüchen (Schmähl 2013).

Eine andere Stoßrichtung als die „Rente mit 63“ verfolgt die „Flexirente“. Dahinter steht ein umfassendes Maßnahmenpaket, welches die Beschäftigung von Personen im höheren Lebensalter attraktiver machen soll (vgl. Czepek et al. 2017). Das Gesetz verbessert die Hinzuverdienstmöglichkeiten, wenn vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilrente in Anspruch genommen wird, erlässt die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze und ermöglicht die Erhöhung von Rentenanwartschaften beschäftigter Rentner durch Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung.

Die arbeitsmarktpolitische Aktivierung war Kernstück der sog. „Agenda 2010“ (Walwei 2017b), zu der üblicher Weise auch die Hartz-Reformen gezählt werden und die im Wesentlichen auf drei Elemente setzte (vgl. *Übersicht 1*). Die vormals geltende maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere wurde 2005 von 32 Monaten auf 18 Monate deutlich abgesenkt. Die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende können als Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik betrachtet werden, denn hier handelt es sich um eine Abkehr vom Prinzip des Stuserhalts im Falle eines Bedarfs an Lohnersatzleistungen hin zu einer Basisabsicherung mit starken Aktivierungselementen (vgl. Koch/Walwei 2005; Eichhorst et al. 2010). Unter dem Stichwort des „Forderns und Förderns“ wurden die Zumutbarkeitskriterien verschärft. Empfänger der Grundsicherung müssen seitdem jede Beschäftigung akzeptieren. Das Ziel des Aktivierungsansatzes bestand vor allem darin, Arbeitslose schneller und effektiver in Arbeit zu bringen. Erreichen wollte man dies durch ein verändertes Suchverhalten, eine höhere Konzessionsbereitschaft und eine stärkere Erwerbsorientierung der Arbeitslosen. Ältere sind von diesen Regelungen in besonderer Weise betroffen. Die Bezugsdauer des Arbeitslosen-

geldes ist altersabhängig, und auch der mit der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe verknüpfte Statusverlust ist für Ältere mit ihren tendenziell höheren Einkommen oft stärker relevant als für jüngere Personen. Erwähnenswert ist jedoch, dass der Angebotsdruck 2008 wieder leicht zurückgenommen wurde, indem der Gesetzgeber die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere auf 24 Monate angehoben hat.

Auch wenn die auf Aktivierung und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zielenden Reformen in erster Linie auf der Personenseite ansetzen, sind diese Änderungen auch als wichtige Kontextfaktoren für betriebliche Personaldispositionen zu betrachten. Die bis in die 1990er Jahre bestehenden, teilweise weitreichenden Frühverrentungsmöglichkeiten verschafften der betrieblichen Seite über lange Zeit eine Option, sich im Bedarfsfall vorzeitig und dabei weitestgehend geräuschlos von älteren Beschäftigten zu trennen. Die arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Reformen haben die Rahmenbedingungen an dieser Stelle fundamental verändert. Einerseits berichteten Betriebe unmittelbar nach Einführung der Hartz-Reformen über eine höhere Konzessionsbereitschaft von Beschäftigten insgesamt (vgl. Kettner/Rebien 2007). Andererseits ist eine Trennung von älteren Belegschaftsmitgliedern seitdem bei weitem schwerer durchzusetzen, weil dies für Beschäftigte (z. B. aufgrund von Abschlägen oder geringeren Lohnersatzleistungen) mit stärkeren materiellen Konsequenzen verbunden ist. Dagegen führt die „Rente mit 63“ in der Tendenz zu einer Verknappung von Fachkräften und Fachangestellten, die zumeist gut ausgebildet und eingearbeitet sind und nicht zwingend von Erwerbsminderungen betroffen sein müssen. Mit der insgesamt guten Arbeitsmarktlage am aktuellen Rand zeigt sich nach dem Inkrafttreten der „Rente mit 63“, dass Betriebe ein Interesse haben, einen nennenswerten Teil der eigentlich rentenberechtigten Mitarbeiter zu halten (Czepek et al. 2017). Erreicht wird dies in den meisten Fällen durch kürzere und flexiblere Arbeitszeiten. Positive Rückmeldungen von betrieblicher Seite gibt es zu den neuen Angeboten der „Flexirente“, wie etwa zum Wegfall des arbeitgeberseitigen Arbeitslosenversicherungsbeitrags und den verbesserten Hinzuverdienstmöglichkeiten im Rahmen der Teilrente.

5 Qualität des Arbeitskräfteangebots und Beschäftigungsfähigkeit Älterer

Die „Defizit-Hypothese des Alterns“, der zufolge das Alter zunehmende Defizite in der Leistungsfähigkeit mit sich bringe, ist noch immer nicht ad acta gelegt. Dahinter stehen Messungen der individuellen Leistungen von Menschen, die mit dem Alter negativ korreliert sind (Börsch-Supan 2005). So nehmen die Reaktionen des Menschen auf Belastung und auch die maximale Sauer-

stoffaufnahme mit dem Alter ab. Allerdings gibt es ausgeprägte Unterschiede zwischen Personen derselben Altersgruppe, die nicht allein – wie z.B. aufgrund eines unterschiedlichen Grades kontinuierlicher körperlicher Aktivitäten – auf genetische Faktoren zurückzuführen sind. Auch die kognitive Leistungsfähigkeit, die sog. „fluide Intelligenz“, nimmt mit dem Alter tendenziell ab. Hierzu zählen u. a. Faktoren wie gedankliche Wendigkeit, Umstellungsfähigkeit und Kombinationsfähigkeit (Staudinger 1999). Die fluide Intelligenz ist aber in einer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft nicht die einzige Dimension, die über die Leistungsfähigkeit von Individuen entscheidet. Dazu kommt die sog. „kristalline Intelligenz“. Dazu zählen Elemente wie Allgemeinbildung, Erfahrungswissen, Wortschatz und Sprachverständnis. Die kristalline Intelligenz bleibt arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen zufolge bis ins hohe Alter stabil. So wird insbesondere bei erfahrungsbezogenen Aufgaben kein altersbedingter Leistungsabfall beobachtet (Staudinger/Baltes 1996; Staudinger 2002; Kessler et al. 2010; Staudinger/Bowen 2011). Von daher können Ältere grundsätzlich über das gesamte Erwerbsleben hinweg produktiv sein, soweit dies durch eine entsprechende Arbeitsgestaltung und ausreichende Humankapitalinvestitionen unterstützt wird (Eichhorst 2006). Hieraus wird deutlich, dass sich Arbeitsproduktivität weniger in dem Beitrag einer Einzelperson realisiert, sondern eher im Zusammenwirken mit einem Team. Dies wird auch durch Analysen auf der Basis von Betriebsdaten bestätigt. Ältere sind danach leistungsfähiger, wenn sie in Teams mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten, ihr Arbeitsplatz altersgerecht ausgestattet ist und die Tätigkeiten ihre Stärken berücksichtigen (Göbel/Zwick 2010).

Je positiver das Leistungspotenzial Älterer von betrieblicher Seite eingeschätzt wird, desto besser können sich ältere Arbeitskräfte im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt behaupten. Bei besseren Leistungseinschätzungen haben sie so größere Chancen, am Arbeitsmarkt und in ihrem Beschäftigungsbetrieb zu verbleiben. Beim Zugang zum Arbeitsmarkt, gerade auch nach längerer Arbeitslosigkeit, ist jedoch Alter weiterhin ein unübersehbares Risikomerkmak (Dietz/Walwei 2011). Dies wird dadurch bestätigt, dass Ältere unter den Langzeitarbeitslosen noch immer deutlich überrepräsentiert sind (Dietz 2014; BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2017) und Alter den Übergang aus dem Grundsicherungsbezug in eine Beschäftigung nachhaltig erschwert (Beste/Trappmann 2016).

Die Beschäftigungsfähigkeit von (älteren) Arbeitskräften wird von zwei wesentlichen Komponenten bestimmt: dem Niveau individueller Qualifikation und Kompetenzen auf der einen Seite und dem Grad der Erwerbsfähigkeit auf der anderen Seite. Eine Betrachtung des Beschäftigungsniveaus nach Alter und formaler Qualifikation unterstreicht, inwiefern Arbeitsmarktchancen und -risiken von diesen Faktoren beeinflusst wird (Ab-

bildung 5). Personen mit einer akademischen Ausbildung weisen eine über alle Altersgruppen hinweg höhere Erwerbstätigenquote auf als Personen mit geringer Qualifikation. Besonders bei Geringqualifizierten fällt die Erwerbstätigenquote mit höherem Alter sehr gering aus. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang auch eine mögliche Entwertung von Humankapital beispielsweise durch technischen Fortschritt oder durch längere Arbeits- und Erwerbslosigkeit. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für die betriebliche Weiterbildung, um einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Jedoch nehmen bis dato Ältere mit einfachen Tätigkeiten seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil (Janssen/Leber 2015). Wenn es gelingt, längere Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden, erhält dies das Humankapital und stärkt die Erwerbspartizipation im Alter. Das zeigt sich etwa im Kohortenvergleich von Frauen (vgl. Walwei 2017a). Darin kommen nicht nur höhere Erwerbstätigenquoten von lebensälteren Frauen in der jüngeren Vergangenheit zum Vorschein, sondern auch entsprechende Veränderungen bei jüngeren Altersgruppen. Insofern gibt es bei der Frauenerwerbstätigkeit Hinweise auf eine gewisse Pfadabhängigkeit. Demografisch bedingt rücken immer mehr Frauen mit einer stärkeren Beschäftigungsaffinität nach, als dies bei Vorgängerkohorten zu beobachten war. Für Erstere ist nicht nur eine Partizipation am Arbeitsmarkt selbstverständlicher geworden, sondern sie betrachten auch ein dauerhaftes Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nach der Geburt von Kindern immer weniger als Option in ihrem Erwerbsverlauf.

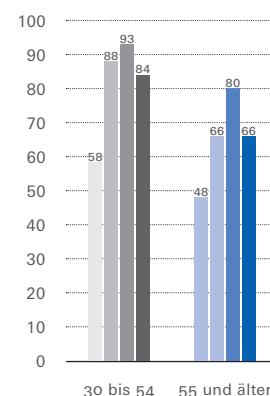
Neben der Humankapitalkomponente ist die Erwerbsfähigkeit, also die Gesundheit der Erwerbspersonen, das zweite wichtige Element der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Befunde des AOK-Fehlzeitenreports zeigen, dass sich Ältere zwar seltener krankmelden als Jüngere, aber wenn sie krank werden, fehlen sie länger (Badura et al. 2016). Mit dem Alter wächst das Risiko schwerer Erkrankungen und damit längerer Ausfälle im Betrieb. Eine Rolle spielt dabei die lange Latenzzeit mancher Krankheiten, die dazu führt, dass diese erst im mittleren und höheren Erwachsenenalter häufiger auftreten (z.B. Krebserkrankungen). Ein weiterer Faktor für den alterskorrelierten Anstieg von Erkrankungen ist oftmals auch der Umstand, dass die Betroffenen verschiedenen Risikofaktoren längerfristig exponiert sind, beispielsweise Lärm, Schadstoffen und Faktoren, die aus dem eigenen Gesundheitsverhalten resultieren (Tesch-Römer/Wurm 2009; siehe auch den Beitrag von Richter/Mühlenbrock in diesem Heft). Zu den Risikofaktoren zählen auch die ausgeübten Tätigkeiten. So weisen Beschäftigte in Schichtarbeit einen schlechteren Gesundheitszustand auf und berichten häufiger Schlafstörungen als Beschäftigte mit normalen Arbeitszeiten (Leser et al. 2013). Die fortschreitende Digitalisierung könnte hier je nach Tätigkeit mit Entlastungen oder Belastungen einhergehen. Während schwere und gefährliche Arbeiten zunehmend durch intelligente Roboter erledigt werden könnten, drohen durch Entgrenzungs-

ABBILDUNG 5

Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen

Angaben in Prozent

■ Nicht-formal qualifiziert
■ Lehre/Fachschule
■ Hoch-/Fachhochschule
■ gesamt



Quelle: Berechnungen des IAB;
eigene Darstellung,
Mikrozensus

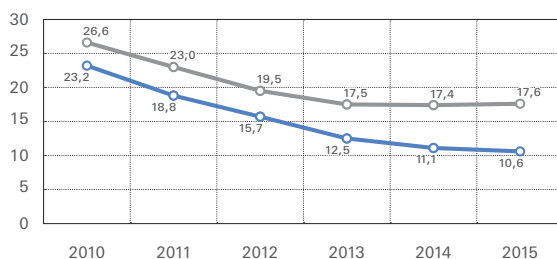
WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 6

Aktivierungsquoten bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, 2010–2015

Angaben in Prozent

— insgesamt — 55 bis unter 65 Jahre



Quelle: BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2016; eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

tendenzen zwischen Arbeit und Freizeit Gefahren für die somatische und psychische Gesundheit (Walwei 2016).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik hat grundsätzlich das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von (älteren) Erwerbslosen zu verbessern. Über alle Altersgruppen hinweg ist die Zahl der Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zwischen 2010 und 2015 stärker zurückgegangen als die Zahl der Arbeitslosen, sodass die Aktivierungsquote insgesamt zurückging. Dies gilt in noch stärkerem Maße für die Gruppe der älteren Arbeitslosen (Abbildung 6).² Zudem zeigt die Grafik, dass Ältere im Vergleich zu Jüngeren nicht über-, sondern unterproportional gefördert werden. Vor allem auf Qualifizierung zielende Maßnahmen erreichen Ältere zu einem geringen Teil. Die geringere Aktivierungsquote korrespondiert somit nicht mit dem o.g. Befund, dass Ältere nachweislich größere Schwierigkeiten haben, einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. In Verbindung mit der bereits erwähnten Ausrichtung der betrieblichen Weiterbildungs politik, die ebenfalls eine unterdurchschnittliche Beteiligung älterer Beschäftigung zum Vorschein bringt, ist eine verbreitete „Kultur des Förderns der Älteren“ somit nicht erkennbar.

Bei einem verstärkten Einsatz staatlicher oder auch betrieblicher Maßnahmen zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer sind allerdings zwei Aspekte zu beachten. Erstens sind Maßnahmen problematisch, die pauschal eine geringere Produktivität unterstellen und sich damit an der oben erwähnten „Defizit-Hypothese des Alterns“ orientieren. Die Anerkennung eines besonderen Förderbedarfs für Ältere kann zu Vorbehalten der Arbeitgeber gegenüber der eigentlich förderungswürdigen Gruppe führen und sich somit am Ende kontraproduktiv auswirken. Zweitens sind Maßnahmen, die erst im Alter zum Tragen kommen, in ihrer Wirksamkeit vielfach begrenzt.

Bildungs- und Gesundheitsforschung legen nahe, dass präventive Ansätze in jungen Jahren die höchste Rendite versprechen. So würde Arbeitslosigkeit im Alter gegebenenfalls erst gar nicht entstehen.

6 Fazit

Die Beschäftigungssituation Älterer hat sich in den letzten beiden Dekaden enorm verbessert. Zu erklären ist dies in erster Linie damit, dass Ältere länger im Arbeitsmarkt und häufig auch länger in ihrem letzten Beschäftigungsbetrieb verbleiben. Jedoch gestaltet sich der betriebliche Zugang für Ältere nach längerer Erwerbslosigkeit trotz der insgesamt verbesserten Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts weiterhin schwierig. Daran ändert auch die Tatsache wenig, dass Betriebe, die Ältere neu eingestellt haben, nach eigenen Angaben gute Erfahrungen mit ihren neuen Beschäftigten gemacht haben (Czepek/Moczall 2017).

In diesem Beitrag konnte gezeigt werden, dass Betriebe in ihrer Personalpolitik gegenüber Älteren nicht autonom agieren (können). Zu beachten ist dabei insbesondere die Interaktion mit der Angebotsseite des Arbeitsmarkts und den damit in Verbindung stehenden Kontextfaktoren. So entscheidet die demografische Entwicklung über Größe und Altersstruktur des künftigen Arbeitskräfteangebotes. Arbeitsmarktinstitutionen, wie z. B. die Regelung von Lohnersatzleistungen oder die Rentengesetzgebung, beeinflussen maßgeblich die Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials. Schließlich ist die Qualität des Arbeitskräfteangebots der Älteren abhängig von der Entwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Dabei lässt sich die Verantwortung für die Beschäftigung Älterer nicht nur einem der Akteure zuweisen. Wichtig ist das Zusammenspiel auf betrieblicher, staatlicher und individueller Ebene. Betriebe können durch Ausbildung, Weiterbildung, die Förderung des kontinuierlichen Kompetenzerwerbs und ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement wirksame Beiträge zu langen Lebensarbeitszeiten im Sinne ihrer Belegschaften leisten. Zudem sendet eine alters- und altersgerechte Personalpolitik gegenüber Älteren Signale an Jüngere im Betrieb, die auch einmal zu älteren Belegschaftsmitgliedern werden. Hieraus erwachsen betriebliche Chancen einer längerfristigen Bindung von Nachwuchskräften. Der Staat hat vor allem die Auf-

2 Die Aktivierungsquote ist definiert als der Anteil der geförderten Personen an den potenziellen Maßnahmeteilnehmern. Hier wurde sie berechnet durch die Zahl der Maßnahmeteilnehmer als Anteil an der Gruppe von Arbeitslosen und Maßnahmeteilnehmern (BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2016).

gabe der Prävention, sowohl durch eine gute und breite Bildung als auch durch eine vorbeugende aktive Arbeitsmarktpolitik. Zudem kann jeder Einzelne durch Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und eigenen Anstrengungen im Bereich der gesundheitlichen Vorsorge seinen Beitrag zu einem langen Erwerbsleben leisten.

Neuere Trends werden die Rahmenbedingungen und Kontextfaktoren für die Beschäftigung Älterer weiter verändern. Gerade mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung wird es angesichts des sich abzeichnenden Tätigkeitswandels darauf ankommen, die Älteren mit ihren einschlägigen Fähigkeiten mitzunehmen und einer möglichen Dequalifizierung entgegenzuwirken. Altersgemischte Teams können an dieser Stelle wertvolle Beiträge dazu leisten, dass Ältere digitale Kompetenzen erwerben und weiterentwickeln können. Zudem muss die Beschäftigung Älterer zukünftig nicht mehr eine Frage körperlich schwerer Arbeit sein, wenn Roboter zunehmend mit Menschen interagieren. ■

LITERATUR

- Arlt, A. / Dietz, M. / Walwei, U.** (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht 16/2009, Nürnberg
- Badura, B. / Ducki, A. / Schröder, H. / Klose, J. / Meyer, M. (Hrsg.)** (2016): Fehlzeiten-Report 2016. Schwerpunkt: Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen, Berlin
- Beste, J. / Trappmann, M.** (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundversicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich, IAB-Kurzbericht 21/2016, Nürnberg
- Börsch-Supan, A.** (2005): Altern und Produktivität: zum Stand der Forschung, MEA discussion papers (73), Mannheim
- BA (Bundesagentur für Arbeit), Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung** (2016): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Situation von Älteren, Nürnberg
- BA, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung** (2017): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016, Nürnberg
- Czepek, J. / Moczall, A.** (2017): Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen, IAB-Kurzbericht 08/2017, Nürnberg
- Czepek, J. / Gürtzgen, N. / Moczall, A. / Weber, E.** (2017): Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz, IAB-Kurzbericht 16/2017, Nürnberg
- Dietz, M.** (2014): Beschäftigung in Deutschland: Ältere holen auf, in: IAB-Forum (1), S. 4–11
- Dietz, M. / Walwei, U.** (2011): Germany – no country for old workers?, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44 (4), S. 363–376
- Eichhorst, W.** (2006): Beschäftigung Älterer in Deutschland: der unvollständige Paradigmenwechsel, in: Zeitschrift für Sozialreform 52 (1), S. 101–123
- Eichhorst, W. / Grienberger-Zingerle, M. / Konle-Seidl, R.** (2010): Activating labor market and social policies in Germany: From status protection to basic income support, in: German Policy Studies 6 (1), S. 65–106
- Fuchs, J.** (2006): Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht 16/2006, Nürnberg
- Fuchs, J.** (2012): Erschließung von Personalreserven – Möglichkeiten und Grenzen, in: Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Demographie 11 (14), S. 21–22
- Fuchs, J. / Weber, B.** (2013): Erschließung von Personalreserven: Erwerbspotenziale von Frauen, Älteren und Migranten unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation, in: Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Demographie 11 (15), S. 7
- Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B.** (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg
- Fuchs, J. / Kubis, A. / Schneider, L.** (2015): Die Effekte der Zuwanderung auf das langfristige Erwerbspersonenpotenzial, in: Wirtschaftsdienst 95 (12), S. 845–850
- Fuchs, J. / Hummel, M. / Hutter, C. / Klinger, S. / Wanger, S. / Weber, E. / Zika, G.** (2017a): IAB-Prognose 2017: Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf, IAB-Kurzbericht 9/2017, Nürnberg
- Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B.** (2017b): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung, IAB-Kurzbericht 06/2017, Nürnberg
- Göbel, C. / Zwick, T.** (2010): Which personnel measures are effective in increasing productivity of old workers?, Mannheim
- Janssen, S. / Leber, U.** (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter, IAB-Kurzbericht 13/2015, Nürnberg
- Kessler, E.-M. / Schwender, C. / Bowen, C. E.** (2010): The portrayal of older people's social participation on German prime-time TV advertisements, in: Journals of Gerontology B65 (1), S. 97–106
- Kettner, A. / Rebien, M.** (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 19/2007, Nürnberg
- Knotz, C. M.** (2012): Measuring the 'new balance of rights and responsibilities' in labor market policy: A quantitative overview of activation strategies in 20 OECD countries, ZeS-Arbeitspapier 06/2012, Bremen
- Koch, S. / Walwei, U.** (2005): Hartz IV. Neue Perspektiven für Langzeitarbeitslose?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 16/2005, S. 10–17
- Leser, C. / Tisch, A. / Tophoven, S.** (2013): Beschäftigte an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter: Schichtarbeit und Gesundheit, IAB-Kurzbericht 21/2013, Nürnberg
- Möller, J. / Walwei, U.** (2013): Konsequenzen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt: Ende der Arbeitslosigkeit nicht in Sicht?, in: Hinte, H. / Zimmermann, K. F. (Hrsg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert, Bonn, S. 114–141
- Schmähl, W.** (2013): Alterssicherung: Kasse macht sinnlich, aber nicht unbedingt klug, in: Gesundheits- und Sozialpolitik 67 (5), S. 53–58
- Staudinger, U. M.** (2002): Produktivität und gesellschaftliche Partizipation im Alter, in: Schlag, B. / Megel, K. (Hrsg.): Mobilität und gesellschaftliche Partizipation im Alter, Stuttgart, S. 64–86
- Staudinger, U. M.** (1999): Selbst, Persönlichkeit und Lebensgestaltung im Alter, in: Mayer, K. U. / Baltes, P. B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie, Berlin, S. 321–350
- Staudinger, U. M. / Baltes, P. B.** (1996): Weisheit als Gegenstand psychologischer Forschung, in: Psychologische Rundschau 47 (2), S. 57–77
- Staudinger, U. M. / Bowen, C. E.** (2011): A systemic approach to aging in the work context, in: Journal for Labour Market Research 44 (4), S. 295–306
- Tesch-Römer, C. / Wurm, S.** (2009): Theoretische Positionen zum Alter und Altern, in: Böhm, K. / Tesch-Römer, C. / Ziese, T. (Hrsg.): Gesundheit und Krankheit im Alter, Berlin, S. 7–20
- Walwei, U.** (2014): Standpunkt: Rente mit 63 – führt der Weg in die richtige Richtung?, in: IAB-Forum (1), S. 24–29
- Walwei, U.** (2016): Konsequenzen der Digitalisierung für strukturelle Arbeitsmarktpunkte. Chancen und Risiken, in: Zeitschrift für Sozialreform 62 (4), S. 357–382
- Walwei, U.** (2017a): Ältere Beschäftigte. Hoffnungsträger im demografischen Wandel?, in: Deutsche Rentenversicherung 72 (1), S. 38–51
- Walwei, U.** (2017b): Agenda 2010 und Arbeitsmarkt: Eine Bilanz, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 26/2017, S. 25–33

AUTOR

ULRICH WALWEI, Prof. Dr., ist Vizedirektor des IAB und Honorarprofessor an der Universität Regensburg. Arbeitsschwerpunkte: Institutionenökonomie, insbesondere Fragen der Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarkts, längerfristiger Trends der Beschäftigung und der Zukunft des Arbeitsmarkts.

@ ulrich.walwei@iab.de