

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Zweiter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzfassung und Einschätzung der Bundesregierung	7
Kapitel 1 Einleitung	11
Kapitel 2 Der demografische Wandel und die Folgen	13
2.1 Determinanten der demografischen Entwicklung in Deutschland	13
2.2 Rückwirkungen der demografischen Entwicklung auf das Erwerbspersonenpotenzial	16
2.3 Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung	17
2.4 Altersrente für besonders langjährig Versicherte	20
2.5 Beitragssatzobergrenzen und Mindestsicherungsniveaus	22
Kapitel 3 Die soziale und wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	25
3.1 Die soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	25
3.1.1 Gesundheit	25
3.1.2 Bildung und Weiterbildung	28
3.1.3 Haushaltsstrukturen, Lebenszufriedenheit und soziales Engagement	31
3.2 Die wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	32
3.2.1 Entgelte und Einkommen	32
3.2.2 Vermögen	34

	Seite
Kapitel 4 Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	37
4.1 Erwerbstätigkeit	37
4.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	39
4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	40
4.2.2 Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	42
4.2.3 Atypische Beschäftigung	42
4.2.4 Befristete Beschäftigung	44
4.2.5 Geringfügige Beschäftigung	44
4.2.6 Zeitarbeit	46
4.2.7 Teilzeit	46
4.2.8 „Aufstocker“	47
4.2.9 Beschäftigung und Rentenzugänge	48
4.3 Arbeitslosigkeit	49
4.3.1 Unterbeschäftigung	49
4.3.2 Langzeitarbeitslosigkeit	50
4.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	51
Kapitel 5 Das Arbeitsleben älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	55
5.1 Alters- und altersngerechte Arbeitswelt als betriebliche Herausforderung	56
5.2 Betriebliche Maßnahmen zur Arbeitsorganisation	58
5.2.1 Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung	58
5.2.2 Arbeitszeitgestaltung	58
5.2.3 Tätigkeits- und Belastungswechsel	58
5.3 Gesundheitsbelastung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	59
5.4 Qualifizierung und Weiterbildung	60
5.5 Lebenslaufbezogenes Arbeiten	62
Tabellenanhang	65

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 2-1:	Lebendgeborene und Gestorbene, 1950 bis 2012	13
Abbildung 2-2:	Geburtensaldo, 1950 bis 2012	14
Abbildung 2-3:	Fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren nach Geschlecht	15
Abbildung 2-4:	Bevölkerung nach Altersgruppen, 1950 bis 2030	16
Abbildung 2-5:	Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten nach Geschlecht, 1993 bis 2013	19
Abbildung 2-6:	Sicherungsniveaus vor Steuern und Versorgungsniveaus vor Steuern einschließlich Riester-Rente, 2008 bis 2030	23
Abbildung 3-1:	Anteil der Personen im Alter von 50 bis 70 Jahren, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einschätzen, 1998 bis 2012	26
Abbildung 3-2:	Anzahl und Dauer der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen, 2012	27
Abbildung 3-3:	Häufigkeit der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsart und Altersgruppe, 2012	28
Abbildung 3-4:	Verteilung der beruflichen Abschlüsse nach Geburtsjahrgängen, 1935 bis 1969	29
Abbildung 3-5:	Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, 1979 bis 2012	30
Abbildung 3-6:	Haushaltsvermögen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen, 2012	35
Abbildung 4-1:	Veränderung der Erwerbstätigenquote von Älteren im EU- Vergleich von 2000 bis 2013	38
Abbildung 4-2:	Rentner- und Erwerbstätigenquote bei 60- bis 64-Jährigen, 2000 bis 2012	39
Abbildung 4-3:	Unterbeschäftigung Älterer, 2010 bis 2013	50
Abbildung 4-4:	Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2010 bis 2013	51
Abbildung 4-5:	Zugang an Teilnehmern in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Alter, 2006 bis 2013	52
Abbildung 4-6:	Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2013	53
Abbildung 5-1:	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppe, 2007, 2010 und 2012	62

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2-1:	Durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten, 1960 bis 2013	18
Tabelle 2-2:	Zugänge in Altersrenten nach Alter und Anteil der Altersrenten mit Abschlägen und Anzahl der durchschnittlichen Abschlagsmonate, 1997 bis 2013	20
Tabelle 2-3:	Anhebung der Altersgrenzen	21
Tabelle 3-1:	Teilnahme an Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2012	31
Tabelle 3-2:	Durchschnittliche versicherungspflichtige Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2003 bis 2012	32
Tabelle 3-3:	Schichtung der hochgerechneten versicherungspflichtigen Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2005 bis 2012	33
Tabelle 3-4:	Komponenten des nominalen monatlichen Einkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2003 bis 2011	34
Tabelle 3-5:	Zusammensetzung des Haushaltsvermögens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten und den neuen Ländern, 2012	36
Tabelle 4-1:	Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2000 bis 2013	37
Tabelle 4-2:	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2002 bis 2013	41
Tabelle 4-3:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter, 2010 bis 2013	42
Tabelle 4-4:	Abhängig Beschäftigte nach Erwerbsformen und Alter, 2010 bis 2013	43
Tabelle 4-5:	Befristet Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013	44
Tabelle 4-6:	Geringfügig Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013	45
Tabelle 4-7:	Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer nach Alter, 2010 bis	46
Tabelle 4-8:	Teilzeitbeschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013	47
Tabelle 4-9:	Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Alter, 2010 bis 2013	48
Tabelle 4-10:	Zugänge in Altersrenten nach Versichertenstatus, 2000 bis 2013	48
Tabelle 5-1:	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Branchen und Betriebsgrößen, 2011	57
Tabelle 5-2:	Körperliche und psychische Beanspruchungen in der Erwerbsarbeit, 1979 und 2012	60
Tabelle 5-3:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgröße, 2003 bis 2013	61

Verzeichnis des Tabellenanhangs

Tabelle A1:	Bevölkerung	66
Tabelle A2:	Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestandes im Zeitverlauf	67
Tabelle A3:	Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen und Anzahl der Abschlagsmonate bei Altersrenten	68
Tabelle A4:	Anteile der Altersrentenzugänge nach dem Versicherungsstatus am 31.12. des Jahres vor Rentenbezug	69
Tabelle A5:	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten	70
Tabelle A6:	Erwerbsquoten	71
Tabelle A7:	Erwerbstätige	72
Tabelle A8:	Erwerbstätigenquoten	73
Tabelle A9:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	74
Tabelle A10:	Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	76
Tabelle A11:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Vollzeit	77
Tabelle A12:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Teilzeit	79
Tabelle A13:	Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	81
Tabelle A14:	Atypisch Beschäftigte	82
Tabelle A15:	Quoten atypisch Beschäftigter	83
Tabelle A16:	Altersteilzeit aus Beschäftigungsstatistik	84
Tabelle A17:	Erwerbstätige Leistungsbezieher der Grundsicherung für Arbeitsuchende	85
Tabelle A18:	Arbeitslose	86
Tabelle A19:	Arbeitslose, die unter einem Jahr arbeitslos sind	87
Tabelle A20:	Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind	88
Tabelle A21:	Empfänger von Arbeitslosengeld	89
Tabelle A22:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	90
Tabelle A23:	Bestand an Teilnehmern Maßnahme zu Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	91
Tabelle A24:	Bestand an Teilnehmern an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen	93
Tabelle A25:	Eingliederung von Arbeitslosen in Beschäftigung im Jahr 2013	95
Tabelle A26:	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt	96
Tabelle A27:	Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach Altersgruppen, Geschlecht und Erwerbstätigkeit	98
Tabelle A28:	Förderung der beruflichen Weiterbildung	99
Tabelle A29:	Offene Stellen	101

Kurzfassung und Einschätzung der Bundesregierung

Die demografische Entwicklung wird unsere Gesellschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten tiefgreifend verändern. Künftig wird es in Deutschland deutlich mehr ältere Menschen geben, während die Bevölkerung insgesamt langfristig zurückgehen wird. Dies betrifft in besonderer Weise die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer, die gegenwärtig einen Großteil der Erwerbsbevölkerung stellen, werden zunehmend aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, ohne dass ausreichend jüngere nachfolgen werden. Den Betrieben droht Fachkräftemangel, der sich bereits jetzt in einigen Berufen, Branchen und Regionen abzeichnet. In der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Anzahl der Rentenempfänger erheblich steigen und die der Beitragszahler sinken.

Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken, wird die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in einem langen Übergangszeitraum vom Jahr 2012 bis zum Jahr 2029 vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Den Unternehmen und ihren Beschäftigten wird damit ausreichend Zeit gegeben, sich darauf einzustellen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gerade für ältere Beschäftigte in körperlich beanspruchenden Berufen stellen nach wie vor eine große Herausforderung dar. Es gilt, die Arbeitswelt zugleich alters- und altersgerechter zu gestalten und stärker auf die Fähigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszurichten. Dies ist eine Langfristaufgabe für Betriebe, Sozialpartner und Politik.

Auch wenn sich in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert haben, darf nicht in Vergessenheit geraten, dass viele Erwerbstätige, die heute in den vorgezogenen Ruhestand gehen, oft lange Jahre unter schwierigen Bedingungen hart gearbeitet haben. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der rentennahen Jahrgänge haben bereits in sehr jungen Jahren ihre Erwerbstätigkeit aufgenommen und waren in ihrem Erwerbsleben stärkeren Belastungen ausgesetzt als die heutigen jungen Erwerbstätigen. Nicht immer galten die heute üblichen Standards im Gesundheits- und Arbeitsschutz. Dennoch haben viele von ihnen über Jahrzehnte hinweg ihren Beitrag zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet. Der Gesetzgeber hat beschlossen, diesen Umständen Rechnung zu tragen. Die bereits bestehende Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, wird ausgeweitet: Seit dem 1. Juli 2014 wird es besonders langjährig Versicherten vorübergehend ermöglicht, bereits ab 63 Jahren, statt wie bisher mit 65 Jahren, ohne Abschläge in den Ruhestand zu gehen.

Anfänglich dürften von der Neuregelung rund 200 Tausend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren. Viele von Ihnen wären auch nach bislang geltendem Recht im Alter von 63 Jahren in Rente gegangen, allerdings mit Abschlägen. Diese Menschen können nun, sofern sie die Voraussetzungen für die abschlagsfreie Rente erfüllen, ohne Abschläge in Rente gehen. Die abschlagsfreie Rente ab 63 steht nicht im Widerspruch zu dem Ziel, in einer zunehmend altersgerechten Arbeitswelt zukünftig länger zu arbeiten. Die Altersgrenze der Rente für besonders langjährig Versicherte wird, parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze, schrittweise angehoben. Für die Jahrgänge ab 1964 beträgt das Eintrittsalter dann 65 Jahre, also zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze.

Der lange Zeitraum der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen bis zum Jahr 2029 ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen an die älter werdenden Belegschaften anzupassen und ihren Bedürfnissen gerecht zu werden, ohne dabei unter Zeitdruck zu geraten. In den vergangenen Jahren sind bereits beachtliche Fortschritte erzielt worden, wie die steigende Erwerbsbeteiligung der Älteren eindrucksvoll zeigt. Es wurden wichtige Erfahrungen gemacht und die wesentlichen Gelingensbedingungen der altersgerechten Arbeitswelt identifiziert. Zunehmend wird gewürdigt, dass auch ältere Erwerbstätige leistungsfähig und motiviert sind. Zudem verfügen sie aufgrund ihrer langjährigen Praxis über wertvolle Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungswissen. Ältere müssen allerdings besser in den betrieblichen Alltag integriert werden. Vor allem kommt es darauf an, die Ausstattung der Arbeitsplätze sowie Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung entsprechend auszugestalten, die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter zu fördern und Belastungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, Weiterbildung zu unterstützen sowie den Veränderungs- und Flexibilisierungsbedürfnissen zu entsprechen.

Der Gesetzgeber hat im Jahr 2007 im Rahmen der Entscheidung zur Anhebung der Altersgrenzen die Bundesregierung beauftragt, „(...) den gesetzgebenden Körperschaften ab dem Jahr 2010 alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.“

Der erste Bericht der Bundesregierung konnte positive Entwicklungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in zentralen Feldern, wie zum Beispiel Erwerbsbeteiligung, Weiterbildungsbeteiligung, altersgerechter Arbeitsorganisation u. a. aufzeigen. Festgestellt wurde aber auch, dass sich der eingeleitete Paradigmenwechsel bis zum Abschluss der Anhebung der Altersgrenzen im Jahr 2029 in weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen Älterer niederschlagen muss. Der vorliegende zweite Bericht zeigt eine Fortsetzung der positiven Entwicklung. Zentrale Ergebnisse sind:

- Die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich in den vergangenen Jahren ausgesprochen dynamisch entwickelt. Die Erwerbstätigenquote der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre ist seit 2000 stärker gestiegen als in allen anderen EU-Ländern. Die Quote der 60- bis 64-Jährigen, die im Jahr 2000 noch bei rund 20 Prozent lag, hat mittlerweile die Marke von 50 Prozent fast erreicht. Besonders bemerkenswert ist dabei die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen. Während sich die Erwerbstätigenquote bei den Männern in dieser Altersgruppe seit 2000 auf über 57 Prozent mehr als verdoppelt hat, liegt die Quote der gleichaltrigen Frauen mit über 42 Prozent sogar dreieinhalb Mal so hoch wie im Jahr 2000.
- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Älteren hat ebenfalls deutlich zugelegt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahren ist seit dem Jahr 2000 um rund 1 Million auf 1,6 Millionen gestiegen, davon alleine um 490 Tausend seit dem Jahr 2010. Dieser Zuwachs ist keineswegs nur Ergebnis der demografischen Entwicklung, sondern auch Ergebnis einer steigenden Beschäftigtenquote, die sich bei den 60- bis 64-Jährigen in den letzten 10 Jahren weit mehr als verdoppelt hat – auf rund 32 Prozent.
- Die soziale und wirtschaftliche Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich weiter verbessert. Diese wird erheblich davon bestimmt, ob ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer guten und sicheren Arbeit nachgehen. Für die soziale Situation haben darüber hinaus individuelle Einflussgrößen eine hohe Bedeutung, insbesondere Gesundheit, Bildung, Wohlbefinden, Lebenseinstellungen und die soziale Einbindung. Hierbei zeigt sich: Ältere sind heute gesünder und besser ausgebildet als früher; sie nehmen häufiger an Weiterbildung teil, sie sind zufriedener als Menschen in den mittleren Lebensjahren, und sie sind sozial gut eingebunden. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen zudem im Durchschnitt über ein höheres Einkommen und über ein größeres Vermögen als die jüngeren.

Die Arbeitswelt begegnet den Herausforderungen des demografischen Wandels und beginnt, ihnen stärker Rechnung zu tragen. Es liegt im langfristigen Eigeninteresse der Betriebe, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Maßnahmen zu sichern. Dazu bedarf es vieler weiterer kleiner Schritte in den Bereichen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sowie kontinuierlicher Weiterbildung.

- Immer mehr Betriebe stellen sich den Herausforderungen des demografischen Wandels, vor allem Großbetriebe. Zum Beispiel werden Ältere in den letzten Jahren wesentlich stärker in die betriebliche Weiterbildung einbezogen als früher.
- Im Aufwärtstrend liegen außerdem die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze oder der Einsatz altersgemischter Arbeitsgruppen. Die Ausgestaltung einer altersgerechten Arbeitswelt ist vor allem auch als sozialpartnerschaftliche Aufgabe zu verstehen, bei der die Betroffenen geeignete Lösungen und Modelle entwickeln. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen besteht noch Nachholbedarf.
- Die Bundesregierung und die Sozialversicherungsträger unterstützen die Anstrengungen der Betriebe auf vielfältige Weise, etwa die Krankenkassen bei der Einführung und der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung, die Träger der Rentenversicherung im Einzelfall durch Leistungen der medizinischen Rehabilitation und der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Bundesagentur für Arbeit bei einer flächendeckenden Qualifizierungsberatung für Unternehmen und dem Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert mit dem Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ speziell ältere Langzeitarbeitslose bei der Rückkehr in reguläre Beschäftigung.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten: Gegenüber dem ersten Bericht im Jahr 2010 hat sich die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter deutlich erhöht. Immer mehr Beschäftigte erleben, dass ihre Erfahrung und ihr Wissen auch im Alter noch gefragt sind. Auch die soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere ihre Gesundheit und ihr Bildungsniveau, hat sich weiter verbessert. Ihre wirtschaftliche Lage ist weiterhin gut. Gleichzeitig stellen sich immer mehr Betriebe auf älter werdende Belegschaften ein. Auch wenn die altersgerechte Arbeitswelt noch nicht flächen-

deckend Realität geworden ist, bleibt festzuhalten, dass die Entwicklung mehr als erfreulich verläuft und weder Beschäftigte noch Unternehmen mit der schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen überfordert sind. Die schrittweise Anhebung schafft zugleich Planungssicherheit für alle Beteiligten – für die Betriebe, die Beschäftigten, die Tarifpartner, die Sozialversicherungen und die Politik. Im kommenden Jahr wird die Regelaltersgrenze zum vierten Mal um einen weiteren Monat angehoben. Gegenüber der früheren Regelaltersgrenze von 65 Jahren wird damit der Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2015 um lediglich vier Monate hinausgeschoben. Verglichen damit sind die bislang erzielten Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung Älterer sehr beeindruckend.

Die Bundesregierung hält die im Jahr 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze weiterhin für notwendig und für vertretbar. Ein längeres Erwerbsleben ist für die Beschäftigten keine Bedrohung, sondern eine Chance auf mehr Wohlstand und Teilhabe. Angesichts älter werdender Belegschaften und eines drohenden Mangels an Fachkräften werden die Fähigkeiten und Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend geschätzt. Die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen gewährleistet ausreichend Anpassungszeitraum, die weitere Gestaltung der altersgerechten Arbeitswelt voran zu bringen.

Kapitel 1

Einleitung

Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen für Deutschland. Niedrige Geburtenraten und eine gestiegene Lebenserwartung führen zu erheblichen Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung. In Zukunft werden mehr ältere und weniger jüngere Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zugleich wird es deutlich mehr Rentenempfänger und weniger Beitragszahler geben. Der demografische Wandel ist jedoch keine Bedrohung, sondern gestaltbar.

Im Jahr 2007 hatte der Deutsche Bundestag beschlossen, die Altersgrenze für die Regelaltersrente vom vollendeten 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr anzuheben, um die Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Damit die Betriebe und die Beschäftigten ausreichend Zeit haben, die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen, wird die Regelaltersgrenze in kleinen Schritten angehoben: Seit Anfang 2012 steigt sie zunächst um einen Monat pro Jahr, ab dem Jahr 2024 um zwei Monate. Erst im Jahr 2029 (Geburtsjahrgang 1964) gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Anfang 2015 wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente für den Geburtsjahrgang 1950 auf 65 Jahre und vier Monate ansteigen.

Gleichzeitig mit der Anhebung der Regelaltersgrenze hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung beauftragt, den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahr 2010 an alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.

Die Bundesregierung hat im ersten Bericht im Jahr 2010 die Anhebung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 als weiterhin vertretbar erachtet und sich für eine Beibehaltung der gesetzlichen Regelungen ausgesprochen, nicht zuletzt aufgrund der positiven Arbeitsmarktentwicklung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihrer guten wirtschaftlichen und sozialen Lage sowie der Fortschritte bei der Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt.

Der zweite Bericht der Bundesregierung verdeutlicht, dass in den letzten vier Jahren erhebliche Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer erzielt worden sind. Die Erwerbsbeteiligung und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer haben weiter zugenommen, das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist gestiegen, Arbeitsprozesse werden zunehmend auf die Bedürfnisse Älterer ausgerichtet, betriebliche Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Weiterbildung erreichen immer mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die bislang erreichten Fortschritte sind beachtlich. Gleichwohl gibt es aber auch noch viele Herausforderungen in der Arbeitswelt und auf dem Arbeitsmarkt.

Der Bericht gliedert sich in fünf Kapitel. Zunächst wird die demografische Entwicklung und deren Bedeutung für die Rentenversicherung analysiert (Kapitel 2). Es folgt eine Analyse der sozialen und wirtschaftlichen Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Kapitel 3). Im Anschluss wird die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Ältere beschrieben (Kapitel 4). Den Abschluss bildet eine Darstellung verschiedener betrieblicher Maßnahmen, die von den Unternehmen zur Gestaltung der altersgerechten Arbeitswelt umgesetzt werden (Kapitel 5).

Kapitel 2

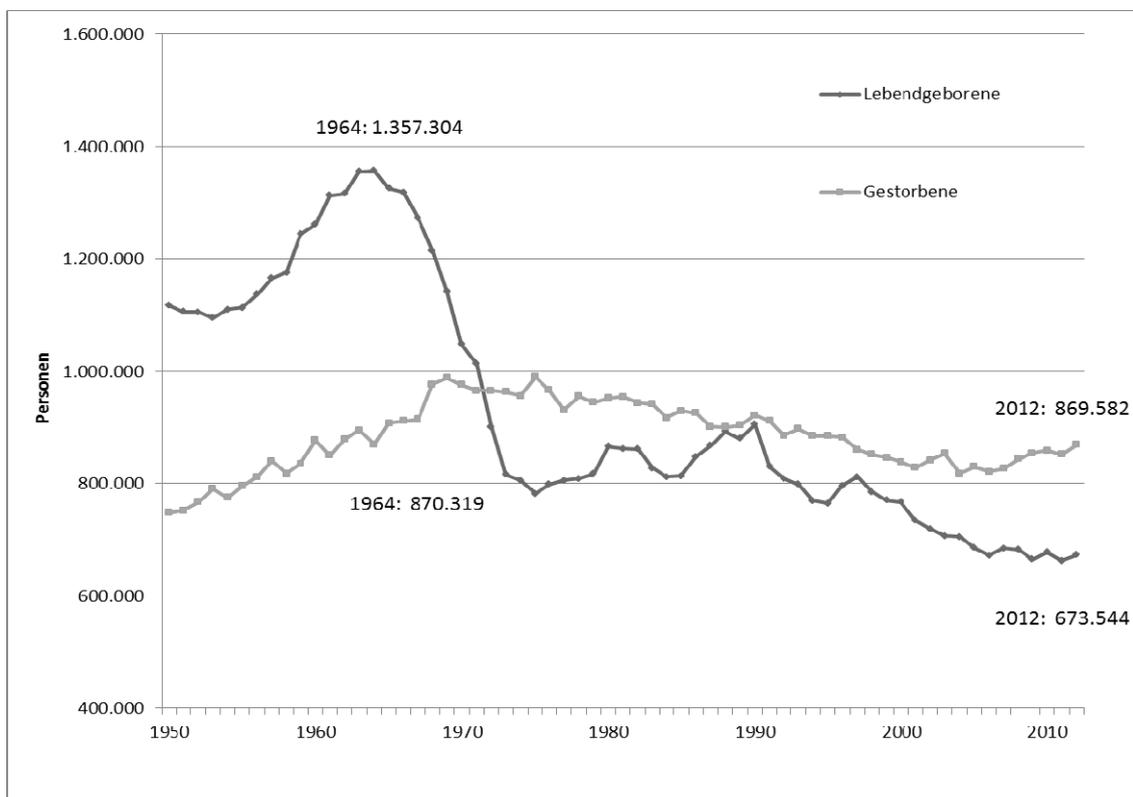
Der demografische Wandel und die Folgen

Die demografische Entwicklung wird unsere Gesellschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten tiefgreifend verändern. Künftig wird es in Deutschland deutlich mehr ältere Menschen geben, während die Bevölkerungszahl insgesamt langfristig zurückgehen wird. Dieser Befund betrifft in besonderer Weise die Personen im erwerbsfähigen Alter: Immer weniger, jedoch älteren Erwerbspersonen stehen immer mehr ältere Nichterwerbstätige gegenüber. Dies schafft neue Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Wachstum und Wohlstand.

2.1 Determinanten der demografischen Entwicklung in Deutschland

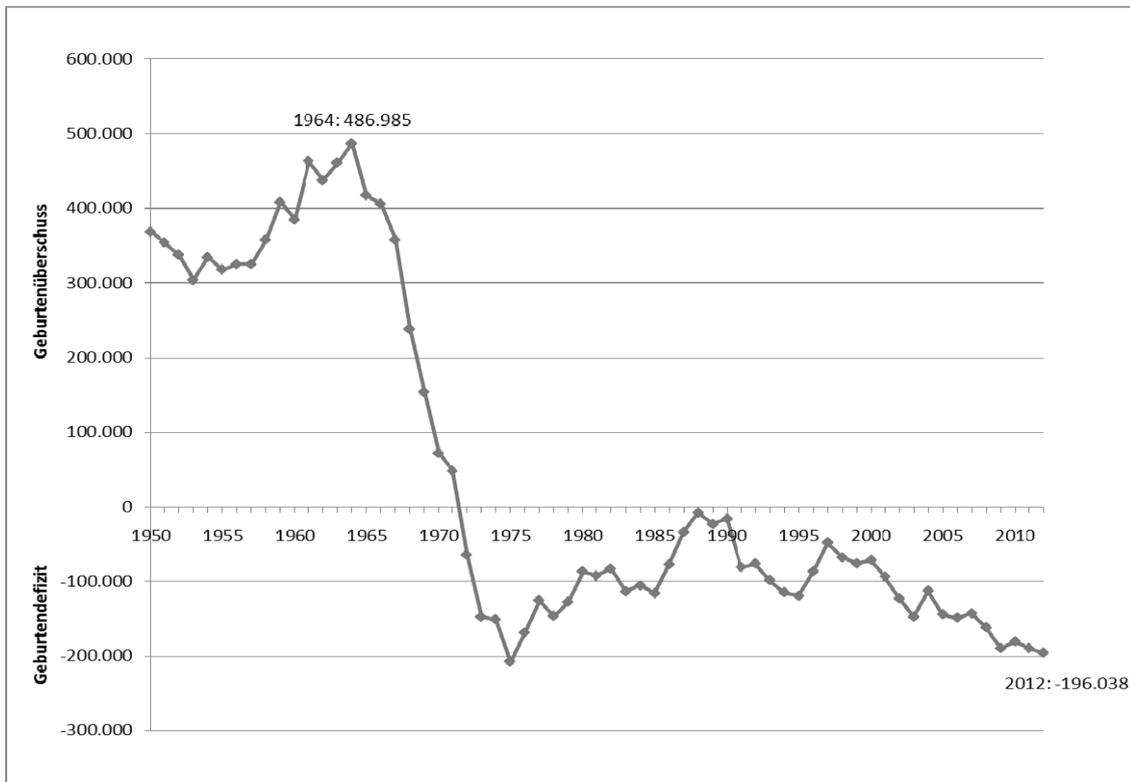
Über Jahrzehnte hinweg stieg die Bevölkerungszahl in Deutschland nahezu kontinuierlich an. Bis zum Beginn der 1970er Jahre wurde dieser Anstieg vor allem aus hohen Geburtenüberschüssen gespeist. Der sich anschließende starke Geburtenrückgang führte dazu, dass ab dem Jahr 1972 die Zahl der Sterbefälle die Zahl der Geburten überstieg (vgl. Abbildung 2-1). Daran hat sich bis heute nichts geändert: Seit gut vierzig Jahren ist der Saldo der natürlichen Bevölkerungsbewegung negativ (vgl. Abbildung 2-2). Damit einhergehend stagniert die Geburtenziffer seit Mitte der 1970er Jahre bei etwa 1,4 Geburten pro Frau (2012: 1,38 Geburten je Frau), was deutlich unter dem Wert von 2,1 liegt der zum natürlichen Erhalt des Bevölkerungsbestandes erforderlich wäre. Dies führt im Ergebnis dazu, dass jede Elterngeneration nur zu etwa zwei Dritteln durch die nachfolgende Kindergeneration ersetzt wird.

Abbildung 2-1: Lebendgeborene und Gestorbene, 1950 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt.

Abbildung 2-2: Geburtensaldo, 1950 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt.

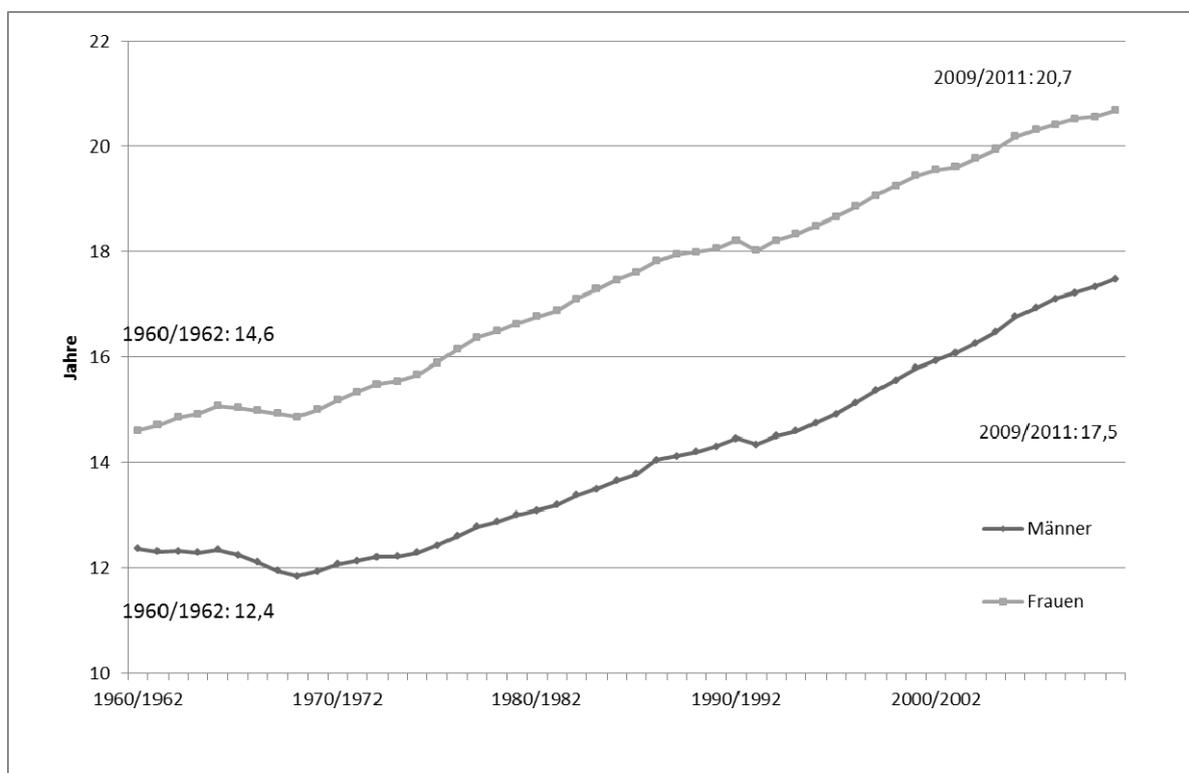
Bis zum Jahr 2003 konnten Wanderungsgewinne die Bevölkerungsverluste durch die natürlichen Bevölkerungsbewegungen kompensieren. In den Jahren von 2004 bis 2009 hatte die Zuwanderung dagegen nur noch eine dämpfende Wirkung auf den Rückgang der Bevölkerung. Seither haben die Wanderungsgewinne, bedingt durch Eurokrise und die erweiterte Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Ausländer, deutlich zugenommen. Der Wanderungssaldo stieg ab 2010 deutlich (2010: +128.000, 2011: +279.000, 2012: +369.000). Dieser Anstieg hat sich mit einem Plus von etwa 430.000 Personen auch im Jahr 2013 fortgesetzt. In der Folge stieg die Bevölkerungszahl in den Jahren 2011 und 2012 leicht an, im Jahr 2011 um knapp 100.000 Personen und im Jahr 2012 um fast 200.000 Personen. Nach einer ersten Schätzung des Statistischen Bundesamtes hat sich die Bevölkerungszahl im Jahr 2013 weiter auf knapp 80,8 Millionen erhöht.¹

Wanderungssalden werden auch künftig die Bevölkerungszahl beeinflussen. Allerdings ist es schwierig, aus der Entwicklung in der Vergangenheit Aussagen über die künftige Entwicklung abzuleiten, denn Migrationsentscheidungen werden häufig von politischen, wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen in den jeweiligen Herkunftsländern und in Deutschland als Zielland beeinflusst, auch relativ kurzfristig. Ungeachtet der genauen Größenordnung künftiger Wanderungssalden steht jedoch außer Frage, dass Wanderungsgewinne in einer realistischen Größenordnung die zu erwartenden Bevölkerungsverluste längerfristig nicht kompensieren können.

Neben der Entwicklung der Geburten und Sterbefälle prägt auch die steigende Lebenserwartung den demografischen Wandel. In Deutschland ist die Lebenserwartung seit dem Jahr 1960 für männliche Neugeborene von 66,5 auf 77,7 Jahre und für weibliche Neugeborene von 71,7 auf 82,7 Jahre gestiegen. Dies bedeutet für beide Geschlechter eine Zunahme um etwa elf Jahre innerhalb von gut 50 Jahren. Auch die durchschnittliche Lebenserwartung im mittleren und höheren Alter steigt: So leben beispielsweise die 65-jährigen Männer und Frauen heute im Durchschnitt fünf bzw. sechs Jahre länger als Gleichaltrige im Jahr 1960 (vgl. Abbildung 2-3). Alle Experten gehen von einem weiteren Anstieg der Lebenserwartung in der Zukunft aus.

¹ Mit dem Zensus 2011 wurde die Bevölkerungszahl neu bestimmt. Nach den Zensusergebnissen lag die Bevölkerungszahl 2011 bei 80,3 Mio. und damit um etwa 1,5 Mio. unter dem bis dahin angenommenen Wert.

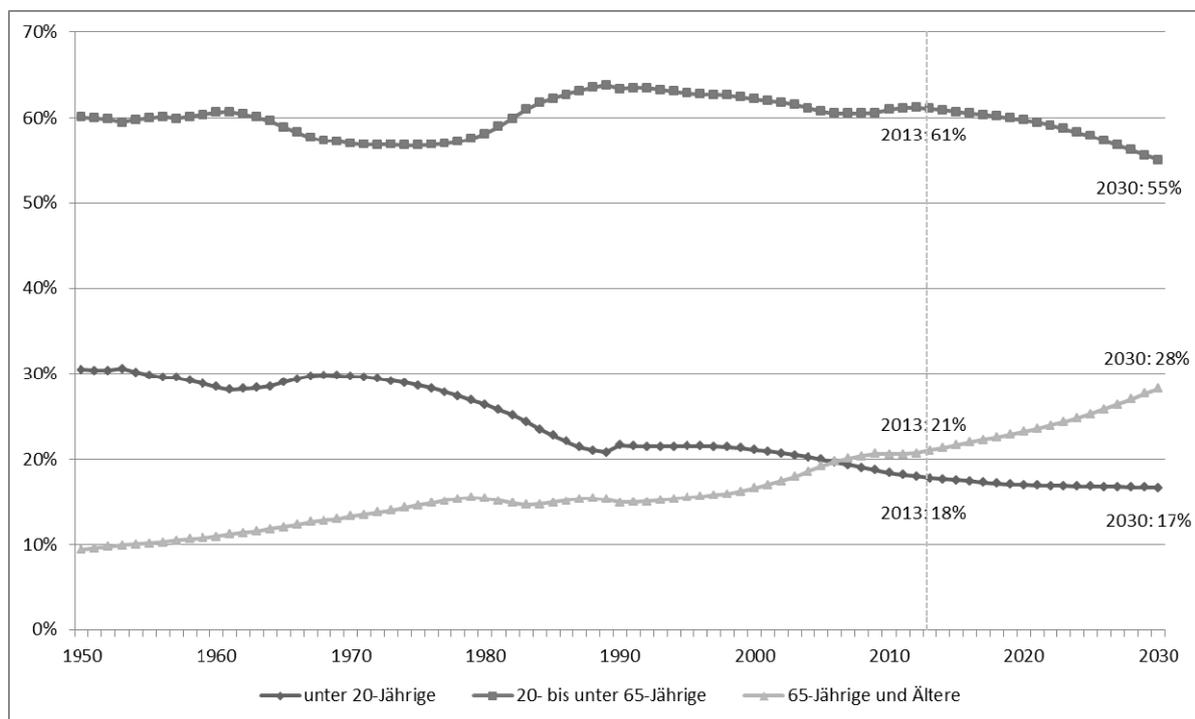
Abbildung 2-3: Fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren nach Geschlecht
(Sterbetafeln 1960/1962 bis 2009/2011)



Bis Sterbetafel 1990/1992 früheres Bundesgebiet. Quelle: Statistisches Bundesamt.

Diese Determinanten der Bevölkerungsentwicklung wirken sich massiv auf die Altersstruktur aus. Während der Anteil der unter 20-Jährigen im Jahr 1950 noch bei rund 31 Prozent lag, beträgt dieser Wert heute rund 18 Prozent, während der Anteil der über 64-Jährigen von rund neun Prozent auf heute 21 Prozent zugenommen hat. Verglichen mit dem Jahr 1950 hat sich die Zahl der über 64-Jährigen mittlerweile mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 2-4).

Abbildung 2-4: Bevölkerung nach Altersgruppen, 1950 bis 2030
(in Prozent der Gesamtbevölkerung)



Quelle: Statistisches Bundesamt; Daten ohne Berücksichtigung der Ergebnisse des Zensus 2011; ab 2013 Daten der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 1-W2.

In Zukunft wird sich diese Entwicklung fortsetzen. Unter den Annahmen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung² wird der Anteil der unter 20-Jährigen bis zum Jahr 2030 auf 16 Prozent absinken und derjenige der älteren Menschen ab 65 Jahre weiter auf fast 30 Prozent ansteigen.

2.2 Rückwirkungen der demografischen Entwicklung auf das Erwerbspersonenpotenzial

Der demografische Wandel bedeutet für den Arbeitsmarkt, dass die Zahl der Erwerbspersonen künftig sinkt und der Anteil der Älteren deutlich steigt. Die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl ist jedoch nicht nur von der Demografie, sondern auch stark von der Erwerbsbeteiligung der Personen im erwerbsfähigen Alter abhängig. Aktuelle Vorausberechnungen, welche die hohe Nettozuwanderung der letzten Jahre berücksichtigen und auch weiterhin eine bedeutende Zuwanderung sowie eine höhere Erwerbsneigung erwarten, gehen von einer annähernd konstanten Zahl der Erwerbspersonen bis etwa zum Jahr 2020 aus, anschließend wird ein Rückgang in Millionenhöhe bis zum Jahr 2030 erwartet.³ Die hohen Zuwanderungsgewinne der letzten Jahre und die Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Frauen und Älteren, haben den Einfluss der natürlichen Bevölkerungsbewegung auf die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl bislang überkompensiert. Der Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen wird folglich erst später einsetzen, als dies noch vor einigen Jahren erwartet wurde.

Dem demografiebedingten Rückgang an Arbeitskräften steht ein absehbar hoher Bedarf an Fachkräften gegenüber. Durch die Zunahme in den qualifikatorischen Anforderungen der Betriebe wird der Bedarf an Fachkräften noch weiter steigen, während Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weniger nachgefragt werden.

Um den Wohlstand, nicht zuletzt auch der Bevölkerung im Rentenalter, zu gewährleisten, muss die Fachkräftebasis langfristig gesichert werden. Nur mit einem ausreichenden Angebot an qualifizierten Arbeitskräften

² Annahmen der Variante 1-W2: Geburtenhäufigkeit: 1,4 Kinder je Frau; Lebenserwartung neugeborener Jungen im Jahr 2060: 85,0 Jahre, Lebenserwartung neugeborener Mädchen im Jahr 2060: 89,2 Jahre; Wanderungssaldo bis 2020 ansteigend auf 200.000, ab 2020 konstant bei 200.000. Die 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, die für Ende 2014 erwartet wird, dürfte voraussichtlich die Größenordnungen in der Verschiebung der Altersstruktur bestätigen.

³ Bundesinstitut für Berufsbildung, Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, BIBB-Report 23/2014.

bleibt die deutsche Wirtschaft dauerhaft innovativ und wettbewerbsfähig. Dies setzt jedoch ein leistungsfähiges Bildungssystem voraus, von der frühkindlichen Bildung bis zum Berufs- oder Studienabschluss. Nur wenn die individuellen Erwerbschancen aller verbessert werden, wird es gelingen, die inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung auszuschöpfen, wozu auch gehört, dass die Unternehmen gute, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen anbieten.

Die Bundesregierung hat daher ein umfassendes Konzept zur Fachkräftesicherung entwickelt, das langfristig den Folgen des demografischen Wandels entgegenwirkt. Das Fachkräftekonzept wurde im Juni 2011 vom Bundeskabinett beschlossen und enthält Ziele und Maßnahmen entlang der folgenden fünf Sicherungspfade:

- (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- (3) Bildungschancen für alle von Anfang an,
- (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung,
- (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung.

Dieses Konzept strebt die Ausschöpfung aller Potenziale zur Fachkräftesicherung an. Es reicht von frühkindlicher Bildung über die stärkere Aktivierung von benachteiligten Personengruppen am Arbeitsmarkt bis zur Gestaltung einer alters- und altersgerechten Arbeitswelt. Bei Frauen und älteren Menschen zeichnen sich die größten bisher ungenutzten Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ab.

Wenn die Erwerbsquote der Älteren von 55 bis 64 Jahren bis zum Jahr 2025 gegenüber dem Jahr 2013 um rund zehn Prozentpunkte gesteigert werden könnte, was in etwa dem heutigen Vorsprung Schwedens entspricht, würden im Jahr 2025 rund 1,1 Millionen Erwerbspersonen mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies zeigt, dass trotz der erfreulichen Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration Älterer in den vergangenen Jahren immer noch enorme Potenziale vorhanden sind.

2.3 Auswirkungen auf die gesetzliche Rentenversicherung

Mit der Alterung der Gesellschaft sind erhebliche Konsequenzen für die Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme verbunden. Besonders gravierend wirkt sich der demografische Wandel auf die gesetzliche Rentenversicherung aus: Die Zahl der Rentenempfänger steigt in den kommenden Jahrzehnten stark an, wohingegen die Zahl der beitragspflichtigen Erwerbstätigen, die im Umlagesystem für die Renten aufkommen, abnimmt.

Das Verhältnis der Anzahl der Personen im Ruhestand zur Anzahl der aktiv Versicherten, die das System finanzieren, wird stetig ungünstiger. Ursächlich hierfür ist weniger die Entwicklung der Zahl der Rentenneuzugänge, als vielmehr der deutliche Anstieg der Rentenbezugsdauer. Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer hat sich in den letzten fünf Jahrzehnten von 9,9 Jahren im Jahr 1960 auf 19,3 Jahre im Jahr 2013 fast verdoppelt (vgl. Tabelle 2-1).

**Tabelle 2-1: Durchschnittliche Rentenbezugsdauer von
Versichertenrenten, 1960 bis 2013 (in Jahren)**

Jahr	Insgesamt	Männer	Frauen
1960	9,9	9,6	10,6
1970	11,1	10,3	12,7
1980	12,1	11,0	13,8
1990	15,4	13,9	17,2
1995	15,8	13,6	18,2
2001	16,3	13,8	18,9
2005	17,2	14,7	19,8
2012	19,0	16,7	21,3
2013	19,3	17,0	21,5

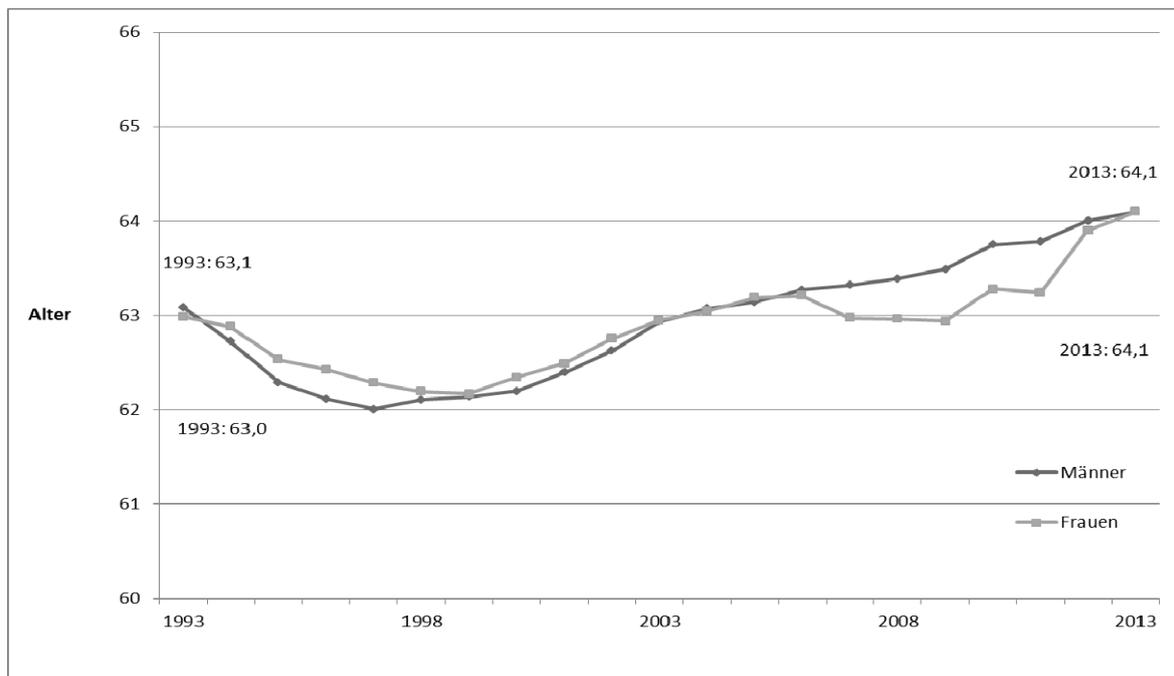
Bis 1990 alte Bundesländer.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Über viele Jahrzehnte wurde dieser Entwicklung zu einem erheblichen Teil mit einer Anhebung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung begegnet. Der Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung stieg von 14 Prozent im Jahr 1958 auf über 20 Prozent im Jahr 1998 an. Seit Ende der 1980er Jahre wurden tiefgreifende Strukturreformen eingeleitet, um den Anstieg des Beitragssatzes zu begrenzen und die finanzielle Tragfähigkeit des Rentenversicherungssystems langfristig zu sichern. So wurden, beginnend mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung von 1992, die Referenzaltersgrenzen für vorgezogene Altersrenten langfristig auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben und der vorzeitige Rentenbezug mit Abschlägen belegt. In weiteren Schritten wurde die im Rahmen des Rentenreformgesetzes 1992 beschlossene Anhebung der Altersgrenzen vorgezogen und beschleunigt. Schließlich wurde die vorgezogene Altersrente für Frauen, ebenso wie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit für ab 1952 geborene Versicherte abgeschafft. Hiermit wurde eine Abkehr von der bis dahin dominierenden Orientierung auf Frühverrentung und betriebliche Frühausgliederung eingeleitet.

Dieser Paradigmenwechsel macht sich inzwischen in einem deutlichen Anstieg des durchschnittlichen Zugangsalters in eine Altersrente bemerkbar. Das durchschnittliche Zugangsalter in Altersrenten lag mit 64,1 Jahren bei Männern und 64,2 Jahren bei Frauen im Jahr 2013 nur noch etwa ein Jahr vor der in diesem Jahr geltenden Regelaltersgrenze von 65 Jahren und zwei Monaten (vgl. Abbildung 2-5).

Abbildung 2-5: Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten nach Geschlecht, 1993 bis 2013



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Der Anhebung der Altersgrenzen kann unter bestimmten Voraussetzungen individuell mit einer vorgezogenen Altersrente begegnet werden, für welche jedoch rentenrechtliche Abschläge in Kauf genommen werden müssen. Diese Möglichkeit wurde vom Gesetzgeber bewusst erhalten. Wie in Tabelle 2-2 zu sehen ist, ist der Anteil der abschlagsbehafteten Renten bis zum Jahr 2011 kontinuierlich angestiegen. Dabei ist zu beobachten, dass neben der Regelaltersgrenze anteilig die meisten Zugänge im Alter des frühestmöglichen Rentenbeginns stattfinden.

Das Absinken des Anteils der abschlagsbehafteten Renten ab 2012 kann erklärt werden durch die gestiegene Erwerbsbeteiligung im rentennahen Alter sowie das Auslaufen zweier Rentenarten, die die Möglichkeit der vorgezogenen Inanspruchnahme boten. Die Altersrente für Frauen sowie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit boten bis zum Jahr 2011 die Möglichkeit eines – wenn auch mit Abschlägen behafteten – vorgezogenen Rentenbeginns ab Alter 60. Ein solcher Rentenzugang ist seit 2012 nicht mehr möglich.

Abschläge sind versicherungsmathematisch notwendig, da durch die frühere Inanspruchnahme der Rente die Rentenbezugsdauer länger ausfällt. Sie dienen dazu, die längere Rentenlaufzeit auszugleichen. Deren Höhe wurde unter der Maßgabe berechnet, dass innerhalb des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig Kostenneutralität bei vorgezogenem Altersrentenbezug gewährleistet ist.

Tabelle 2-2: Zugänge in Altersrenten nach Alter und Anteil der Altersrenten mit Abschlägen und Anzahl der durchschnittlichen Abschlagsmonate, 1997 bis 2013

	1997	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Rentenzugang im Alter							
60 Jahre	428.599	407.642	170.583	158.957	142.944	39.213	19.918
61 Jahre	34.560	48.124	54.816	34.805	34.048	32.849	18.418
62 Jahre	25.262	29.454	72.107	39.761	44.487	40.480	39.707
63 Jahre	86.590	92.052	98.390	104.654	116.281	144.147	158.532
64 Jahre	11.796	12.656	33.845	24.505	32.060	36.590	40.910
65 Jahre	222.915	268.649	326.432	281.834	307.886	343.511	358.318
66 Jahre und älter	26.903	19.943	17.094	29.030	21.047	13.977	12.456
Insgesamt	836.625	878.520	773.267	673.546	698.753	650.767	648.259
Anteil mit Abschlägen	0,3%	14,5%	41,2%	47,5%	48,2%	39,3%	36,7%
Abschlagsmonate ¹⁾	5,9	14,0	39,0	38,0	36,3	27,0	23,6

¹⁾ durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

2.4 Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente ab 63“)

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung unabdingbar. Dabei ist es richtig und sachgerecht, dass die Anhebung schrittweise und in moderaten Stufen erfolgt, sodass sich alle darauf einstellen können und niemand überfordert wird (vgl. Tabelle 2-3). Die Anhebung der Altersgrenze ist ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, den Bewusstseinswandel zu mehr Wertschätzung gegenüber Älteren am Arbeitsmarkt voran zu bringen und die Arbeitsbedingungen stärker alters- und alternsgerecht zu gestalten.

Es müssen aber auch die rentennahen Jahrgänge in den Blick genommen werden, die ihr Arbeitsleben bereits in jungen Jahren begonnen und über Jahrzehnte hinweg durch Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit, Pflegearbeit sowie Kindererziehung ihren Beitrag zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Sie haben dies noch unter weitaus schwereren Bedingungen getan als es heute der Fall ist. Für diese besonders langjährig Versicherten wird daher die bereits bestehende Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Altersrente zu gehen, erweitert.

Im Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde zum 1. Juli 2014 die Möglichkeit geschaffen, dass besonders langjährig Versicherte nach 45 Beitragsjahren vorübergehend mit Vollendung des 63. Lebensjahrs und damit zwei Jahre früher als bisher abschlagsfrei in Rente gehen können.

Voraussetzung für die abschlagsfreie Altersrente sind weiterhin 45 Jahre an Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes. Abweichend von der bisherigen Regelung können auch Zeiten der freiwilligen Beitragszahlung berücksichtigt werden, wenn für 18 Jahre Pflichtbeiträge vorliegen. Um besondere Härten aufgrund kurzzeitiger, arbeitslosigkeitsbedingter Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie zu vermeiden, werden Zeiten des rentenversicherungspflichtigen Bezugs von Arbeitslosengeld für die Wartezeit berücksichtigt. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld II sowie der früheren Arbeitslosenhilfe finden dagegen keine Berücksichtigung bei der 45-jährigen Wartezeit.

Um eventuelle Frühverrentungen durch einen missbräuchlichen Arbeitslosengeldbezug vor dem Renteneintritt auszuschließen, werden Bezugszeiten des Arbeitslosengeldes nicht auf die 45-jährige Wartezeit angerechnet, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn liegen. Eine Ausnahme gilt für diejenigen Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs, die durch eine Insolvenz oder eine vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers verursacht wurden, da hier typischerweise nicht von missbräuchlicher Frühverrentung ausgegangen werden kann.

Das Eintrittsalter von 63 Jahren wird schrittweise auf die bisher geltende Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte von 65 Jahren angehoben. Die Anhebung beginnt im Jahr 2016 mit einem Anstieg um zwei Monate und betrifft den Geburtsjahrgang 1953. Für jeden nachfolgenden Geburtsjahrgang wird die Altersgrenze um zwei weitere Monate angehoben. Für den Geburtsjahrgang 1964 ist die Altersgrenze von 65 Jahren erreicht.

Ungeachtet dieser Anhebung bleibt die Möglichkeit bestehen, mit Vollendung des 63. Lebensjahres unter Inkaufnahme von Abschlägen eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch zu nehmen. Die Altersgrenze von 63 Jahren für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente für langjährig Versicherte unterliegt keiner Anhebung. Damit ist auch weiterhin ein breiter Korridor für Wahlfreiheit und die Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand gewährleistet.

Wie bei der Erstellung des Gesetzentwurfs ist davon auszugehen, dass anfänglich rund 200 Tausend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der neuen Altersrente für besonders langjährig Versicherte profitieren werden. Statistische Daten hierzu liegen naturgemäß noch nicht vor. Bis September 2014 sind insgesamt 137 Tausend entsprechende Rentenanträge eingegangen. Gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI berichtet die Bundesregierung vom Jahre 2018 an über die Auswirkungen der Altersrente für besonders langjährig Versicherte in der Fassung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes, insbesondere über den Umfang der Inanspruchnahme und die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen vor dem Hintergrund der Berücksichtigung von Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs und macht Vorschläge für eine Weiterentwicklung dieser Rentenart.

Tabelle 2-3: Anhebung der Altersgrenzen

Geburtsjahrgang	Regelaltersrente		Altersrente f. besonders langjährig Versicherte		Altersrente für langjährig Versicherte					Altersrente für schwerbehinderte Menschen				
	abschlagsfrei		abschlagsfrei		abschlagsfrei		vorzeitiger Bezug ab			abschlagsfrei		vorzeitiger Bezug ab		
	Alter		Alter		Alter		Alter		Abschlag	Alter		Alter		Abschlag
	Jahr, Monat		Jahr, Monat		Jahr, Monat		Jahr, Monat		in %	Jahr, Monat		Jahr, Monat		in %
1945	65	-	-	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1946	65	-	-	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1947	65	1	65	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
1948	65	2	65	-	65	-	63	-	7,2	63	-	60	-	10,8
01/1949	65	3	65	-	65	1	63	-	7,5	63	-	60	-	10,8
02/1949	65	3	65	-	65	2	63	-	7,8	63	-	60	-	10,8
03-12/1949	65	3	65	-	65	3	63	-	8,1	63	-	60	-	10,8
1950	65	4	65	-	65	4	63	-	8,4	63	-	60	-	10,8
1951	65	5	63*	-	65	5	63	-	8,7	63	-	60	-	10,8
01/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	1	60	1	10,8
02/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	2	60	2	10,8
03/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	3	60	3	10,8
04/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	4	60	4	10,8
05/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	5	60	5	10,8
06-12/1952	65	6	63	-	65	6	63	-	9,0	63	6	60	6	10,8
1953	65	7	63	2	65	7	63	-	9,3	63	7	60	7	10,8
1954	65	8	63	4	65	8	63	-	9,6	63	8	60	8	10,8

Geburts- jahrgang	Regelalters- rente		Altersrente f. besonders langjährig Versicherte		Altersrente für langjährig Versicherte				Altersrente für schwerbehinderte Menschen					
	abschlagsfrei		abschlagsfrei		abschlagsfrei		vorzeitiger Bezug ab		abschlags- frei		vorzeitiger Bezug ab			
	Alter		Alter		Alter		Alter		Abschlag	Alter		Alter		Abschlag
	Jahr, Monat		Jahr, Monat		Jahr, Monat		Jahr, Monat	in %	Jahr, Monat		Jahr, Monat	in %		
1955	65	9	63	6	65	9	63		9,9	63	9	60	9	10,8
1956	65	10	63	8	65	10	63		10,2	63	10	60	10	10,8
1957	65	11	63	10	65	11	63		10,5	63	11	60	11	10,8
1958	66	-	64	-	66	-	63		10,8	64	-	61	-	10,8
1959	66	2	64	2	66	2	63		11,4	64	2	61	2	10,8
1960	66	4	64	4	66	4	63		12,0	64	4	61	4	10,8
1961	66	6	64	6	66	6	63		12,6	64	6	61	6	10,8
1962	66	8	64	8	66	8	63		13,2	64	8	61	8	10,8
1963	66	10	64	10	66	10	63		13,8	64	10	61	10	10,8
1964	67	-	65	-	67	-	63		14,4	65	-	62	-	10,8

^{*)} Die Altersgrenze von 63 Jahren gilt auch für vor 1951 geborene Versicherte, sofern bisher weder eine Rente bindend bewilligt wurde, noch eine Rente bereits bezogen wird.

2.5 Beitragssatzobergrenzen und Mindestsicherungsniveaus

In den Jahren 2001 und 2004 wurden mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz⁴ und dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz⁵ wichtige rentenpolitische Maßnahmen umgesetzt, um die finanzielle Tragfähigkeit und die nachhaltige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern und sie zukunftsfest weiterzuentwickeln.

Politisches Ziel war und ist es, die Folgen der demografischen Veränderungen generationengerecht zu verteilen. Gesetzliche Beitragssatzobergrenzen und Mindestsicherungsniveaus bilden hierbei verbindliche Eckpfeiler. Durch die Beitragssatzobergrenzen von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 und von 22 Prozent bis zum Jahr 2030 wird sicher gestellt, dass die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler nicht überfordert werden. Diesen Obergrenzen steht ein Sicherungsniveau vor Steuern von mindestens 46 Prozent bis 2020 und von mindestens 43 Prozent bis 2030 gegenüber. Auf diese Weise bleibt die Verlässlichkeit und die nachhaltige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Die Begrenzung des Beitragssatzanstiegs ist trotz des zunehmend ungünstigeren Verhältnisses von Beitragszahlenden zu Rentenempfängern möglich, weil dieses Verhältnis in der Rentenanpassungsformel im so genannten Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt wird. Im Ergebnis steigen die Renten weniger stark als die Löhne.

Im Umlageverfahren sollen die Ausgaben durch die Einnahmen des laufenden Kalenderjahres gedeckt werden. Dabei hängen die Höhe des Beitragssatzes und die Höhe des Sicherungsniveaus vor Steuern miteinander zusammen. Die Obergrenzen für die Beitragssatzentwicklung und die Untergrenzen für die Sicherungsniveaumentwicklung können daher nicht isoliert betrachtet werden.

⁴ Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens.

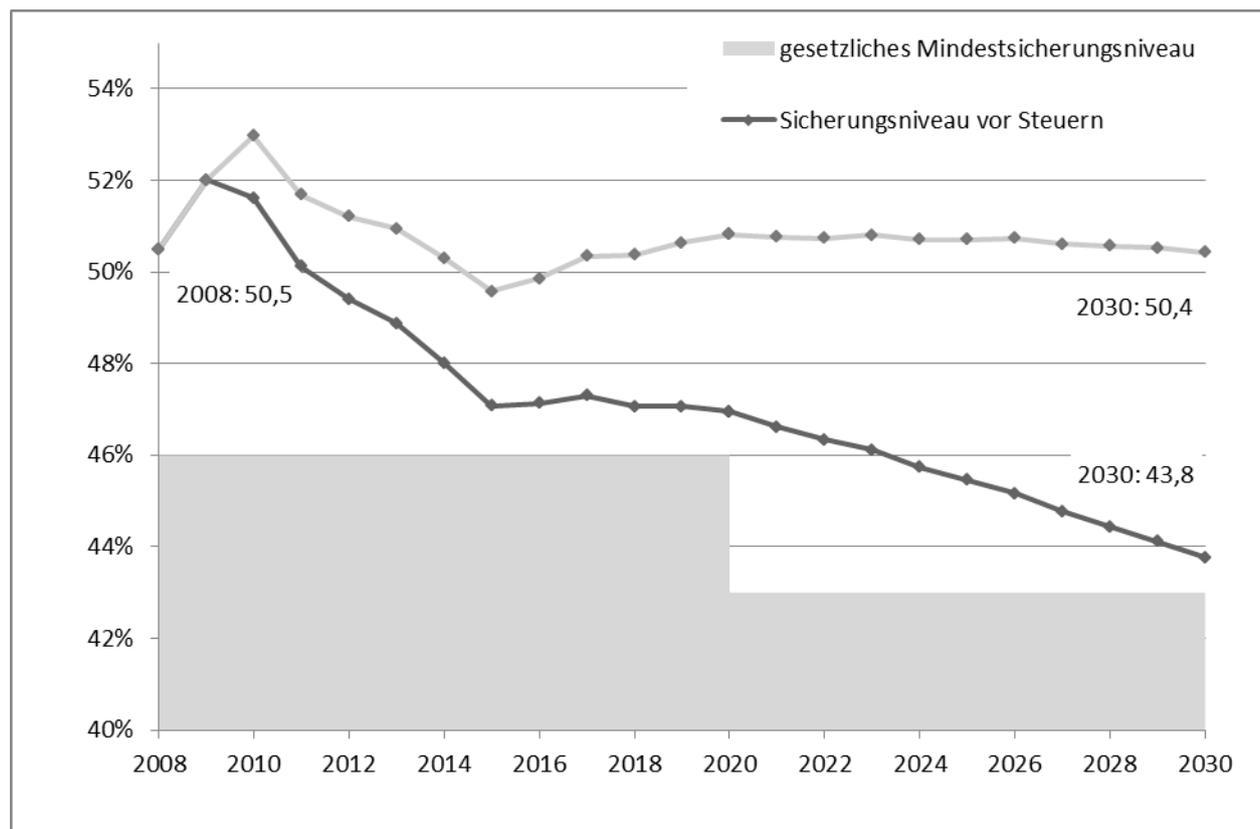
⁵ Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Infobox: Sicherungsniveau vor Steuern

Das Sicherungsniveau vor Steuern beschreibt das standardisierte Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. Es ist definiert als das Verhältnis von Standardrente zu Durchschnittsentgelt, wobei die durchschnittlichen Sozialbeiträge von den jeweiligen Bruttowerten abgezogen werden. Eine Standardrente entspricht einer Rente, die nach 45-jährigem Durchschnittsverdienst erworben wird. Infolge der stufenweisen Einführung der nachgelagerten Besteuerung der Alterseinkünfte hat jedes Rentenzugangsjahr eine individuelle Steuerbelastung. Da deshalb eine einheitliche Besteuerung aller Rentenzugangsjahrgänge nicht mehr bestimmt werden kann, werden die geleisteten Steuern beim Sicherungsniveau vor Steuern weder bei der Standardrente noch beim Durchschnittsentgelt berücksichtigt.

Nach den aktuellen Modellrechnungen der Bundesregierung zur Entwicklung der Rentenfinanzen werden die gesetzlichen Beitragssatzobergrenzen und das Mindestsicherungsniveau eingehalten (vgl. Abbildung 2-6). Der Beitragssatz übersteigt die Obergrenze von 20 Prozent voraussichtlich erst im Jahr 2023 und liegt im Jahr 2030 mit 21,8 Prozent nur knapp unterhalb der dann geltenden Obergrenze. Das Sicherungsniveau vor Steuern unterschreitet die Grenze von 46 Prozent erst im Jahr 2024 und bleibt mit 43,8 Prozent im Jahr 2030 über der Grenze von 43 Prozent.

Abbildung 2-6: Sicherungsniveaus vor Steuern und Versorgungsniveaus vor Steuern einschließlich Riester-Rente, 2008 bis 2030 (in Prozent)



Quelle: Rentenversicherungsbericht 2014.

Beitragssatzobergrenzen sowie Mindestsicherungsniveaus sind Elemente des Grundsatzes der Generationengerechtigkeit. Gemeinsam gewährleisteten sie, dass die Rentnerinnen und Rentner auch künftig auf sichere Renten vertrauen können, ohne die jungen Generationen bei deren Beiträgen zur Alterssicherung zu überfordern.

Die Wahrung der Generationengerechtigkeit ist auch der Grund, weshalb der Gesetzgeber einen Anstieg des Beitragssatzes auf 22 Prozent bis 2030 als tragbar und ein Sicherungsniveau vor Steuern oberhalb von 43 Prozent bis 2030 als ausreichend betrachtet hat. Ein dauerhaftes Sicherungsniveau vor Steuern von 46 Prozent würde ab dem Jahr 2024 über das geltende Recht hinausgehende Rentenerhöhungen erfordern. Im Jahr 2030 müssten die aktuellen Rentenwerte dann gegenüber dem geltenden Anpassungsmechanismus um gut fünf Prozent höher ausfallen. In der gesetzlichen Rentenversicherung entstünde hierdurch ein erheblicher zusätzlicher Finanzbedarf, der sich nach heutigen Werten bis zum Jahr 2030 auf rund dreizehn Milliarden Euro jährlich belaufen würde. Dies entspricht einer Beitragssatzerhöhung um über einen Prozentpunkt, die eine Verletzung der Beitragssatzobergrenze bedeuten würde. Auch eine anderweitige Aufbringung dieser Mittel ginge zu Lasten der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler und würde das Ziel einer gerechten Verteilung der Folgewirkungen der demografischen Entwicklung zwischen den Generationen gefährden.

Der Rückgang des Sicherungsniveaus vor Steuern verdeutlicht, dass die gesetzliche Rente zukünftig alleine nicht mehr ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens im Alter aufrecht zu erhalten. Der Gesetzgeber hat mit den Reformmaßnahmen der vergangenen Jahre sowie mit einer erheblichen staatlichen Förderung der zusätzlichen betrieblichen und privaten Altersvorsorge Weichenstellungen für die Modernisierung des Alterssicherungssystems als Ganzes vorgenommen. Damit wurde auf die sich wandelnden demografischen, aber auch ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wirksam reagiert. Das Versorgungsniveau vor Steuern unter Berücksichtigung der Leistungen aus einer Riester-Rente bleibt für Rentenzugänge langfristig nahezu konstant. Das heißt: Die Lebensstandardsicherung im Alter ist auch künftig auf dem heutigen Niveau gewährleistet, wenn die Möglichkeiten zur geförderten zusätzlichen Altersvorsorge genutzt werden.

Kapitel 3

Die soziale und wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die wirtschaftliche und soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird erheblich davon bestimmt, ob sie einer guten und sicheren Arbeit nachgehen können. Für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer haben individuelle Einflussgrößen eine hohe Bedeutung, insbesondere Gesundheit und Bildung, darüber hinaus Wohlbefinden, Lebenseinstellungen und soziale Einbindung. Im Folgenden werden diese Aspekte näher beleuchtet, ergänzt um Betrachtungen zur Einkommens- und Vermögenssituation Älterer. Als Ergebnis lässt sich festhalten: Ältere sind heute gesünder und besser ausgebildet als früher; sie nehmen häufiger an Weiterbildung teil, sie sind sozial gut eingebunden und zufriedener als Menschen in den mittleren Lebensjahren. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen zudem über ein etwas höheres Durchschnittseinkommen als die jüngeren und zugleich über ein größeres Durchschnittsvermögen.

3.1 Die soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3.1.1 Gesundheit

Das Lebensalter ist keine bestimmende Größe für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Die individuelle Leistungsfähigkeit unterscheidet sich vielmehr in hohem Maße und hängt von persönlichen Voraussetzungen, Lebensstil sowie den erlebten Belastungen und Ressourcen während des gesamten Erwerbsverlaufes ab. Mit zunehmendem Alter lassen zwar eine Reihe körperlicher und sinnlicher Fähigkeiten nach, etwa die Geschwindigkeit geistiger und körperlicher Prozesse sowie das Hör- und Sehvermögen. Zugleich nehmen aber Fähigkeiten, die auf Erfahrungen beruhen, zu oder entwickeln sich erst. Dazu gehören zum Beispiel die Fähigkeiten, komplexe Aufgaben zu lösen oder im Team zu arbeiten. Konzentrationsfähigkeit, psychische Belastbarkeit oder rhetorisches Vermögen bleiben über viele Jahrzehnte konstant.

Eine große Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erfreut sich heute guter Gesundheit. Ursache hierfür sind vor allem eine bessere medizinische Versorgung, ein insgesamt gesünderer Lebensstil, bessere Arbeitsbedingungen sowie Einflussfaktoren, die mit höherer Bildung und gestiegenem Einkommen einhergehen. Der Anteil der Personen, die mindestens einmal pro Woche sportlich aktiv sind, ist nach den Befunden des Deutschen Alterssurveys über alle Altersgruppen gestiegen, vor allen bei den 65- bis 69-Jährigen. Knapp 40 Prozent dieser Altersgruppe gibt an, mindestens einmal pro Woche Sport zu betreiben, was nahezu dem Wert der Gruppe der Personen unter 55 Jahren entspricht.

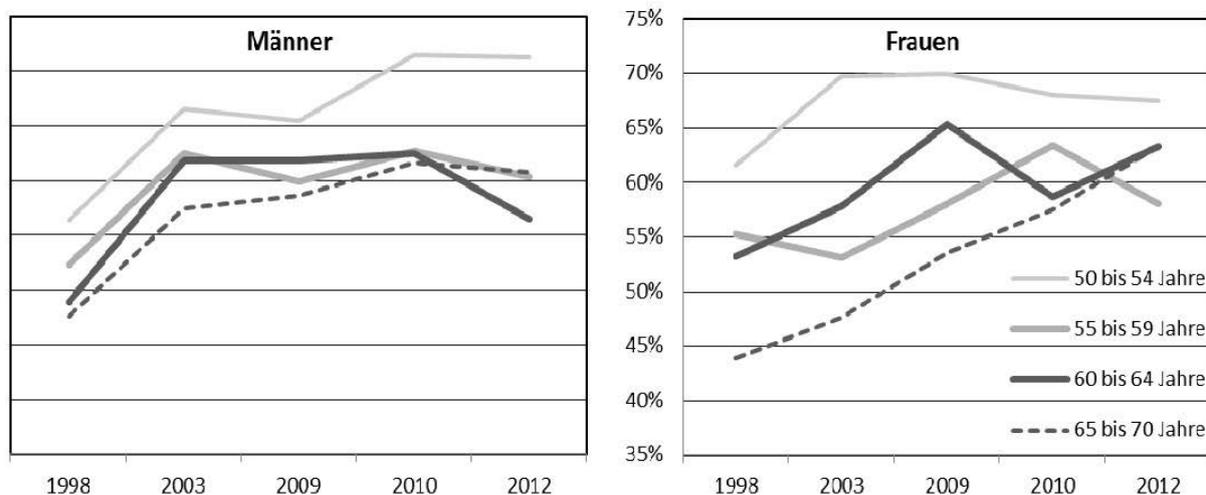
Vor allem in der Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen haben sich die körperliche Konstitution und die subjektive Lebensqualität erheblich verbessert. Der Deutsche Alterssurvey zeigt, dass die nachrückenden Geburtsjahrgänge mit weniger Erkrankungen ins Alter kommen. Der Anteil derjenigen, die an fünf und mehr körperlichen Erkrankungen leiden, ist im Zeitraum von 1996 bis 2008 stark zurückgegangen, vor allem in der Altersgruppe von 58 bis 69 Jahren. Zuletzt berichten 47 Prozent dieser Altersgruppen über gar keine oder nur eine Erkrankung und nur sieben Prozent über fünf oder mehr Erkrankungen.⁶

Die epidemiologische Forschung misst subjektiven Einschätzungen des Gesundheitszustands eine hohe Vorhersagekraft für die objektive Gesundheit bei. Dieser Indikator gilt zugleich als wichtige Größe im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit und das Risiko, vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen.

Als Teil der Gesundheitsberichterstattung des Bundes befragt das Robert Koch-Institut regelmäßig Einwohner in Deutschland zu ihrer Gesundheit. Seit 1998 hat sich die Einschätzung der eigenen Gesundheit über alle Altersgruppen verbessert, vor allem bei Frauen. In der Altersgruppe der 65- bis 70-jährigen Frauen hat der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als gut bis sehr gut einschätzen, sogar deutlich zugenommen (vgl. Abbildung 3-1). Insgesamt haben sich die Einschätzungen guter bis sehr guter Gesundheit über beide Geschlechter hinweg in den Altersgruppen 55-59 Jahre, 60-64 Jahre und 65-69 Jahre stark angenähert und liegen bei etwa 60 Prozent. Zugleich hat sich die Einschätzung guter bis sehr guter Gesundheit in der Altersgruppe 50-54 Jahre bei Männern erheblich verbessert; der Mittelwert über beide Geschlechter lag im Jahr 2012 jetzt bei 69 Prozent, verglichen mit 59 Prozent im Jahr 1998.

⁶ Die Ergebnisse der neusten Umfrage im Jahr 2014 standen für diesen Bericht noch nicht zur Verfügung. Sie werden demnächst veröffentlicht.

Abbildung 3-1: Anteil der Personen im Alter von 50 bis 70 Jahren, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einschätzen, 1998 bis 2012 (in Prozent)



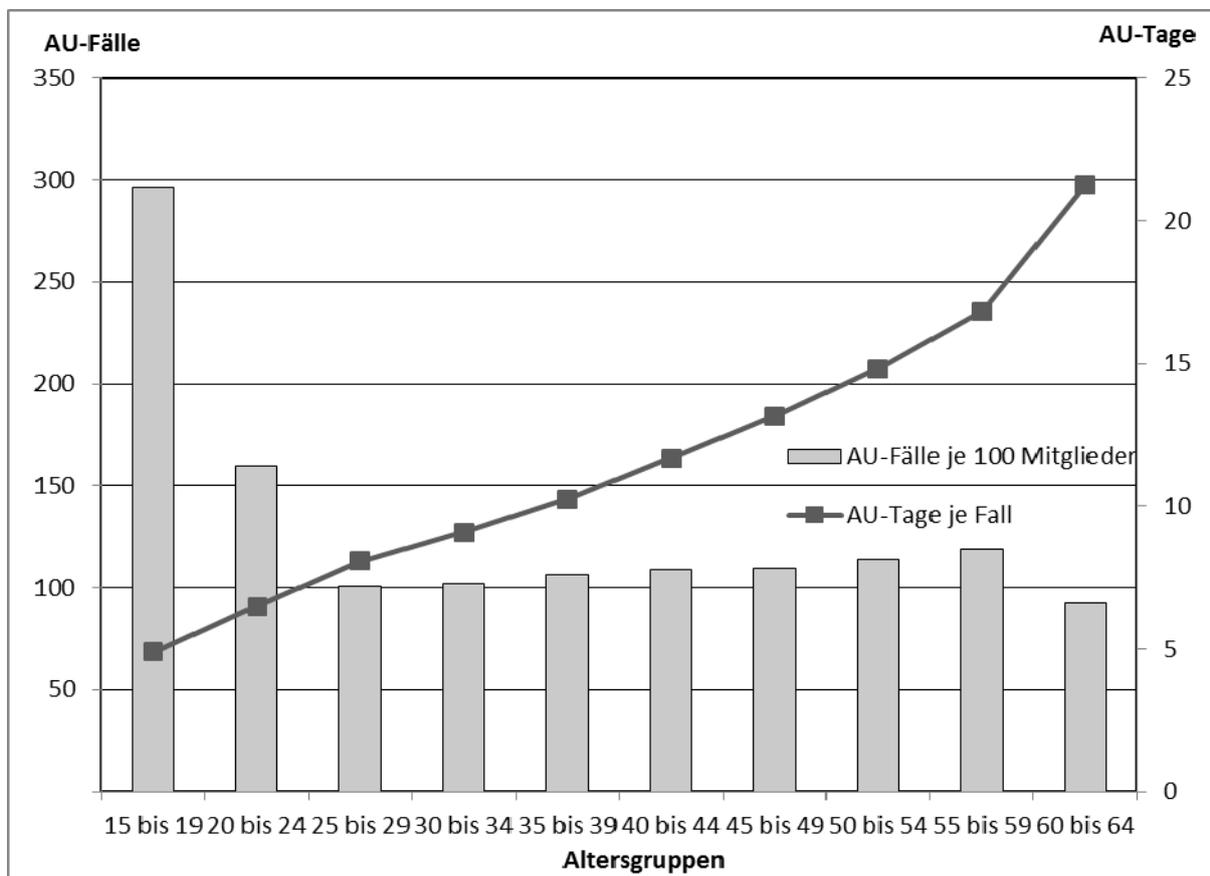
Wohnbevölkerung im Deutschland ohne Menschen in Institutionen (u. a. Alten- und Pflegeheime, Kasernen oder Haftanstalten). Geringfügig veränderte Werte für 1998 gegenüber dem ersten Bericht der Bundesregierung gemäß §154 Absatz 4 SGB VI, da in der Zwischenzeit vom RKI eine modifizierte Stichprobe gezogen wurde.

Quelle: Robert Koch-Institut, Sonderauswertung von BGS 1998, GsTel2003, GEDA 2009, 2010, 2012.

Arbeitslose beurteilen ihren Gesundheitszustand zumeist auffallend schlechter als Erwerbstätige, wobei eine dauerhaft schlechtere Gesundheit einerseits das Risiko vergrößert, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, andererseits anhaltende Arbeitslosigkeit das gesundheitliche Wohlbefinden beeinträchtigt. Arbeitslose, die bereits ein Jahr oder länger arbeitslos sind, sind nach eigenen Angaben deutlich häufiger von körperlichen und psychischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen als Erwerbstätige.

Ein weiterer wichtiger Indikator ist die Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen. Für die gesetzlich Krankenversicherten zeigt sich: Die Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Mitglieder nehmen im jüngeren Alter zunächst deutlich ab, von der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre bis zur Altersgruppe 55 bis 59 Jahre allmählich und nur leicht zu, während sie in der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre wieder sinken (vgl. Abbildung 3-2), bei zugleich deutlicher Abnahme der Zahl der beschäftigten Mitglieder ab 60 Jahren. Im Gegensatz dazu steigt die Dauer der Arbeitsunfähigkeit mit zunehmendem Alter jedoch deutlich an, besonders in der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre. Die Arbeitsunfähigkeit dauert für 60- bis 64-Jährige durchschnittlich mehr als doppelt so lange wie für 35- bis 39-Jährige, was insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass Ältere häufiger von mehreren oder von schwereren Erkrankungen betroffen sind, die oft mit längeren Ausfallzeiten einhergehen.

Abbildung 3-2: Anzahl und Dauer der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen, 2012
(bezogen auf die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)

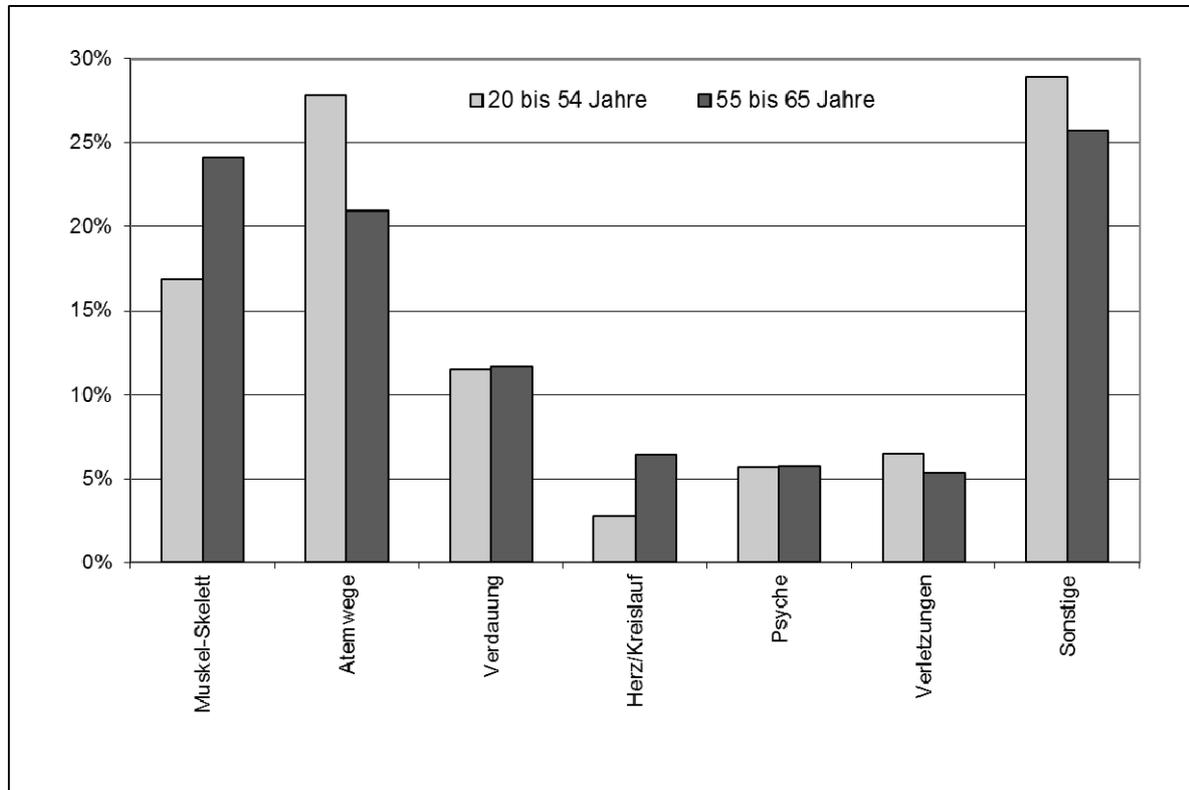


Quelle: Bundesministerium für Gesundheit.

Ein Blick auf die Krankheiten nach Diagnosegruppen zeigt (vgl. Abbildung 3-3): Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems sind unter den 55- bis 64-jährigen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkasse die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit, unter den 20- bis 54-Jährigen dagegen Erkrankungen der Atemwege. Vor allem Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems gewinnen bei Älteren an Bedeutung. Die hier verwendete Statistik der Arbeitsunfähigkeit erlaubt keine genaue Zuordnungen bei Krebserkrankungen, da diese von den Ärzten eher dem betroffenen Organ zugeordnet werden. Obgleich psychische Erkrankungen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, liegt der Anteil derzeit nur bei knapp sechs Prozent, wobei kaum Altersunterschiede festzustellen sind. Psychische Erkrankungen gehen häufig mit einer längeren Dauer einher und treten bei Frauen häufiger auf als bei Männern.⁷

⁷ Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf Grundlage von Daten gesetzlicher Krankenkassen entfielen 11,4 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage von GKV-Mitgliedern auf psychische Erkrankungen, sogar 15,0 Prozent bei Frauen (vgl. BMAS und BAuA, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012, S. 119),

Abbildung 3-3: Häufigkeit der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsart und Altersgruppe, 2012 (in Prozent der Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit.

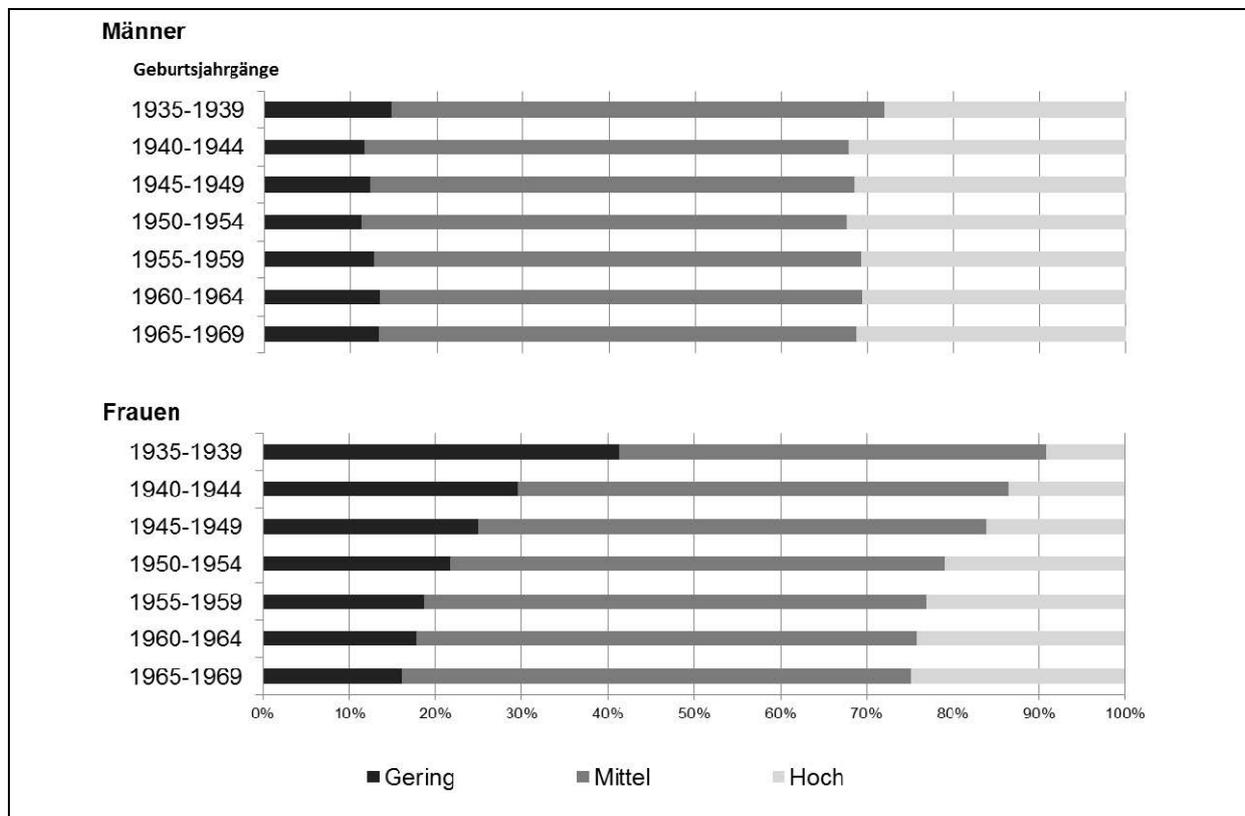
3.1.2 Bildung und Weiterbildung

Ein höheres Bildungsniveau sowie regelmäßige Weiterbildung fördern die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitsmarktchancen auch bei Älteren. Höher Qualifizierte erzielen im allgemeinen ein höheres Erwerbseinkommen als weniger qualifizierte Personen, haben im Durchschnitt attraktivere Arbeitsplätze und bessere Arbeitsmarktchancen, was sich wiederum positiv auf ihre Erwerbsneigung auswirkt. Dagegen scheidet insbesondere ältere Frauen mit geringerem Bildungsniveau überdurchschnittlich oft vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, sofern der Partner über ein ausreichendes Einkommen zur Existenzsicherung verfügt.

Ein Vergleich der rentennahen Altersgruppen zeigt: Ältere Personen im erwerbsfähigen Alter haben heute höhere berufliche Abschlüsse als Personen, die vor fünfzehn Jahren zu dieser Altersgruppe gehörten (vgl. Abbildung 3-4). Dies ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Frauen mit geringem Berufsabschluss (d.h. ohne Berufsausbildung) von 41 Prozent in den Jahrgängen 1935 bis 1939 auf 22 Prozent in den Jahrgängen 1950 bis 1954 zurückgegangen ist. Dagegen ist der Anteil von Frauen mit hohem Berufsabschluss (Meister, Techniker, Hochschule) von neun auf 21 Prozent gestiegen.

Der Anteil der Frauen mit geringem Berufsabschluss nimmt bis zu den Jahrgängen 1965 bis 1969 weiter ab, während der Anteil der Frauen mit hohem Abschluss nur noch leicht zunimmt. Diese Jahrgänge werden die ersten sein, für die eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten wird. In dieser Jahrgangsguppe liegt der Anteil der Frauen mit geringer Berufsausbildung kaum noch über dem Niveau der Männer. Allerdings wahren Männer einen deutlichen Vorsprung bei hoher Berufsausbildung mit 31 Prozent gegenüber 25 Prozent bei den Frauen. Bei den Männern ist zudem die Verteilung der beruflichen Abschlüsse – mit Ausnahme der Jahrgänge 1935 bis 1939 – stabil geblieben.

Abbildung 3-4: Verteilung der beruflichen Abschlüsse nach Geburtsjahrgängen, 1935 bis 1969 (in Prozent)

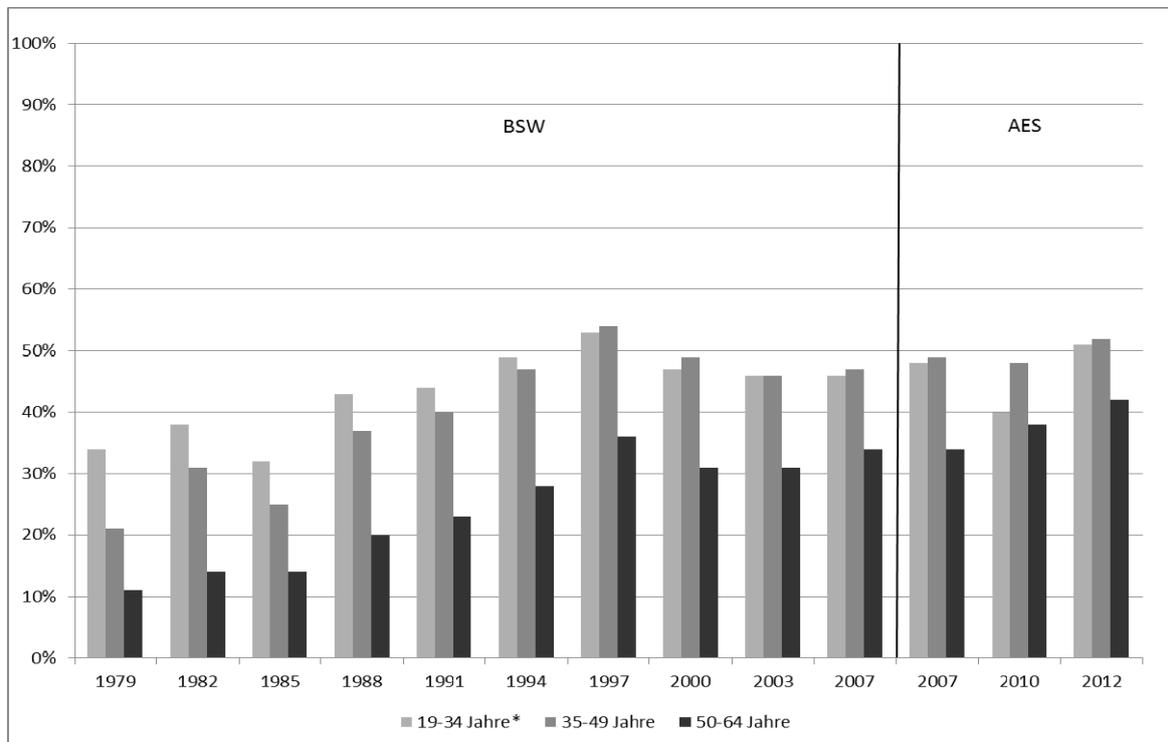


Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Besonders positiv hat sich die Weiterbildungsbeteiligung entwickelt. Seit 1979 hat sich die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen nahezu vervierfacht (vgl. Abbildung 3-5). Die ursprünglich großen Unterschiede zur Gruppe der Personen im jüngeren und mittleren Erwerbssalter haben sich verringert, sind allerdings auch heute noch deutlich vorhanden. Im Jahr 2012 hat knapp jeder zweite Erwachsene an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, davon etwa die Hälfte in den letzten zwölf Monaten an einer einzigen Maßnahme, etwa fünf Prozent an fünf oder mehr Maßnahmen.⁸

⁸ Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, 2013.

Abbildung 3-5: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, 1979 bis 2012
(in Prozent)



1979-1988 nur Westdeutschland, ab 1991 Gesamtdeutschland (dort kaum West-Ost-Unterschiede). Die Daten sind wegen geänderter Erhebungsmethoden nicht vollständig vergleichbar.

* Gesamtbevölkerung bis 2007 im Alter von 19 bis 64 Jahren, ab 2007 18 bis 64 Jahre.

Quelle: 1979 bis 2007 Berichtssystem Weiterbildung (BSW), 2007 bis 2012 Adult Education Survey (AES).

Bezieht man die Weiterbildungsbeteiligung auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und nicht auf die Bevölkerung insgesamt, sinkt der Abstand zwischen der höheren und der mittleren Altersgruppe deutlich: 50 Prozent der Beschäftigten im Alter von 50 bis 64 Jahren nehmen mindestens einmal im Jahre an einer Weiterbildung teil, zumeist an einer betrieblichen (vgl. Tabelle 3-1). Während es bei den älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine signifikanten Geschlechtsunterschiede gibt, ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in der jüngeren und der mittleren Altersgruppe geringer. Frauen nehmen generell häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil als Männer, wobei die Beteiligung mit dem Alter sinkt.

Tabelle 3-1: Teilnahme an Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2012 (in Prozent)

	18- bis 34-Jährige			35- bis 49-Jährige			50- bis 64-Jährige		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Betriebliche Weiterbildung	49	45	48	51	45	48	43	44	44
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	6	10	7	4	8	6	4	5	4
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	9	12	10	7	13	10	8	12	10
Weiterbildung insgesamt	56	56	56	55	55	55	49	51	50

Beschäftigte, die in den vergangenen zwölf Monaten an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben.

Quelle: Adult Education Survey.

3.1.3 Haushaltsstrukturen, Lebenszufriedenheit und soziales Engagement

Die Lebenszufriedenheit wird ganz maßgeblich durch die Zufriedenheit mit der Arbeit bestimmt, allerdings nicht ausschließlich. So wurde in der empirischen Glücksforschung für die Menschen im erwerbsfähigen Alter ein U-förmiger Verlauf des Wohlbefindens in Abhängigkeit vom Lebensalter festgestellt.⁹ Sowohl Junge als auch Ältere sind tendenziell zufriedener mit ihrem Leben als Menschen im mittleren Lebensalter, was vielfach auf den Stress und die Verantwortung zurückgeführt wird, die im mittleren Alter auf die Menschen zukommt, insbesondere durch mehr berufliche Verantwortung und die Erziehung der Kinder.

Auch soziale Beziehungen beeinflussen in erheblichem Maße die Lebenszufriedenheit. Sie sind eine Quelle gesellschaftlicher Unterstützung und bilden damit eine stabilisierende Ressource, auch für die Gesundheit. Familien und soziale Netzwerke haben vor allem bei belastenden Lebensereignissen eine Auffangwirkung. Soziale Beziehungen werden insbesondere in Familie und Partnerschaft erlebt: Der Anteil der Einwohner in Deutschland, die in Zweipersonenhaushalten leben, nimmt ab dem Alter Mitte 40 deutlich zu und ist in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren die überwiegende Haushaltsform.¹⁰ Fast zwei Drittel der 60- bis 64-Jährigen leben in Zweipersonenhaushalten, wobei gut 90 Prozent von diesen verheiratet zusammen leben. Dies entspricht 58 Prozent aller Haushalte in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen, während nur 20 Prozent alleine leben. Die 50- bis 65-Jährigen leben nicht häufiger in Einpersonenhaushalten als die Gesamtbevölkerung. Erst ab einem Alter von 70 Jahren steigt der Anteil der Einpersonenhaushalte deutlich an.

Personen mit umfassenden sozialen Aktivitäten und aktiven sozialen Netzwerken weisen im Durchschnitt eine bessere Gesundheit auf als Personen ohne bedeutende soziale Bindungen. Für Männer gilt zudem, dass sie in der Erwerbsphase besonders deutlich von sozialen Interaktionen profitieren, die sich allein aufgrund der Erwerbstätigkeit ergeben.¹¹ Ältere sind in vielen Bereichen genauso in soziale Netzwerke eingebunden wie Jüngere. So haben in den Gruppen der Älteren relativ gesehen ähnlich viele Personen mindestens einmal in der Woche Besuchkontakt mit Bekannten oder Verwandten wie in der Altersgruppe der unter 55-Jährigen. Auch wenn die Werte in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen etwas niedriger liegen, lässt sich dennoch kein eindeutiger altersspezifischer Trend erkennen. Aufgrund der besseren gesundheitlichen Voraussetzungen wird Alter zudem immer mehr als aktive Lebensphase begriffen.

⁹ Van Suntum, U., Prinz, A., & Uhde, N. (2010). Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden in Deutschland: Studie zur Konstruktion eines Lebenszufriedenheitsindikators Nr. 259. DIW Berlin, Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 3, 2012, S. 56/57, Ergebnisse des Mikrozensus für die Bevölkerung in Privathaushalten am Haupt- und Nebenwohnsitz.

¹¹ Lademann, Julia, and Petra Kolip. Gesundheit von Frauen und Männern im mittleren Lebensalter. Robert Koch-Institut, 2005.

3.2 Die wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die wirtschaftliche Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird maßgeblich durch ihre Arbeitsentgelte bestimmt. Hinzu kommen weitere Einkommen sowie ihr Vermögen. Diese Aspekte werden im Folgenden im Vergleich der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen mit der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen betrachtet. Die Statistik der Deutschen Rentenversicherung (DRV) dokumentiert die Arbeitsentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze aufgrund von Meldungen der Arbeitgeber. Ergänzend erfasst das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine repräsentative Wiederholungsbefragung, das gesamte Haushaltseinkommen und seine Komponenten sowie alle fünf Jahre auch das Haushaltsvermögen.¹²

3.2.1 Entgelte und Einkommen

Die Statistik der DRV zeigt, dass die durchschnittlichen Jahresentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen über denjenigen in der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen liegen (vgl. Tabelle 3-2). Dieser Abstand, der sich seit 2003 geringfügig vergrößert hat, wird im Wesentlichen durch Männer bestimmt. Während ältere Männer deutlich überdurchschnittliche Jahresentgelte erhalten, sind diese für Frauen in beiden Altersgruppen deutlich unterdurchschnittlich, wobei zu berücksichtigen ist, dass Frauen weniger Vollzeit arbeiten. Jedoch hat sich der Abstand bei den 55- bis 64-jährigen Frauen seit 2003 von 79 Prozent auf 86 Prozent des Durchschnittswertes verringert.

Tabelle 3-2: Durchschnittliche versicherungspflichtige Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2003 bis 2012 (in Euro sowie in Prozent des Wertes für die gesamten Altersgruppe 20-64 Jahre)

Alter	2003		2008		2010		2012	
	Insgesamt							
20 bis 54 Jahre	25.867	99	27.728	99	28.119	99	29.154	99
55 bis 64 Jahre	27.314	105	29.506	106	30.043	106	31.647	107
	Männer							
20 bis 54 Jahre	29.710	114	31.990	114	32.367	114	33.713	114
55 bis 64 Jahre	32.181	124	34.693	124	35.107	124	36.930	125
	Frauen							
20 bis 54 Jahre	20.957	81	22.332	80	22.878	81	23.583	80
55 bis 64 Jahre	20.469	79	22.945	82	23.846	84	25.309	86

Nicht erfasst sind Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung, während Rentenbezug, in der Gleitzone, für geringfügige Beschäftigung oder für Altersteilzeitbeschäftigung.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, Berechnung des BMAS.

Ältere sind häufiger in den höchsten Entgeltklassen vertreten als Jüngere (vgl. Tabelle 3-3). Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit hohen (hochgerechneten) versicherungspflichtigen Entgelten ist von 2005 bis 2012 von rd. 30 Prozent auf 36 Prozent gestiegen, zugleich ist ihr Anteil bei den niedrigen Entgelten gesunken, und zwar etwas stärker als in der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen.

¹² Die Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2013 zum Vermögen nach Altersgruppen lagen zum Erstellungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht vor.

Tabelle 3-3: Schichtung der hochgerechneten versicherungspflichtigen Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2005 bis 2012 (in Prozent)

Alter	2005	2008	2009	2010	2011	2012
unter 12.500 Euro						
20 bis 54 Jahre	10,8	10,1	10,0	9,8	9,5	9,2
55 bis 64 Jahre	9,8	9,1	8,9	8,9	8,3	7,9
12.500 bis unter 25.000 Euro						
20 bis 54 Jahre	34,4	33,8	33,4	33,6	33,2	31,7
55 bis 64 Jahre	29,0	29,2	29,4	30,0	29,3	28,3
25.000 bis unter 37.500 Euro						
20 bis 54 Jahre	31,1	29,2	29,2	28,5	28,3	28,7
55 bis 64 Jahre	31,7	30,0	29,7	28,9	28,2	27,8
37.500 Euro und mehr						
20 bis 54 Jahre	23,8	26,9	27,4	28,1	29,1	30,4
55 bis 64 Jahre	29,5	31,7	32,1	32,2	34,2	36,0

Nicht erfasst sind Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung, während Rentenbezug, in der Gleitzone, für geringfügige Beschäftigung oder für Altersteilzeitbeschäftigung.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, Berechnung des BMAS.

Um Wohlstandspositionen zu messen, reicht die Betrachtung der persönlichen Erwerbseinkommen aber nicht aus. Entscheidend ist hier vielmehr das gesamte Haushaltseinkommen, mit dem auch Einkünfte aus anderen Quellen und die weiteren Haushaltsmitglieder berücksichtigt werden. Durch die sogenannte Äquivalenzgewichtung¹³ werden dabei Haushalte mit unterschiedlicher Größe und Altersstruktur vergleichbar gemacht.

Die aktuellen Daten des SOEP zeigen, dass das Erwerbseinkommen die dominierende Komponente des Haushaltsbruttoeinkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist (vgl. Tabelle 3-4). Insgesamt gibt es dabei zwischen den Altersgruppen der 20- bis 54-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen sowohl bei der Höhe als auch der Struktur der Haushaltseinkommen keine wesentlichen Unterschiede. Die sonstigen Einkünfte haben durch den im Durchschnitt höheren Mietwert des selbstgenutzten Wohneigentums bei Älteren eine etwas höhere Bedeutung. Die Unterschiede im Einkommen werden erst deutlich, wenn man das Äquivalenzeinkommen betrachtet. Dieses liegt in der älteren Gruppe um rund 15 Prozent höher. Ältere leben in kleineren Haushalten, sodass das auf einzelne Haushaltsmitglieder bezogene Äquivalenzeinkommen trotz gleichem Haushaltseinkommen höher ausfällt als bei den Jüngeren. Diese Befunde sind auch im Zeitverlauf relativ konstant.

¹³ Damit werden die Vorteile des gemeinsamen Wirtschaftens berücksichtigt, da eine weitere Person im Haushalt nicht die gleiche Ausstattung benötigt wie ein Einpersonenhaushalt. Nach aktueller OECD-Konvention betragen die Gewichte für den Haushaltsvorstand 1, für jede weitere Person im Alter ab 14 Jahren 0,5 und für jede Person unter 14 Jahren 0,3.

Tabelle 3-4: Komponenten des nominalen monatlichen Einkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2003 bis 2011 (in Euro)

	2003	2007	2009	2011
20 bis 54 Jahre				
Persönliches Erwerbseinkommen	2.291	2.312	2.408	2.509
Haushaltserwerbseinkommen	3.898	4.030	4.304	4.508
sonstige Einkommen *	548	555	543	529
Haushaltsbruttoeinkommen	4.446	4.585	4.846	5.037
Steuern und Sozialabgaben	1.450	1.439	1.509	1.613
Haushaltsnettoeinkommen	2.996	3.146	3.338	3.424
Nettoäquivalenzeinkommen	1.701	1.820	1.927	1.977
55 bis 64 Jahre				
Persönliches Erwerbseinkommen	2.503	2.560	2.534	2.774
Haushaltserwerbseinkommen	3.787	3.977	3.959	4.324
sonstige Einkommen *	729	826	815	741
Haushaltsbruttoeinkommen	4.516	4.803	4.774	5.065
Steuern und Sozialabgaben	1.465	1.484	1.431	1.593
Haushaltsnettoeinkommen	3.050	3.319	3.343	3.471
Nettoäquivalenzeinkommen	1.988	2.129	2.160	2.227

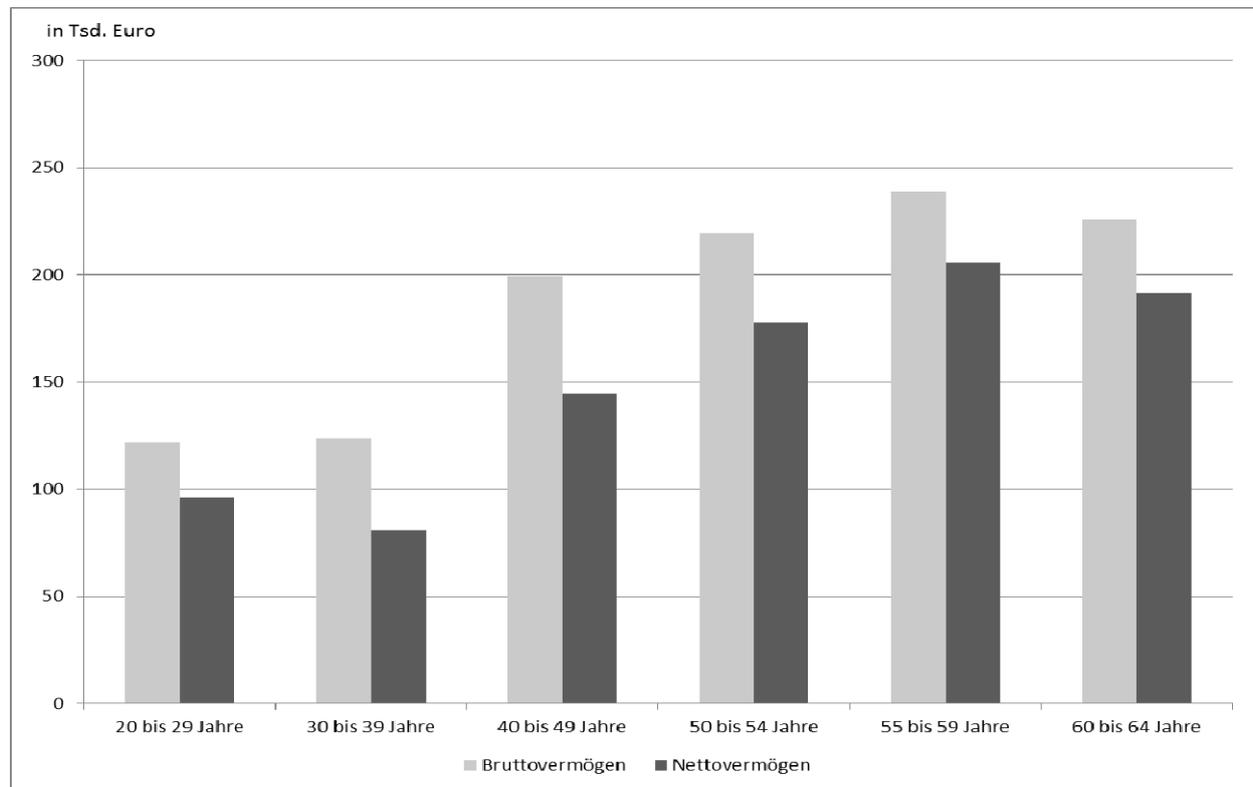
*) Einschließlich des Mietwerts für selbstgenutztes Wohneigentum.

Quelle: Berechnung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels.

3.2.2 Vermögen

Die Privatvermögen nehmen in der Regel mit dem Alter zu, da Vermögensbildung ein langfristiger Prozess im Lebensverlauf ist und sich damit Unterschiede schon allein durch die verschiedenen Positionen der Haushalte im Lebens- und Familienzyklus ergeben. So zeigen die Daten des SOEP, dass auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 30 bis 59 Jahren stetig Haushaltsvermögen aufbauen (vgl. Abbildung 3-6), die dann mit Beginn der Ruhestandsphase wieder aufgelöst werden. Der vergleichsweise hohe Wert des Nettovermögens in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahren erklärt sich dadurch, dass relativ viele Personen in dieser Altersgruppe noch im Haushalt der Eltern leben, deren Vermögen auch ihnen zugerechnet wird.

Abbildung 3-6: Haushaltsvermögen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen, 2012 (in Tausend Euro)



Quelle: Berechnung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels.

Zudem zeigen sich – im Wesentlichen als Nachwirkung der deutschen Teilung – erhebliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, was sich aus der unterschiedlichen historischen Ausgangslage erklärt (vgl. Tabelle 3-5). Die Unterschiede sind bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärker ausgeprägt, da Ältere in den neuen Ländern erst einer späteren Lebensphase die Gelegenheit hatten, unter den Bedingungen der Sozialen Marktwirtschaft Vermögen zu bilden. In beiden Landesteilen zeigt sich aber, dass die Nettovermögensposition mit dem Alter steigt und die Bedeutung von Verbindlichkeiten (Hypotheken und Schulden) abnimmt.

Tabelle 3-5: Zusammensetzung des Haushaltsvermögens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den alten und den neuen Ländern, 2012
(in Prozent des Bruttovermögens)

Alter		alte Länder	neue Länder
20 bis 54 Jahre	Immobilien	70	66
	Geldanlagen	9	9
	Versicherungen, Bausparen	14	16
	Sonstiges	8	9
	Hypotheken, Schulden	- 26	- 28
	Nettovermögen (in Euro)	136.000 €	72.000 €
55 bis 64 Jahre	Immobilien	68	66
	Geldanlagen	12	14
	Versicherungen, Bausparen	12	15
	Sonstiges	8	4
	Hypotheken, Schulden	- 14	- 19
	Nettovermögen (in Euro)	230.000 €	103.000 €

Geringfügige Abweichungen der Summen zu 100 Prozent sind durch Rundungen möglich.

Quelle: Berechnung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels.

Kapitel 4

Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Nicht nur die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung, auch drohende Fachkräfteengpässe und alternde Belegschaften haben in den letzten Jahren den Blick auf die Älteren gelenkt. Der Verbleib Älterer im Erwerbsleben ist zunehmend wichtig, um Wachstum und Wohlstand in Deutschland zu sichern. Die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung Älterer haben sich in den vergangenen Jahren ausgesprochen dynamisch entwickelt. Trotz starker Zuwächse besteht aber noch Aufholbedarf in der Altersgruppe ab 60 Jahren.

4.1 Erwerbstätigkeit

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich in den letzten Jahren entgegen dem Verlauf in Europa insgesamt sehr positiv entwickelt. Im Jahr 2013 waren rund 42 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig, die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt 2013 bei 6,9 Prozent. Deutliche Erfolge sind in den vergangenen fünf Jahren auch bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu verzeichnen. Diese positive Entwicklung ist auch auf die erhebliche Beschäftigungszunahme bei Älteren zurückzuführen. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen fiel in den Jahren 2000 bis 2013 mit rund 26 Prozentpunkten weitaus kräftiger aus als bei den 20- bis 54-Jährigen mit rund 3 Prozentpunkten (vgl. Tabelle 4-1). Die Quote der 60 bis 64-Jährigen, die im Jahr 2000 noch bei rund 20 Prozent lag, hat mittlerweile die Marke von 50 Prozent fast erreicht. Besonders bemerkenswert ist dabei die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen. Während sich die Erwerbstätigenquote bei den Männern in dieser Altersgruppe seit 2000 auf über 55 Prozent mehr als verdoppelt hat, liegt die Quote der gleichaltrigen Frauen mit über 40 Prozent sogar dreieinhalb Mal so hoch wie im Jahr 2000. Allerdings ist die Erwerbstätigenquote der Frauen in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen immer noch 15 Prozentpunkte niedriger als die der Männer.

Tabelle 4-1: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2000 bis 2013 (in Prozent)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Gesamt						
20 bis 54 Jahre	77,8	75,2	79,2	80,6	80,8	81,0
55 bis 64 Jahre	37,4	45,5	57,7	59,9	61,5	63,5
55 bis 59 Jahre	56,4	63,4	71,5	73,8	74,9	75,9
60 bis 64 Jahre	19,6	28,2	41,0	44,2	46,5	49,9
Männer						
20 bis 54 Jahre	85,2	80,9	83,8	85,1	85,3	85,1
55 bis 64 Jahre	46,2	53,6	65,0	67,0	68,5	69,8
55 bis 59 Jahre	66,1	71,6	78,1	80,1	80,7	80,7
60 bis 64 Jahre	27,2	35,9	49,2	52,2	54,8	57,6
Frauen						
20 bis 54 Jahre	70,2	69,4	74,6	76,0	76,2	76,7
55 bis 64 Jahre	28,7	37,6	50,5	53,0	54,8	57,5
55 bis 59 Jahre	46,6	55,3	65,1	67,7	69,3	71,2
60 bis 64 Jahre	12,1	20,7	33,0	36,3	38,7	42,6

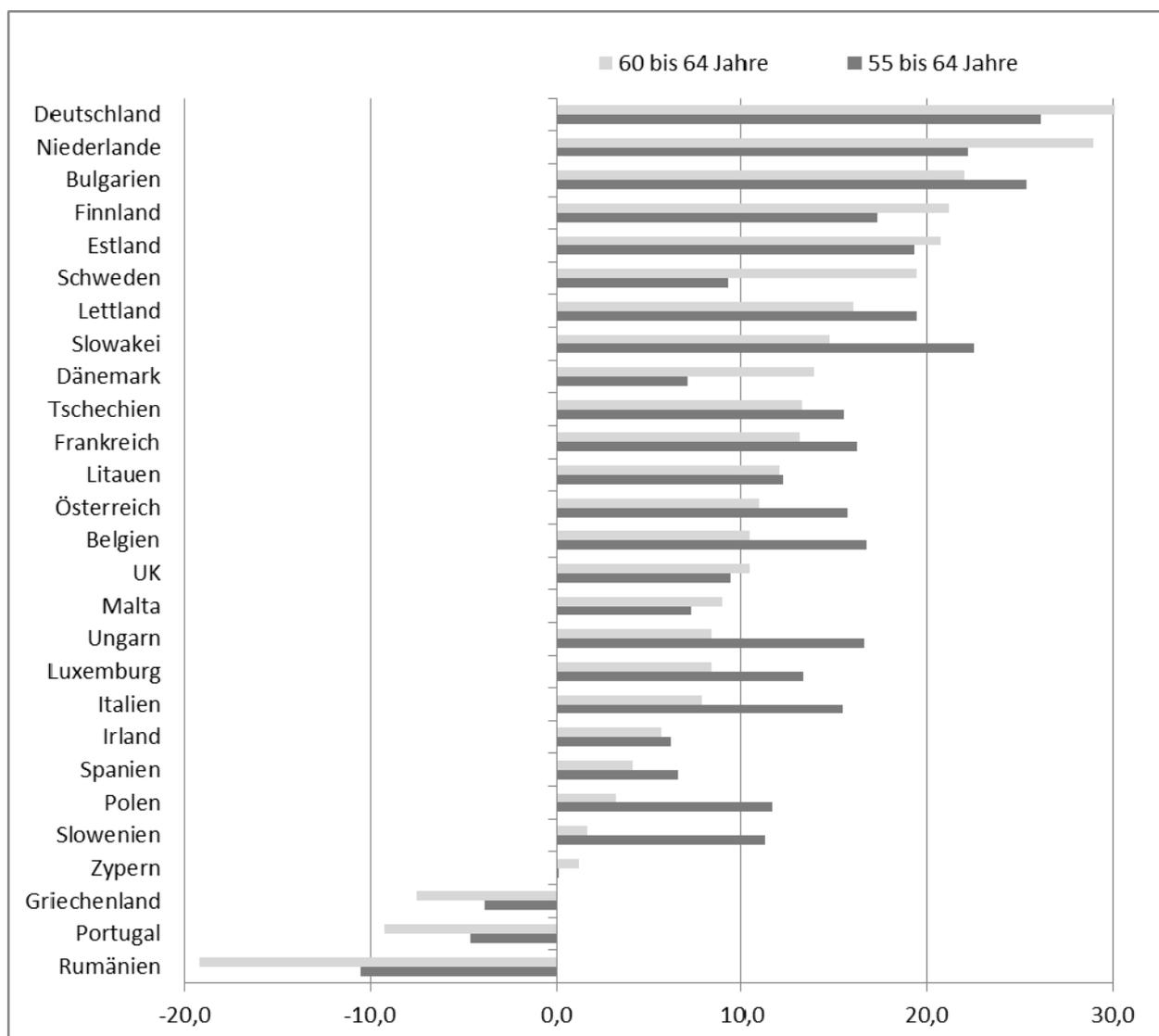
Quelle: Eurostat.

Im Jahr 2000 war im Rahmen der Lissabon-Strategie der Europäischen Union für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbstätigenquote von 50 Prozent angestrebt worden, die bis zum Jahr 2010 realisiert

werden sollte. Dieses Ziel hat Deutschland schon ab dem Jahr 2007 überschritten, im Jahr 2013 mit 63,5 Prozent deutlich. Damit hat Deutschland auch das nationale EU-2020-Ziel, das eine Erwerbstätigenquote 55- bis 64-Jähriger von 60 Prozent im Jahr 2020 vorsieht, bereits heute übertroffen.

Die bessere Integration Älterer in den Arbeitsmarkt ist kein deutsches Phänomen, aber die Fortschritte sind in Deutschland besonders ausgeprägt. Lag die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland im Jahr 2003 noch in etwa auf dem Durchschnittsniveau der EU-28, so belegt Deutschland mittlerweile hinter Schweden den zweiten Platz. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 64-Jährigen ist mit rund 26 Prozentpunkten so groß ausgefallen wie in keinem anderen Land der Europäischen Union. Besonders stark war der Anstieg in der Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen mit 30,3 Prozentpunkten gegenüber dem Ausgangsjahr 2000 (vgl. Abbildung 4-1).

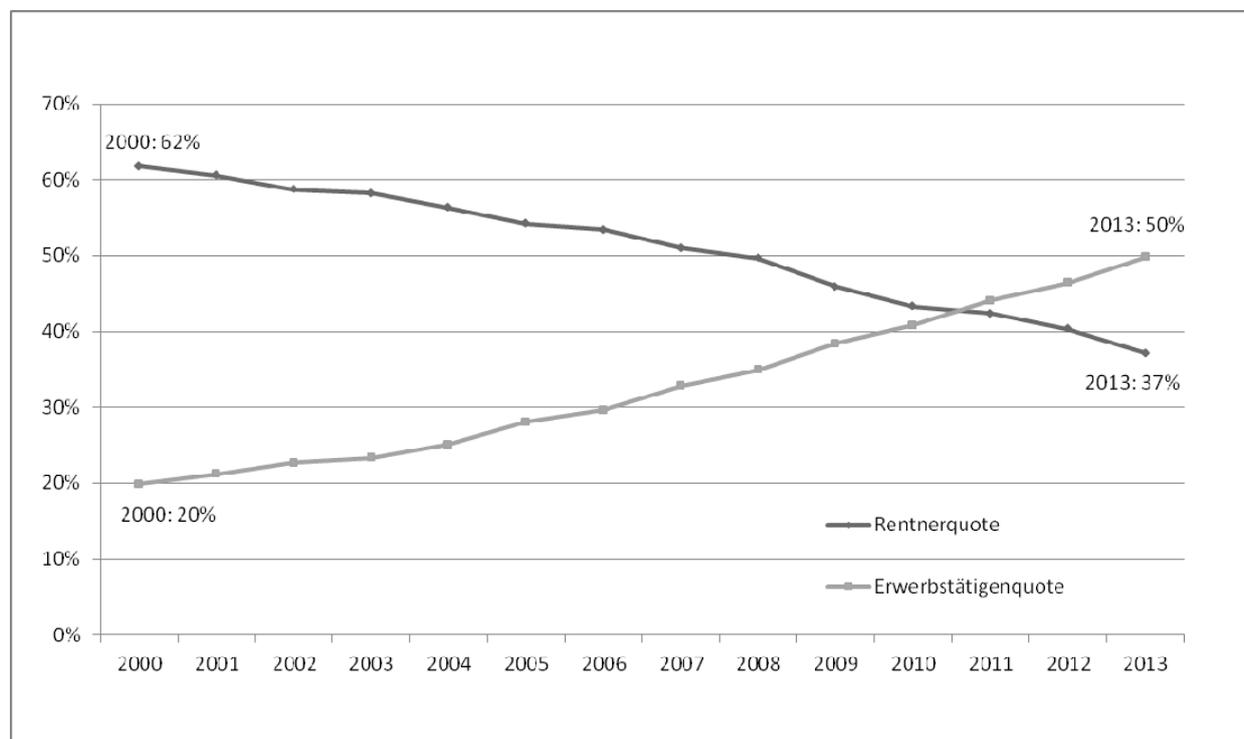
Abbildung 4-1: Veränderung der Erwerbstätigenquote von Älteren im EU-Vergleich von 2000 bis 2013
(in Prozentpunkten)



Quelle: Eurostat.

Noch im Jahr 2000 waren nur etwa 20 Prozent der deutschen Bevölkerung im Alter von 60 bis 64 Jahren erwerbstätig. Dagegen bezogen mehr als 60 Prozent dieser Altersgruppe bereits eine eigene Rente (vgl. Abbildung 4-2). Die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe hat sich in den vergangenen elf Jahren bis 2012 auf über 46 Prozent mehr als verdoppelt. Dem steht ein spiegelbildlicher Rückgang der Rentnerquote von 40 Prozent gegenüber. Im Jahr 2011 waren erstmalig unter den 60- bis 64-Jährigen Einwohnern mehr Personen erwerbstätig als in Rente.

Abbildung 4-2: Rentner- und Erwerbstätigenquote bei 60- bis 64-Jährigen, 2000 bis 2012
(in Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe)



Quelle: Statistisches Bundesamt.

4.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich in Deutschland in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt: Am 30. Juni 2013 waren in Deutschland 29,6 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, gut 1,8 Millionen mehr als im Jahr 2000. Dabei ist die Beschäftigung Älterer deutlich stärker gestiegen als die Beschäftigung insgesamt. Ende Juni 2013 waren rund 4,7 Millionen Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, rund 1,9 Millionen mehr als im Jahr 2000. Besonders deutlich fiel der Anstieg in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen aus: Hier hat sich die Beschäftigung von 2000 auf 2013 um rund 1 Million von 611.000 auf rund 1,6 Millionen deutlich mehr als verdoppelt.

Das Beschäftigungsplus Älterer geht insbesondere auf eine gestiegene Beschäftigung bei den Frauen zurück. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren hat sich von 2000 auf 2013 von rund 1,1 Million auf rund 2,2 Millionen verdoppelt und ist noch stärker gewachsen als die der Männer von rund 1,7 Millionen in 2000 auf knapp 2,5 Millionen in 2013. Hier spielt insbesondere die steigende Beteiligung von gut ausgebildeten Frauen am Erwerbsleben eine wichtige Rolle.

Infobox: Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Erwerbstätigkeit umfasst sowohl Selbstständigkeit wie auch abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Letztere sind befristet oder unbefristet und schließen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein. Eine Beschäftigung kann in Voll- oder Teilzeit ausgeübt werden.

Für die Analyse der Erwerbstätigkeit steht sowohl die Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamtes als auch die Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Die Definition der Erwerbstätigen folgt den Vorgaben der International Labour Organisation, die im Mikrozensus und in der EU-Arbeitskräfteerhebung konkretisiert werden. Während die Zahl der Erwerbstätigen auch Selbstständige und deren mithelfende Familienangehörige, Beamte, Soldaten sowie geringfügig Beschäftigte beinhaltet und nicht nach dem Umfang der Tätigkeit unterscheidet, werden in der Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nur jene Personen erfasst, deren Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Der Begriff der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst die Personen, die sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und/oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung sind. Hierzu gehören auch Auszubildende oder Altersteilzeitbeschäftigte. Letztere zählen systemkonform zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da die Personen in Altersteilzeit weiterhin ein, wenn auch in der Regel reduziertes, sozialversicherungspflichtiges Entgelt erhalten.

Ende August 2014 hat die Statistik der Bundesagentur für Arbeit eine umfangreiche Revision der Beschäftigungsstatistik durchgeführt. Zum einen kann nun mit Hilfe eines neuen Verfahrens der Datenaufbereitung die Art der Beschäftigung einer Person genauer bestimmt werden (sozialversicherungspflichtig, geringfügig oder beides). Durch die verbesserte Datenaufbereitung ergeben sich insbesondere Verschiebungen zwischen ausschließlich geringfügig Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten im Nebenjob. Zum anderen wurde die Abgrenzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überprüft und um neue Personengruppen erweitert. Die zahlenmäßig bedeutendsten Gruppen, die aufgrund der erweiterten Abgrenzung nun zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt werden, sind die Beschäftigten in Werkstätten für Behinderte sowie Beschäftigte in Freiwilligendiensten. Damit wurde eine Kompatibilität zur Definition der Erwerbstätigkeit nach dem Konzept der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hergestellt. Insgesamt erhöhte sich durch die Revision die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten für den Stichtag 30. Juni 2013 um ca. 350.000. Die Zeitreihen der Beschäftigungsstatistik wurden rückwirkend bis 1999 revidiert. Das ermöglicht eine gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse im Zeitverlauf.

4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Seit dem Jahr 2002¹⁴ hat die SV-Beschäftigungsquote – der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Einwohnern der entsprechenden Altersgruppe – bei den Älteren erheblich zugenommen. In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen hat sich dieser Wert weit mehr als verdoppelt, bei den Männern gut verdoppelt und bei den Frauen annähernd vervierfacht (vgl. Tabelle 4-2), zugleich hat sich der Abstand der 60- bis 64-Jährigen zur Quote insgesamt deutlich verringert. Bei den Frauen ist die Beschäftigtenquote in den neuen Ländern - über alle Altersgruppen hinweg - weiterhin deutlich höher als in den alten Ländern.

¹⁴ Aufgrund der Datenrevision bei der Bundesagentur für Arbeit liegen zum jetzigen Zeitpunkt die Daten für die Beschäftigtenquoten erst ab dem Jahr 2002 vor.

Tabelle 4-2: Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Alter und Geschlecht, 2002 bis 2013 (in Prozent der jeweiligen Altersgruppe)

Alter	2002	2005	2010	2011	2012	2013
Gesamt						
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	49,1	47,2	51,4	52,5	54,6	55,0
20 bis 54 Jahre	58,1	55,0	58,0	59,3	61,7	61,9
55 bis 64 Jahre	25,5	28,7	39,4	40,6	42,7	44,4
55 bis 59 Jahre	42,7	44,8	49,9	51,6	53,9	55,0
60 bis 64 Jahre	12,2	14,7	26,1	27,6	30,0	32,4
Männer						
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	53,4	51,0	55,0	56,2	58,6	58,8
20 bis 54 Jahre	62,2	58,6	61,5	62,8	65,6	65,7
55 bis 64 Jahre	30,8	33,1	43,5	44,9	47,2	48,5
55 bis 59 Jahre	47,8	49,1	53,3	55,1	57,5	58,4
60 bis 64 Jahre	17,4	19,1	31,1	32,8	35,3	37,3
Frauen						
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	44,7	43,4	47,8	48,8	50,6	51,2
20 bis 54 Jahre	53,9	51,3	54,5	55,6	57,6	58,0
55 bis 64 Jahre	20,3	24,4	35,3	36,4	38,4	40,3
55 bis 59 Jahre	37,6	40,6	46,5	48,3	50,3	51,7
60 bis 64 Jahre	7,2	10,5	21,3	22,6	24,9	27,9

Stichtag 30.6. bezogen auf die jeweilige Bevölkerung zum 31.12. des Vorjahres.

Die Bevölkerungszahl wird vom Statistischen Bundesamt ermittelt, ab 2012 auf Grundlage des Zensus 2011; Vergleiche ab dem Jahr 2012 daher nur eingeschränkt möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Auch in den letzten Jahren ist die Zahl der über 55-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber den jüngeren Altersgruppen deutlich stärker gestiegen. Die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen war mit 32,4 Prozent im Jahr 2013 zwar niedriger als diejenige der 20- bis 54-Jährigen (61,9 Prozent) und der 55- bis 60-Jährigen (54,2 Prozent). Gleichzeitig stieg sie aber stärker an – im Vergleich zu 2010 um 6,3 Prozentpunkte.

Tabelle 4-3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter, 2010 bis 2013 ¹⁾

Alter	2010	2011	2012	2013
Insgesamt (15 Jahre und älter)	27.966.601	28.643.583	29.280.034	29.615.680
20 bis u. 55 Jahre	23.232.143	23.674.335	24.019.092	24.064.874
55 bis u. 65 Jahre	3.849.849	4.127.610	4.409.037	4.696.294
55 bis u. 60 Jahre	2.719.504	2.835.479	2.959.138	3.076.020
60 bis u. 65 Jahre	1.130.345	1.292.131	1.449.899	1.620.274
60 bis u. 61 Jahre	385.221	410.507	459.550	497.688
61 bis u. 62 Jahre	304.263	344.683	372.324	427.120
62 bis u. 63 Jahre	224.011	271.040	305.941	330.645
63 bis u. 64 Jahre	140.770	155.773	188.883	216.550
64 bis u. 65 Jahre	76.080	110.128	123.201	148.271
65 bis u. 70 Jahre	83.333	84.643	98.877	111.530
65 bis u. 66 Jahre	24.269	24.654	37.687	43.651
66 bis u. 67 Jahre	19.078	17.839	17.588	24.821
67 bis u. 68 Jahre	14.899	16.540	16.055	15.144

¹⁾ Stichtagswerte zum 30. Juni des Jahres.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

4.2.2 Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Wegen einer Umstellung bei den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung liegen für den Zeitraum vom 1. Juli 2011 bis zum 30. Dezember 2012 keine Daten zur „Arbeitszeit“ vor. Zudem sind die Daten vor und nach der Umstellung nur noch beschränkt vergleichbar, da die Arbeitgeber die melderelevanten Angaben über ihre Beschäftigten überprüft und häufig auch aktualisiert haben. Schätzungen zeigen, dass es einen Niveaueffekt zugunsten der Teilzeit gibt, der den zuletzt in den Daten zu beobachtenden relativ starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung teilweise erklärt. So erhöhte sich die Zahl der in Teilzeit Beschäftigten von Juni 2011 bis Juni 2013 von 5,7 Millionen auf gut 7,4 Millionen, die Zahl der in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm dagegen von 22,7 Millionen auf etwa 21,8 Millionen ab. Somit waren im Juni 2013 74 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit und knapp 26 Prozent in Teilzeit beschäftigt, verglichen mit 80 Prozent bzw. 20 Prozent vor der Umstellung. Bei den Älteren waren im Juni 2013 etwa 71 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 55 bis 64 Jahren in Vollzeit und etwa 29 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Etwa 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und knapp 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren im Alter von 55 bis 64 Jahren.

4.2.3 Atypische Beschäftigung

„Atypische Beschäftigungsformen“ sind in der Begrifflichkeit des Statistischen Bundesamtes Zeitarbeit, Teilzeitbeschäftigungen¹⁵, befristete Beschäftigungen sowie geringfügige Tätigkeiten. Zwischen diesen Beschäftigungsformen bestehen Überschneidungen, sodass sich die Summe der atypisch Beschäftigten nicht aus den Angaben zu den Teilgruppen bilden lässt.

¹⁵ Im Rahmen der atypischen Beschäftigung werden als Teilzeitbeschäftigungen nur Beschäftigungsverhältnisse mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche ausgewiesen.

Knapp ein Viertel aller abhängig Beschäftigten ist „atypisch“ beschäftigt. Seit dem Jahr 2010 ist die Zahl der abhängig Beschäftigten insgesamt um 4,3 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg geht auf eine Zunahme der Normalarbeitsverhältnisse zurück. Ihre Zahl stieg um 6,4 Prozent, während die Zahl der atypisch Beschäftigten leicht um 1,8 Prozent zurückging. Bei den 55- bis 64-Jährigen nahmen dagegen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass es auch insgesamt einen überdurchschnittlichen Zuwachs der Beschäftigten in dieser Altersgruppe gab. So stieg die Zahl der abhängig Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren um gut 1.062.000 bzw. 21,8 Prozent gegenüber dem Jahr 2010; hiervon entfielen etwa 801.000 auf Normalarbeitsverhältnisse und nur rund 261.000 auf atypische Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil der atypisch Beschäftigten hat in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen gegenüber dem Jahr 2010 leicht abgenommen, während er in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen leicht zugenommen hat (vgl. Tabelle 4-4).

Tabelle 4-4: Abhängig Beschäftigte nach Erwerbsformen und Alter, 2010 bis 2013
(in Tausend)

Alter	2010	2011	2012	2013
Kernerwerbstätige ¹⁾				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	38.938	38.916	39.206	39.618
20 bis unter 55 Jahre	31.350	31.012	30.974	30.892
55 bis unter 65 Jahre	5.758	6.053	6.389	6.773
55 bis unter 60 Jahre	3.904	3.958	4.099	4.231
60 bis unter 65 Jahre	1.854	2.095	2.291	2.542
davon abhängig Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	31.076	31.765	32.124	32.410
20 bis unter 55 Jahre	26.048	26.353	26.441	26.352
55 bis unter 65 Jahre	4.880	5.267	5.563	5.942
55 bis unter 60 Jahre	3.380	3.514	3.632	3.767
60 bis unter 65 Jahre	1.500	1.752	1.931	2.175
davon Normalarbeitnehmer/-innen				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	23.131	23.728	24.232	24.605
20 bis unter 55 Jahre	19.357	19.690	19.948	20.032
55 bis unter 65 Jahre	3.718	3.984	4.232	4.519
55 bis unter 60 Jahre	2.617	2.730	2.834	2.942
60 bis unter 65 Jahre	1.101	1.254	1.398	1.577
davon atypisch Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis unter 55 Jahre	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis unter 65 Jahre	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis unter 60 Jahre	763	785	798	824
60 bis unter 65 Jahre	398	499	533	598

¹⁾ Kernerwerbstätige sind Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung oder im Wehr-/Zivil- oder Freiwilligendienst sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

4.2.4 Befristete Beschäftigung

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist von insgesamt fast 2,9 Millionen im Jahr 2010 auf knapp 2,6 Millionen gesunken (vgl. Tabelle 4-5). Das ist ein Rückgang von fast neun Prozent. In diesem Zeitraum hat sich die Zahl der atypisch Beschäftigten insgesamt etwas weniger stark verringert, sodass der Anteil der befristet Beschäftigten von 36 Prozent auf rund 33 Prozent aller atypisch Beschäftigten gesunken ist.

Der Rückgang der Befristungen variierte jedoch zwischen den Altersgruppen. So lag die Zahl der befristet Beschäftigten 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2013 auf dem Niveau von 2010, während bei den 55- bis 60-Jährigen ein Rückgang von 12,3 Prozent und bei den 60- bis 65-Jährigen ein Anstieg von 32,5 Prozent verzeichnet wurde. Absolut betrachtet lag die Zahl der älteren befristet Beschäftigten allerdings weiterhin auf niedrigem Niveau – von den rund 2,6 Millionen befristet Beschäftigten waren rund 223.000 Personen von 55 bis 64 Jahren (rund 8,5 Prozent). Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen atypisch Beschäftigten in dieser Altersgruppe ging im genannten Zeitraum zurück und lag mit 15,7 Prozent in 2013 deutlich unter dem Anteil der Befristungen insgesamt.

Tabelle 4-5: Befristet Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013 (in Tausend)

Alter	2010	2011	2012	2013
Atypisch Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis unter 55 Jahre	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis unter 65 Jahre	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis unter 60 Jahre	763	785	798	824
60 bis unter 65 Jahre	398	499	533	598
Befristet Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	2.858	2.905	2.735	2.607
20 bis unter 55 Jahre	2.563	2.605	2.454	2.342
55 bis unter 65 Jahre	223	230	235	223
55 bis unter 60 Jahre	162	157	156	142
60 bis unter 65 Jahre	61	73	79	81
Anteil der befristet Beschäftigten an allen atypischen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Prozent				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	36,0	36,1	34,7	33,4
20 bis unter 55 Jahre	38,3	39,1	37,8	37,1
55 bis unter 65 Jahre	19,2	17,9	17,6	15,7
55 bis unter 60 Jahre	21,2	20,0	19,5	17,2
60 bis unter 65 Jahre	15,3	14,7	14,8	13,5

Wegen Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte der Tabellen 4-5 bis 4-8 nicht zu Hundert.

Quelle: Statistische Bundesamt, Mikrozensus.

4.2.5 Geringfügige Beschäftigung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist im Vergleich zum Jahr 2010 leicht gesunken. Während die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter von 20 bis 54 Jahren um mehr als acht Prozent zurückging, erhöhte sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren deutlich um 31 Prozent (vgl. Tabelle 4-6). Dies ist insbesondere auf den starken Anstieg in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen zurückzuführen. Der Anteil der Älteren an allen geringfügig Beschäftigten erhöhte sich entsprechend und lag 2013 bei mehr als einem Viertel, 2010 war es noch ein Fünftel. Von allen atypisch Beschäftigten im Alter von 55 bis 64 Jahren gingen knapp 47 Prozent einer geringfügigen Beschäftigung nach. Insgesamt, d.h. für alle Altersgruppen, lag dieser Anteil bei 32 Prozent.

Tabelle 4-6: Geringfügig Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013 (in Tausend)

Alter	2010	2011	2012	2013
Atypisch Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis unter 55 Jahre	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis unter 65 Jahre	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis unter 60 Jahre	763	785	798	824
60 bis unter 65 Jahre	398	499	533	598
Geringfügig Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	2.517	2.672	2.548	2.501
20 bis unter 55 Jahre	1.977	2.021	1.896	1.811
55 bis unter 65 Jahre	509	623	628	667
55 bis unter 60 Jahre	300	337	327	336
60 bis unter 65 Jahre	209	285	301	331
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen atypischen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Prozent				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	31,7	33,3	32,3	32,0
20 bis unter 55 Jahre	29,6	30,3	29,2	28,7
55 bis unter 65 Jahre	43,8	48,5	47,2	46,9
55 bis unter 60 Jahre	39,3	43,0	41,0	40,8
60 bis unter 65 Jahre	52,5	57,2	56,4	55,4

Wegen Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte der Tabellen 4-5 bis 4-8 nicht zu Hundert.

Quelle: Statistische Bundesamt, Mikrozensus.

4.2.6 Zeitarbeit

Neben den Teilzeitbeschäftigungen mit geringem Umfang, befristeten und geringfügigen Beschäftigungen zählt auch die Zeitarbeit zur atypischen Beschäftigung. Diese bewegte sich insgesamt auf einem relativ niedrigen Niveau, an dem die Älteren keinen bedeutsamen Anteil haben. Von den insgesamt 704.000 Zeitarbeitern waren im Jahr 2013 lediglich 89.000 Personen älter als 55 Jahre (vgl. Tabelle 4-7).

Tabelle 4-7: Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer nach Alter, 2010 bis 2013 (in Tausend)

Alter	2010	2011	2012	2013
Atypisch Beschäftigte				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis unter 55 Jahre	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis unter 65 Jahre	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis unter 60 Jahre	763	785	798	824
60 bis unter 65 Jahre	398	499	533	598
Zeitarbeitnehmer/-innen				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	743	778	745	704
20 bis unter 55 Jahre	673	688	651	611
55 bis unter 65 Jahre	-	51	61	89
55 bis unter 60 Jahre	-	51	61	63
60 bis unter 65 Jahre	-	-	-	26
Anteil der Zeitarbeitnehmer/-innen an allen atypischen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Prozent				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	9,4	9,7	9,4	9,0
20 bis unter 55 Jahre	10,1	10,3	10,0	9,7
55 bis unter 65 Jahre	-	4,0	4,6	6,3
55 bis unter 60 Jahre	-	6,6	7,6	7,7
60 bis unter 65 Jahre	-	-	-	-

Wegen Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte der Tabellen 4-5 bis 4-8 nicht zu Hundert.

Quelle: Statistische Bundesamt, Mikrozensus.

4.2.7 Teilzeit

Im Rahmen der Berichterstattung des Statistischen Bundesamtes werden nur Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche als „atypisch“ ausgewiesen. Im Gegensatz dazu umfassen die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten aus der statistischen Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht Vollzeit sind, d.h. auch Beschäftigungsverhältnisse mit nur geringfügig reduzierter Stundenzahl. Ein ganz erheblicher Anteil der atypischen Beschäftigung im Alter von 60 bis 64 Jahren entfällt auf Teilzeitarbeit – in dieser Altersgruppe 85,7 Prozent, verglichen mit 64,6 Prozent über alle Altersgruppen hinweg. Die Entwicklung zeigt in allen Altersgruppen seit 2010 eine ansteigende Tendenz (+2,4 Prozentpunkte).

Tabelle 4-8: Teilzeitbeschäftigte nach Alter, 2010 bis 2013 (in Tausend)

Alter	2010	2011	2012	2013
Atypisch				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis unter 55 Jahre	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis unter 65 Jahre	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis unter 60 Jahre	763	785	798	824
60 bis unter 65 Jahre	398	499	533	598
Teilzeit				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	4.942	5.044	5.017	5.046
20 bis unter 55 Jahre	3.998	3.983	3.913	3.850
55 bis unter 65 Jahre	918	1.037	1.080	1.171
55 bis unter 60 Jahre	584	619	627	658
60 bis unter 65 Jahre	334	419	453	513
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen atypischen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe in Prozent				
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	62,2	62,8	63,6	64,6
20 bis unter 55 Jahre	59,7	59,8	60,3	60,9
55 bis unter 65 Jahre	79,0	80,8	81,2	82,3
55 bis unter 60 Jahre	76,5	78,9	78,6	79,8
60 bis unter 65 Jahre	83,8	84,0	85,0	85,7

Wegen Mehrfachnennungen addieren sich die Anteilswerte der Tabellen 4-5 bis 4-8 nicht zu Hundert.

Quelle: Statistische Bundesamt, Mikrozensus.

4.2.8 „Aufstocker“

Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher (sogenannte „Aufstocker“ oder „Einkommensaufstocker“) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die aufgrund des Hilfebedarfs der Bedarfsgemeinschaft, in der sie leben, Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende und gleichzeitig Brutto-Einkommen aus abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit beziehen. Im Jahr 2013 gab es insgesamt etwa 1,3 Millionen erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher, davon waren etwa 207.000 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren (vgl. Tabelle 4-9). Während die Zahl der erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieher gegenüber dem Jahr 2010 um mehr als fünf Prozent zurückgegangen ist, nahm die Zahl der älteren erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieher um fast 16 Prozent zu. Der Anteil der Älteren an allen erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern erhöhte sich dementsprechend von 2010 bis 2013 von 13 Prozent auf 16 Prozent.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass der gleichzeitige Bezug von Grundsicherungsleistungen und Erwerbseinkommen nur für einen Teil der betroffenen Arbeitslosengeld II-Bezieher aus einem geringen Stundenlohn resultiert, zumeist eher aus dem Arbeitsumfang (Teilzeit- bzw. geringfügige Beschäftigung) sowie dem Haushaltskontext (Größe der Bedarfsgemeinschaft).

Tabelle 4-9: Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Alter, 2010 bis 2013

Alter	2010	2011	2012	2013
Insgesamt (15 bis u. 65 Jahre)	1.381.457	1.354.702	1.324.443	1.309.761
20 bis u. 55 Jahre	1.156.321	1.119.530	1.082.580	1.061.597
55 bis u. 65 Jahre	178.803	191.257	199.953	207.272
55 bis u. 60 Jahre	125.360	128.540	129.350	129.969
60 bis u. 65 Jahre	53.443	62.717	70.603	77.303

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

4.2.9 Beschäftigung und Rentenzugänge

Die erfreuliche Veränderung der Beschäftigungssituation Älterer ist auch bei den Rentenzugängen ablesbar. Der Anteil der Rentenzugänge von zuvor versicherungspflichtig Beschäftigten ist im Zeitraum 2000 bis 2013 von 28,7 Prozent auf 39,5 Prozent gestiegen, zugleich ist der Anteil derjenigen, die aus Arbeitslosigkeit in die Altersrente gehen, im Zeitraum 2000 bis 2011 von 25,7 Prozent auf 17,5 Prozent gesunken (vgl. Tabelle 4-10). Ein Drittel der Altersrentenzugänge erfolgt aus einem passiven Versichertenstatus heraus. Dies sind Personen, die in jüngeren Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren oder aus anderen Gründen Anwartschaften in der Rentenversicherung erworben haben, zum Zeitpunkt des Rentenzugangs aber nicht gesetzlich rentenversichert sind, wie zum Beispiel Selbstständige oder Beamtinnen und Beamte.

Tabelle 4-10: Zugänge in Altersrenten nach Versichertenstatus, 2000 bis 2013 (in Prozent)

Rentenzugang aus	2000	2005	2010	2011	2012	2013
versicherungspflichtiger Beschäftigung ¹⁾	28,7	27,9	37,6	37,9	38,4	39,5
sonst. aktiven Versicherungsverhältnissen	14,9	14,1	11,6	11,1	18,5	20,1
Leistungsempfang nach dem SGB III/AFG	25,7	21,8	7,8	8,6	8,8	7,8
Leistungsempfang nach dem SGB II ²⁾	-	-	8,3	8,9	1,4	-
passiver Versicherung	30,7	36,2	34,6	33,5	32,9	32,5

¹⁾ Einschließlich Altersteilzeit/Vorruhestand; einschließlich geringfügiger Beschäftigung mit Verzicht auf die Versicherungsfreiheit. ²⁾ Seit 2012 entrichtet die Bundesagentur für Arbeit keine Rentenversicherungsbeiträge mehr für Bezieher von Arbeitslosengeld II, sodass der statistische Nachweis nicht mehr möglich ist.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Aussagen zu vor Rentenbeginn ausgeübten Tätigkeiten und Berufen anhand der Statistiken der Deutschen Rentenversicherung nur mit einer Vielzahl von Einschränkungen möglich sind. Dies auch nur für die Vergangenheit, da die Deutsche Rentenversicherung seit dem Rentenzugang 2012 keine Differenzierung nach Berufen in ihrer Statistik ausweist. Insbesondere ist dieses Merkmal statistisch untererfasst, da z. B. für einige Versicherte in den letzten Jahren vor dem Rentenzugang keine Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung vorliegen, aus denen die Informationen zu Berufen entnommen werden können. Es können auch keine Aussagen darüber getroffen werden, ob der Rentenzugang aus dem „ursprünglichen“ Beruf eines Versicherten oder aus einem anderen Beruf erfolgt.

4.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist in den vergangenen Jahren insgesamt deutlich zurückgegangen. Nach dem moderaten Anstieg der Arbeitslosigkeit während der Wirtschaftskrise 2009 entwickelte sich der Arbeitsmarkt bis heute robust. Im Jahr 2013 waren durchschnittlich rund 571.000 Personen im Alter von 55 Jahren bis 64 Jahren arbeitslos registriert, davon knapp 355.000 55- bis 59-Jährige und 216.000 60- bis 64-Jährige.

Die Arbeitslosenquote der 55- bis 59-Jährigen ist von 2008 bis 2013 von 10,0 Prozent auf 8,0 Prozent gesunken, damit stärker als die Quote insgesamt. Dagegen ist die Arbeitslosenquote der 60- bis 64-Jährigen deutlich von 2,9 Prozent im Jahr 2008 auf 8,4 Prozent im Jahr 2013 gestiegen. Hinter dieser Entwicklung steht ein statistischer Sondereffekt. Ende 2007 ist die so genannte 58-er-Regelung¹⁶ ausgelaufen, nach der Personen ab dem 58. Lebensjahr die Möglichkeit hatten, Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen zu beziehen. Sie mussten der Vermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen und galten daher auch nicht als arbeitslos. Seit Anfang 2008 gehen nun Monat für Monat Arbeitslose ab dem Alter von 58 Jahren in die Statistik ein, die zu einem großen Teil in den Jahren vor 2008 nicht als arbeitslos gezählt worden wären.

Leicht abgedeckt, aber keinesfalls kompensiert, wird dieser Effekt durch die Auswirkungen des § 53a Abs. 2 SGB II. Hiernach gelten erwerbsfähige Hilfebedürftige nicht mehr als arbeitslos, wenn sie nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist.

Insgesamt stieg die Zahl der Arbeitslosen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre von 2008 bis 2013 um knapp 144.000 bzw. rund ein Drittel an, dagegen ging die Zahl der Personen, die die 58er-Regelungen in Anspruch nehmen, deutlich um rund 492.000 auf etwa 55.000 zurück. Im Jahr 2013 gab es etwa 145.000 erwerbsfähige Hilfebedürftige, die gemäß § 53a Abs. 2 SGB II nicht mehr als arbeitslos ausgewiesen wurden. Zusammengekommen ist damit die Anzahl der Personen in vorruhestandsähnlichen Regelungen seit dem Jahr 2008 um annähernd zwei Drittel (63,4 Prozent) auf rd. 200.000 gesunken. (vgl. Abbildung 4-3).

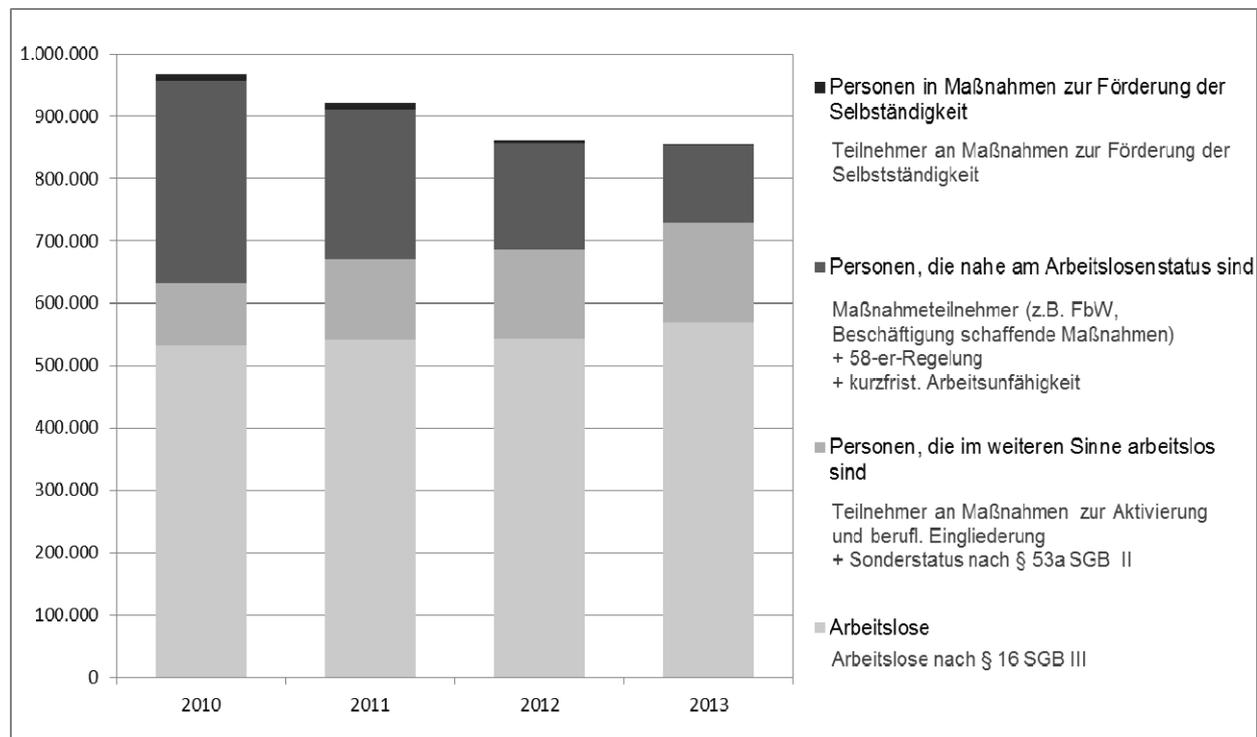
Dieser Rückgang fällt damit weit größer aus als der Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Insgesamt ergibt sich ein Rückgang von 2008 bis 2013 um rund 204.000 bzw. 21 Prozent auf rund 771.000 Personen, die entweder als arbeitslos registriert sind oder unter vorruhestandsähnliche Regelungen fallen.

4.3.1 Unterbeschäftigung

Die Bundesagentur für Arbeit erfasst mit dem Indikator Unterbeschäftigung zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen diejenigen Personen, die an entlastenden Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen, sich in einem sogenannten Sonderstatus befinden oder zeitweise arbeitsunfähig erkrankt sind und deshalb nicht als arbeitslos gezählt werden. Personen in Altersteilzeit werden nicht erfasst, da rund drei von fünf der wiederbesetzten Stellen mit einem Ausgebildeten besetzt werden, was den Arbeitsmarkt insgesamt entlastet (vgl. Abbildung 4-3).

¹⁶ § 428 SGB III, § 65 Abs. 4 SGB II und § 252 Abs. 8 SGB VI.

Abbildung 4-3: Unterbeschäftigung Älterer, 2010 bis 2013
(ohne Kurzarbeit und Altersteilzeit, Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren)

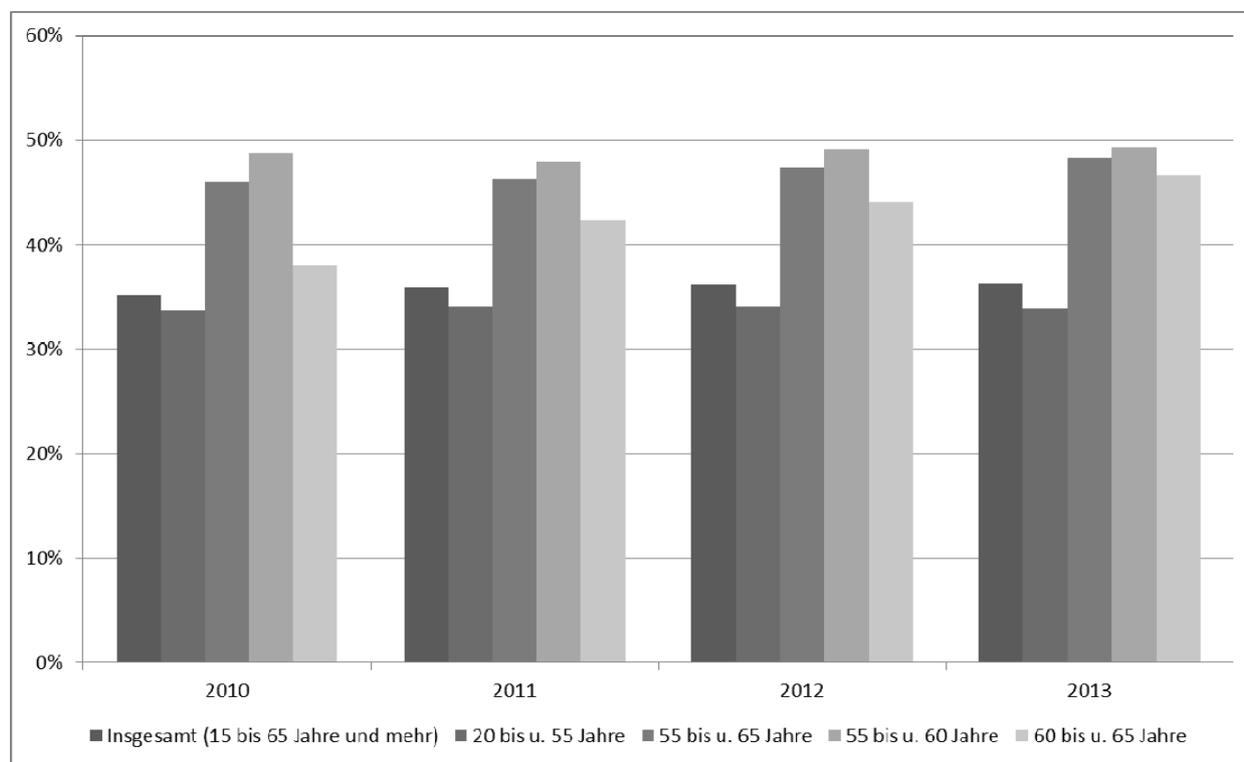


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

4.3.2 Langzeitarbeitslosigkeit

Ältere haben geringere Chancen als Jüngere, die Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu beenden. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 55- bis 64-Jährigen dauerte im Jahr 2013 rund 57 Wochen, verglichen mit durchschnittlich rund 37 Wochen bei den Arbeitslosen insgesamt. Entsprechend ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen, also von Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, bei Älteren ebenfalls höher. Im Jahr 2013 waren 48 Prozent der 55- bis 64-Jährigen Arbeitslosen bereits seit einem Jahr arbeitslos, verglichen mit 35,6 Prozent im Durchschnitt aller Altersgruppen (vgl. Abbildung 4-4). Auch hier zeigen sich die Folgen des Auslaufens der Sonderregelungen für Ältere: In den letzten Jahren hat der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen merklich zugenommen. Er ist aber nach wie vor niedriger als in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen. Dies hängt damit zusammen, dass Personen, die noch unter die ausgelaufenen 58er-Regelungen bzw. die Sonderregelung des §53a SGB II fallen, überwiegend der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen zuzurechnen sind.

Abbildung 4-4: Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2010 bis 2013
(Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

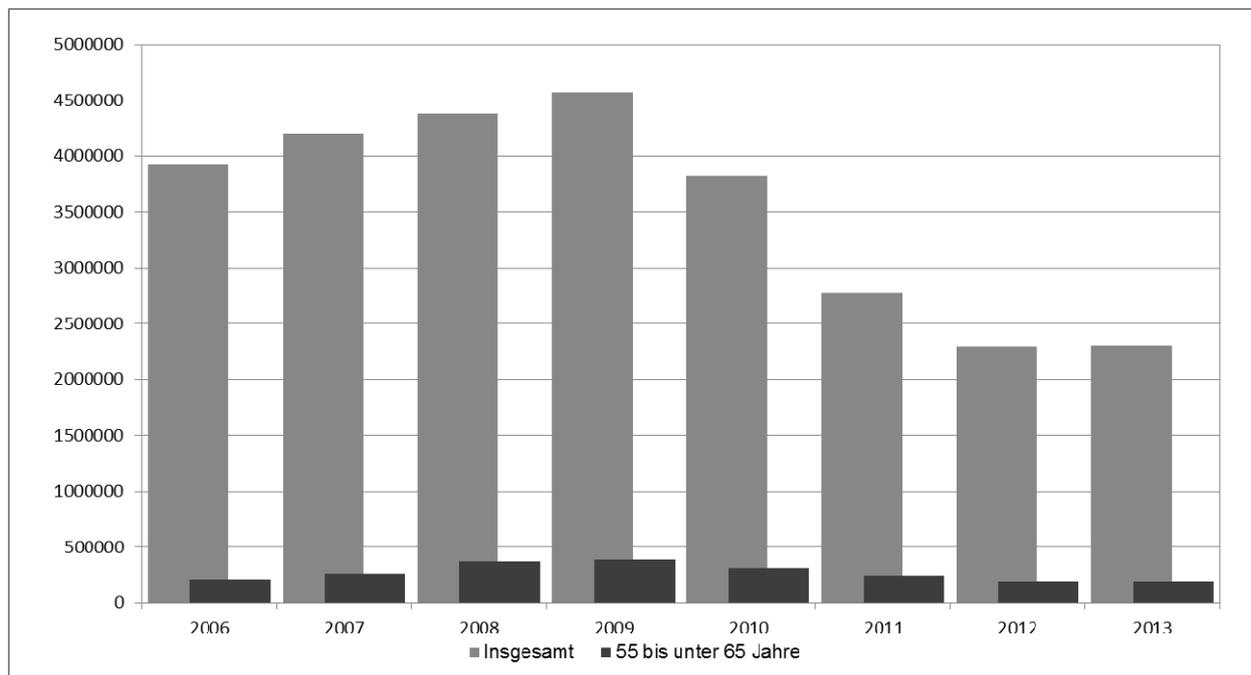
4.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Durch verschiedene Maßnahmen wird ein längerer Verbleib von Älteren im Erwerbsleben gefördert, auch durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Insgesamt gab es in 2013 monatsdurchschnittlich 858.000 Teilnehmer in Maßnahmen (vgl. Abbildung 4-5). Die Zahl der Eintritte belief sich auf rund vier Millionen mit Einmalleistungen wie zum Beispiel die Förderung aus dem Vermittlungsbudget oder Vermittlungsgutscheine bzw. 2,3 Millionen ohne Einmalleistungen. Hierbei stellten Ältere über 55 Jahre mit knapp 194.000 Zugängen (ohne Einmalleistungen) gut acht Prozent der im Jahr 2013 geförderten Teilnehmer, 2006 waren es noch knapp sechs Prozent.

Die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist insgesamt - wie auch für Ältere - allerdings rückläufig. Der zu beobachtende Rückgang muss jedoch auch im Verhältnis zur Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen bzw. der Arbeitsuchenden betrachtet werden. Auch ihre Zahl ging in den letzten Jahren zum Teil deutlich zurück.

Abbildung 4-5: Zugang an Teilnehmern in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Alter, 2006 bis 2013 (Jahressumme; ohne Einmalleistungen)

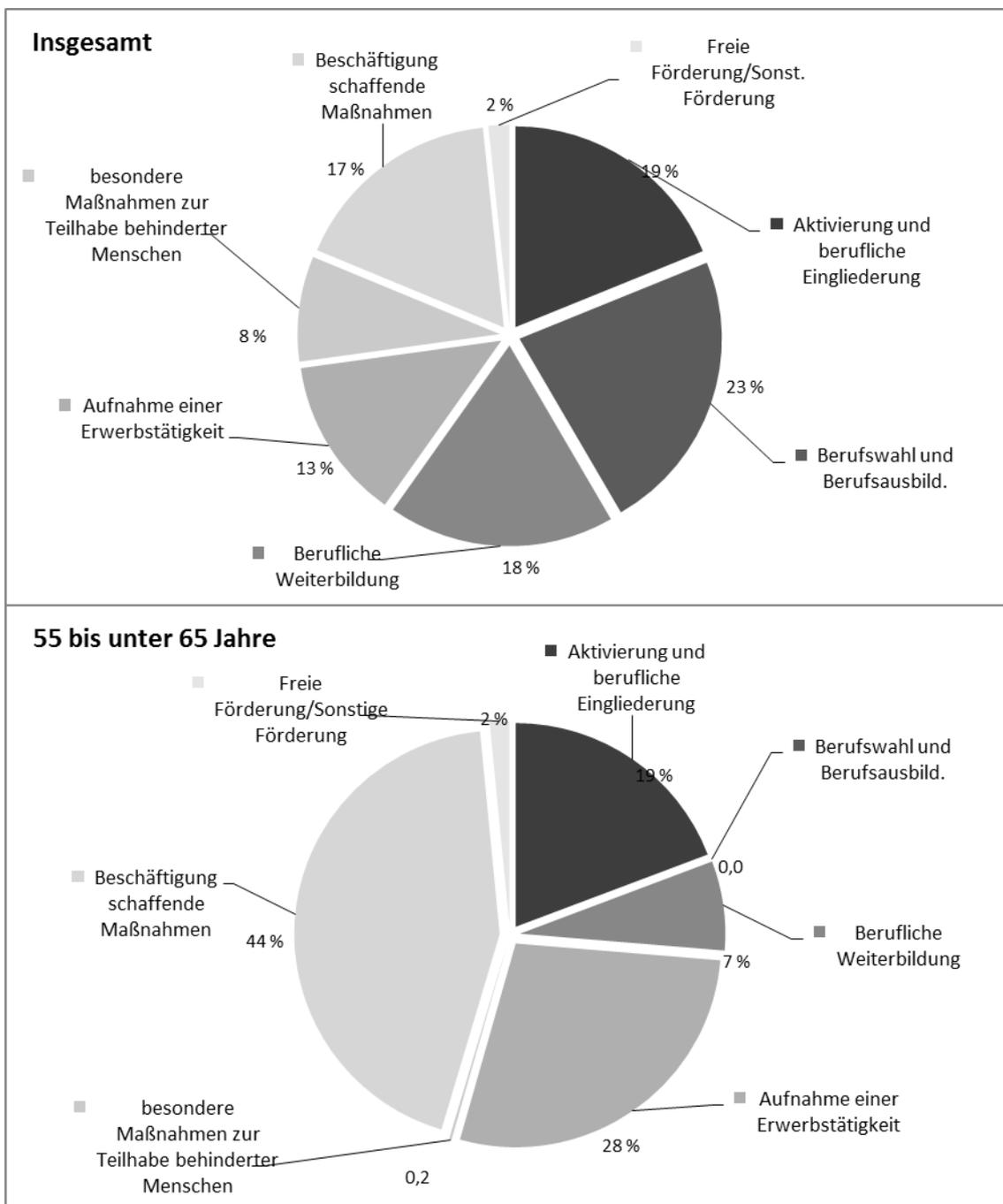


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Es bestehen zudem zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Instrumenten: Bei Maßnahmen zur Berufswahl sind Ältere per se nicht bzw. kaum vertreten, sie stellen aber einen hohen Anteil an Personen, die eine Förderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erhalten und gehen häufiger in eine Beschäftigung schaffende Maßnahme. Hierzu gehören insbesondere Arbeitsgelegenheiten zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit, falls diese zusätzlich, im öffentlichen Interesse und wettbewerbsneutral sind (§ 16d SGB II).

Die Teilnahmen an Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit waren in den letzten Jahren insgesamt rückläufig. Der Anteil Älterer an allen Teilnehmern ist dagegen stark gestiegen. Von 2005 bis 2012 hat sich der Anteil der über 55-Jährigen etwa verdreifacht und erreichte im Jahresdurchschnitt 2012 20,9 Prozent, im Jahresdurchschnitt 2013 immerhin noch 18,8 Prozent (vgl. Abbildung 4-6).

Abbildung 4-6: Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2013
(Jahresdurchschnitt, ohne Einmalleistungen, in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Entwicklung der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen zeigt einen ähnlichen Trend. Auch hier ist die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt rückläufig, der Anteil Älterer unter den Teilnehmern erhöhte sich jedoch kontinuierlich, sodass im Jahresdurchschnitt 2013 22,5 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer 55 bis 64 Jahre alt waren.

Die Teilnahme von Älteren an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ist im Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr um 12,1 Prozent gestiegen. So hatten 2013 insgesamt 51.834 Teilnehmer, die 50 Jahre und älter sind, eine berufliche Weiterbildung gefördert erhalten. Neben Arbeitslosen werden von der Bundesagentur für Arbeit auch Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr in Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern durch das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unterneh-

men“ (WeGebAU) gefördert. Beschäftigte erhalten auch hier einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen können.

Über die gesetzlichen Instrumente hinaus unterstützt das BMAS mit dem Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ speziell ältere Langzeitarbeitslose bei der Rückkehr in reguläre Beschäftigung. Das erfolgreiche Programm läuft mittlerweile in der dritten Programmphase und wird von fast allen Jobcentern bundesweit umgesetzt. Das Programm startete im Oktober 2005 und läuft noch bis Ende 2015. 2013 konnten etwas über 60.000 ältere Langzeitarbeitslose in Beschäftigung integriert werden, für 2014 sind rd. 65.000 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt geplant.

Kapitel 5

Das Arbeitsleben älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Alternde Belegschaften und die absehbare Verknappung des Fachkräfteangebots sind zentrale Herausforderungen für Wirtschaft und Verwaltung. Es liegt im langfristigen Eigeninteresse der Betriebe, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Maßnahmen zu sichern. Immer mehr Betriebe stellen sich den Herausforderungen des demografischen Wandels. Auf Dauer, so zeigt die betriebliche Erfahrung, sind einzelne Maßnahmen erfolgreicher, wenn sie ineinandergreifen. Es geht um einen möglichst ganzheitlichen Ansatz, der Strategien der Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung und Weiterbildung gleichermaßen in den Blick nimmt, aufeinander bezieht und als selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur versteht.

Infobox: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit

Der wachsende Anteil Älterer wirft die Frage auf, ob und wie die Beschäftigten bei ständig steigender Produktivität gesund und leistungsfähig bleiben können. Der Zusammenhang zwischen Alterung und Arbeit wird mit dem Begriffspaar Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit thematisiert.

Die Arbeitsfähigkeit stellt die Fähigkeit des Arbeitenden in eine Beziehung zu den Arbeitsanforderungen. Obwohl der Begriff es nahelegt, verweist die Arbeitsfähigkeit nicht auf Eigenschaften der Person, also des Arbeitenden, sondern auf die Ausstattung mit Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe. Arbeitsfähigkeit strebt eine auf Dauer angelegte Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und der Ausstattung der Beschäftigten mit fachlichen und persönlichen Ressourcen sowie der Ausstattung der Organisation mit adäquaten Arbeitsmitteln und einer angemessenen Organisation der Arbeit. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit fällt deshalb in die gemeinsame Verantwortung von Management und Beschäftigten.

Beschäftigungsfähigkeit beschreibt dagegen die Fähigkeit „fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten“. Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich auf den Zugang zu einem bzw. den Erhalt eines Beschäftigungsverhältnisses und bezieht deshalb den Arbeitsmarkt stärker ein.

Die Bundesregierung und die Sozialversicherungsträger unterstützen die Anstrengungen der Betriebe auf vielfältige Weise. So bieten die Krankenkassen Unterstützung bei der Einführung und der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung und die Träger der Rentenversicherung im Einzelfall durch Leistungen der medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), in der sich Bund, Länder, Sozialpartner und Kammern, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen gemeinsam für die Gestaltung guter Arbeit einsetzen.

Die Initiative bietet umfangreiche Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten in Netzwerken sowie Beispiele guter Praxis aus Betrieben und Unternehmen. Die Angebote der Initiative sind sozialpartnerschaftlich getragen, qualitativ hochwertig und weisen einen hohen betriebspraktischen Bezug auf. Ein besonders umfassendes Angebot ist das INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur, das die Umsetzung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur in den vier personalpolitischen Handlungsfeldern „Personalführung“, „Chancengleichheit & Diversity“, „Gesundheit“ und „Wissen & Kompetenz“ fördert. Um neue Impulse in der Fachkräftesicherung zu setzen, wurde zudem die Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert. Ein inhaltlicher Schwerpunkt soll u. a. auch bei der Potenzialgruppe der Älteren gesetzt werden.

Infobox: INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur

Das INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur (www.inqa-audit.de) ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Es unterstützt und begleitet private und öffentliche Arbeitgeber dabei, die eigene Organisations- und Personalpolitik zukunftsorientiert weiter zu entwickeln und gemeinsam mit den Beschäftigten Verbesserungspotentiale in den zentralen personalpolitischen Themenfeldern Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz zu identifizieren. Das Audit dient damit als Sensibilisierungs-, Informations- und Unterstützungsangebot für Betriebe und Verwaltungen, die sich zur Fachkräftesicherung stärker als in der Vergangenheit bei der Bindung und Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten engagieren müssen.

Ziel des INQA-Audits, das im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit u. a. von den Sozialpartnern und Kammern getragen wird, ist die Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze mit einer Unternehmenskultur, die geprägt ist von Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamwork. Für eine erfolgreiche Teilnahme sind beim INQA-Audit die Bereitschaft zur Veränderung und die Entwicklung vorhandener Potenziale wichtiger als schon erbrachte Leistungen.

5.1 Alters- und altersgerechte Arbeitswelt als betriebliche Herausforderung

Die Betriebe setzen zunehmend auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und investieren verstärkt in die Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze. Zahlreiche Beispiele guter Praxis sind bekannt, vor allem aus großen und mittleren Unternehmen. Was flächendeckend geschieht, lässt sich nur unvollständig ermitteln. Umfragen unter Betrieben und Beschäftigten, etwa mittels des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), können nur Teilaspekte erfassen. Hinzu kommt, dass viele kleinere Betriebe oft anlassbezogen und pragmatisch handeln, was sich durch Umfragen nur unzureichend erfassen lässt. Die vergleichsweise beste Evidenz liegt zur Weiterbildung vor: Hier zeigt sich ein klarer Trend zur besseren Beteiligung der Älteren an der betrieblichen Weiterbildung. Insgesamt haben die Betriebe aber noch erhebliche Potenziale, die Arbeitswelt alters- und altersgerechter zu gestalten.

Infobox: Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung

Eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung geht über Einzelmaßnahmen hinaus. Von der Idee her handelt es sich um ein ganzheitliches Konzept der Personalführung, das sich an den Lebensphasen der Beschäftigten ausrichtet. Die Arbeitswelt sollte so gestaltet werden, dass alle Beschäftigten motiviert, qualifiziert und gesund altern können. Dazu tragen eine motivierende Laufbahngestaltung, eine Kultur des lebenslangen Lernens und gesundheitliche Vorsorge bei. Letzteres ist besonders wichtig, denn die Auswirkungen von dauerhaften Fehlbelastungen zeigen sich oft erst im fortgeschrittenen Erwerbsalter und sind dann nur schwer behebbar.

Als altersgerecht wird eine Arbeit bezeichnet, die sich an den besonderen Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen Altersgruppe ausrichtet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Unterschiede zwischen den Einzelnen im Alter zunehmen. Zur altersgerechten Arbeitsgestaltung gehören der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit, ergonomische Hilfestellungen bei altersbedingten Einschränkungen oder Schichtarbeitsmodelle für Ältere.

Als altersgerecht wird eine Arbeitsgestaltung bezeichnet, der ein umfassendes und auf den gesamten Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt u. a. Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten, alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung, Gesundheitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement. Es verbindet die Leistungspotenziale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen, ihren (voraussichtlichen) Alterungsprozess im Betrieb und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt.

Alle drei Jahre werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels 16.000 Betriebe aller Branchen, Regionen und Größenklassen in Deutschland nach speziellen Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt.¹⁷ Nur 18 Prozent der Betriebe mit älteren Beschäftigten¹⁸ haben im Jahr 2011 angegeben, Maßnahmen für Ältere anzubieten (vgl. Tabelle 5-1).

Tabelle 5-1: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Branchen und Betriebsgrößen, 2011

(an Betrieben, die 50-Jährige und Ältere beschäftigen, in Prozent)

	Betriebe mit Maßnahmen für Ältere	darunter						
		Altersteilzeit	Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung	Einbeziehung in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
Anteile der Betriebe in %; Mehrfachnennungen möglich								
Insgesamt	18	8	2	4	6	9	1	4
Land- und Forstwirtschaft	9	4	1	4	5	4	1	2
Produzierendes Gewerbe	17	6	3	5	8	7	1	4
Handel und Kfz-Reparatur	13	4	2	4	5	7	1	2
Verkehr und Lagerei	17	7	2	4	5	9	2	5
Information und Kommunikation	16	5	4	3	8	13	1	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	32	21	5	4	4	19	1	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	5	1	3	5	7	1	2
Personennahe Dienstleistungen	20	8	2	5	7	10	1	5
Organisationen ohne Erwerbszweck	27	17	5	11	7	11	1	6
Öffentliche Verwaltung	66	56	17	12	19	35	8	21
Betriebe mit...								
1 bis 4 Beschäftigten	6	2	1	3	1	3	1	1
5 bis 19 Beschäftigten	14	4	1	3	5	7	1	2
20 bis 99 Beschäftigten	41	20	5	9	16	21	2	10
100 bis 499 Beschäftigten	76	55	19	18	35	40	6	30
ab 500 Beschäftigten	93	81	20	34	50	59	14	58
Alte Länder	18	8	3	5	7	9	1	4
Neue Länder	17	6	1	3	5	10	1	4

Die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wurde in der Welle 2011 erstmals abgefragt. Wegen der Umstellung der Wirtschaftszweigklassifikation im IAB-Betriebspanel hat sich die Brancheneinteilung gegenüber dem ersten Bericht geändert.

Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels 2011 durch das IAB.

Dieser Wert wird dominiert durch die vielen Kleinbetriebe mit älteren Beschäftigten, von denen nur wenige melden, solche Maßnahmen anzubieten (6 bzw. 14 Prozent bei Betrieben mit 1 bis 4 bzw. mit 5 bis 19 Beschäftigten). Von den Betrieben mit einer Belegschaftsgröße von 100 bis 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es schon rd. 76 Prozent und von den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten fast alle. Insgesamt arbeiten bereits 56 Prozent der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben, die Maßnahmen für Ältere anbieten. Trotz vieler guter Beispiele¹⁹ scheint es offenbar in kleinen Betrieben oft noch an Wissen und Konzepten und oft auch an Ressourcen zu fehlen, um umfassende Ansätze verfolgen zu können. Für kleinere Unternehmen bietet es sich daher an, zunächst mit einzelnen Maßnahmen zu beginnen, um hierauf aufbauend mit weiteren Aktivitäten fortzusetzen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in Kleinbetrieben vielfach informelle Regelungen bestehen, die durch Erhebungen nicht abgefragt werden.

¹⁷ Das IAB-Betriebspanel wird jährlich durchgeführt. Nicht gefragt wird, wie viele ältere Beschäftigte von den angebotenen Maßnahmen in den jeweiligen Betrieben profitieren.

¹⁸ 44 Prozent der Kleinstbetriebe (1-4 Erwerbstätige) und 19 Prozent der Betriebe mit 5-19 Erwerbstätigen beschäftigen überhaupt keine Mitarbeiter im Alter von 50 oder älter. Selbst bei größeren Betrieben (20-99 Erwerbstätige) gibt es immer noch vier Prozent ohne einen 50-jährigen und älteren Mitarbeiter.

¹⁹ Hierzu wird anhand von Praxisbeispielen ausführlich berichtet in: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“, Ausgaben 1 bis 4, 2012-2014.

5.2 Betriebliche Maßnahmen zur Arbeitsorganisation

In den Betrieben müssen die Organisation der Arbeit und die Gestaltung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden. Einerseits ist die abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit der Älteren zu berücksichtigen, etwa bei Sehvermögen und Muskelkraft, andererseits bietet sich die Möglichkeit, das Erfahrungswissen der Älteren stärker einzubinden und den Austausch zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Altersgruppen zu fördern. Drei Handlungsfelder können unterschieden werden:

5.2.1 Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung

Die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes ist der klassische Ansatz zur Vermeidung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ziel einer systematischen Arbeitsorganisation ist es, (organisatorische, technische, soziale) Arbeitsbedingungen im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit und effizienter und produktiver Arbeitsprozesse an die Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten anzupassen.

Im Vergleich zu früher ist Körperkraft bei der Arbeit heute weniger wichtig oder kann durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung – etwa durch eine verbesserte Anordnung der Arbeitsmittel oder den Einsatz technischer Hilfsmittel – ausgeglichen werden. Ebenso lassen sich nachlassende Hör- und Sehfähigkeit ausgleichen. Dafür gibt es heute vermehrt psychische Belastungsfaktoren. Um diese zu vermindern, sind oftmals neuartige Lösungsansätze erforderlich. Im Rahmen der Arbeitsorganisation gibt es eine Vielzahl bewährter Instrumente. Um dauerhaften, einseitigen Belastungen und Beanspruchungen vorzubeugen, sind zum Beispiel Tätigkeitswechsel empfehlenswert, da sie sich zudem motivationsförderlich und die Beschäftigten auswirken können. Eine Arbeiterweiterung oder -anreicherung sowie altersgemischte Teams können sich bei Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen oder viel Routine als gesundheitsförderlich erweisen.

Wesentliches Element der Arbeitsorganisation ist der empfundene Handlungsspielraum. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die Bedeutung von Handlungsspielräumen für die Arbeitsmotivation mit dem Alter der Beschäftigten zunimmt. Handlungsspielräumen können sich dabei auf verschiedene Arbeitsfaktoren beziehen, zum Beispiel auf die Arbeitsweise, die Arbeitsmittel, die Pausenzeiten oder die Arbeitsplanung.

Gerade im Kontext von Teamarbeit lässt sich das größere Erfahrungswissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im höheren Alter gewinnbringend in den Arbeitsprozess einbinden. Ältere verfügen oftmals über geeignete Strategien der informellen Bewältigung von Veränderungen im Arbeitsleben, die auch für betriebliche Verbesserungen nutzbar sind. Die Kenntnisse und Kompetenzen der Älteren reichen dabei meist weit über die unmittelbaren Anforderungen ihres Arbeitsplatzes hinaus. Idealerweise ergänzen sich in altersgemischten Teams Dynamik, Neugierde und frisches Wissen der Jüngeren mit der Präzision und dem Erfahrungswissen der Älteren.

5.2.2 Arbeitszeitgestaltung

Außergewöhnliche Arbeitszeiten und neue Formen von Arbeitszeitflexibilität haben zugenommen, vor allem im Dienstleistungsbereich. Hierzu gehören Arbeit am Abend und am Wochenende, Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten. Die Arbeitszeitgestaltung hat einen hohen Stellenwert für die Arbeitszufriedenheit. Die individuellen Wünsche und Bedürfnisse können sich stark in Abhängigkeit von Alter bzw. Lebenssituation, Tätigkeit und Leistungsvermögen unterscheiden. Deshalb ist es sinnvoll, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen zu lassen. Die Unternehmen sind zudem gefordert, vor allem bei Älteren entlastende Arbeitszeiten auf belastende folgen zu lassen. Eine individuelle Gestaltung der Schichtpläne kann nicht nur für ältere Beschäftigte, sondern auch für die gesamte Belegschaft und den Betrieb von großem Nutzen sein. Durch Umstellungen der Schichtpläne und Ausdünnung der Nachtschichten kann insbesondere die Belastung Älterer vermindert werden (vgl. ausführlich Abschnitt 5.5).

5.2.3 Tätigkeits- und Belastungswechsel

Für die meisten Erwerbstätigen ist der Verbleib im gewählten Beruf oder in der ausgeübten Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze machbar, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen stimmen, eine regelmäßige Weiterbildung stattfindet und dauerhafte Fehlbelastungen unterbleiben. Für bestimmte Tätigkeiten und Berufsgruppen ist allerdings ein Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze oft nicht möglich. Einen hohen Krankenstand bei älteren Beschäftigten findet man vorwiegend bei Beschäftigtengruppen mit geringer Qualifikation und hohem Anteil an schweren körperlichen Tätigkeiten sowie geringen individuellen Handlungsspielräumen. 13 Prozent aller erwerbstätigen Männer und neun Prozent aller erwerbstätigen Frauen geben an, unter

körperlich belastenden Bedingungen zu arbeiten.²⁰ Im Gegensatz dazu treten in Branchen und Berufsgruppen, in denen hohe Qualifikationen und Gestaltungsspielräume vorherrschen, weniger Verrentungen wegen vorzeitiger Erwerbsminderung auf. Allerdings gibt es bei höher qualifizierten Tätigkeiten und Berufen oftmals anhaltenden psychischen Stress.

Damit es nicht zu dauerhaften Beeinträchtigungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit kommt, müssen die Arbeitgeber, aber auch die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig einen Tätigkeits- und/oder Berufswechsel (beispielsweise von körperlich schweren Arbeiten zu leichteren Schreibtisch- oder Aufsichtstätigkeiten) ins Auge fassen. So können die negativen Auswirkungen von anhaltenden körperlichen und psychischen Fehlbelastungen begrenzt und das Risiko für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand wegen gesundheitlicher Schäden vermindert werden.

5.3 Gesundheitsbelastung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Die Betriebe sind gesetzlich zum Gefahren- und Arbeitsschutz verpflichtet. Ziele sind u. a. weniger Gefährdungen und Arbeitsunfälle, ein stärker sicherheitsbewusstes Verhalten, mehr Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten und eine bessere Unternehmenskultur. Darüber hinaus können die Betriebe auf vielfältige Weise die Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern, nicht nur durch darüber hinausgehende Verbesserungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, sondern auch durch betriebliche Gesundheitsförderung. Bei der Verhältnisprävention stehen die Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt, bei der Verhaltensprävention die individuelle Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Gesundheit und individuellen Belastungssituationen. Beispiele für verhaltenspräventive Einrichtungen oder Maßnahmen sind Rückenschulen, Stressmanagement oder Ernährungsberatung. Verhaltenspräventive Maßnahmen sind wenig wirksam, wenn die Beschäftigten unter krankmachenden Bedingungen arbeiten. Notwendig ist daher ein Gesundheitsmanagement, das beide Ansätze integriert.

Körperlich anstrengende Arbeit hat an Bedeutung verloren, dagegen haben hohes Arbeitstempo, Termindruck und außergewöhnliche Arbeitszeiten zugenommen. Der Trend zur Büro- und Bildschirmarbeit bringt neue Herausforderungen. Die repräsentative Befragung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) dokumentiert dies auf Basis subjektiver Einschätzungen der Erwerbstätigen.²¹ Zuletzt wurden in der Befragungswelle 2011/12 rund 20.000 Erwerbstätige befragt.²² Ein Vergleich der ersten Befragung aus dem Jahr 1979 und der aktuellen Welle zeigt, dass der Anteil der Befragten, die von körperlicher Belastung berichten, insgesamt abgenommen hat und dies besonders stark bei älteren Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 5-2). Dagegen berichtet ein höherer Prozentsatz der Befragten über eine Zunahme psychischer Anforderungen wie Termin- und Leistungsdruck und die gleichzeitige Beschäftigung mit verschiedenartigen Arbeiten. Dabei sind Ältere vergleichbar stark psychischer Belastung ausgesetzt wie Jüngere - bei leichten Unterschieden in den einzelnen Belastungsarten.

²⁰ Statistisches Bundesamt, Qualität der Arbeit, 2012.

²¹ 1979 zunächst vom BIBB und dem IAB gestartet, dient die Befragung in erster Linie zur Beschreibung der sich permanent verändernden Arbeitswelt. Die BAuA betreut seit der Erhebung 1998/99 vor allem die arbeitsbelastungs- und beanspruchungsorientierten Fragen sowie die zu gesundheitlichen Beschwerden.

²² Ergänzend der European Working Conditions Survey, eine repräsentative Umfrage unter 40.000 Erwerbstätigen in Europa, mit Daten für Deutschland seit 1991, siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Zweiter Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ (2013), Tabelle 2,3.

Tabelle 5-2: Körperliche und psychische Beanspruchungen in der Erwerbsarbeit, 1979 und 2012 (überwiegende Tätigkeit, Anteil der Befragten in Prozent)

	Bis 49 Jahre		Ab 50 Jahre	
	1979	2012	1979	2012
Körperliche Beanspruchungen				
Arbeiten bei Lärm	30	25	29	22
Arbeiten bei Kälte, Hitze, Feuchtigkeit, Zugluft	23	20	25	19
Arbeiten in Zwangshaltungen	21	17	20	15
Arbeiten bei Rauch, Staub, Gasen, Dämpfen	18	13	18	11
Psychische Beanspruchungen				
Verschiedenartige Vorgänge gleichzeitig	48	60	46	57
Wiederholung desselben Arbeitsgangs	44	47	47	51
Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck	40	53	37	51
Arbeitsdurchführung genau vorgeschrieben	28	25	28	24

Berücksichtigt wurden nur Beanspruchungsfaktoren, die sowohl 1979 wie 2012 abgefragt wurden; 1979 persönliche Interviews, 2012 telefonische Interviews.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, Berechnungen der BAuA.

Seit 2006 hat die mit Leistungen der Krankenkassen unterstützte Betriebliche Gesundheitsförderung von einem zunächst geringen Niveau aus kontinuierlich zugenommen.²³ Aktivitäten zum Abbau körperlicher Belastungen sind immer noch am bedeutendsten, aber die zunehmenden Angebote zum Stressmanagement zeigen die gestiegene Aufmerksamkeit, die den psychischen Belastungen im Arbeitsleben zuteil wird.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die Initiative Neue Qualität der Arbeit geförderten Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ wurden im Laufe der vergangenen Jahre zahlreiche praxisnahe Handlungshilfen für die unterschiedlichen Akteure im Betrieb (Geschäftsleitungen, Betriebs- und Personalräte, Beschäftigte) entwickelt, von Praxisordnern über Broschüren, Selbst-Checks bis hin zu einem E-Learning-Tool. Erfreulicherweise treffen diese Materialien in der Arbeitswelt auf große Zustimmung. Über 400.000 Exemplare wurden bisher nachgefragt.

5.4 Qualifizierung und Weiterbildung

Investitionen in das Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen und sich so für den Betrieb auszahlen. Der Betrieb gewinnt an Fachwissen, Produktivität und Innovationskraft. Gerade angesichts des raschen technischen Wandels sind die Arbeitgeber gefordert, kontinuierlich geeignete Weiterbildungsangebote zu machen. Sie wissen am besten, welche Qualifikationen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jetzt und in Zukunft im Betrieb benötigen. Gute Weiterbildungsangebote sind zudem ein Zeichen der Wertschätzung und ein wichtiges Instrument für die Mitarbeiterbindung, also Zukunftsinvestitionen im besten Sinn.

Umgekehrt ist Weiterbildung auch für die Beschäftigten unabdingbar. Es reicht schon lange nicht mehr aus, eine Ausbildung oder ein Studium in jungen Jahren erfolgreich abzuschließen. Berufliche Kompetenzen müssen bis zum Eintritt in den Ruhestand aktuell gehalten und kontinuierlich erweitert werden, um beruflich voranzukommen, die Anpassungsfähigkeit an betriebsspezifische Veränderungen zu erhalten oder im Fall von Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit einer Neueinstellung zu erhöhen.

²³ Die Krankenkassen haben in Jahr 2012 8.155 Betriebe mit 891.352 Beschäftigten durch Maßnahmen der BGF erreicht, vgl. Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherung, Präventionsbericht 2013, Essen 2012.

Lange Zeit haben die meisten Betriebe Weiterbildung nur für gut ausgebildete Beschäftigte im jüngeren bis mittleren Alter angeboten, typischerweise für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Vorrangig waren dies größere Betriebe. Waren neue Qualifikationen gefragt, wurde vorrangig auf Jüngere gesetzt. Inzwischen hat ein Umdenken eingesetzt. Die Belegschaften altern und es zeigen sich Engpässe bei der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs. Deshalb investieren die Unternehmen verstärkt in die Qualifikation ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie aktuelle Daten zeigen (vgl. Tabelle 5-3). Mittlerweile bieten mehr als die Hälfte aller Betriebe Weiterbildungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Je größer die Betriebe sind, desto höher ist die Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen. Größere Betriebe sind aufgrund besserer Ressourcen im Vorteil. Kleinen und mittleren Betrieben fehlt es häufig auch an der entsprechenden Expertise, um eine systematische Personalentwicklung umzusetzen.

Tabelle 5-3: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgröße, 2003 bis 2013
(in Prozent)

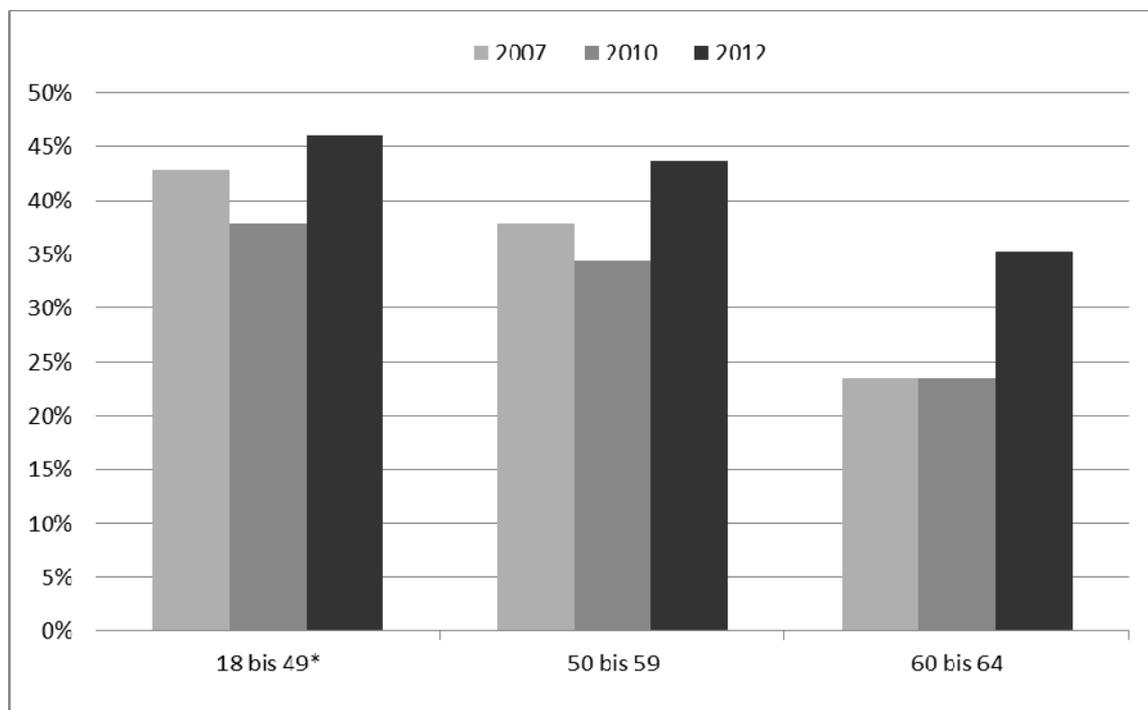
Betriebe mit ... Beschäftigten	2003	2005	2007	2009	2011	2013
1 bis 4	26	26	31	28	38	35
5 bis 9	46	47	47	49	53	54
10 bis 19	55	57	57	58	65	64
20 bis 49	67	71	72	68	77	77
50 bis 99	81	80	83	77	89	88
100 bis 249	88	89	89	88	93	94
250 und mehr	95	96	95	94	97	98
Gesamt	42	43	45	45	53	52

Erfasst werden nur Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, IAB-Berechnungen.

Zugleich steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten, insbesondere bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Auch die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen profitiert davon (vgl. Abbildung 5-1).

Abbildung 5-1: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppe, 2007, 2010 und 2012 (in Prozent)



^{*)} Basis: Gesamtbevölkerung 2007 im Alter von 19 bis 64 Jahren, ab 2010 18 bis 64 Jahre.

Quelle: Adult Education Survey.

Es reicht jedoch nicht aus, wenn Betriebe nur Angebote machen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auch zur Weiterbildung motiviert sein und Eigeninitiative zeigen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über längere Zeiträume an keiner Weiterbildung teilgenommen haben, kann es schwierig sein, den Einstieg in das Lernen wieder zu finden. Für viele ältere Beschäftigte bieten sich daher vor allem Lernformen an, die stärker in das Arbeitsumfeld integriert sind und auf ihren oftmals reichhaltigen Erfahrungen und Fähigkeiten aufbauen. Für den Betrieb bedeutet dies, dass sie am besten gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen geeignete Lösungen suchen, um die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit denen des Betriebs zusammenzubringen.

Die Chancen für mehr Weiterbildung stehen gut: Es gibt ein vielfältiges Netz von Weiterbildungsanbietern. Hierauf können die Betriebe aufbauen. Ihnen stehen Kammern und Verbände zur Seite und auch Sozialpartner, die daran arbeiten, Weiterbildung noch stärker in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verankern. Die Bundesagentur für Arbeit hilft kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit einer flächendeckenden Qualifizierungsberatung und nicht zuletzt mit ihrem Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU). Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in KMU mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind, kann die Bundesagentur für Arbeit die berufliche Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten ganz oder teilweise fördern. Damit wird nicht nur ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet, sondern auch ein Anreiz für die Unternehmen geschaffen, stärker in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Die insgesamt positive Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung seit 2003 lässt sich nach Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung auf gesteigerte Aktivitäten bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten zurückführen (vgl. Tabelle 5-3 weiter oben).

5.5 Lebenslaufbezogenes Arbeiten

Eine individuellen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung trägt dazu bei, berufliche und familiäre Verpflichtungen und Wünsche besser miteinander zu vereinbaren – von Erziehungsaufgaben, Pflege von Familienangehörigen, Weiterbildungszeiten bis hin zu Freizeitwünschen. Auch zur Gesundheitsvorsorge ist eine individuell angepasste Arbeitszeitgestaltung ein wichtiges Element. Flexible Arbeitszeiten helfen den Betrieben, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dies betrifft flexible Tagesarbeitszeiten gleichermaßen wie

die Arbeitszeitflexibilität im Jahresverlauf oder gleitende Übergänge in den Ruhestand. Reduzierte Arbeitszeiten können Älteren bei der Vermeidung eines „Rentenschocks“ und bei der Reorganisation des Tagesablaufs helfen. Den Betrieben bietet sich dies als Chance, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin bei guter Produktivität einzusetzen. Zudem können flexible Arbeitszeiten dabei helfen, den Transfer von Erfahrungswissen ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Jüngere bestmöglich zu nutzen.

Flexible Arbeitszeitregelungen sind in einem Drittel der Kleinbetriebe und in 79 Prozent der Betriebe ab 250 und mehr Beschäftigten verbreitet.²⁴ Die Bandbreite der betrieblichen Regelungen ist groß. Gerade ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die Möglichkeit der Einflussnahme auf die individuellen Arbeitszeiten, um Berufliches und Privates besser in Einklang zu bringen und ggf. individuelle Belastungen und Bedürfnisse stärker berücksichtigen zu können. Eine generelle Verkürzung der täglichen Arbeitszeit wird nur von einer Minderheit der befragten Älteren gewünscht. Einige Ältere wollen ihre Arbeitszeit sogar erhöhen, andere bevorzugen Teilzeitarbeit. Die Arbeitgeber sind im Thema Arbeitszeit gefordert, individuelle Bedürfnisse der Älteren zu berücksichtigen, ohne dabei den Arbeits- und Gesundheitsschutz außer Acht zu lassen.

Infobox: Demografie-Tarifverträge

Tarifliche Regelungen zur alters- und altersgerechten Arbeitszeitgestaltung sind in einigen Branchen bekannt. Dort sehen Tarifverträge z. B. Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente und tarifliche Altersvorsorge für den gleitenden Übergang in den Ruhestand vor. Der erste reine Demografie-Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband Stahl e.V. und der IG-Metall trat 2006 in Kraft. Es folgte der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der IG Bergbau, Chemie, Energie, der 2008 in Kraft trat. Ein aktuelles Beispiel ist der „Tarifvertrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr“ vom 3. Juli 2013 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Gewerkschaft ver.di.

Die Demografie-Tarifverträge der Branchen Stahl, Chemie und Nahverkehr sehen als Grundlage für ihre Anwendung eine Analyse der personalpolitischen Ausgangslage und der Altersstruktur vor. Die Finanzierung erfolgt über eine Art „Demografie-Fonds“. Beim Stahl-Tarifvertrag zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Fonds ein, bei den Branchen Chemie und Nahverkehr stellen die Unternehmen die Finanzmittel bereit. Als Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels sehen z. B. die Tarifverträge Stahl und Chemie Langzeitkonten vor, bei denen Wertguthaben in Form von Überstunden, Sonderzahlungen oder Freischichten angespart werden können, um dieses Guthaben später für Weiterbildungen, Teilzeit, Pflege- oder Elternzeit sowie ein vorzeitiges Ausscheiden in den Ruhestand zu nutzen. Auch Altersteilzeit wird im Tarifvertrag Chemie und im Tarifvertrag Nahverkehr als Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung genannt.

Zudem gibt es in den Tarifverträgen Vereinbarungen zum Gesundheitsmanagement, zur kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung und zur Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers. Der Tarifvertrag Nahverkehr sieht Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit vor. Belastungsspitzen sollen abgebaut und z. B. altersgemischte Teams gebildet werden. Das Durchschnittsalter soll durch verstärkte Übernahme von Ausgebildeten gesenkt werden.

Einen aktuellen Überblick über Regelungen zu altersgerechten und demografiefesten Arbeitsbedingungen bietet der „Monitor Demografie-Tarifverträge“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Wertguthaben sind gegenüber dieser tagesaktuellen Flexibilität ein – auf den Lebensverlauf orientiertes – langfristig angelegtes Arbeitszeitmodell. Seit 1998 haben Beschäftigte die Möglichkeit, Arbeitsentgelt oder geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Langzeitkonto (Wertguthaben) anzusammeln. Diese werden später für Freistellungen eingesetzt und werden erst dann für die Sozialversicherung verbeitragt und versteuert. Langzeitkonten können auch für die Altersübergangsphase genutzt werden. Dieses Instrument ist auch für kleine Betriebe umsetzbar. Seit 2009 sind die Regelungen zur Verwendung und zum Schutz von Wertguthaben verbessert worden („Flexi II“-Gesetz). Angesparte Wertguthaben werden besser vor Insolvenz geschützt. Zudem wurde die Übertragbarkeit bei Arbeitgeberwechseln verbessert. Allerdings sind die Regelungen

²⁴ Sebastian Bechmann et al., Beschäftigungsmuster von Frauen und Männer, IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg, 2013

bislang nur wenig bekannt, wie eine Evaluierung des Gesetzes im Jahr 2011 gezeigt hat.²⁵ Echte Wertguthaben, die auf längerfristige Freistellungen ausgerichtet sind, gibt es bisher erst in jedem fünfzigsten Betrieb bzw. in jedem zwanzigsten Betrieb mit Arbeitszeitkontenregelungen. Mit steigender Betriebsgröße sind diese Regelungen wesentlich stärker verbreitet. Das Potenzial der Wertguthaben ist damit bei Weitem noch nicht ausgeschöpft.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit ist die Altersteilzeit, die ausschließlich auf den Übergang in den Ruhestand ausgerichtet ist. Altersteilzeit ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die im Altersteilzeitgesetz geregelt ist. In Frage kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Altersteilzeit muss sich auf die Zeit erstrecken, bis eine Altersrente beansprucht werden kann. Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit wird auf die Hälfte vermindert. Der Arbeitgeber stockt den Beschäftigten das regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit (ohne Einmalzahlungen) um mindestens 20 Prozent auf und entrichtet für sie zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Diese stellen sicher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu mindestens 90 Prozent des Entgelts rentenversichert ist, das sie oder er bei der bisherigen Arbeit erzielen würde. Auf arbeitsrechtlicher Grundlage (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) können höhere Aufstockungsleistungen vorgesehen werden. Solche tariflichen Regelungen sind z. B. in der Metall- oder in der Chemieindustrie verbreitet.

Die Zeiten, in denen solche oder andere Modelle zur Frühverrentung flächendeckend genutzt wurden, sind vorbei. Vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels werden die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand eine zunehmend wichtige Rolle spielen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu halten.

²⁵ Arnold Riemann, Angelika Kümmerling, Hartmut Seifert, Evaluation des „Flexi II“-Gesetzes, BMAS-Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 418, Berlin, 2011, www.bmas.de.

Tabellenanhang

Tabelle A1: Bevölkerung (in Tausend)

	Altersgruppen	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2011	2011 (Zensus)	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	Insgesamt	73.147	78.069	78.397	79.753	82.260	81.752	81.844	80.328	80.524	80.767
	u. 20 J.	20.760	23.413	20.972	17.307	17.390	15.082	14.913	14.748	14.660	14.636
	20 bis u. 65 J.	43.916	43.877	45.261	50.534	51.176	49.826	50.051	48.997	49.173	49.307
	20 bis u. 55 J.	34.537	34.540	37.862	41.496	40.582	39.712	39.602	38.725	38.639	38.538
	55 bis u. 65 J.	9.379	9.337	7.399	9.038	10.594	10.113	10.448	10.273	10.533	10.769
	55 bis u. 60 J.	5.117	4.549	4.390	4.687	4.876	5.464	5.550	5.463	5.563	5.690
	60 bis u. 65 J.	4.262	4.788	3.010	4.351	5.718	4.649	4.898	4.809	4.970	5.079
65 J. und älter	8.470	10.780	12.164	11.912	13.694	16.844	16.881	16.583	16.691	16.824	
Männer	Insgesamt	34.073	36.937	37.338	38.500	40.157	40.112	40.207	39.230	39.381	39.557
	u. 20 J.	10.625	11.998	10.762	8.881	8.922	7.736	7.650	7.567	7.525	7.515
	20 bis u. 65 J.	20.068	20.788	22.253	25.599	25.948	25.176	25.309	24.593	24.705	24.800
	20 bis u. 55 J.	15.905	16.942	19.285	21.227	20.713	20.186	20.150	19.550	19.532	19.508
	55 bis u. 65 J.	4.164	3.846	2.967	4.373	5.235	4.990	5.158	5.043	5.174	5.292
	55 bis u. 60 J.	2.339	1.863	1.792	2.336	2.434	2.705	2.755	2.694	2.752	2.824
	60 bis u. 65 J.	1.825	1.983	1.175	2.037	2.801	2.285	2.403	2.348	2.422	2.468
65 J. und älter	3.380	4.150	4.323	4.019	5.287	7.201	7.248	7.071	7.151	7.243	
Frauen	Insgesamt	39.074	41.133	41.059	41.253	42.103	41.639	41.637	41.098	41.143	41.210
	u. 20 J.	10.135	11.415	10.210	8.425	8.467	7.346	7.262	7.181	7.135	7.122
	20 bis u. 65 J.	23.848	23.089	23.009	24.935	25.228	24.650	24.742	24.405	24.467	24.507
	20 bis u. 55 J.	18.633	17.598	18.577	20.269	19.869	19.527	19.452	19.175	19.108	19.030
	55 bis u. 65 J.	5.215	5.491	4.432	4.666	5.359	5.123	5.290	5.230	5.359	5.477
	55 bis u. 60 J.	2.778	2.686	2.598	2.352	2.442	2.759	2.795	2.769	2.811	2.866
	60 bis u. 65 J.	2.436	2.804	1.834	2.314	2.917	2.364	2.495	2.461	2.548	2.611
65 J. und älter	5.091	6.629	7.841	7.893	8.407	9.643	9.633	9.512	9.540	9.582	

Die Daten beziehen sich jeweils auf das Jahresende.

Werte bis 2011 auf Basis früherer Erhebungen, erster Wert 2011 auf Basis früherer Fortschreibung; zw eiter Wert 2011 und folgende auf aktualisierter Datenbasis nach dem Zensus 2011.

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Tabelle A2: Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestandes im Zeitverlauf

	1962 *	1970 *	1980 *	1990	1992	2000	2008	2010	2012
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Insgesamt	18.612 4.722 3,9	19.568 6.017 3,3	21.570 8.038 2,7	24.128 10.369 2,3	32.495 13.695 2,4	33.830 17.232 2,0	35.009 18.957 1,8	35.370 19.208 1,8	35.714 19.394 1,8
Männer	- - -	- - -	- - -	14.477 4.667 3,1	18.796 5.747 3,3	18.126 7.637 2,4	18.115 8.510 2,1	18.223 8.610 2,1	18.401 8.693 2,1
Frauen	- - -	- - -	- - -	9.651 5.702 1,7	13.700 7.948 1,7	15.704 9.595 1,6	16.895 10.448 1,6	17.147 10.599 1,6	17.312 10.701 1,6

Die Daten beziehen sich auf den 31. 12. des jeweiligen Jahres. Bis 1990 alte Bundesländer, danach Deutschland.

¹⁾ Versichertenrenten

*Ausweis der Versicherten nach Geschlecht erst ab 1983 möglich.

Quelle: Statistik der Deutsche Rentenversicherung.

Tabelle A3: Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen und Anzahl der Abschlagsmonate bei Altersrenten

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
Durchschnittliches Renten- zugangsalter in Renten wegen Alters	62,1	62,2	62,2	62,3	62,4	62,7	62,9	63,1	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,1	63,2	63,2	63,2	63,2	63,5	63,5	63,5	63,5	64,0	64,1			
Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,3	1,5	3,2	14,5	30,8	32,1	33,6	37,9	41,2	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	40,1	45,9	46,6	45,2	46,6	45,2	47,5	48,2	48,2	48,2	39,3	36,7			
Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	5,9	15,7	24,1	14,0	21,6	29,7	34,7	39,1	39,0	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	37,8	38,4	38,3	39,4	38,3	39,4	38,0	36,3	36,3	27,0	23,6	23,6			
Durchschnittliches Renten- zugangsalter in Renten wegen Alters	62,0	62,1	62,1	62,2	62,4	62,6	62,9	63,1	63,1	63,1	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,4	63,4	63,5	63,8	63,8	63,8	64,0	64,1	64,1			
Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,6	3,0	6,7	12,5	27,4	29,7	33,6	40,1	46,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	44,5	46,3	45,1	41,2	45,1	41,2	43,4	44,1	44,1	39,5	38,7	38,7			
Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	6,0	15,7	24,0	24,8	30,0	35,4	35,9	36,5	35,2	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	33,4	32,8	32,3	32,8	32,3	32,8	30,8	28,5	28,5	23,2	22,6	22,6			
Durchschnittliches Renten- zugangsalter in Renten wegen Alters	62,3	62,2	62,2	62,3	62,5	62,8	62,9	63,0	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,2	63,0	63,0	62,9	63,0	62,9	63,3	63,2	63,2	63,9	64,2	64,2			
Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,0	0,1	0,2	16,3	33,8	34,4	33,7	36,0	36,1	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	45,5	48,1	48,7	48,1	48,7	51,0	51,7	51,7	39,2	34,6	34,6			
Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	4,3	16,1	25,5	6,5	15,4	25,2	33,7	41,7	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	43,8	44,2	43,8	44,4	43,8	44,4	43,2	41,9	41,9	30,9	24,7	24,7			

Rentenzugangsalter: Die durchschnittlichen Zugangsalter sind für jedes Jahr als Querschnitt berechnet, durch Rechtsänderungen und durch sich im Zeitablauf ändernde Altersstrukturen beeinflusst.

Abschläge: Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung.

Tabelle A5: Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten

	Altersgruppen	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte (in %)	2005				2010				2012			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Insgesamt	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	10,8	10,1	9,8	9,2	10,8	10,1	9,8	9,2	10,8	10,1	9,8	9,2
		12.500 € bis unter 25.000 €	34,4	33,8	33,6	31,7	34,4	33,8	33,6	31,7	34,4	33,8	33,6	31,7
		25.000 € bis unter 37.500 €	31,1	29,2	28,5	28,7	31,1	29,2	28,5	28,7	31,1	29,2	28,5	28,7
		37.500 € und mehr	23,8	26,9	28,1	30,4	23,8	26,9	28,1	30,4	23,8	26,9	28,1	30,4
Männer	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	9,8	9,1	8,9	7,9	9,8	9,1	8,9	7,9	9,8	9,1	8,9	7,9
		12.500 € bis unter 25.000 €	29,0	29,2	30,0	28,3	29,0	29,2	30,0	28,3	29,0	29,2	30,0	28,3
		25.000 € bis unter 37.500 €	31,7	30,0	28,9	27,8	31,7	30,0	28,9	27,8	31,7	30,0	28,9	27,8
		37.500 € und mehr	29,5	31,7	32,2	36,0	29,5	31,7	32,2	36,0	29,5	31,7	32,2	36,0
Frauen	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	5,9	5,6	5,4	5,1	5,9	5,6	5,4	5,1	5,9	5,6	5,4	5,1
		12.500 € bis unter 25.000 €	26,7	26,3	26,3	24,1	26,7	26,3	26,3	24,1	26,7	26,3	26,3	24,1
		25.000 € bis unter 37.500 €	34,7	31,6	30,6	30,3	34,7	31,6	30,6	30,3	34,7	31,6	30,6	30,3
		37.500 € und mehr	32,8	36,5	37,6	40,4	32,8	36,5	37,6	40,4	32,8	36,5	37,6	40,4
Frauen	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	3,7	9,1	3,6	3,2	3,7	9,1	3,6	3,2	3,7	9,1	3,6	3,2
		12.500 € bis unter 25.000 €	19,5	29,2	21,1	19,2	19,5	29,2	21,1	19,2	19,5	29,2	21,1	19,2
		25.000 € bis unter 37.500 €	35,6	30,0	31,6	29,4	35,6	30,0	31,6	29,4	35,6	30,0	31,6	29,4
		37.500 € und mehr	41,3	31,7	43,7	48,2	41,3	31,7	43,7	48,2	41,3	31,7	43,7	48,2
Frauen	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	16,7	15,8	15,2	14,2	16,7	15,8	15,2	14,2	16,7	15,8	15,2	14,2
		12.500 € bis unter 25.000 €	44,3	43,3	42,5	41,1	44,3	43,3	42,5	41,1	44,3	43,3	42,5	41,1
		25.000 € bis unter 37.500 €	26,5	26,1	25,9	26,6	26,5	26,1	25,9	26,6	26,5	26,1	25,9	26,6
		37.500 € und mehr	12,5	14,8	16,4	18,1	12,5	14,8	16,4	18,1	12,5	14,8	16,4	18,1
Frauen	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	17,8	16,0	15,5	13,6	17,8	16,0	15,5	13,6	17,8	16,0	15,5	13,6
		12.500 € bis unter 25.000 €	42,2	41,2	40,9	39,2	42,2	41,2	40,9	39,2	42,2	41,2	40,9	39,2
		25.000 € bis unter 37.500 €	26,7	26,7	25,5	25,9	26,7	26,7	25,5	25,9	26,7	26,7	25,5	25,9
		37.500 € und mehr	13,3	16,1	18,1	21,4	13,3	16,1	18,1	21,4	13,3	16,1	18,1	21,4

Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone.
Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung und eigene Berechnungen.

Tabelle A6: Erwerbsquoten (in Prozent der Bevölkerung)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	74,6	75,1	75,4	76,1	76,4	78,0	79,1	79,6	79,8	80,2	80,4	80,9	81,0	81,3
20 bis u. 55 J.	83,8	84,1	84,1	84,3	83,9	84,2	85,0	85,1	85,0	85,0	85,0	85,4	85,3	85,3
55 bis u. 65 J.	42,9	43,1	43,8	43,3	47,6	52,0	54,8	57,0	58,5	60,7	62,3	63,9	65,2	67,2
60 bis u. 65 J.	66,0	67,1	68,2	69,7	71,1	73,2	73,7	74,6	75,2	76,2	77,2	78,7	79,2	80,0
	21,5	23,2	25,1	28,3	28,6	31,6	33,2	36,1	37,8	41,5	44,2	47,2	49,6	53,1
Männer	82,8	83,1	83,2	83,5	83,7	85,2	85,9	86,3	86,3	86,4	86,4	86,6	86,6	86,6
20 bis u. 55 J.	91,5	91,4	91,2	91,0	90,7	90,9	91,1	91,2	90,9	90,6	90,3	90,5	90,2	90,0
55 bis u. 65 J.	52,5	52,5	53,3	54,9	57,0	61,0	63,5	65,6	66,9	68,9	70,4	71,4	72,7	74,1
60 bis u. 65 J.	76,0	76,8	78,1	79,5	80,3	82,0	82,0	82,7	83,3	83,7	84,4	85,1	85,4	85,5
	30,3	32,0	34,0	35,3	37,7	40,6	42,3	45,1	46,6	50,5	53,4	55,9	58,6	61,4
Frauen	66,1	67,0	67,6	69,6	68,9	70,6	72,3	72,9	73,3	73,9	74,3	75,3	75,4	76,0
20 bis u. 55 J.	75,8	76,5	76,8	77,5	77,0	77,5	78,7	79,0	79,0	79,3	79,5	80,3	80,3	80,5
55 bis u. 65 J.	33,4	33,7	34,4	35,8	38,3	43,2	46,2	48,8	50,4	52,7	54,3	56,7	58,0	60,6
60 bis u. 65 J.	55,9	57,2	58,2	59,8	61,7	64,4	65,6	66,7	67,5	68,8	70,2	72,4	73,3	74,7
	12,9	14,6	16,4	17,5	19,7	22,9	24,4	27,4	29,4	32,8	35,4	38,8	41,1	45,3
alte Länder ohne Berlin	73,6	74,3	74,7	75,4	75,6	77,3	78,5	79,1	79,4	79,7	79,9	80,6	80,7	81,1
20 bis u. 55 J.	82,5	82,9	83,0	83,3	82,9	83,4	84,3	84,5	84,5	84,5	84,5	85,0	84,9	84,9
55 bis u. 65 J.	42,7	43,0	44,0	45,5	47,8	52,1	54,7	56,8	58,2	60,0	61,4	63,4	64,8	66,9
60 bis u. 65 J.	63,7	64,9	66,4	67,9	69,4	71,6	72,3	73,3	74,1	75,0	76,3	77,9	78,6	79,5
	23,4	24,9	26,4	27,5	29,5	32,6	34,3	37,1	38,8	42,1	44,3	47,3	49,6	53,0
neue Länder mit Berlin	78,0	78,2	78,1	78,7	79,1	80,3	81,3	81,8	81,7	82,2	82,4	82,5	82,1	82,4
20 bis u. 55 J.	88,7	88,5	88,1	88,1	87,7	87,4	87,7	87,8	87,2	87,1	87,0	87,2	86,8	86,8
55 bis u. 65 J.	43,6	43,3	43,2	44,4	47,2	51,7	55,2	57,9	59,9	63,3	65,3	65,8	66,5	68,1
60 bis u. 65 J.	74,0	74,3	75,1	76,9	78,2	79,6	79,3	79,5	79,4	80,1	80,3	81,2	81,3	81,8
	15,1	17,4	20,7	22,1	25,6	28,1	29,6	32,3	34,0	39,1	44,1	46,9	49,6	53,6

2011: Bruch in der Zeitreihe (Werte ab 2011 auf der Grundlage der nach dem Zensus 2011 nach unten korrigierten Bevölkerung).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Tabelle A7: Erwerbstätige (in Tausend)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	36.604	36.816	36.536	36.172	35.659	36.566	37.344	38.163	38.734	38.662	38.938	38.916	39.206	39.618
20 bis u. 55 J.	30.559	30.616	30.616	30.294	29.698	30.340	30.857	31.234	31.510	31.258	31.350	31.012	30.974	30.892
55 bis u. 65 J.	4.291	4.183	4.201	4.174	4.305	4.441	4.664	4.976	5.233	5.484	5.758	6.053	6.389	6.773
60 bis u. 65 J.	3.105	2.897	2.807	2.782	2.858	3.039	3.310	3.521	3.707	3.803	3.904	3.958	4.099	4.231
60 bis u. 65 J.	1.186	1.296	1.394	1.392	1.447	1.402	1.344	1.455	1.526	1.681	1.854	2.095	2.291	2.542
Insgesamt	20.680	20.629	20.336	19.996	19.681	20.135	20.477	20.890	21.188	20.972	21.048	20.894	21.067	21.193
20 bis u. 55 J.	16.996	17.065	16.781	16.483	16.136	16.494	16.724	16.919	17.058	16.764	16.773	16.498	16.510	16.423
55 bis u. 65 J.	2.643	2.559	2.560	2.519	2.566	2.584	2.685	2.838	2.957	3.076	3.200	3.316	3.472	3.627
60 bis u. 65 J.	1.826	1.689	1.632	1.609	1.634	1.707	1.843	1.942	2.034	2.068	2.106	2.099	2.159	2.208
60 bis u. 65 J.	818	870	928	910	932	877	842	896	923	1.008	1.094	1.217	1.313	1.419
Insgesamt	15.924	16.187	16.200	16.176	15.978	16.432	16.867	17.272	17.546	17.690	17.891	18.022	18.139	18.425
20 bis u. 55 J.	13.563	13.827	13.835	13.811	13.562	13.846	14.133	14.315	14.452	14.494	14.577	14.515	14.464	14.469
55 bis u. 65 J.	1.648	1.624	1.642	1.655	1.739	1.858	1.969	2.138	2.275	2.408	2.557	2.737	2.918	3.145
55 bis u. 60 J.	1.280	1.208	1.175	1.174	1.224	1.332	1.467	1.579	1.673	1.735	1.798	1.859	1.940	2.023
60 bis u. 65 J.	368	416	467	482	515	526	502	559	603	673	759	878	978	1.123
Insgesamt	29.140	29.442	29.281	29.022	28.620	29.380	29.987	30.636	31.102	31.013	31.221	31.345	31.670	32.040
20 bis u. 55 J.	24.320	24.700	24.513	24.272	23.806	24.326	24.735	25.034	25.276	25.045	25.121	24.954	25.009	24.975
55 bis u. 65 J.	3.460	3.386	3.423	3.416	3.515	3.617	3.761	4.001	4.170	4.344	4.530	4.773	5.045	5.359
55 bis u. 60 J.	2.440	2.292	2.256	2.257	2.329	2.470	2.658	2.801	2.912	2.965	3.020	3.087	3.218	3.348
60 bis u. 65 J.	1.020	1.094	1.167	1.159	1.186	1.147	1.103	1.200	1.258	1.389	1.510	1.686	1.827	2.011
Insgesamt	7.463	7.374	7.254	7.151	7.039	7.187	7.357	7.527	7.632	7.649	7.718	7.570	7.536	7.578
20 bis u. 55 J.	6.239	6.192	6.103	6.022	5.892	6.014	6.122	6.199	6.234	6.213	6.229	6.058	5.966	5.917
55 bis u. 65 J.	831	797	778	758	790	824	894	975	1.063	1.140	1.227	1.280	1.344	1.414
55 bis u. 60 J.	665	605	551	525	529	569	652	720	795	848	884	871	881	883
60 bis u. 65 J.	166	192	227	233	260	256	242	255	268	292	343	409	463	531

Rundungsbedingte Abweichungen der Summen sind möglich. 2011: Bruch in der Zeitreihe (Werte ab 2011 auf der Grundlage der nach dem Zensus 2011 nach unten korrigierten Bevölkerung).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Tabelle A8: Erwerbstätigenquoten (in Prozent der Bevölkerung)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	68,7	69,1	68,8	68,4	67,9	65,4	71,1	72,9	74,0	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1
20 bis u. 65 J.	77,8	77,8	77,1	76,2	74,9	73,2	76,7	78,2	78,9	78,6	79,2	80,6	80,8	81,0
20 bis u. 55 J.	37,4	37,7	38,4	39,4	41,4	45,5	48,1	51,3	53,8	56,1	57,7	59,9	61,5	63,5
55 bis u. 65 J.	56,4	57,7	59,4	59,9	61,3	63,4	64,3	66,7	68,8	70,1	71,5	73,8	74,9	75,9
60 bis u. 65 J.	19,6	20,8	22,2	23,5	25,3	28,2	29,7	32,9	35,1	38,6	41,0	44,2	46,5	49,9
Männer	76,5	76,4	75,6	74,8	74,0	75,6	77,2	79,1	80,1	79,6	80,1	81,4	81,8	81,9
20 bis u. 65 J.	85,2	84,7	83,3	81,9	80,3	80,9	82,1	83,8	84,5	83,4	83,8	85,1	85,3	85,1
20 bis u. 55 J.	46,2	46,1	47,1	47,7	49,8	53,6	56,1	59,4	61,7	63,8	65,0	67,0	68,5	69,8
55 bis u. 65 J.	66,1	67,2	68,6	68,7	69,5	71,6	72,1	74,7	76,7	77,2	78,1	80,1	80,7	80,7
60 bis u. 65 J.	27,2	28,4	30,2	31,2	33,2	35,9	37,7	41,2	43,2	47,0	49,2	52,2	54,8	57,6
Frauen	60,7	61,6	61,8	62,0	61,8	63,1	65,0	66,7	67,8	68,7	69,6	71,1	71,5	72,3
20 bis u. 65 J.	70,2	70,8	70,7	70,4	69,4	69,4	71,1	72,5	73,2	73,8	74,6	76,0	76,2	76,7
20 bis u. 55 J.	28,7	29,3	29,8	31,2	33,1	37,6	40,3	43,4	46,0	48,6	50,5	53,0	54,8	57,5
55 bis u. 65 J.	46,6	48,4	50,1	51,1	52,8	55,3	56,7	58,9	61,2	63,2	65,1	67,7	69,3	71,2
60 bis u. 65 J.	12,1	13,4	14,5	15,9	17,6	20,7	21,9	24,9	27,2	30,4	33,0	36,3	38,7	42,6
alte Länder ohne Berlin	69,6	70,3	70,0	69,6	69,1	70,4	72,1	73,7	74,7	74,6	75,2	76,7	77,1	77,5
20 bis u. 65 J.	78,3	78,8	78,0	77,1	76,0	76,1	77,5	78,9	79,6	79,1	79,5	81,0	81,2	81,2
20 bis u. 55 J.	39,0	39,4	40,3	41,1	42,9	46,9	49,3	52,3	54,4	56,3	57,6	60,2	61,9	64,0
55 bis u. 65 J.	57,5	58,9	60,3	60,8	62,0	64,2	65,0	67,2	69,3	70,4	71,7	74,1	75,3	76,3
60 bis u. 65 J.	22,0	23,3	24,6	25,2	26,7	29,7	31,2	34,4	36,3	39,5	41,4	44,8	47,1	50,4
neue Länder mit Berlin	65,2	64,8	64,3	63,9	63,3	64,9	67,1	69,3	70,8	71,8	73,1	74,4	74,7	75,4
20 bis u. 65 J.	75,5	74,5	73,3	72,3	70,8	71,2	73,0	74,9	75,9	76,3	77,5	79,0	79,3	79,9
20 bis u. 55 J.	32,2	32,3	32,8	33,3	35,3	39,6	43,1	47,0	50,6	54,2	56,8	58,3	59,5	61,2
55 bis u. 65 J.	53,1	53,8	56,1	56,6	57,4	59,6	61,2	63,9	66,3	68,3	69,9	72,0	73,1	74,0
60 bis u. 65 J.	12,5	14,3	16,3	17,2	19,7	22,7	24,0	26,9	29,7	33,9	38,2	41,5	44,0	47,6

Quelle: Eurostat (Insgesamt, Männer, Frauen); Statistisches Bundesamt, Mikrozensus (alte Länder, neue Länder).

Tabelle A9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Tausend)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	27.842	27.798	27.660	26.949	26.548	26.300	26.534	27.050	27.695	27.603	27.967	28.644	29.280	29.616
20 bis u. 65 J.	26.649	26.628	26.526	25.895	25.545	25.323	25.566	26.073	26.710	26.656	27.082	27.802	28.428	28.761
20 bis u. 55 J.	23.896	24.010	23.886	23.271	22.860	22.528	22.621	22.897	23.291	23.024	23.232	23.674	24.019	24.065
55 bis u. 65 J.	2.763	2.618	2.641	2.624	2.685	2.795	2.944	3.176	3.419	3.632	3.850	4.128	4.409	4.696
65 bis u. 70 J.	2.142	1.958	1.928	1.898	1.920	2.025	2.210	2.379	2.542	2.632	2.720	2.835	2.959	3.076
60 bis u. 65 J.	611	660	712	726	765	769	734	797	877	1.000	1.130	1.282	1.450	1.620
60 bis u. 61 J.	252	265	277	263	275	234	190	270	295	347	385	411	460	498
61 bis u. 62 J.	160	176	187	207	211	225	193	164	237	260	304	345	372	427
62 bis u. 63 J.	114	124	137	131	149	168	184	167	144	207	224	271	306	331
63 bis u. 64 J.	53	62	72	81	83	91	104	124	113	100	141	166	189	217
64 bis u. 65 J.	33	33	39	43	48	51	63	72	88	86	76	110	123	148
65 bis u. 70 J.	53	60	66	62	61	61	64	71	79	84	83	85	99	112
65 bis u. 66 J.	17	18	18	17	17	19	20	23	24	27	24	25	38	44
66 bis u. 67 J.	12	15	16	14	13	13	15	16	17	17	19	18	18	25
67 bis u. 68 J.	9	11	14	12	12	11	12	14	15	15	15	17	16	15
Insgesamt	15.608	15.497	15.288	14.834	14.618	14.404	14.563	14.916	15.226	14.988	15.149	15.531	15.838	15.966
20 bis u. 65 J.	14.909	14.812	14.627	14.218	14.026	13.825	13.984	14.328	14.629	14.417	14.618	15.023	15.322	15.447
20 bis u. 55 J.	13.234	13.225	13.049	12.675	12.467	12.227	12.322	12.551	12.733	12.425	12.515	12.769	12.927	12.921
55 bis u. 65 J.	1.676	1.588	1.578	1.544	1.559	1.598	1.662	1.776	1.896	1.992	2.102	2.254	2.395	2.526
65 bis u. 60 J.	1.218	1.109	1.080	1.053	1.057	1.107	1.203	1.289	1.368	1.401	1.439	1.499	1.560	1.618
60 bis u. 65 J.	457	479	499	491	501	491	459	487	528	592	663	755	835	908
60 bis u. 61 J.	178	173	173	160	164	136	111	157	172	200	220	232	251	282
61 bis u. 62 J.	127	138	135	136	133	138	114	98	141	154	180	203	216	236
62 bis u. 63 J.	92	99	109	102	108	110	115	101	87	125	135	163	183	194
63 bis u. 64 J.	39	46	55	62	64	70	72	77	68	60	84	93	112	128
64 bis u. 65 J.	22	23	27	30	33	37	47	54	59	53	65	65	73	87
65 bis u. 70 J.	35	40	43	42	41	41	44	50	55	57	56	56	64	72
65 bis u. 66 J.	12	12	12	11	12	12	14	16	17	18	15	15	23	27
66 bis u. 67 J.	8	10	10	9	8	9	10	11	12	12	13	12	12	16
67 bis u. 68 J.	6	7	9	8	8	7	8	9	10	11	10	11	11	10
Insgesamt	12.233	12.301	12.372	12.116	11.930	11.895	11.971	12.134	12.470	12.615	12.817	13.112	13.442	13.650
20 bis u. 65 J.	11.740	11.816	11.899	11.677	11.519	11.498	11.581	11.746	12.081	12.239	12.464	12.779	13.106	13.314
20 bis u. 55 J.	10.662	10.785	10.837	10.597	10.393	10.302	10.298	10.346	10.558	10.599	10.717	10.906	11.092	11.144
55 bis u. 65 J.	1.078	1.031	1.062	1.080	1.126	1.196	1.283	1.400	1.523	1.640	1.747	1.873	2.014	2.170
65 bis u. 60 J.	924	850	849	845	863	918	1.008	1.090	1.174	1.231	1.281	1.337	1.399	1.458
60 bis u. 65 J.	154	181	214	235	263	278	275	310	349	408	467	537	615	712
60 bis u. 61 J.	74	93	103	103	111	98	80	113	123	147	165	179	208	235
61 bis u. 62 J.	33	37	53	53	78	87	78	67	96	105	125	142	156	191
62 bis u. 63 J.	22	25	28	29	41	58	69	66	57	83	89	108	123	136
63 bis u. 64 J.	14	15	17	19	19	20	32	47	45	40	57	63	77	89
64 bis u. 65 J.	11	11	12	13	14	15	16	17	29	34	31	45	50	61
65 bis u. 70 J.	17	20	22	21	20	20	21	22	24	27	28	29	35	40
65 bis u. 66 J.	6	6	6	6	6	6	6	7	7	9	9	9	14	17
66 bis u. 67 J.	4	5	5	5	4	4	5	5	5	6	6	6	6	9
67 bis u. 68 J.	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A9 (Forts.) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Tausend)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	22.107	22.232	22.231	21.703	21.399	21.294	21.461	21.871	22.408	22.319	22.601	23.183	23.727	24.026
alte Länder	21.198	21.330	21.351	20.883	20.616	20.529	20.696	21.091	21.609	21.534	21.845	22.448	22.981	23.280
ohne Berlin	19.051	19.274	19.271	18.804	18.478	18.296	18.349	18.577	18.916	18.689	18.845	19.231	19.539	19.607
55 bis u. 65 J.	2.147	2.056	2.080	2.079	2.138	2.233	2.348	2.514	2.693	2.845	3.001	3.217	3.442	3.673
55 bis u. 60 J.	1.631	1.508	1.502	1.499	1.534	1.625	1.757	1.868	1.977	2.030	2.092	2.190	2.302	2.413
60 bis u. 65 J.	516	548	578	580	604	608	591	646	716	815	909	1.027	1.139	1.261
65 bis u. 70 J.	47	53	59	56	54	54	56	62	68	71	71	72	84	95
Insgesamt	5.713	5.542	5.403	5.225	5.122	4.991	5.059	5.159	5.278	5.277	5.359	5.454	5.547	5.585
20 bis u. 65 J.	5.430	5.275	5.151	4.992	4.903	4.779	4.856	4.963	5.092	5.115	5.230	5.347	5.441	5.476
20 bis u. 55 J.	4.825	4.715	4.593	4.449	4.358	4.219	4.260	4.303	4.367	4.328	4.381	4.438	4.474	4.454
55 bis u. 65 J.	605	560	558	543	545	560	596	660	726	786	848	910	966	1.022
55 bis u. 60 J.	511	449	425	397	385	399	453	510	565	601	627	645	656	663
60 bis u. 65 J.	94	112	133	145	161	160	143	151	161	185	221	265	310	359
65 bis u. 70 J.	6	6	7	6	7	7	8	9	11	12	13	13	15	17

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auswertungsergebnis bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig". Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu den einzelnen Merkmalen sind möglich.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A10: Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung des jeweiligen Alters) ^{1) 2)}

Altersgruppen	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Insgesamt (15 bis u. 65 J.)	49,1	47,9	47,4	47,2	47,9	49,1	50,4	50,5	51,4	52,5	54,6	55,0
20 bis u. 65 J.	51,6	50,4	50,0	50,0	50,8	52,1	53,4	53,4	54,4	55,3	57,7	58,1
20 bis u. 55 J.	58,1	56,5	55,6	55,0	55,5	56,4	57,6	57,2	58,0	59,3	61,7	61,9
55 bis u. 65 J.	25,5	25,8	27,0	28,7	30,8	33,6	35,7	37,6	39,4	40,6	42,7	44,4
55 bis u. 60 J.	42,7	42,5	43,3	44,8	45,3	46,3	48,0	48,8	49,9	51,6	53,9	55,0
60 bis u. 65 J.	12,2	12,8	13,9	14,7	15,6	18,4	20,5	23,5	26,1	27,6	30,0	32,4
Insgesamt (15 bis u. 65 J.)	53,4	51,9	51,4	51,0	51,8	53,4	54,6	54,1	55,0	56,2	58,6	58,8
20 bis u. 65 J.	56,0	54,6	54,2	53,8	54,8	56,5	57,8	57,1	58,0	59,3	61,9	62,1
20 bis u. 55 J.	62,2	60,3	59,5	58,6	59,4	60,7	61,9	60,7	61,5	62,8	65,6	65,7
55 bis u. 65 J.	30,8	30,7	31,7	33,1	35,0	37,9	40,0	41,8	43,5	44,9	47,2	48,5
55 bis u. 60 J.	47,8	47,3	47,7	49,1	49,4	50,4	52,0	52,3	53,3	55,1	57,5	58,4
60 bis u. 65 J.	17,4	17,6	18,5	19,1	19,9	22,9	25,1	28,3	31,1	32,8	35,3	37,3
Insgesamt (15 bis u. 65 J.)	44,7	43,8	43,3	43,4	43,8	44,7	46,1	46,8	47,8	48,8	50,6	51,2
20 bis u. 65 J.	47,0	46,1	45,7	46,0	46,6	47,5	48,9	49,6	50,6	51,6	53,5	54,2
20 bis u. 55 J.	53,9	52,5	51,4	51,3	51,4	51,9	53,1	53,6	54,5	55,6	57,6	58,0
55 bis u. 65 J.	20,3	21,1	22,5	24,4	26,6	29,3	31,5	33,6	35,3	36,4	38,4	40,3
55 bis u. 60 J.	37,6	37,8	38,8	40,6	41,2	42,3	44,1	45,3	46,5	48,3	50,3	51,7
60 bis u. 65 J.	7,2	8,1	9,4	10,5	11,5	14,1	16,1	18,9	21,3	22,6	24,9	27,9
Insgesamt (15 bis u. 65 J.)	49,6	48,4	47,9	47,8	48,3	49,4	50,6	50,5	51,3	52,4	54,4	54,8
20 bis u. 65 J.	52,0	50,9	50,5	50,6	51,3	52,5	53,7	53,6	54,5	55,6	57,7	58,1
20 bis u. 55 J.	58,5	56,9	56,1	55,7	56,0	56,8	58,0	57,5	58,3	59,6	61,8	62,0
55 bis u. 65 J.	25,7	26,1	27,3	29,0	31,0	33,5	35,4	37,1	38,6	39,8	42,0	43,7
55 bis u. 60 J.	42,2	42,3	43,0	44,4	44,6	45,7	47,1	47,9	49,1	50,9	53,2	54,4
60 bis u. 65 J.	12,8	13,1	14,2	15,1	16,2	19,0	21,1	23,8	25,9	27,2	29,5	31,8
Insgesamt (15 bis u. 65 J.)	47,4	46,2	45,6	45,0	46,2	48,0	49,8	50,5	51,9	53,0	55,6	55,9
20 bis u. 65 J.	50,0	48,8	48,3	47,6	48,9	50,6	52,2	52,6	54,0	55,0	57,6	58,1
20 bis u. 55 J.	56,7	55,0	53,9	52,5	53,5	54,6	55,9	55,9	57,0	58,1	61,3	61,6
55 bis u. 65 J.	24,9	25,0	26,0	27,6	30,0	33,9	36,9	39,6	42,3	43,5	45,2	46,6
55 bis u. 60 J.	44,6	43,6	44,4	46,5	48,0	48,9	51,2	51,8	52,7	54,0	56,3	57,2
60 bis u. 65 J.	10,4	11,5	13,0	13,7	13,6	16,5	18,5	22,4	27,0	29,4	31,8	34,7

¹⁾ Beschäftigungsquoten weisen den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres) an der gleichartigen Bevölkerung (Stichtag 31.12. des jeweiligen Vorjahres) aus.

* Die Bevölkerungszahl wird vom Statistischen Bundesamt ermittelt, ab 2011 auf Grundlage des Zensus 2011. Vergleiche daher nur eingeschränkt möglich.

²⁾ Die Daten nach dem Wohnort liegen nach der Datenrevision erst ab dem Quartalsstichtag März 2002 vor.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A11: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – Vollzeit (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²⁾	2013 ²⁾
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	23.026	22.741	22.072	21.587	21.210	21.269	21.595	22.030	21.721	21.774	21.803	x	21.841
20 bis u. 65 J.	21.984	21.737	21.124	20.684	20.331	20.401	20.723	21.154	20.885	21.001	21.088	x	21.142
20 bis u. 55 J.	20.006	19.781	19.219	18.783	18.380	18.363	18.519	18.766	18.359	18.377	18.191	x	17.830
55 bis u. 65 J.	1.978	1.956	1.905	1.902	1.952	2.037	2.204	2.388	2.526	2.624	2.896	x	3.312
55 bis u. 60 J.	1.475	1.427	1.382	1.372	1.440	1.563	1.688	1.814	1.869	1.888	2.020	x	2.179
60 bis u. 65 J.	504	528	523	523	512	474	516	575	656	736	876	x	1.133
60 bis u. 61 J.	195	197	181	183	153	123	177	196	230	252	281	x	344
61 bis u. 62 J.	135	138	145	139	144	121	105	154	170	197	236	x	297
62 bis u. 63 J.	99	106	100	106	109	115	104	92	134	144	180	x	234
63 bis u. 64 J.	49	57	63	63	63	69	80	73	66	93	106	x	154
64 bis u. 65 J.	25	30	33	37	39	45	50	59	57	50	73	x	103
65 bis u. 70 J.	33	35	34	34	35	38	42	47	50	48	44	x	56
65 bis u. 66 J.	11	11	11	11	12	13	15	16	18	15	15	x	27
66 bis u. 67 J.	8	8	7	7	7	9	9	11	11	11	9	x	12
67 bis u. 68 J.	6	7	6	6	6	6	8	8	9	8	8	x	6
Insgesamt	14.568	14.333	13.909	13.657	13.415	13.519	13.820	14.087	13.798	13.858	14.169	x	14.375
20 bis u. 65 J.	13.954	13.744	13.354	13.123	12.891	12.997	13.292	13.553	13.290	13.390	13.732	x	13.944
20 bis u. 55 J.	12.557	12.373	12.030	11.810	11.554	11.610	11.799	11.944	11.601	11.635	11.761	x	11.677
55 bis u. 65 J.	1.397	1.371	1.324	1.313	1.338	1.493	1.493	1.609	1.690	1.754	1.971	x	2.267
55 bis u. 60 J.	995	958	924	915	959	1.041	1.120	1.198	1.225	1.236	1.350	x	1.477
60 bis u. 65 J.	403	413	400	398	379	346	372	411	465	518	621	x	790
60 bis u. 61 J.	143	143	129	129	107	86	124	137	160	174	195	x	232
61 bis u. 62 J.	114	108	108	102	104	121	129	110	121	139	168	x	206
62 bis u. 63 J.	85	90	83	85	82	84	75	67	96	103	130	x	168
63 bis u. 64 J.	41	48	53	53	55	53	58	52	47	66	76	x	110
64 bis u. 65 J.	20	23	26	29	31	36	40	44	41	35	51	x	74
65 bis u. 70 J.	24	26	25	25	26	28	32	36	37	35	32	x	41
65 bis u. 66 J.	8	8	8	9	9	10	12	12	13	11	10	x	20
66 bis u. 67 J.	6	6	6	5	6	6	7	8	8	8	7	x	9
67 bis u. 68 J.	4	5	5	4	4	5	6	6	6	6	6	x	5
Insgesamt	8.458	8.408	8.163	7.929	7.794	7.750	7.775	7.943	7.924	7.916	7.634	x	7.467
20 bis u. 65 J.	8.030	7.993	7.770	7.562	7.440	7.404	7.432	7.601	7.594	7.611	7.355	x	7.198
20 bis u. 55 J.	7.449	7.408	7.189	6.973	6.826	6.753	6.720	6.822	6.759	6.741	6.430	x	6.153
55 bis u. 65 J.	581	585	581	589	614	651	712	779	836	870	925	x	1.045
55 bis u. 60 J.	480	469	458	457	481	523	567	615	644	652	670	x	703
60 bis u. 65 J.	101	115	123	132	133	128	144	164	191	218	255	x	343
60 bis u. 61 J.	52	55	52	54	46	37	53	59	70	78	86	x	112
61 bis u. 62 J.	21	30	37	37	40	35	30	44	49	57	68	x	91
62 bis u. 63 J.	14	16	17	22	27	31	29	26	38	41	50	x	66
63 bis u. 64 J.	8	9	10	11	12	16	22	21	27	27	30	x	44
64 bis u. 65 J.	6	6	7	8	8	9	10	15	16	14	21	x	30
65 bis u. 70 J.	9	9	9	9	9	10	10	12	13	13	12	x	15
65 bis u. 66 J.	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	x	3
66 bis u. 67 J.	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	x	3
67 bis u. 68 J.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	x	2

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A11 (Fortsetzung) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Vollzeit (in Tausend)¹⁾

Altersgruppen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²⁾	2013 ²⁾
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	18.400	18.257	17.761	17.402	17.188	17.231	17.492	17.864	17.610	17.643	17.694	x	17.805
20 bis u. 65 J.	17.603	17.484	17.027	16.701	16.502	16.548	16.798	17.155	16.917	16.982	17.067	x	17.192
20 bis u. 55 J.	16.055	15.945	15.519	15.188	14.942	14.921	15.053	15.277	14.944	14.945	14.828	x	14.620
55 bis u. 65 J.	1.549	1.538	1.508	1.512	1.560	1.627	1.745	1.878	1.973	2.037	2.239	x	2.572
60 bis u. 65 J.	1.133	1.110	1.089	1.092	1.151	1.240	1.321	1.405	1.435	1.445	1.548	x	1.698
60 bis u. 65 J.	416	428	419	420	409	387	424	473	537	592	691	x	874
65 bis u. 70 J.	29	31	30	30	30	33	36	40	42	40	37	x	48
Insgesamt	4.613	4.469	4.299	4.167	4.014	4.030	4.089	4.160	4.108	4.128	4.106	x	4.033
20 bis u. 65 J.	4.368	4.239	4.086	3.966	3.821	3.845	3.912	3.993	3.964	4.016	4.017	x	3.947
20 bis u. 55 J.	3.939	3.823	3.690	3.578	3.430	3.436	3.454	3.483	3.411	3.429	3.360	x	3.207
55 bis u. 65 J.	429	416	396	388	391	409	458	510	552	587	657	x	740
55 bis u. 60 J.	341	316	293	279	288	323	366	409	434	443	472	x	481
60 bis u. 65 J.	88	100	103	109	102	86	92	101	119	144	185	x	259
65 bis u. 70 J.	4	4	4	4	4	5	6	7	8	8	7	x	9

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

¹⁾ Diese Daten sind erst ab dem Quartalsstichtag 30.06.2001 auswertbar.

²⁾ „x“ Aufgrund der Neugestaltung des Tätigkeitsstatus - Umstellung der Erhebungsinhalte hinsichtlich der Angaben zur „Arbeitszeit“, „Ausbildung“ und „ausgeübte Tätigkeit“ - war ein statistischer Nachweis der Merkmale „Vollzeit und Teilzeit für Stichtage nach dem 30.06.2011 bis zum 31.12.2012 nicht sinnvoll möglich. Vergleiche der aktuellen Angaben für 2013 mit früheren Angaben sind nicht sinnvoll möglich, da Arbeitgeber im Zuge der Umstellung die Angaben zu Arbeitszeit ihrer Beschäftigten häufig korrigiert haben, so dass sich allein aufgrund dessen der Anteil Teilzeitarbeitnehmer deutlich erhöht hat.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Teilzeit (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²⁾	2013 ²⁾
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	4.501	4.633	4.579	4.654	4.775	4.946	5.129	5.331	5.538	5.841	6.495	x	7.424
20 bis u. 65 J.	4.405	4.539	4.511	4.591	4.715	4.883	5.060	5.257	5.461	5.761	6.397	x	7.294
20 bis u. 55 J.	3.780	3.870	3.809	3.826	3.892	3.996	4.111	4.251	4.382	4.566	5.198	x	5.948
55 bis u. 65 J.	625	669	702	765	824	886	949	1.005	1.079	1.195	1.199	x	1.346
55 bis u. 60 J.	474	491	505	537	573	632	674	710	743	809	793	x	872
60 bis u. 65 J.	150	178	196	229	251	254	274	295	336	385	406	x	475
60 bis u. 61 J.	68	78	80	90	80	66	91	98	114	130	126	x	150
61 bis u. 62 J.	39	48	61	70	79	70	58	81	88	105	106	x	127
62 bis u. 63 J.	23	30	30	41	58	68	61	51	72	90	90	x	94
63 bis u. 64 J.	12	14	16	18	23	33	43	38	33	46	48	x	60
64 bis u. 65 J.	7	9	9	10	11	11	21	27	29	25	36	x	44
65 bis u. 70 J.	26	30	28	26	25	26	29	31	33	35	41	x	55
65 bis u. 66 J.	7	7	6	6	6	6	7	8	9	9	10	x	16
66 bis u. 67 J.	7	7	6	5	5	6	6	7	7	8	9	x	13
67 bis u. 68 J.	5	7	6	5	5	5	6	6	6	7	9	x	9
Insgesamt	768	785	747	777	802	854	902	940	986	1.082	1.157	x	1.385
20 bis u. 65 J.	718	736	711	744	770	821	864	900	944	1.039	1.103	x	1.313
20 bis u. 55 J.	537	538	501	509	521	558	594	627	657	709	839	x	1.076
55 bis u. 65 J.	181	198	209	235	249	263	270	272	286	330	286	x	236
55 bis u. 60 J.	108	116	123	136	141	154	159	159	164	190	136	x	126
60 bis u. 65 J.	73	82	86	100	108	109	111	113	122	140	128	x	110
60 bis u. 61 J.	28	29	30	33	28	23	32	34	38	44	35	x	28
61 bis u. 62 J.	24	25	27	30	33	28	22	30	33	39	33	x	28
62 bis u. 63 J.	13	18	18	22	28	30	25	20	28	30	32	x	25
63 bis u. 64 J.	5	6	8	10	15	18	18	15	12	17	16	x	16
64 bis u. 65 J.	2	3	4	4	5	10	14	14	12	9	13	x	13
65 bis u. 70 J.	15	17	16	15	15	15	17	19	20	20	24	x	30
65 bis u. 66 J.	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	x	7
66 bis u. 67 J.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	x	7
67 bis u. 68 J.	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	x	5
Insgesamt	3.733	3.848	3.832	3.877	3.974	4.092	4.228	4.391	4.552	4.758	5.337	x	6.039
20 bis u. 65 J.	3.687	3.803	3.800	3.847	3.945	4.062	4.196	4.357	4.517	4.722	5.294	x	5.981
20 bis u. 55 J.	3.244	3.332	3.308	3.317	3.370	3.438	3.517	3.624	3.725	3.857	4.359	x	4.871
55 bis u. 65 J.	444	471	492	530	575	624	679	733	792	865	935	x	1.110
55 bis u. 60 J.	366	375	382	401	432	479	516	551	579	620	657	x	745
60 bis u. 65 J.	77	96	110	129	143	145	163	182	214	245	278	x	365
60 bis u. 61 J.	40	48	51	57	51	42	59	64	76	86	92	x	122
61 bis u. 62 J.	15	22	34	40	47	43	36	51	55	66	73	x	99
62 bis u. 63 J.	10	12	12	19	30	38	35	31	44	48	57	x	69
63 bis u. 64 J.	7	8	8	8	8	15	25	24	21	29	32	x	44
64 bis u. 65 J.	5	5	6	6	6	6	7	13	17	16	23	x	31
65 bis u. 70 J.	11	13	11	11	11	11	11	12	13	15	17	x	24
65 bis u. 66 J.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	x	9
66 bis u. 67 J.	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	x	6
67 bis u. 68 J.	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	x	3

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A12 (FortS.) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Teilzeit (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²⁾	2013 ²⁾
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	3.631	3.761	3.720	3.766	3.870	3.991	4.134	4.291	4.449	4.691	5.225	x	5.950
20 bis u. 65 J.	3.546	3.678	3.659	3.710	3.816	3.994	4.072	4.225	4.381	4.621	5.140	x	5.837
20 bis u. 55 J.	3.050	3.149	3.101	3.099	3.159	3.231	3.322	3.431	3.531	3.681	4.187	x	4.766
55 bis u. 65 J.	496	529	558	611	657	703	750	794	850	940	953	x	1.071
55 bis u. 60 J.	368	384	402	433	463	505	533	557	579	631	625	x	695
60 bis u. 65 J.	127	145	155	178	194	198	217	237	271	309	328	x	377
65 bis u. 70 J.	24	27	25	23	23	23	25	27	29	30	35	x	47
Insgesamt	868	869	857	885	903	954	992	1.039	1.088	1.149	1.268	x	1.472
20 bis u. 65 J.	857	859	850	878	897	947	985	1.030	1.079	1.139	1.256	x	1.455
20 bis u. 55 J.	728	719	706	724	731	765	786	819	850	884	1.010	x	1.180
55 bis u. 65 J.	129	140	144	154	166	183	198	211	228	255	246	x	275
55 bis u. 60 J.	106	107	103	103	109	127	141	152	163	179	168	x	177
60 bis u. 65 J.	23	33	41	51	57	56	57	59	65	76	78	x	98
65 bis u. 70 J.	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	6	x	8

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

¹⁾ Diese Daten sind erst ab dem Quartalsstichtag 30.06.2001 auswertbar.

²⁾ "x" Aufgrund der Neugestaltung des Tätigkeitsstatus - Umstellung der Erhebungsinhalte hinsichtlich der Angaben zur „Arbeitszeit“, „Ausbildung“ und „ausgeübte Tätigkeit“ - war ein statistischer Nachweis der Merkmale Vollzeit und Teilzeit für Stichtage nach dem 30.06.2011 bis zum 31.12.2012 nicht sinnvoll möglich. Vergleiche der aktuellen Angaben für 2013 mit früheren Angaben sind nicht sinnvoll möglich, da Arbeitgeber im Zuge der Umstellung die Angaben zu Arbeitszeit ihrer Beschäftigten häufig korrigiert haben, so dass sich allein aufgrund dessen der Anteil Teilzeitbeschäftigter deutlich erhöht hat.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A13: Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Jahressummen, in Tausend) ¹⁾²⁾

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
alle Alter (in Tausend)												
Insgesamt	9.585	8.458	8.118	7.971	8.613	9.134	9.148	8.511	9.146	9.691	9.373	9.191
Männer	5.424	4.899	4.730	4.624	5.088	5.257	5.150	4.709	5.229	5.567	5.245	5.190
Frauen	4.161	3.560	3.388	3.347	3.525	3.877	3.997	3.802	3.917	4.124	4.128	4.001
alte Länder ohne Berlin	7.167	6.188	5.959	5.879	6.452	6.964	6.995	6.381	7.034	7.534	7.293	7.141
neue Länder mit Berlin	1.968	1.878	1.776	1.736	1.849	1.861	1.860	1.770	1.860	1.919	1.834	1.791
20- bis unter 55-Jährige (in Tausend)												
Insgesamt	8.121	7.190	6.899	6.765	7.304	7.717	7.710	7.176	7.777	8.239	7.915	7.728
Männer	4.605	4.175	4.034	3.940	4.328	4.439	4.331	3.956	4.438	4.716	4.410	4.349
Frauen	3.516	3.016	2.865	2.825	2.977	3.278	3.379	3.220	3.338	3.523	3.505	3.379
alte Länder ohne Berlin	6.086	5.260	5.061	4.982	5.467	5.883	5.891	5.369	5.962	6.380	6.139	5.990
neue Länder mit Berlin	1.641	1.586	1.504	1.472	1.565	1.564	1.567	1.502	1.600	1.657	1.570	1.523
Anteile der 20- bis unter 55-Jährigen an allen (in %)												
Insgesamt	84,7	85,0	85,0	84,9	84,8	84,5	84,3	84,3	85,0	85,0	84,4	84,1
Männer	84,9	85,2	85,3	85,2	85,1	84,5	84,1	84,0	84,9	84,7	84,1	83,8
Frauen	84,5	84,7	84,6	84,4	84,5	84,5	84,5	84,7	85,2	85,4	84,9	84,5
alte Länder ohne Berlin	84,9	85,0	84,9	84,7	84,7	84,5	84,2	84,2	84,8	84,7	84,2	83,9
neue Länder mit Berlin	83,4	84,5	84,7	84,8	84,7	84,1	84,3	84,8	86,0	86,4	85,6	85,0
55 bis unter 65-Jährige (in Tausend)												
Insgesamt	368	322	311	316	359	400	435	464	496	536	546	571
Männer	229	205	198	198	231	248	260	278	304	329	321	340
Frauen	139	116	113	118	129	152	174	186	192	207	225	232
alte Länder ohne Berlin	219	192	189	197	228	257	278	291	330	360	367	383
neue Länder mit Berlin	116	100	93	91	106	116	130	132	139	148	148	154
Anteile der 55-Jährigen bis unter 65-Jährigen an allen (in %)												
Insgesamt	3,8	3,8	3,8	4,0	4,2	4,4	4,8	5,5	5,4	5,5	5,8	6,2
Männer	4,2	4,2	4,2	4,3	4,5	4,7	5,1	5,9	5,8	5,9	6,1	6,5
Frauen	3,3	3,3	3,3	3,5	3,7	3,9	4,4	4,9	4,9	5,0	5,4	5,8
alte Länder ohne Berlin	3,1	3,1	3,2	3,4	3,5	3,7	4,0	4,6	4,7	4,8	5,0	5,4
neue Länder mit Berlin	5,9	5,3	5,2	5,2	5,7	6,2	7,0	7,4	7,5	7,7	8,1	8,6

Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vortätig".
 Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auswertungssichttag bzw. -zeitraum haben

¹⁾ Begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Beschäftigtenstatistik sind die Anmeldungen zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Mehrfacherfassungen von Beschäftigten sind möglich.

²⁾ Die Daten zu begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen liegen erst ab dem Quartalsstichtag Juni 2001 vor. Jahressummen können demnach erst ab dem Jahr 2002 ausgewiesen werden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A14: Atypisch Beschäftigte (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	6.012	6.114	6.050	6.229	6.177	6.854	7.574	7.785	7.845	7.699	7.945	8.037	7.891	7.806
20 bis u. 55 J.	5.168	5.259	5.178	5.347	5.310	5.915	6.521	6.683	6.692	6.536	6.691	6.663	6.493	6.320
55 bis u. 65 J.	764	777	798	803	799	850	938	1.003	1.052	1.081	1.161	1.283	1.331	1.423
55 bis u. 60 J.	509	488	475	485	488	535	633	675	708	729	763	785	798	824
60 bis u. 65 J.	255	289	323	318	312	315	304	328	344	352	398	499	533	598
Insgesamt	1.569	1.554	1.485	1.549	1.561	1.848	2.255	2.327	2.360	2.229	2.402	2.434	2.405	2.324
20 bis u. 55 J.	1.311	1.298	1.215	1.283	1.315	1.576	1.935	1.993	2.014	1.889	2.031	2.031	1.987	1.902
55 bis u. 65 J.	216	219	232	226	213	229	262	285	299	301	324	356	383	391
55 bis u. 60 J.	121	116	113	110	108	121	158	171	181	185	193	192	202	196
60 bis u. 65 J.	95	104	118	117	105	108	105	114	118	116	131	164	181	195
Insgesamt	4.442	4.560	4.565	4.680	4.617	5.006	5.319	5.458	5.485	5.469	5.543	5.604	5.486	5.482
20 bis u. 55 J.	3.857	3.962	3.964	4.063	3.995	4.339	4.586	4.689	4.678	4.646	4.660	4.632	4.506	4.419
55 bis u. 65 J.	548	558	567	576	586	621	675	718	753	780	837	927	949	1.032
55 bis u. 60 J.	388	373	362	375	380	414	476	504	527	543	570	593	596	628
60 bis u. 65 J.	161	185	204	201	206	207	200	214	226	236	267	335	352	403
Insgesamt	auf Grund von Umstellungen in der Abgrenzung atypischer Beschäftigung und Anpassungen der Mikrozensus-Hochrechnung an den Zensus 2011 derzeit kein Ausweis von nach Ländern gegliederten Ergebnissen													
alte Länder ohne Berlin														
neue Länder mit Berlin														

¹⁾ bezogen auf die Kernverbstätigen (Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler/ Studenten/ Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie in Teilzeitbeschäftigung sowie Zeitarbeitsverhältnisse geätzt). Zu den atypischen Beschäftigungsformen werden – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigten mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigten, befristete Beschäftigten sowie Zeitarbeitsverhältnisse geätzt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Tabelle A15: Quoten atypisch Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	10
Insgesamt	11,7	11,9	11,8	12,2	12,2	13,5	14,9	15,5	15,6	15,3	15,8	15,9	15,6	15,8
20 bis u. 55 J.	13,1	13,3	13,0	13,4	13,4	14,6	16,2	16,7	16,7	16,4	16,9	16,9	16,5	16,6
55 bis u. 65 J.	6,7	7,0	7,4	7,6	7,7	8,7	9,7	10,3	10,8	11,0	11,6	12,3	12,4	13,3
60 bis u. 65 J.	9,3	9,7	10,1	10,4	10,4	11,1	12,3	12,8	13,1	13,4	13,9	14,2	14,2	14,8
60 bis u. 65 J.	4,3	4,8	5,3	5,3	5,4	6,3	6,7	7,4	7,9	8,0	8,8	10,2	10,5	11,7
Männer	5,9	5,9	5,7	5,9	6,0	7,1	8,7	9,1	9,2	8,8	9,4	9,5	9,4	9,4
20 bis u. 55 J.	6,6	6,4	6,0	6,4	6,6	7,7	9,5	9,9	10,0	9,4	10,1	10,2	9,9	9,9
55 bis u. 65 J.	3,8	4,0	4,3	4,3	4,1	4,7	5,5	5,9	6,2	6,2	6,6	6,9	7,3	7,5
60 bis u. 65 J.	4,4	4,6	4,8	4,7	4,6	5,1	6,1	6,5	6,8	6,9	7,1	7,1	7,3	7,2
60 bis u. 65 J.	3,2	3,5	3,9	4,0	3,7	4,4	4,7	5,2	5,5	5,4	5,9	6,8	7,3	7,9
Frauen	17,5	18,0	18,1	18,6	18,5	19,9	21,2	21,9	22,0	22,0	22,3	22,4	22,0	22,4
20 bis u. 55 J.	19,9	20,3	20,2	20,7	20,4	21,7	23,0	23,7	23,7	23,6	23,8	23,8	23,3	23,4
55 bis u. 65 J.	9,5	10,0	10,4	10,8	11,2	12,5	13,8	14,6	15,2	15,7	16,5	17,5	17,4	18,8
60 bis u. 65 J.	14,2	15,0	15,4	16,3	16,4	17,2	18,3	18,8	19,3	19,8	20,6	21,1	20,8	22,1
60 bis u. 65 J.	5,3	6,0	6,6	6,6	7,1	8,2	8,7	9,5	10,2	10,7	11,6	13,5	13,6	15,3
alte Länder ohne Berlin	auf Grund von Umstellungen in der Abgrenzung atypischer Beschäftigung und Anpassungen der Mikrozensus-Hochrechnung an den Zensus 2011													
neue Länder mit Berlin	derzeit kein Ausweis von nach Ländern gegliederten Ergebnissen													

¹⁾ bezogen auf die Kernnew erbstätigen (Erw erbstätige im Alter von 15-64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler/ Studenten/ Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie le Freiwilligenleistungen). Zu den atypischen Beschäftigungsformen werden – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigten mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigten, befristete Beschäftigten sowie le Zeitarbeitsverhältnisse gezählt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A16: Altersteilzeit aus Beschäftigungsstatistik (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	174	259	323	378	459	491	528	546	540	551	633	547	466	410
55 bis u. 65 J.	173	258	322	378	458	491	528	545	539	549	632	545	463	407
55 bis u. 60 J.	122	178	216	247	288	296	304	330	315	303	351	250	169	116
60 bis u. 65 J.	51	80	106	131	171	195	224	216	224	246	281	295	294	291
Insgesamt	133	181	208	232	276	289	304	308	301	306	355	311	269	238
55 bis u. 65 J.	132	180	207	231	275	288	303	307	300	305	354	310	267	237
55 bis u. 60 J.	83	109	122	136	160	162	175	175	167	162	190	136	96	71
60 bis u. 65 J.	49	71	85	95	115	126	129	132	133	142	164	174	171	166
Insgesamt	42	78	115	147	183	203	225	238	240	245	278	236	197	171
55 bis u. 65 J.	41	77	115	146	183	203	225	238	239	244	278	235	196	170
55 bis u. 60 J.	39	69	94	110	128	134	150	154	148	141	161	113	73	45
60 bis u. 65 J.	2	9	21	36	55	69	75	84	91	104	117	122	123	125
Insgesamt	144	209	256	298	362	385	412	425	420	428	493	425	363	321
55 bis u. 65 J.	143	209	255	297	361	385	412	424	419	427	491	424	361	319
55 bis u. 60 J.	99	142	172	198	234	240	258	259	245	234	270	192	132	93
60 bis u. 65 J.	44	66	84	99	127	146	154	165	174	193	221	232	229	226
Insgesamt	30	49	67	80	97	106	116	121	120	122	141	121	103	88
55 bis u. 65 J.	30	49	67	80	97	106	116	121	120	122	140	121	102	88
55 bis u. 60 J.	23	35	44	48	54	56	66	70	70	69	81	57	37	23
60 bis u. 65 J.	7	14	23	32	43	50	50	51	50	53	60	64	65	65

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres.

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

¹⁾ Abweichend von früheren Auswertungen handelt es sich nun um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit den Personengruppenschlüssel "Altersteilzeit-Beschäftigte" (103) und Seeleute in Altersteilzeit (142) und nicht mehr um Daten aus dem Jahresszeitraumaterial.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A17: Erwerbstätige Leistungsbezieher der Grundsicherung für Arbeitsuchende (in Tausend) ¹⁾

	Altersgruppen	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	Insgesamt	1.221	1.324	1.326	1.381	1.355	1.324	1.310
	20- u. 55 J.	1.062	1.130	1.114	1.156	1.120	1.083	1.062
	55 bis u. 65 J.	108	139	160	179	191	200	207
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	86 22	107 32	117 43	125 53	129 63	129 71	130 77
Männer	Insgesamt	581	620	600	636	626	605	597
	20- u. 55 J.	503	526	500	531	516	493	483
	55 bis u. 65 J.	50	64	73	81	87	91	93
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	38 12	47 17	50 22	54 28	55 32	56 35	56 37
Frauen	Insgesamt	640	704	725	745	729	719	713
	20- u. 55 J.	559	604	613	626	604	590	579
	55 bis u. 65 J.	58	75	87	98	104	109	114
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	48 10	60 15	67 20	72 26	73 31	74 36	74 40
alte Länder ohne Berlin	Insgesamt	763	817	821	876	869	853	853
	20- u. 55 J.	667	699	690	733	717	696	692
	55 bis u. 65 J.	66	83	96	109	119	125	130
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	50 16	61 22	67 29	73 36	77 42	79 47	80 50
neue Länder mit Berlin	Insgesamt	458	507	504	506	486	471	456
	20- u. 55 J.	395	431	424	423	403	387	370
	55 bis u. 65 J.	42	55	64	70	72	75	77
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	36 6	46 10	50 13	53 17	52 21	51 24	50 27

1) Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher sind erw erbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende beanspruchen und gleichzeitig Brutto-Einkommen aus abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit beziehen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A18: Arbeitslose (in Tausend)

	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	Insgesamt	3.890	3.853	4.061	4.377	4.381	4.861	4.487	3.761	3.259	3.415	3.239	2.976	2.897	2.950
	20 bis u. 65 J.	3.788	3.752	3.961	4.292	4.306	4.736	4.378	3.677	3.192	3.349	3.183	2.928	2.849	2.901
	20 bis u. 55 J.	2.946	3.038	3.357	3.761	3.823	4.155	3.809	3.204	2.765	2.853	2.651	2.386	2.305	2.331
	55 bis u. 65 J.	842	714	604	532	483	582	568	474	427	496	532	543	544	571
	55 bis u. 60 J.	682	557	468	430	420	500	505	432	380	404	394	374	355	355
60 bis u. 65 J.	160	157	136	102	63	82	82	64	42	47	91	138	169	189	216
65 J. und älter														1,3	2,2
Männer	Insgesamt	2.053	2.064	2.240	2.446	2.449	2.603	2.338	1.894	1.663	1.863	1.760	1.586	1.550	1.597
	20 bis u. 65 J.	1.997	2.007	2.182	2.397	2.406	2.535	2.278	1.849	1.627	1.826	1.729	1.560	1.524	1.570
	20 bis u. 55 J.	1.542	1.626	1.861	2.110	2.142	2.232	1.991	1.615	1.411	1.561	1.439	1.262	1.222	1.253
	55 bis u. 65 J.	454	381	321	287	264	304	287	234	216	265	290	298	301	316
	55 bis u. 60 J.	347	280	235	222	222	256	251	210	188	210	206	194	186	188
60 bis u. 65 J.	107	101	86	65	42	48	36	24	28	28	55	84	104	116	128
65 J. und älter														0,8	1,4
Frauen	Insgesamt	1.836	1.789	1.821	1.931	1.933	2.258	2.150	1.867	1.596	1.552	1.479	1.390	1.347	1.353
	20 bis u. 65 J.	1.792	1.745	1.779	1.895	1.900	2.201	2.099	1.828	1.565	1.523	1.454	1.368	1.325	1.332
	20 bis u. 55 J.	1.404	1.412	1.496	1.651	1.681	1.923	1.818	1.588	1.354	1.292	1.212	1.124	1.082	1.077
	55 bis u. 65 J.	388	333	283	244	219	278	281	240	211	231	242	245	243	255
	55 bis u. 60 J.	335	277	233	207	198	244	254	222	192	195	189	180	170	167
60 bis u. 65 J.	53	55	50	37	22	34	27	18	20	20	36	54	65	74	88
65 J. und älter														0,4	0,8
alle Länder ohne Berlin	Insgesamt	2.381	2.321	2.498	2.753	2.783	3.247	3.007	2.476	2.139	2.314	2.227	2.027	2.000	2.080
	20 bis u. 65 J.	2.317	2.256	2.435	2.698	2.734	3.161	2.930	2.418	2.093	2.267	2.186	1.991	1.964	2.043
	20 bis u. 55 J.	1.758	1.787	2.035	2.343	2.410	2.763	2.544	2.109	1.820	1.946	1.832	1.631	1.600	1.658
	55 bis u. 65 J.	559	470	399	355	324	398	386	309	273	320	354	360	364	385
	55 bis u. 60 J.	436	352	301	282	280	336	336	276	237	254	253	239	231	237
60 bis u. 65 J.	123	118	99	73	45	62	51	33	36	67	101	121	133	149	
65 J. und älter														1,0	1,8
neue Länder mit Berlin	Insgesamt	1.509	1.532	1.563	1.624	1.599	1.614	1.480	1.285	1.120	1.101	1.011	950	897	870
	20 bis u. 65 J.	1.471	1.495	1.527	1.594	1.572	1.576	1.447	1.260	1.099	1.082	997	937	885	858
	20 bis u. 55 J.	1.188	1.251	1.322	1.418	1.413	1.392	1.265	1.095	945	907	819	755	704	673
	55 bis u. 65 J.	283	244	205	177	159	183	182	164	154	175	178	182	181	185
	55 bis u. 60 J.	247	206	168	148	140	164	169	156	142	151	141	135	124	118
60 bis u. 65 J.	37	39	37	29	19	20	13	9	9	25	36	47	57	67	
65 J. und älter														0,3	0,5

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt.
 Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A19: Arbeitslose, die unter einem Jahr arbeitslos sind (in Tausend)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	2.436	2.498	2.692	2.855	2.700	3.273	2.817	2.028	1.932	2.277	2.099	1.908	1.850	1.881
20 bis u. 65 J.	2.337	2.400	2.594	2.773	2.827	3.150	2.713	1.953	1.871	2.215	2.046	1.863	1.806	1.836
20 bis u. 55 J.	2.020	2.121	2.343	2.533	2.411	2.850	2.444	1.783	1.671	1.943	1.759	1.571	1.519	1.541
55 bis u. 65 J.	316	279	251	240	216	300	269	170	199	272	288	292	287	295
55 bis u. 60 J.	254	217	195	194	184	243	231	155	166	206	202	194	181	180
60 bis u. 65 J.	63	62	56	46	32	57	38	16	33	66	85	97	106	115
65 J. und älter													0,6	1,0
Insgesamt	1.342	1.403	1.550	1.643	1.550	1.757	1.508	1.080	1.041	1.310	1.178	1.041	1.012	1.042
20 bis u. 65 J.	1.287	1.347	1.494	1.595	1.508	1.691	1.451	1.040	1.007	1.275	1.149	1.016	987	1.017
20 bis u. 55 J.	1.104	1.184	1.348	1.456	1.384	1.531	1.308	949	900	1.120	984	850	824	849
55 bis u. 65 J.	183	163	147	139	123	160	144	91	107	154	165	166	163	169
55 bis u. 60 J.	135	117	107	107	102	127	121	82	87	114	111	105	98	99
60 bis u. 65 J.	48	45	40	32	21	33	23	10	20	41	54	61	65	70
65 J. und älter													0,4	0,6
Insgesamt	1.093	1.142	1.142	1.213	1.151	1.515	1.310	948	892	967	921	867	839	839
20 bis u. 65 J.	1.050	1.053	1.100	1.178	1.119	1.459	1.261	913	864	940	897	847	819	819
20 bis u. 55 J.	916	937	996	1.077	1.027	1.319	1.136	834	771	823	774	721	696	693
55 bis u. 65 J.	134	116	105	101	92	140	125	79	92	118	123	126	123	126
55 bis u. 60 J.	119	100	88	87	82	116	110	73	79	93	91	89	83	81
60 bis u. 65 J.	15	17	16	14	10	25	16	6	13	25	31	36	41	45
65 J. und älter													0,2	0,3
Insgesamt	1.444	1.503	1.705	1.881	1.799	2.256	1.887	1.333	1.273	1.553	1.444	1.288	1.282	1.326
20 bis u. 65 J.	1.382	1.441	1.643	1.827	1.752	2.172	1.814	1.282	1.230	1.508	1.406	1.255	1.249	1.293
20 bis u. 55 J.	1.196	1.277	1.488	1.674	1.611	1.968	1.638	1.177	1.105	1.334	1.215	1.065	1.059	1.095
55 bis u. 65 J.	186	164	155	153	140	204	176	105	125	174	191	190	190	197
55 bis u. 60 J.	140	120	117	122	119	160	146	94	101	127	129	122	117	119
60 bis u. 65 J.	46	43	38	31	22	44	30	12	24	47	62	68	73	78
65 J. und älter													0,4	0,8
Insgesamt	991	995	987	975	901	1.016	930	695	660	724	654	620	569	554
20 bis u. 65 J.	955	960	952	946	875	978	899	671	640	707	640	608	557	544
20 bis u. 55 J.	824	844	856	860	800	883	806	606	567	609	544	506	461	446
55 bis u. 65 J.	130	115	96	87	75	96	93	65	74	98	97	102	97	98
55 bis u. 60 J.	114	97	78	72	65	83	84	61	64	79	74	73	63	61
60 bis u. 65 J.	17	19	18	15	10	13	9	4	9	19	23	29	33	37
65 J. und älter													0,1	0,2

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige A bzw eichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Daten erst ab 2007 auf Basis der integrierten Arbeitslosenstatistik mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zkt), ab 2008 automatisiertes Schätzverfahren bei Datenausfällen der zkt. Die Untererfassung in 2005 und 2006 und im geringen Umfang in 2007 wurde mit einer einfachen Schätzung ausgeglichen, so dass Zeitreihenvergleiche möglich sind. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A20: Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (in Tausend)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	1.454	1.354	1.369	1.521	1.681	1.588	1.670	1.733	1.327	1.138	1.140	1.068	1.047	1.070
20 bis u. 65 J.	1.451	1.352	1.367	1.519	1.679	1.586	1.665	1.724	1.322	1.134	1.137	1.065	1.043	1.065
20 bis u. 55 J.	926	917	1.014	1.227	1.412	1.304	1.366	1.421	1.093	910	893	814	785	790
55 bis u. 65 J.	526	435	353	292	268	282	274	304	228	224	244	251	258	276
55 bis u. 60 J.	429	340	273	236	236	257	274	277	214	198	192	179	174	175
60 bis u. 65 J.	97	95	80	56	32	25	25	26	14	26	52	71	84	101
65 J. und älter													0,7	1,3
Insgesamt	711	661	690	804	899	846	830	814	623	553	582	545	539	555
20 bis u. 65 J.	710	660	688	802	898	844	827	809	620	551	580	544	537	552
20 bis u. 55 J.	438	441	514	654	758	700	683	666	511	441	455	412	399	405
55 bis u. 65 J.	272	219	174	149	141	144	144	143	109	110	125	132	138	147
55 bis u. 60 J.	212	163	129	116	120	129	130	128	101	96	95	89	88	89
60 bis u. 65 J.	59	56	46	33	20	15	14	14	8	14	30	43	50	58
65 J. und älter													0,4	0,8
Insgesamt	743	693	680	718	782	742	840	919	704	585	558	523	508	515
20 bis u. 65 J.	742	692	679	717	781	741	838	915	702	583	557	521	506	513
20 bis u. 55 J.	487	475	500	574	654	604	682	754	582	469	437	402	387	385
55 bis u. 65 J.	254	216	179	143	127	138	156	161	119	113	120	119	120	128
55 bis u. 60 J.	216	178	145	120	116	128	144	149	113	102	97	91	87	86
60 bis u. 65 J.	38	39	34	23	11	9	12	12	6	11	22	29	33	42
65 J. und älter													0,2	0,5
Insgesamt	937	817	794	872	984	990	1.120	1.143	866	762	783	738	718	754
20 bis u. 65 J.	935	816	792	871	983	989	1.116	1.136	862	759	780	736	715	751
20 bis u. 55 J.	562	510	548	669	799	795	906	932	715	613	617	566	542	563
55 bis u. 65 J.	373	306	244	202	184	194	210	204	147	146	163	170	174	188
55 bis u. 60 J.	296	231	184	160	161	176	189	183	136	127	124	117	114	117
60 bis u. 65 J.	77	75	60	42	23	18	21	22	12	19	39	53	60	71
65 J. und älter													0,5	1,0
Insgesamt	518	537	576	649	697	598	550	590	461	377	357	330	329	316
20 bis u. 65 J.	517	536	575	648	697	597	549	588	459	376	357	329	328	315
20 bis u. 55 J.	364	407	466	568	613	509	459	489	379	298	275	249	244	227
55 bis u. 65 J.	153	129	109	90	84	88	89	99	81	78	81	80	84	88
55 bis u. 60 J.	133	109	90	76	75	81	85	95	78	71	68	62	60	58
60 bis u. 65 J.	20	20	19	14	8	6	4	5	3	6	13	18	24	30
65 J. und älter													0,2	0,3

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Daten erst ab 2007 auf Basis der integrierten Arbeitslosenstatistik mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zKT), ab 2008 automatisiertes Schätzverfahren bei Datenausfällen der zKT.

Die Unterfassung in 2005 und 2006 und im geringen Umfang in 2007 wurde mit einer einfachen Schätzung ausgeglichen, so dass Zeitreihenvergleiche möglich sind.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A21: Empfänger von Arbeitslosengeld (in Tausend)

	Altersgruppen	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	7
Insgesamt	Insgesamt	1.914	1.845	1.728	1.445	1.080	917	1.141	1.024	829	849	915
	20 bis u. 55 J.	1.455	1.382	1.271	997	721	652	891	763	587	613	667
	55 bis u. 65 J.	429	433	430	427	343	252	235	248	234	228	239
	60 bis u. 65 J.	265	256	250	246	182	130	132	130	107	102	107
	60 bis u. 65 J.	164	177	180	182	162	122	103	119	126	125	131
Männer	Insgesamt	1.114	1.052	982	800	576	494	681	590	453	468	516
	20 bis u. 55 J.	841	778	713	542	376	352	540	440	314	333	373
	55 bis u. 65 J.	255	256	253	247	191	136	132	142	134	131	137
	60 bis u. 65 J.	146	141	137	130	92	65	72	70	57	54	58
	60 bis u. 65 J.	110	115	116	116	99	70	60	72	77	76	79
Frauen	Insgesamt	800	793	746	645	504	422	460	434	376	381	399
	20 bis u. 55 J.	614	604	557	455	345	301	351	323	273	280	293
	55 bis u. 65 J.	174	176	177	181	153	116	103	106	100	97	101
	60 bis u. 65 J.	119	115	113	116	90	65	60	59	51	48	49
	60 bis u. 65 J.	55	62	64	65	63	52	43	47	49	49	52
alte Länder ohne Berlin	Insgesamt	1.325	1.286	1.207	1.022	769	647	843	761	609	623	681
	20 bis u. 55 J.	1.016	967	891	711	515	461	665	572	433	454	504
	55 bis u. 65 J.	289	300	297	297	243	178	167	180	170	162	170
	60 bis u. 65 J.	179	181	176	173	130	90	92	93	77	73	78
	60 bis u. 65 J.	110	119	121	124	114	87	75	88	92	89	92
neue Länder mit Berlin	Insgesamt	589	558	520	423	311	269	298	262	219	225	233
	20 bis u. 55 J.	440	415	379	285	205	191	226	191	153	158	163
	55 bis u. 65 J.	140	133	132	130	100	74	68	68	64	66	69
	60 bis u. 65 J.	85	75	74	73	52	40	40	37	30	29	30
	60 bis u. 65 J.	54	57	58	57	48	34	28	31	34	36	39

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A22: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (in Tausend)

	Altersgruppen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7	8	5
Insgesamt	Insgesamt	4.982	5.392	5.278	5.012	4.909	4.894	4.616	4.443	4.424
	20 bis u. 55 J.	3.936	4.237	4.099	3.835	3.750	3.735	3.480	3.320	3.290
	55 bis u. 65 J.	540	604	654	688	708	729	738	735	739
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	374 166	426 178	451 203	457 232	448 260	442 287	423 287	423 304	423 313
Männer	Insgesamt	2.545	2.720	2.601	2.435	2.403	2.410	2.255	2.155	2.146
	20 bis u. 55 J.	1.992	2.114	1.987	1.827	1.806	1.813	1.669	1.576	1.563
	55 bis u. 65 J.	302	332	352	365	373	383	387	384	384
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	203 99	227 105	237 116	235 129	230 143	227 156	223 164	217 164	217 167
Frauen	Insgesamt	2.437	2.672	2.677	2.577	2.506	2.484	2.360	2.288	2.278
	20 bis u. 55 J.	1.944	2.123	2.112	2.008	1.944	1.922	1.811	1.743	1.727
	55 bis u. 65 J.	238	272	301	324	336	346	351	351	355
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	171 67	198 74	215 87	221 102	218 118	215 131	211 140	206 140	206 146
alte Länder ohne Berlin	Insgesamt	3.186	3.462	3.395	3.241	3.225	3.266	3.087	2.989	3.006
	20 bis u. 55 J.	2.501	2.704	2.613	2.453	2.438	2.470	2.307	2.217	2.229
	55 bis u. 65 J.	368	402	427	448	461	475	480	477	478
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	242 126	268 134	278 149	279 168	273 187	272 204	268 212	268 212	264 213
neue Länder mit Berlin	Insgesamt	1.796	1.930	1.883	1.770	1.684	1.628	1.529	1.454	1.417
	20 bis u. 55 J.	1.434	1.533	1.485	1.382	1.312	1.265	1.173	1.102	1.061
	55 bis u. 65 J.	172	202	226	240	248	254	257	259	261
	55 bis u. 60 J. 60 bis u. 65 J.	133 40	157 45	173 54	177 63	175 73	171 83	165 92	159 100	154 107

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A23: Bestand an Teilnehmern Maßnahme zu Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ²⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	10
Insgesamt	263	243	256	310	410	424	422	390	363	359	357	294	192	112
20- u. 55 J.	227	213	225	275	374	392	388	352	312	301	296	237	151	90
55 bis u. 65 J.	27	27	30	33	33	29	30	35	48	56	58	55	40	21
60 bis u. 65 J.	26	25	27	29	29	26	27	32	43	48	49	44	31	16
60 bis u. 65 J.	1	2	3	4	4	3	3	3	5	8	9	11	9	5
Insgesamt	154	143	154	196	259	258	252	233	220	219	226	186	118	68
20- u. 55 J.	132	123	133	172	234	237	230	207	186	181	185	147	91	54
55 bis u. 65 J.	18	18	20	22	23	19	20	23	32	36	39	38	27	14
60 bis u. 65 J.	16	16	17	19	19	17	18	21	28	31	32	29	20	10
60 bis u. 65 J.	1	2	2	3	3	3	2	2	4	6	7	9	7	4
Insgesamt	109	100	102	114	151	166	170	157	143	140	131	107	74	44
20- u. 55 J.	95	90	91	103	139	155	159	145	126	120	111	90	60	36
55 bis u. 65 J.	9	9	10	11	11	10	10	11	16	19	19	17	13	7
60 bis u. 65 J.	9	9	10	10	10	9	9	11	15	17	17	15	11	6
60 bis u. 65 J.	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
Insgesamt	111	105	113	159	246	268	266	247	233	234	239	200	126	67
20- u. 55 J.	98	92	100	144	228	249	245	223	202	199	201	163	100	54
55 bis u. 65 J.	13	12	13	14	16	16	18	21	29	34	36	36	25	13
60 bis u. 65 J.	12	11	11	12	14	14	16	19	26	29	30	28	20	10
60 bis u. 65 J.	1	1	1	2	2	2	2	2	3	5	6	7	6	3
Insgesamt	152	138	143	151	164	156	156	143	129	125	118	94	66	45
20- u. 55 J.	129	121	125	131	146	142	143	129	110	102	95	74	51	36
55 bis u. 65 J.	14	15	17	18	17	13	12	13	18	22	22	20	15	8
60 bis u. 65 J.	13	14	16	17	15	11	11	12	17	19	19	16	11	6
60 bis u. 65 J.	0	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	2

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A23 (Forts.) Bestand an Teilnehmern Maßnahme zu Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit
(in Prozent der Teilnehmer insgesamt) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ²⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	5	6	7	8	10	11	12	13	10		
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
20- u. 55 J.	86,2	87,8	87,8	88,9	91,1	92,4	90,2	86,0	83,7	83,1	83,1	80,6	78,7	80,6
55 bis u. 65 J.	10,3	11,2	11,6	10,5	8,1	6,9	8,9	13,2	15,5	16,4	16,4	18,8	20,8	18,6
55 bis u. 60 J.	9,8	10,4	10,5	9,3	7,2	6,1	8,1	11,8	13,4	13,7	13,7	15,0	16,2	14,2
60 bis u. 65 J.	0,6	0,8	1,1	1,2	1,0	0,8	0,8	1,4	2,1	2,7	2,7	3,8	4,6	4,4
Insgesamt	58,7	58,8	60,2	63,1	63,1	60,9	59,7	59,7	60,5	60,9	63,3	63,3	61,5	60,9
20- u. 55 J.	50,0	50,8	52,1	55,6	57,1	55,9	54,4	53,1	51,2	50,3	51,9	50,0	47,2	48,3
55 bis u. 65 J.	6,7	7,4	7,7	7,1	5,5	4,5	6,0	8,8	10,1	11,0	11,0	12,9	13,9	12,2
55 bis u. 60 J.	6,3	6,7	6,7	6,1	4,7	3,9	5,4	7,7	8,5	9,0	10,0	10,0	10,4	9,0
60 bis u. 65 J.	0,5	0,7	0,9	1,0	0,8	0,6	0,6	1,1	1,6	2,0	2,9	2,9	3,5	3,2
Insgesamt	41,3	41,2	39,8	36,9	36,9	39,1	40,3	40,3	39,5	39,1	36,7	36,6	38,5	39,1
20- u. 55 J.	36,2	37,0	35,7	33,3	34,0	36,5	37,6	37,1	34,8	33,5	31,2	30,6	31,4	32,4
55 bis u. 65 J.	3,6	3,8	3,9	3,4	2,6	2,3	2,4	2,9	4,3	5,3	5,4	5,8	6,9	6,4
55 bis u. 60 J.	3,5	3,7	3,7	3,2	2,5	2,2	2,2	2,7	4,0	4,8	4,7	5,0	5,8	5,2
60 bis u. 65 J.	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	1,1	1,2
Insgesamt	42,4	43,2	44,1	51,3	60,0	63,1	63,0	63,2	64,4	65,1	66,9	68,1	65,4	60,0
20- u. 55 J.	37,1	37,9	39,0	46,5	55,6	58,8	58,2	57,3	55,7	55,3	56,5	55,5	51,9	48,1
55 bis u. 65 J.	5,0	5,0	4,9	4,6	4,0	3,9	4,3	5,5	8,1	9,4	10,1	12,1	13,2	11,4
55 bis u. 60 J.	4,7	4,6	4,3	4,0	3,5	3,4	3,9	4,9	7,2	8,0	8,4	9,6	10,2	8,8
60 bis u. 65 J.	0,4	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,9	1,4	1,7	2,5	3,0	2,7
Insgesamt	57,6	56,8	55,9	48,7	40,0	36,9	37,0	36,8	35,6	34,9	33,0	31,9	34,6	40,0
20- u. 55 J.	49,0	49,9	48,8	42,4	35,5	33,6	33,9	33,0	30,3	28,5	26,6	25,1	26,8	32,5
55 bis u. 65 J.	5,3	6,2	6,7	6,0	4,1	3,0	2,9	3,4	5,0	6,1	6,3	6,7	7,6	7,2
55 bis u. 60 J.	5,1	5,8	6,1	5,3	3,7	2,7	2,6	3,2	4,6	5,4	5,4	5,4	6,0	5,5
60 bis u. 65 J.	0,2	0,3	0,5	0,6	0,5	0,3	0,2	0,3	0,5	0,8	0,9	1,3	1,7	1,7

¹⁾ Die reg. Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

²⁾ Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A24: Bestand an Teilnehmern an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Tausend) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ²⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	10
Insgesamt	278	234	192	153	187	291	380	366	355	339	309	198	165	146
20- u. 55 J.	219	183	142	111	146	248	317	298	285	273	247	155	129	112
55 bis u. 65 J.	45	44	45	37	31	32	47	54	57	53	51	36	33	33
55 bis u. 60 J.	44	42	42	34	28	29	42	49	52	48	45	30	25	24
60 bis u. 65 J.	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	6	7	8	9
Insgesamt	138	120	104	87	108	173	227	216	206	199	182	115	96	86
20- u. 55 J.	104	90	74	62	84	147	189	175	164	159	145	90	74	65
55 bis u. 65 J.	25	25	26	21	18	19	29	33	34	31	31	22	20	20
55 bis u. 60 J.	25	24	23	19	16	17	25	30	31	28	26	17	15	14
60 bis u. 65 J.	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	6
Insgesamt	139	115	88	66	79	118	153	150	150	140	127	83	70	61
20- u. 55 J.	114	93	68	49	62	101	129	123	122	113	102	65	55	47
55 bis u. 65 J.	20	19	19	15	13	13	18	21	23	21	21	15	13	13
55 bis u. 60 J.	20	18	18	15	12	12	17	20	21	20	19	12	10	10
60 bis u. 65 J.	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
Insgesamt	62	56	45	36	54	122	179	185	174	174	157	106	83	69
20- u. 55 J.	52	46	37	29	45	108	152	155	143	142	128	85	67	56
55 bis u. 65 J.	5	5	4	3	3	7	16	22	23	23	21	15	13	12
55 bis u. 60 J.	4	4	4	3	3	7	14	19	21	20	18	12	10	9
60 bis u. 65 J.	0	0	1	0	0	1	2	3	2	3	3	3	3	3
Insgesamt	215	178	147	117	133	168	201	181	181	165	152	92	83	77
20- u. 55 J.	167	137	105	82	101	139	165	143	143	131	119	69	62	56
55 bis u. 65 J.	41	39	41	34	28	25	30	33	34	30	30	21	20	20
55 bis u. 60 J.	40	38	38	31	26	23	28	30	31	28	27	18	15	15
60 bis u. 65 J.	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	5	6

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A24 (Fortss.) Bestand an Teilnehmern an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Prozent der Teilnehmer insgesamt) ¹⁾

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ²⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	9	10
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
20- u. 55 J.	78,8	78,2	73,9	72,4	78,2	85,2	83,5	81,4	80,3	80,5	79,8	78,1	77,9	76,5
55 bis u. 65 J.	16,3	18,7	23,3	23,9	16,6	11,1	12,3	14,8	15,9	15,6	16,6	18,4	19,7	22,3
55 bis u. 60 J.	16,0	18,0	21,7	22,0	15,3	10,1	11,1	13,4	14,6	14,1	14,6	15,1	15,1	16,3
60 bis u. 65 J.	0,4	0,8	1,7	1,9	1,4	0,9	1,2	1,4	1,4	1,5	2,0	3,3	4,5	6,0
Insgesamt	49,8	51,1	54,0	56,9	57,7	59,4	59,7	58,9	57,9	58,6	58,9	58,3	57,9	58,6
20- u. 55 J.	37,6	38,5	38,7	40,7	44,8	50,6	49,6	47,7	46,1	47,0	46,9	45,3	44,7	44,4
55 bis u. 65 J.	9,2	10,7	13,5	13,9	9,8	6,6	7,5	9,0	9,6	9,3	9,9	11,0	11,8	13,5
55 bis u. 60 J.	8,8	10,1	12,1	12,3	8,7	5,9	6,7	8,1	8,7	8,3	8,5	8,8	8,9	9,7
60 bis u. 65 J.	0,3	0,7	1,4	1,5	1,0	0,7	0,8	0,9	0,9	1,0	1,4	2,2	2,9	3,8
Insgesamt	50,2	48,9	46,0	43,1	42,3	40,6	40,3	41,0	42,1	41,4	41,1	41,7	42,1	41,4
20- u. 55 J.	41,2	39,8	35,2	31,7	33,4	34,7	33,8	33,7	34,2	33,5	33,0	32,9	33,3	32,2
55 bis u. 65 J.	7,2	8,0	9,8	10,0	6,8	4,5	4,8	5,8	6,4	6,3	6,7	7,4	7,8	8,8
55 bis u. 60 J.	7,1	7,9	9,6	9,7	6,5	4,2	4,4	5,3	5,9	5,8	6,0	6,3	6,2	6,6
60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,7	1,1	1,6	2,2
Insgesamt	22,5	23,9	23,4	23,5	28,7	42,1	47,0	50,6	49,1	51,3	50,9	53,6	50,0	47,4
20- u. 55 J.	18,8	19,8	19,1	19,0	23,9	37,3	40,0	42,2	40,1	41,8	41,4	43,2	40,6	38,3
55 bis u. 65 J.	1,7	1,9	2,3	2,1	1,6	2,6	4,3	5,9	6,5	6,7	6,9	7,7	7,6	8,3
55 bis u. 60 J.	1,6	1,8	2,0	1,8	1,4	2,3	3,7	5,2	5,8	5,9	5,9	6,2	5,8	6,1
60 bis u. 65 J.	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,3	0,6	0,7	0,7	0,8	1,0	1,5	1,8	2,2
Insgesamt	77,5	76,1	76,6	76,5	71,3	57,9	53,0	49,4	50,9	48,7	49,1	46,4	50,0	52,6
20- u. 55 J.	60,1	58,5	54,8	53,4	54,3	47,9	43,5	39,2	40,2	38,7	38,4	34,9	37,3	38,3
55 bis u. 65 J.	14,6	16,8	21,1	21,9	15,1	8,5	7,9	8,9	9,4	8,9	9,7	10,6	12,1	13,9
55 bis u. 60 J.	14,4	16,2	19,7	20,2	13,9	7,9	7,3	8,2	8,8	8,2	8,6	8,9	9,3	10,1
60 bis u. 65 J.	0,2	0,6	1,4	1,7	1,2	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	1,0	1,8	2,7	3,8

¹⁾ Die reg. Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

²⁾ ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A26: Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)

Schulabschluss	Dauer der Arbeitslosigkeit	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt											
		60-Jährige				61-Jährige				62-Jährige			
		2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Insgesamt	Insgesamt	14.579	17.194	17.883	19.921	9.863	13.038	13.037	15.449	5.835	7.987	9.111	10.209
	dar. unter 6 Monate	9.714	11.576	12.261	13.528	6.504	8.679	8.974	10.515	3.993	5.438	6.316	7.017
	6 Monate bis unter 1 Jahr	2.216	2.391	2.491	2.869	1.544	1.807	1.815	2.182	827	1.060	1.246	1.435
ohne Schulabschluss	12 bis unter 24 Monate	1.578	1.741	1.543	1.688	1.130	1.487	1.106	1.393	584	828	759	827
	24 Monate und länger	357	728	703	812	184	527	496	573	104	288	329	368
	Insgesamt	776	1.013	833	603	487	732	625	479	315	404	400	308
Hauptschulabschluss	dar. unter 6 Monate	496	646	548	369	297	498	423	314	214	263	291	209
	6 Monate bis unter 1 Jahr	111	126	123	88	75	97	73	69	43	58	38	38
	12 bis unter 24 Monate	103	108	64	48	74	65	50	43	30	41	28	24
Mittlere Reife	24 Monate und länger	27	57	44	49	14	45	36	13	5	21	20	17
	Insgesamt	7.227	8.518	8.458	9.229	4.938	6.360	6.291	7.297	2.893	3.922	4.421	4.951
	dar. unter 6 Monate	4.937	6.011	6.117	6.556	3.350	4.404	4.571	5.205	2.066	2.829	3.241	3.581
Abitur/Fachhochschulreife	6 Monate bis unter 1 Jahr	1.063	1.067	1.028	1.219	738	800	771	918	379	442	535	633
	12 bis unter 24 Monate	747	787	643	711	532	662	483	570	267	362	308	348
	24 Monate und länger	168	340	280	331	87	263	201	256	50	133	138	138
Mittlere Reife	Insgesamt	3.542	4.023	4.568	5.514	2.291	2.999	2.989	3.964	1.171	1.743	2.025	2.308
	dar. unter 6 Monate	2.326	2.674	3.114	3.676	1.459	1.985	2.043	2.659	774	1.149	1.381	1.575
	6 Monate bis unter 1 Jahr	551	608	683	860	400	440	462	627	184	260	305	343
Abitur/Fachhochschulreife	12 bis unter 24 Monate	413	424	416	492	297	362	252	368	144	204	184	183
	24 Monate und länger	86	174	183	245	45	105	115	150	18	64	72	102
	Insgesamt	2.270	2.770	2.865	3.083	1.592	2.223	2.279	2.611	1.041	1.425	1.642	1.908
Abitur/Fachhochschulreife	dar. unter 6 Monate	1.415	1.724	1.793	1.917	1.019	1.344	1.432	1.649	648	889	1.030	1.188
	6 Monate bis unter 1 Jahr	390	453	477	524	251	361	389	401	166	234	276	323
	12 bis unter 24 Monate	282	329	307	323	203	311	237	305	123	168	189	212
Abitur/Fachhochschulreife	24 Monate und länger	66	129	150	146	29	92	111	117	29	56	69	90

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A26 (Forts.) Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)

Schulabschluss	Dauer der Arbeitslosigkeit	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt																							
		63-Jährige												64-Jährige						65 Jahre					
		2010		2011		2012		2013		2010		2011		2012		2013		2010		2011		2012		2013	
		13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	18	19	19	20	20	21	21	22	22	23	23	24	24	
Insgesamt	Insgesamt	3.353	4.060	4.775	5.946	1.587	2.247	2.358	3.031	14	16	14	16	83	169										
	dar. unter 6 Monate	2.351	2.895	3.409	4.264	1.188	1.653	1.731	2.214	11	*	11	*	60	132										
	6 Monate bis unter 1 Jahr	494	501	673	791	174	235	296	397	*	*	*	*	9	20										
ohne Schulabschluss	12 bis unter 24 Monate	269	356	318	394	132	190	157	207	*	*	*	*	4	5										
	24 Monate und länger	57	87	103	139	15	62	48	55	-	-	-	-	*	3										
	Insgesamt	180	238	215	174	66	93	126	93	3	4	3	4	4	10										
Hauptschulabschluss	dar. unter 6 Monate	134	165	155	126	38	66	99	76	3	3	7	8	4	*										
	6 Monate bis unter 1 Jahr	18	21	20	16	10	11	7	8	-	-	-	-	-	-										
	12 bis unter 24 Monate	13	20	14	12	12	8	8	4	-	-	-	-	-	-										
Mittlere Reife	24 Monate und länger	4	12	8	5	*	*	3	-	-	-	-	-	-	-										
	Insgesamt	1.564	1.838	2.203	2.804	716	1.009	1.068	1.405	5	10	5	10	31	70										
	dar. unter 6 Monate	1.140	1.378	1.645	2.111	547	744	823	1.075	*	*	*	*	23	57										
Abitur/Fachhochschulreife	6 Monate bis unter 1 Jahr	210	205	275	344	69	117	125	180	-	-	-	-	4	9										
	12 bis unter 24 Monate	129	132	120	143	59	81	57	71	*	*	*	*	*	*										
	24 Monate und länger	15	31	42	47	7	29	12	21	-	-	-	-	-	-										
Mittlere Reife	Insgesamt	657	805	971	1.298	235	423	475	638	*	*	*	*	21	22										
	dar. unter 6 Monate	422	573	672	919	154	302	361	466	-	-	-	-	16	15										
	6 Monate bis unter 1 Jahr	138	102	168	184	40	46	54	90	*	*	*	*	*	5										
Abitur/Fachhochschulreife	12 bis unter 24 Monate	50	82	63	89	28	40	27	47	-	-	-	-	-	-										
	24 Monate und länger	16	14	24	38	*	15	11	13	-	-	-	-	-	-										
	Insgesamt	711	864	1.035	1.217	466	558	475	622	4	4	4	4	16	44										
Abitur/Fachhochschulreife	dar. unter 6 Monate	490	574	722	816	364	432	308	418	4	4	4	4	11	35										
	6 Monate bis unter 1 Jahr	97	128	159	186	45	48	85	86	-	-	-	-	*	4										
	12 bis unter 24 Monate	71	92	88	119	31	44	48	67	-	-	-	-	*	*										
Abitur/Fachhochschulreife	24 Monate und länger	17	27	18	35	5	11	11	12	-	-	-	-	*	*										

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder un eindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

* Werte kleiner 3 werden aus Gründen der statistischen Geheimhaltung nicht ausgewiesen.

- kein Wert vorhanden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A27: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach Altersgruppen, Geschlecht und Erwerbstätigkeit
(Teilnahmequoten in Prozent)

	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007 ⁽²⁾	2007 ⁽²⁾	2010	2012
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12
18/19 bis u. 35 J. ⁽¹⁾	34	38	32	43	44	49	53	47	46	46	48	40	51
35 bis u. 50 J.	21	31	25	37	40	47	54	49	46	47	49	48	52
50 bis 64 J.	11	14	14	20	23	28	36	31	31	34	34	38	42
davon Männer	27	32	28	37	39	44	49	45	42	44	46	43	51
erwerbstätig	27	33	29	39	41	49	55	52	47	49	52	48	55
nicht erwerbstätig	25	28	22	30	28	28	32	27	26	27	31	31	35
davon Frauen	19	25	22	32	35	40	47	40	40	42	42	42	47
erwerbstätig	25	34	27	40	41	51	59	51	49	49	52	50	56
nicht erwerbstätig	14	17	17	25	28	30	36	27	26	30	26	27	32

⁽¹⁾ Ab dem AES 2010 wurde analog zu den EU-Vorgaben die Zielpersonengruppe des AES um die 18-Jährigen erweitert.

⁽²⁾ Mit der Erhebung im Jahr 2007 erfolgte ein Umstieg im Rahmen des Erhebungskonzepts vom nationalen Berichtssystem BSW in den europäischen AES. Um den Übergang von der einen in die andere Statistik zu begleiten, wurde im Jahr 2007 eine Doppelhebung durchgeführt (BSW-AES2007). Daher liegen für das Jahr 2007 Zahlen nach beiden Erhebungskonzepten vor.

Quelle: TNS Infratest, BSW-AES 2007, AES 2010, AES 2012.

Tabelle A28: Förderung der beruflichen Weiterbildung (Anzahl der Eintritte)

Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anzahl der Eintritte													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	522.939	441.907	454.699	254.718	185.041	131.521	264.546	364.247	468.116	631.882	498.473	315.103	308.402	326.449
45 bis u. 65 J.	106.551	94.483	95.180	43.108	33.056	21.981	66.437	105.555	129.676	178.659	141.168	90.330	87.355	94.933
45 bis u. 55 J.	96.030	84.935	86.071	40.191	30.780	20.352	56.376	86.457	107.112	146.175	116.300	72.854	69.963	75.053
55 bis u. 60 J.	10.305	9.238	8.632	2.774	2.188	1.588	9.783	18.339	21.026	29.284	22.058	15.215	14.906	16.586
60 bis u. 65 J.	216	310	477	143	88	41	278	759	1.538	3.200	2.810	2.261	2.486	3.294
Insgesamt	265.057	226.872	237.149	137.128	103.266	77.527	149.660	196.325	255.377	372.916	288.041	173.105	166.021	177.590
45 bis u. 65 J.	53.451	47.895	48.840	22.937	18.181	12.583	35.537	53.165	67.235	101.511	78.715	47.914	45.068	49.614
45 bis u. 55 J.	47.622	42.537	43.565	21.111	16.765	11.518	29.858	43.039	54.827	82.026	64.123	37.865	35.389	38.024
55 bis u. 60 J.	5.666	5.131	4.909	1.706	1.350	1.038	5.499	9.647	11.444	17.327	12.734	8.574	8.172	9.450
60 bis u. 65 J.	163	227	366	120	66	27	180	479	964	2.158	1.858	1.475	1.507	2.140
Insgesamt	257.882	215.035	217.550	117.590	81.775	53.994	114.867	167.831	212.732	258.937	210.430	141.997	142.380	148.859
45 bis u. 65 J.	53.100	46.588	46.340	20.171	14.875	9.398	30.895	52.375	62.434	77.128	62.451	42.415	42.286	45.319
45 bis u. 55 J.	48.408	42.398	42.506	19.080	14.015	8.834	26.513	43.404	52.279	64.141	52.175	34.988	34.573	37.029
55 bis u. 60 J.	4.639	4.107	3.723	1.068	838	550	4.284	8.691	9.581	11.946	9.324	6.641	6.734	7.136
60 bis u. 65 J.	53	83	111	23	22	14	98	280	574	1.041	952	786	979	1.154
Insgesamt	305.948	242.012	259.166	161.042	123.952	91.096	185.410	248.976	323.928	439.978	344.567	208.635	204.056	216.427
45 bis u. 65 J.	56.528	46.351	47.411	25.249	21.231	15.448	47.651	74.592	91.274	124.892	100.367	61.984	59.100	64.203
45 bis u. 55 J.	52.258	42.649	43.662	23.749	19.937	14.376	40.345	61.027	75.898	103.537	83.412	50.471	47.993	51.668
55 bis u. 60 J.	4.155	3.581	3.619	1.429	1.260	1.050	7.093	12.991	14.218	19.071	14.929	10.042	9.567	10.579
60 bis u. 65 J.	115	121	130	71	34	22	213	574	1.158	2.284	2.026	1.471	1.540	1.956
Insgesamt	216.991	199.895	195.533	93.676	61.089	40.425	79.118	115.254	144.188	191.904	153.906	106.468	104.346	110.022
45 bis u. 65 J.	50.023	48.132	47.769	17.859	11.825	6.533	18.773	30.954	38.402	53.767	40.801	28.346	28.255	30.730
45 bis u. 55 J.	43.772	42.286	42.409	16.442	10.843	5.976	16.019	25.422	31.214	42.638	32.888	22.383	21.970	23.385
55 bis u. 60 J.	6.150	5.657	5.013	1.345	928	538	2.689	5.347	6.808	10.213	7.129	5.173	5.339	6.007
60 bis u. 65 J.	101	189	347	72	54	19	65	185	380	916	784	790	946	1.338

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle A28 (Forts.) Förderung der beruflichen Weiterbildung (in Prozent der jeweiligen Eintritte insgesamt)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
		Anteile in Prozent													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45 bis u. 65 J.	20,4	21,4	20,9	16,9	17,9	16,7	25,1	29,0	27,7	28,3	28,3	28,7	28,3	18,2
	45 bis u. 55 J.	18,4	19,2	18,9	15,8	16,6	15,5	21,3	23,7	22,9	23,1	23,3	23,1	22,7	14,4
	55 bis u. 60 J.	2,0	2,1	1,9	1,1	1,2	1,2	3,7	5,0	4,5	4,6	4,4	4,8	4,8	3,2
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,8	0,6
Männer	Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45 bis u. 65 J.	20,2	21,1	20,6	16,7	17,6	16,2	23,7	27,1	26,3	27,2	27,3	27,7	27,1	18,7
	45 bis u. 55 J.	18,0	18,7	18,4	15,4	16,2	14,9	20,0	21,9	21,5	22,0	22,3	21,9	21,3	14,3
	55 bis u. 60 J.	2,1	2,3	2,1	1,2	1,3	1,3	3,7	4,9	4,5	4,6	4,4	5,0	4,9	3,6
	60 bis u. 65 J.	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,4	0,6	0,6	0,9	0,9	0,8
Frauen	Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45 bis u. 65 J.	20,6	21,7	21,3	17,2	18,2	17,4	26,9	31,2	29,3	29,8	29,7	29,9	29,7	17,6
	45 bis u. 55 J.	18,8	19,7	19,5	16,2	17,1	16,4	23,1	25,9	24,6	24,8	24,8	24,6	24,3	14,4
	55 bis u. 60 J.	1,8	1,9	1,7	0,9	1,0	1,0	3,7	5,2	4,5	4,6	4,4	4,7	4,7	2,8
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,4
Alte Länder	Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45 bis u. 65 J.	18,5	19,2	18,3	15,7	17,1	17,0	25,7	30,0	28,2	28,4	29,1	29,7	29,0	21,0
	45 bis u. 55 J.	17,1	17,6	16,8	14,7	16,1	15,8	21,8	24,5	23,4	23,5	24,2	24,2	23,5	16,9
	55 bis u. 60 J.	1,4	1,5	1,4	0,9	1,0	1,2	3,8	5,2	4,4	4,3	4,3	4,8	4,7	3,5
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,6
Neue Länder	Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	45 bis u. 65 J.	23,1	24,1	24,4	19,1	19,4	16,2	23,7	26,9	26,6	28,0	26,5	26,6	27,1	14,2
	45 bis u. 55 J.	20,2	21,2	21,7	17,6	17,7	14,8	20,2	22,1	21,6	22,2	21,4	21,0	21,1	10,8
	55 bis u. 60 J.	2,8	2,8	2,6	1,4	1,5	1,3	3,4	4,6	4,7	5,3	4,6	4,9	5,1	2,8
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,3	0,5	0,5	0,7	0,9	0,6

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Ab 2006 inkl. Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle A29: Offene Stellen (in Tausend)

	2009				2010				2011				2012				2013				2014	
	IV	I	II	II	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	I	II	
Deutschland																						
Stellenangebot am ersten Arbeitsmarkt**	797	657	788	814	996	1.055	975	919	1.131	963	1.017	863	1.038	950	937	868	1.058	1.075	1.064			
Zahl der gemeldeten Stellen am ersten Arbeitsmarkt**	290	296	353	395	392	411	470	497	486	472	495	488	445	423	435	442	425	450	485			
Meldequote (in Prozent)	36	45	45	49	39	39	48	54	43	49	49	57	43	45	46	51	40	42	46			
alte Länder ohne Berlin																						
Stellenangebot am ersten Arbeitsmarkt**	661	540	672	680	851	892	815	780	964	813	864	731	863	808	786	713	870	891	878			
Zahl der gemeldeten Stellen am ersten Arbeitsmarkt**	241	244	292	332	329	344	395	417	406	390	407	403	363	344	353	359	344	362	390			
Meldequote (in Prozent)	36	45	43	49	39	39	48	53	42	48	47	55	42	43	45	50	40	41	44			
neue Länder mit Berlin																						
Stellenangebot am ersten Arbeitsmarkt**	136	117	116	135	145	162	159	140	167	149	153	132	175	142	151	155	188	185	186			
Zahl der gemeldeten Stellen am ersten Arbeitsmarkt**	49	52	61	64	62	68	75	80	80	82	88	86	82	79	82	83	82	88	95			
Meldequote (in Prozent)	36	45	53	47	43	42	47	57	48	55	57	65	47	56	54	54	43	47	51			

Datenquellen: * IAB-Stellenerhebung, ** Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2010-2013.

