Deutscher Bundestag **Drucksache 20/4830**

20. Wahlperiode 01.12.2022

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Vierter Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

mit

Gutachten des Sozialbeirats

Inhaltsverzeichnis

		Seite
Kurzfassung und Einschätzung der Bundesregierung		9
Kapitel 1	**Einleitung**	11
Kapitel 2	**Der demografische Wandel und die Folgen**	12
2.1	Determinanten der demografischen Entwicklung in Deutschland	12
2.2	Demografische Entwicklung und Fachkräftebedarf	17
2.3	Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung	17
2.4	Altersrente für besonders langjährig Versicherte („Rente ab 63“)	22
2.5	Beitragssatzobergrenzen und Mindestsicherungsniveaus	26
Kapitel 3	**Die soziale und wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**	28
3.1	Die soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	28
3.1.1	Gesundheit	28
3.1.2	Bildung und Weiterbildung	32
3.1.3	Lebenszufriedenheit	36

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 30. November 2022 gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.

		Seite
3.2	Die wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	37
3.2.1	Entgelte und Einkommen	38
3.2.2	Vermögen	41
Kapitel 4	**Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**	42
4.1	Erwerbstätigkeit	42
4.2	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	47
4.2.1	Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung	48
4.2.2	Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	50
4.2.3	Atypische Beschäftigung	50
4.2.4	Befristete Beschäftigung	52
4.2.5	Geringfügige Beschäftigung	53
4.2.6	Zeitarbeit	54
4.2.7	Teilzeit	56
4.2.8	Einkommens-Aufstocker	57
4.2.9	Beschäftigung und Rentenzugänge	57
4.3	Arbeitslosigkeit	58
4.3.1	Unterbeschäftigung	59
4.3.2	Langzeitarbeitslosigkeit	60
4.4	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	61
Kapitel 5	**Das Arbeitsleben älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**	65
5.1	Alters- und alternsgerechte Arbeitswelt als betriebliche Herausforderung	66
5.2	Betriebliche Maßnahmen zur Arbeitsorganisation	67
5.2.1	Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung	67
5.2.2	Arbeitszeitgestaltung	68
5.2.3	Tätigkeits- und Belastungswechsel	69
5.3	Gesundheitsbelastung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	70
5.4	Qualifizierung und Weiterbildung	72
5.5	Lebensverlaufsbezogenes Arbeiten	74
Tabellenanhang		76

Verzeichnis der Abbildungen

		Seite
Abbildung 2-1:	Lebendgeborene und Gestorbene, 1950 bis 2021	12
Abbildung 2-2:	Geburtensaldo, 1950 bis 2021	13
Abbildung 2-3:	Wanderungssalden, 1991 bis 2021	14
Abbildung 2-4:	Fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren nach Geschlecht (Sterbetafeln, 1960/1962 bis 2019/2021)	15
Abbildung 2-5:	Bevölkerung nach Altersgruppen, 1950 bis 2030 (in Prozent der Gesamtbevölkerung)	16
Abbildung 2-6:	Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten nach Geschlecht, 1993 bis 2021	21
Abbildung 2-7:	Sicherungsniveau vor Steuern in der mittleren Variante des Rentenversicherungsberichts 2022	27
Abbildung 3-1:	Anteil der Personen im Alter von 50 bis 69 Jahren, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einschätzen, 1998 bis 2019 (in Prozent)	29
Abbildung 3-2:	Psychische Gesundheit und Engagement im Beruf nach Altersgruppen (in Prozent)	30
Abbildung 3-3:	Anzahl und Dauer der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen, 2020 (bezogen auf die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)	31
Abbildung 3-4:	Anteil der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsart und Altersgruppe, 2020 (bezogen auf Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)	32
Abbildung 3-5:	Verteilung des Bildungsstandes nach ausgewählten Geburtsjahrgängen, 1935 bis 1984 (in Prozent)	33
Abbildung 3-6:	Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, 1979 bis 2020 (in Prozent)	34
Abbildung 3-7:	Lebenszufriedenheit von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen im Jahr 2020	36
Abbildung 3-8:	Zufriedenheit von Erwerbstätigen mit Arbeit, Freizeit und Familie im Jahr 2020	37
Abbildung 3-9:	Haushaltsvermögen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen, 2018 (in Tausend Euro)	41
Abbildung 4-1:	Erwerbstätigenquoten von 20- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in den Jahren 2000 bis 2021 (in Prozent)	44
Abbildung 4-2:	Erwerbstätigenquoten von 60- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in den Jahren 2000 bis 2021 (in Prozent)	45
Abbildung 4-3:	Veränderung der Erwerbstätigenquote 60- bis 64-Jähriger im EU-Vergleich von 2000 bis 2021 (in Prozentpunkten)	46

Seite

Abbildung 4-4:	Rentner- und Erwerbstätigenquote bei 60- bis 64-Jährigen, 2000 bis 2021 (in Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe).....	47
Abbildung 4-5:	Unterbeschäftigung Älterer, 2010, 2015 bis 2021 (ohne Kurzarbeit und Altersteilzeit, Personen im Alter von 55 Jahren und älter)	59
Abbildung 4-6:	Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2010, 2015 bis 2021 (Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe in Prozent)	60
Abbildung 4-7:	Zugang an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Alter bei Eintritt, 2010 bis 2021 (Jahressumme; ohne Einmalleistungen)	61
Abbildung 4-8:	Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2021 (Jahresdurchschnitt, ohne Einmalleistungen, in Prozent)	63
Abbildung 5-1:	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppen (in Prozent).....	73

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2-1:	Durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten, 1960 bis 2021 (in Jahren).....	18
Tabelle 2-2:	Anhebung der Altersgrenzen.....	19
Tabelle 2-3:	Zugänge in Altersrenten nach Alter und Anteil der Altersrenten mit Abschlägen und Anzahl der durchschnittlichen Abschlagsmonate, 2000 bis 2021	22
Tabelle 2-4:	Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte	23
Tabelle 2-5:	Anteil der Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte an allen Altersrentenzugängen.....	24
Tabelle 2-6:	Personen mit Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs zur Erfüllung der Wartezeit für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte	25
Tabelle 2-7:	Dauer der angerechneten Zeiten der Arbeitslosigkeit bei Zugängen in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte.....	25
Tabelle 3-1:	eilnahme an Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2020.....	35

Seite

Tabelle 3-2:	Durchschnittliche versicherungspflichtige Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2003 bis 2020 (in Euro sowie gemessen am Wert für die gesamte Altersgruppe 20 bis 64 Jahre in Prozent).....	38
Tabelle 3-3:	Schichtung der versicherungspflichtigen Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2005 bis 2020.....	39
Tabelle 3-4:	Höhe und Komponenten des monatlichen Einkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2008 bis 2020 (in Euro).....	40
Tabelle 4-1:	Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2000 bis 2021.....	42
Tabelle 4-2:	Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Alter und Geschlecht, 2002 bis 2021 (in Prozent der jeweiligen Altersgruppe).....	48
Tabelle 4-3:	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend).....	49
Tabelle 4-4:	Kernerwerbstätige1) nach Erwerbsformen und Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend).....	50
Tabelle 4-5:	Befristet Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend).....	53
Tabelle 4-6:	Geringfügig Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend).....	54
Tabelle 4-7:	Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)	55
Tabelle 4-8:	Teilzeitbeschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend).....	56
Tabelle 4-9:	Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen ALG II Leistungsberechtigten nach Alter, 2010 bis 2021	57
Tabelle 4-10:	Zugänge in Altersrenten nach maßgeblichem Versichertenstatus, 2018 bis 2021.....	58
Tabelle 5-1:	Mobile Arbeit in der Erwerbsbevölkerung im Altersvergleich (Mai 2020)	68
Tabelle 5-2:	Anteil der Erwerbstätigen mit besonderen Arbeitszeitregelungen.....	69
Tabelle 5-3:	Körperliche und psychische Beanspruchungen in der Erwerbsarbeit, 1979 und 2018 (überwiegende Tätigkeit, Anteil der Befragten in Prozent, jeweils ausgewertet wurde die Antwortkategorie „häufig“).....	70
Tabelle 5-4:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgröße, 2007 bis 2021	72

Verzeichnis des Tabellenanhangs

		Seite
Tabelle A 1:	Bevölkerung (in Tausend)	77
Tabelle A 2:	Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestandes im Zeitverlauf	78
Tabelle A 3:	Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen und Anzahl der Abschlagsmonate bei Altersrenten	79
Tabelle A 4:	Anteile der Altersrentenzugänge nach dem Versicherungsstatus am 31.12. im Jahr vor dem Leistungsfall	80
Tabelle A 5:	Anzahl und Anteil von Personen nach den Versicherungszeiten, die zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzung (Wartezeit von 45 Jahren) für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ausschlaggebend waren	81
Tabelle A 6:	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten (in Prozent)	82
Tabelle A 7:	Erwerbsquoten (in Prozent der Bevölkerung)	83
Tabelle A 8:	Erwerbstätige (in Tausend)	84
Tabelle A 9:	Erwerbstätigenquoten (in Prozent der Bevölkerung)	85
Tabelle A 10 (Teil 1):	Erwerbstätige mit Angaben zum Bildungsstand nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Tausend)	86
Tabelle A 10 (Teil 2):	Erwerbstätige mit Angaben zum Bildungsstand nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Tausend)	87
Tabelle A 11 (Teil 1):	Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Prozent der Bevölkerung mit Angaben zum Bildungsstand)	88
Tabelle A 11 (Teil 2):	Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Prozent der Bevölkerung mit Angaben zum Bildungsstand)	89
Tabelle A 12 (Teil 1):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni eines Jahres)	90
Tabelle A 12 (Teil 2):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni eines Jahres)	91
Tabelle A 13:	Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung des jeweiligen Alters)	92
Tabelle A 14 (Teil 1):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Vollzeit (in Tausend)	93

		Seite
Tabelle A 14 (Teil 2):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Vollzeit (in Tausend)	94
Tabelle A 15 (Teil 1):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Teilzeit (in Tausend)	95
Tabelle A 15 (Teil 2):	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Teilzeit (in Tausend)	96
Tabelle A 16:	Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (Jahressummen, in Tausend)	97
Tabelle A 17:	Atypisch Beschäftigte (in Tausend)	98
Tabelle A 18:	Quoten atypisch Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung)	99
Tabelle A 19:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 55 Jahren am Arbeitsort nach Personenschlüssel 103 und 142 (Altersteilzeit, in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni)	100
Tabelle A 20:	Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Alter und Geschlecht (Jahresdurchschnitte in Tausend)	101
Tabelle A 21:	Arbeitslose (in Tausend – gerundet)	102
Tabelle A 22:	Arbeitslose, die unter einem Jahr arbeitslos sind (in Tausend – gerundet)	103
Tabelle A 23:	Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (in Tausend – gerundet)	104
Tabelle A 24:	Bestand an Leistungsbeziehenden von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (in Tausend)	105
Tabelle A 25:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (in Tausend)	106
Tabelle A 26 (Teil 1):	Bestand an Teilnehmenden in Förderungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (in Tausend)	107
Tabelle A 26 (Teil 2):	Bestand an Teilnehmenden in Förderungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)	108
Tabelle A 27 (Teil 1):	Bestand an Teilnehmenden in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Tausend)	109
Tabelle A 27 (Teil 2):	Bestand an Teilnehmenden in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)	110
Tabelle A 28:	Eingliederung von Arbeitslosen in Beschäftigung im Jahr 2021 (Jahressummen)	111
Tabelle A 29 (Teil 1):	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)	112
Tabelle A 29 (Teil 2):	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)	113

Seite

Tabelle A 29 (Teil 3): Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen) 114

Tabelle A 30: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach Altersgruppen, Geschlecht und Erwerbstätigkeit (Teilnahmequoten in Prozent)..... 115

Tabelle A 31 (Teil 1): Zugang an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung (Anzahl der Eintritte) 116

Tabelle A 31 (Teil 2): Zugang an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)..... 117

Tabelle A 32 (Teil 1): Offene Stellen (in Tausend)..... 118

Tabelle A 32 (Teil 2): Offene Stellen (in Tausend)..... 119

Kurzfassung und Einschätzung der Bundesregierung

Gemäß § 154 des Sechsten Buches Sozialgestzbuch (SGB VI) hat die Bundesregierung 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 im Jahr 2007 beschlossene Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. Mit dem vorliegenden Bericht kommt die Bundesregierung dieser Berichtspflicht zum vierten Mal nach.

Als der erste Bericht im Jahr 2010 vorgelegt wurde, waren rund 40 Prozent der Menschen im Alter zwischen 60 bis unter 65 Jahren erwerbstätig. Rund ein Viertel dieser Altersgruppe waren sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Heute sind gut 60 Prozent erwerbstätig und knapp die Hälfte ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Diese Entwicklung ist eine beeindruckende Erfolgsgeschichte am Arbeitsmarkt, die seinerzeit in diesem Ausmaß sicherlich als unrealistisch eingeschätzt wurde. Der sehr positive Trend hält weiter an und wird auch durch die COVID-19-Pandemie nicht grundsätzlich aufgehalten.

Die Entwicklung zeigt, dass in den vergangenen Jahren beachtliche Fortschritte erzielt wurden, die Arbeitswelt alters- und alternsgerechter zu gestalten und stärker auf die Fähigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszurichten. Es wurden wichtige Erfahrungen gemacht und die wesentlichen Bedingungen für das Gelingen der altersgerechten Arbeitswelt identifiziert. Betriebe, Sozialpartner und Politik haben längst erkannt, dass auch ältere Erwerbstätige leistungsfähig und motiviert sind. Zudem verfügen sie aufgrund ihrer langjährigen Arbeitspraxis über wertvolle Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungswissen. Auf der Ebene der Betriebe werden die Arbeitsbedingungen durch Maßnahmen der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitsorganisation an die älter werdenden Belegschaften angepasst. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Verringerung von Belastungen am Arbeitsplatz und die Weiterbildung spielen eine wichtige Rolle.

Mit dem vorliegenden Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze wird die Berichterstattung der Bundesregierung zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den bereits in den vorherigen Berichten thematisierten zentralen Feldern fortgesetzt. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

Die Erwerbstätigenquote der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre liegt im Jahr 2021 trotz zwischenzeitlichem Rückgang aufgrund der COVID-19-Pandemie bei 61 Prozent und damit knapp drei Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2017 zum Zeitpunkt der letzten Berichtslegung. Seit dem Jahr 2000, als die Quote noch bei rund 20 Prozent lag, hat sich der Wert damit mehr als verdreifacht. Auch der Abstand der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern (66 Prozent) und Frauen (57 Prozent) in der Altersgruppe 60 bis 65 Jahre hat sich weiter reduziert und beträgt im Jahr 2021 neun Prozentpunkte.

Ebenso dynamisch hat sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Älteren entwickelt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis unter 65 Jahren ist seit dem Jahr 2000 bis zum Jahr 2021 um rund 2,2 Millionen auf 2,8 Millionen gestiegen, davon allein um rund 1,5 Millionen seit dem Jahr 2010. Der Zuwachs ist keineswegs nur Ergebnis der demografischen Entwicklung, sondern auch einer zunehmenden Beschäftigtenquote, die bei den 60- bis unter 65-Jährigen seit 2010 von 26 Prozent auf knapp 48 Prozent im Jahr 2021 gestiegen ist und sich damit fast verdoppelt hat.

In den letzten beiden Jahren stand die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt unter dem besonderen Einfluss der COVID-19-Pandemie, wobei die Entwicklung letztlich wesentlich günstiger verlief, als von vielen befürchtet. Auch die älteren Beschäftigten sind vergleichsweise gut durch die Krise gekommen. Zunächst waren sie sogar weniger stark vom Zuwachs der Arbeitslosigkeit betroffen, wobei die Arbeitslosigkeit bei den Jüngeren schneller wieder abgebaut werden konnte. Durch den Einsatz von Kurzarbeit konnten nachhaltige negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt durch die COVID-19-Pandemie weitgehend vermieden werden. Davon profitierten auch viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die soziale und wirtschaftliche Situation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich weiter verbessert. Dabei kommt es darauf an, dass 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 und Lebenszufriedenheit. Hierbei zeigt sich: Ältere sind heute gesünder und besser ausgebildet als früher; sie nehmen häufiger an Weiterbildungen teil und sind sozial gut eingebunden. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen zudem über ein vergleichsweise höheres Einkommen und über ein größeres Vermögen als die Jüngeren.

Die Arbeitswelt hat die Herausforderungen des demografischen Wandels erkannt und stellt sich zunehmend darauf ein. Angesichts der Verknappung des Fachkräfteangebots liegt es im Eigeninteresse der Betriebe, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern. Entsprechende Anpassungen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung sind dabei zentral. Besondere Bedeutung hat die Einbeziehung der Älteren in regelmäßige Weiterbildung.

Die Ausgestaltung einer alters- und alternsgerechten Arbeitswelt ist vor allem auch als gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner zu verstehen, bei der die Beteiligten geeignete Lösungen und Modelle entwickeln. Kleinen und mittleren Unternehmen fällt es oft schwerer, entsprechende Anpassungen vorzunehmen, so dass insbesondere hier noch erhebliche Potenziale bestehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt die Anstrengungen der Sozialpartner im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Gemeinsam mit ihnen sowie Kammern, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden Förderprojekte (INQA-Experimentierräume) initiiert, die Lösungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen erarbeiten, um gute Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur in einer veränderten Arbeitswelt zu schaffen und zu erhalten. Zudem gibt es umfangreiche Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten in Netzwerken sowie Beispiele guter Praxis aus Betrieben und Unternehmen.

Auch die Sozialversicherungsträger tragen mit dazu bei, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, etwa im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die auf die Stärkung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zielt. Die Krankenkassen unterstützen bei der Einführung und der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung und erbringen Präventionsleistungen, die Träger der Rentenversicherung unterstützen im Einzelfall durch Leistungen zur Prävention, zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der Weiterbildungsförderung.

Die Bundesregierung hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Chancen auf eine langfristige Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Da die berufliche Weiterbildung hier von zentraler Bedeutung ist, wurde die Weiterbildungsförderung in den letzten Jahren erheblich erweitert. Mit dem Qualifizierungschancengesetz, dem Arbeit-von-morgen-Gesetz und dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde unter anderem der Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich erweitert und die Förderung verbessert. Zusätzlich wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses für Ungelernte eingeführt. Die Regelinstrumente im SGB II wurden mit dem Teilhabechancengesetz um zwei Förderungen ergänzt, deren Ziel es ist, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze erfolgt schrittweise in einem langen Übergangszeitraum. Erst für 1964 geborene Personen gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren, die sie im Jahr 2031 erreichen werden. Die auf lange Zeit angelegte schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze schafft Planungssicherheit für alle Beteiligten – für die Betriebe, die Beschäftigten, die Tarifpartner, die Sozialversicherungen und die Politik. Die Regelaltersgrenze liegt für den im aktuellen Rentenzugang relevanten Jahrgang 1957 bei 65 Jahren und elf Monaten.

Dabei ist festzuhalten, dass die Erwerbstätigkeit im Alter individuell gestaltet werden kann. Sowohl ein Renteneintritt vor der Regelaltersgrenze als auch Erwerbstätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus sind möglich. Darüber hinaus bietet die „Flexirente“ Möglichkeiten des flexiblen Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Seit dem 1. Januar 2020 bis zum 31.Dezember 2022 bestehen zudem aufgrund der COVID-19-Pandemie bei vorgezogenen Altersrenten höhere Hinzuverdienstmöglichkeiten. Zum 1. Januar 2023 ist im Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, der sich aktuell im parlamentarischen Verfahren befindet, der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten vorgesehen.

Die Bundesregierung stellt weiterhin fest, dass die bislang erzielten Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung Älterer sehr beeindruckend sind und hält die im Jahr 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze weiterhin für notwendig und für vertretbar. Aufgrund des langen Übergangszeitraums der Anhebung der Altersgrenzen werden weder Beschäftigte noch Unternehmen überfordert. Ältere Beschäftigte haben im Vergleich zu jüngeren im Durchschnitt ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden. Ein längeres Erwerbsleben ist für die Beschäftigten keine Bedrohung, sondern eine Chance auf mehr Wohlstand und Teilhabe. Angesichts zunehmender Engpässe bei Fachkräften werden die Fähigkeiten und Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr denn je gebraucht. Ihre Chancen auf eine erfolgreiche Teilhabe in einer zunehmend altersgerechten Arbeitswelt stehen gut.

Kapitel 1 Einleitung

Im Jahr 2007 hat 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 für den Geburtsjahrgang 1964 gilt die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren, der diese im Jahr 2031 erreichen wird. Im Jahr 2022 erreicht der Geburtsjahrgang 1957 die Altersgrenze für die Regelaltersrente mit 65 Jahren und elf Monaten.

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. Der vorliegende Bericht ist der vierte seit dem Jahr 2010.

Die Bundesregierung hat in den ersten drei Berichten in den Jahren 2010, 2014 und 2018 die im Jahr 2012 begonnene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze als weiterhin vertretbar erachtet und sich für eine Beibehaltung der gesetzlichen Regelungen ausgesprochen. Diese Einschätzung konnte sich nicht zuletzt auf die positive Arbeitsmarktentwicklung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre gute wirtschaftliche und soziale Lage sowie die Fortschritte bei der Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt stützen.

Der vorliegende vierte Bericht der Bundesregierung verdeutlicht, dass auch in den letzten vier Jahren trotz der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie weitere Fortschritte bei der Beschäftigung Älterer erzielt worden sind. Die Erwerbsbeteiligung und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer haben weiter zugenommen, das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist gestiegen. Die bislang erreichten Fortschritte sind beachtlich. Gleichwohl darf das Engagement der Unternehmen und Betriebe weiterhin nicht nachlassen.

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

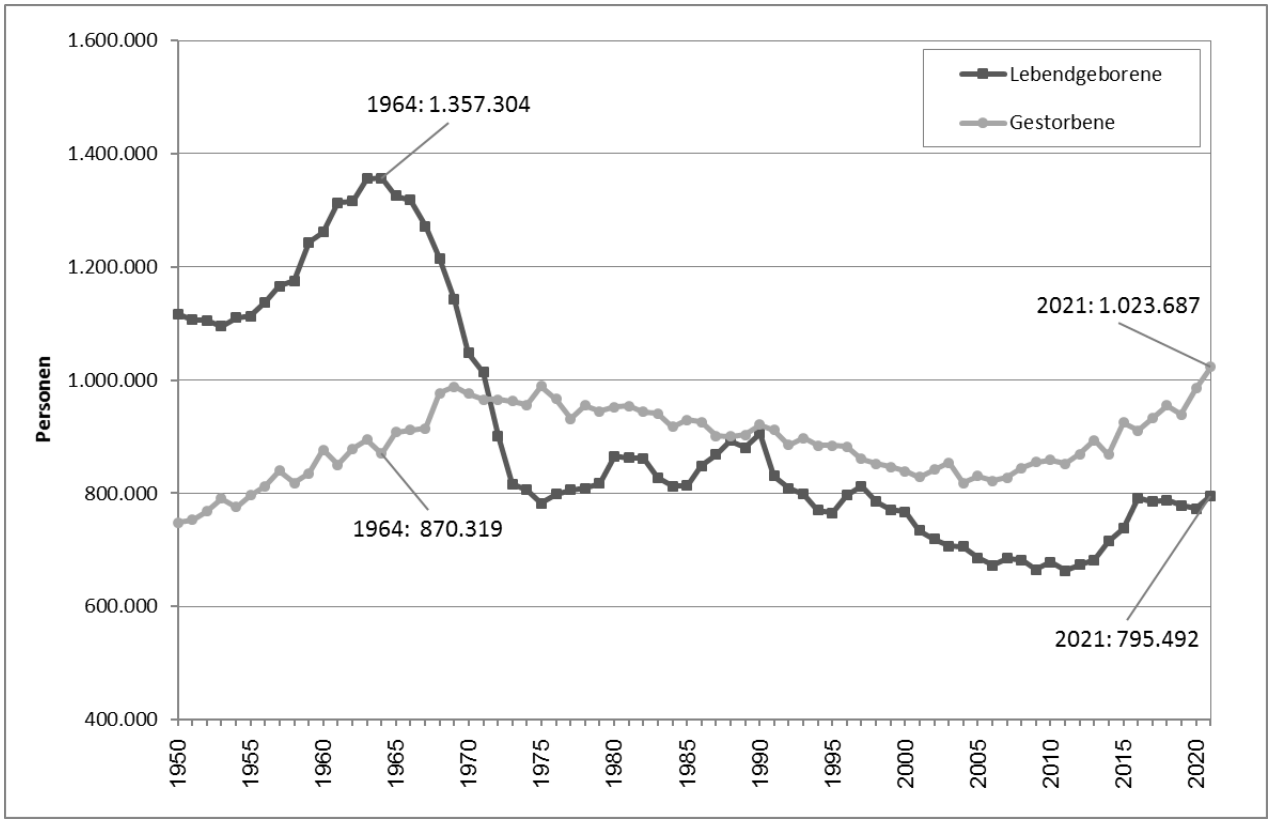
Im Jahr 2021 stand der Anzahl an Neugeborenen in Deutschland bereits das 50. Jahr in Folge eine höhere Zahl von Sterbefällen gegenüber. Das Geburtendefizit erreichte dabei einen neuen Höchststand, obwohl so viele Kinder geboren wurden wie seit 25 Jahren nicht mehr. Auch wenn zwischenzeitlich positive Entwicklungen bei Geburten und Zuwanderung zu verzeichnen waren, gelten die in den vergangenen Berichten zur Anhebung der Regelaltersgrenze aufgezeigten Tendenzen weiter: Die Altersstruktur unserer Gesellschaft verändert sich aufgrund des demografischen Wandels ganz aktuell und in den kommenden Jahren mit zunehmender Geschwindigkeit. Die Zahl älterer Menschen in Deutschland wird deutlich ansteigen, während die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter langfristig sinken wird. Einer immer geringeren Zahl von Erwerbspersonen mit durchschnittlich steigendem Lebensalter stehen immer mehr ältere Nichterwerbstätige gegenüber. Dies sind wichtige Rahmenbedingungen und Herausforderungen für die zukünftige Entwicklung von Wachstum und Wohlstand in Deutschland, denen sich Politik und Gesellschaft stellen müssen.

2.1 Determinanten der demografischen Entwicklung in Deutschland

Über Jahrzehnte hinweg stieg die Bevölkerungszahl in Deutschland nahezu kontinuierlich an. Dies ging bis zum Beginn der 1970er Jahre sowohl auf hohe Geburtenüberschüsse als auch auf Wanderungsgewinne zurück. 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 nunmehr fünfzig Jahren ist der Saldo der natürlichen Bevölkerungsbewegung negativ. Im Jahr 2021 wurde mit einem Wert in Höhe von rund minus 228.000 Personen auch bedingt durch die COVID-19-Pandemie das bislang höchste Geburtendefizit erreicht (vgl. Abbildung 2-2).

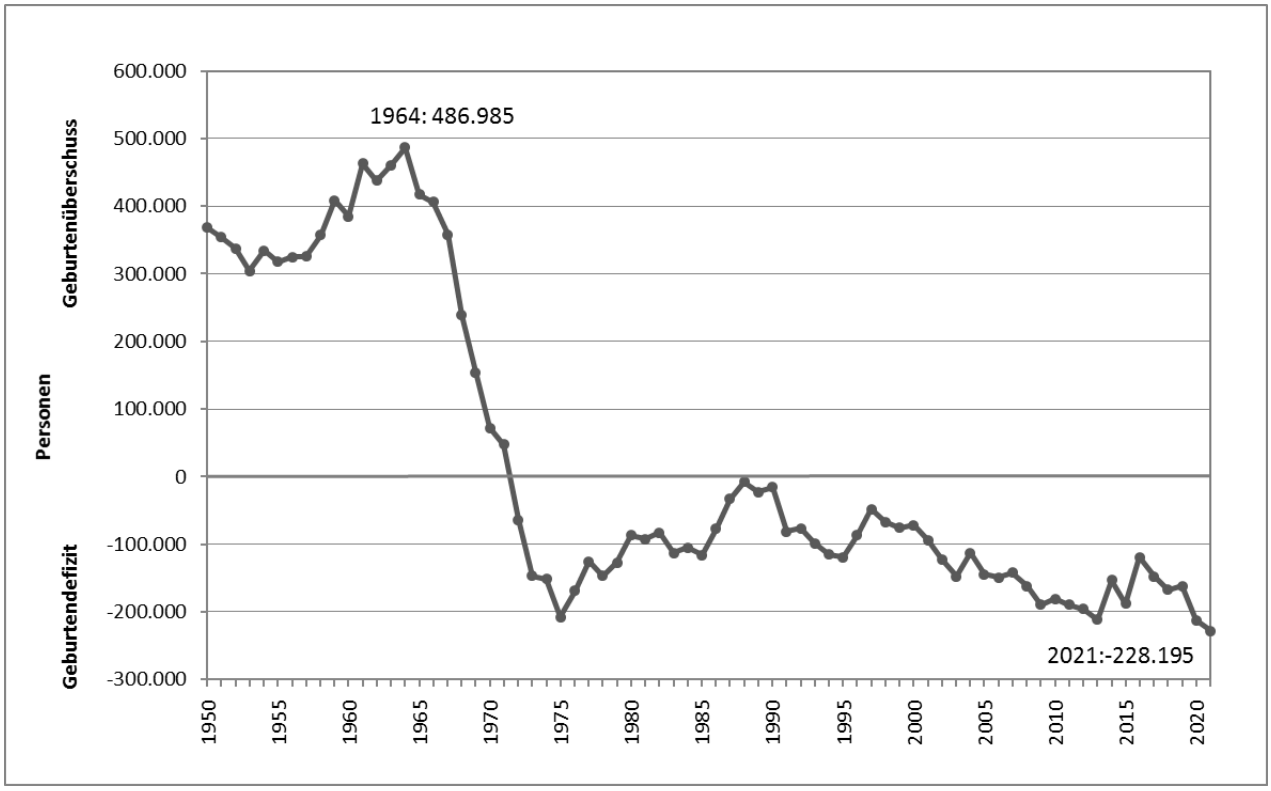
Ab Mitte der 1970er Jahre stagnierte die Geburtenziffer über Jahrzehnte bei etwa 1,4 Geburten pro Frau, was deutlich unter dem Wert von 2,1 liegt, der zum natürlichen Erhalt des Bevölkerungsbestandes erforderlich wäre. Dies führt im Ergebnis dazu, dass jede Elterngeneration nur zu etwa zwei Dritteln durch die nachfolgende Kindergeneration ersetzt wird.

Abbildung 2-1: Lebendgeborene und Gestorbene, 1950 bis 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt

Abbildung 2-2: Geburtensaldo, 1950 bis 2021



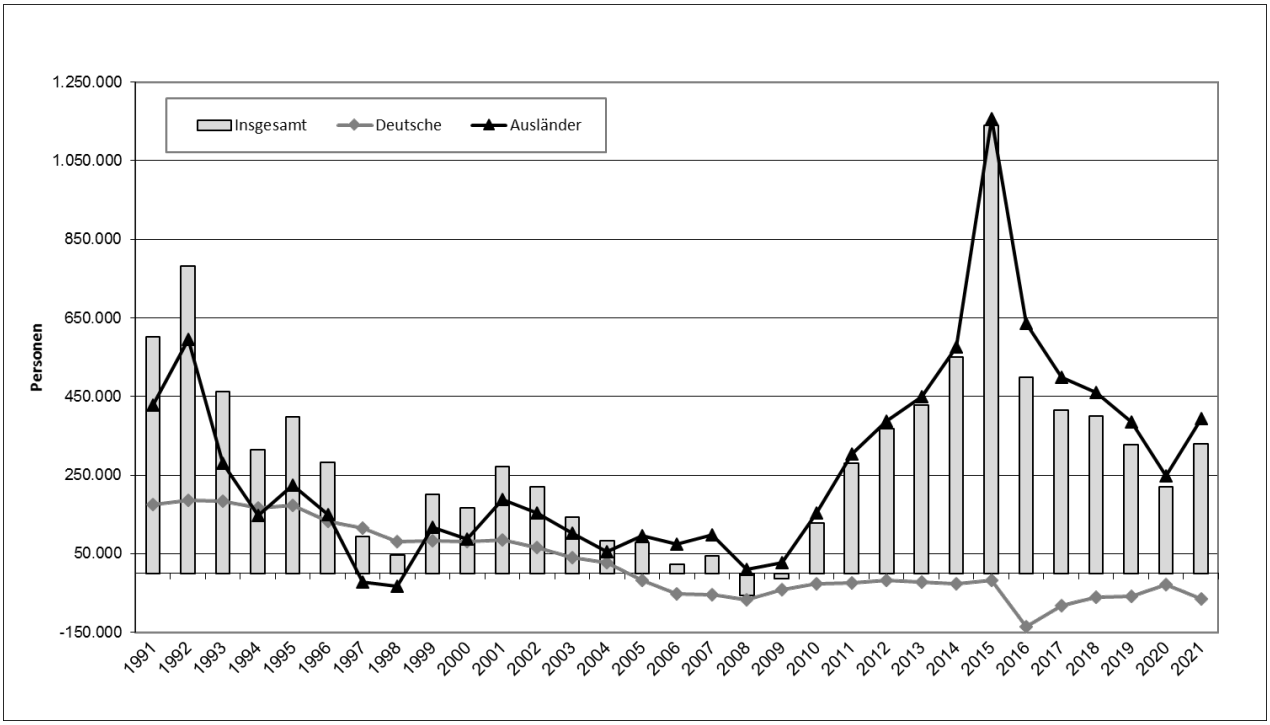
Quelle: Statistisches Bundesamt

Nach dem Jahr 2011 stieg die Geburtenziffer auch infolge der zunehmenden Zuwanderung bis zum Jahr 2016 auf 1,59 an. In den Folgejahren kam es zu einem leichten Rückgang, der im Jahr 2021 durch einen erneuten Anstieg auf 1,58 Geburten pro Frau unterbrochen wurde. Mit der aktuellen Geburtenziffer liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld (EU-Durchschnitt 2020: 1,50). Die höheren Geburtenzahlen der vergangenen Jahre werden den langfristigen Trend einer alternden Gesellschaft lediglich etwas abschwächen, nicht aber umkehren können.

Bis zum Jahr 2002 konnten Wanderungsgewinne die Bevölkerungsverluste durch die natürlichen Bevölkerungsbewegungen kompensieren. In den Jahren von 2003 bis 2007 hatte die Zuwanderung dagegen nur noch eine dämpfende Wirkung auf den Rückgang der Bevölkerung. Danach haben die Wanderungsgewinne, insbesondere aufgrund der erweiterten Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Ausländer und auch durch Fluchtmigration, wieder deutlich zugenommen. Der Wanderungssaldo stieg ab 2010 deutlich und erreichte im Jahr 2015 infolge der europaweiten Flüchtlingskrise ein Rekordhoch von gut 1,1 Millionen Personen. Nach rund einer halben Million im Jahr 2016 ging der Wanderungssaldo in den Folgejahren weiter zurück und liegt im Durchschnitt seit 2017 bei knapp 340.000 Personen. Selbst im Jahr 2020, in dem die Wanderungsbewegungen global aufgrund der COVID-19-Pandemie deutlich zurückgingen, betrug der Wanderungssaldo rund 220.000 Personen. Im Jahr 2021 erfolgte ein Anstieg auf rund 329.000 Personen (vgl. Abbildung 2-3). Die Wanderungsgewinne hatten zur Folge, dass die Bevölkerungszahl seit dem Jahr 2011 von 80,3[1] auf 83,2 Millionen Personen im Jahr 2021 angestiegen ist. Im Jahr 2022 wird die Bevölkerung aufgrund der Fluchtmigration aus der Ukraine besonders deutlich ansteigen.

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

Abbildung 2-3: Wanderungssalden, 1991 bis 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt

Wanderungsbewegungen werden auch künftig Einfluss auf die Anzahl der in Deutschland lebenden Menschen sowie die Bevölkerungsstruktur haben: Migration ist ein globales Phänomen und wird weltweit von politischen und wirtschaftlichen sowie sozialen Rahmenbedingungen geprägt. Darüber hinaus könnten in der Zukunft auch Folgen des Klimawandels eine größere Rolle spielen und ebenso politische Krisen kurzfristig und unerwartet große Auswirkungen haben, wie aktuell die Fluchtmigration aus der Ukraine. Wie sich die Wanderungsbewegungen in Deutschland künftig entwickeln werden, kann nicht valide prognostiziert werden. In welchem Umfang Wanderungsgewinne den aufgrund der geringen Geburtenrate absehbaren Rückgang der Bevölkerung in Deutschland mittel- bis langfristig dämpfen werden, bleibt abzuwarten. Es steht allerdings außer Frage, dass Zuwanderung die Alterung der Bevölkerung nicht kompensieren kann.

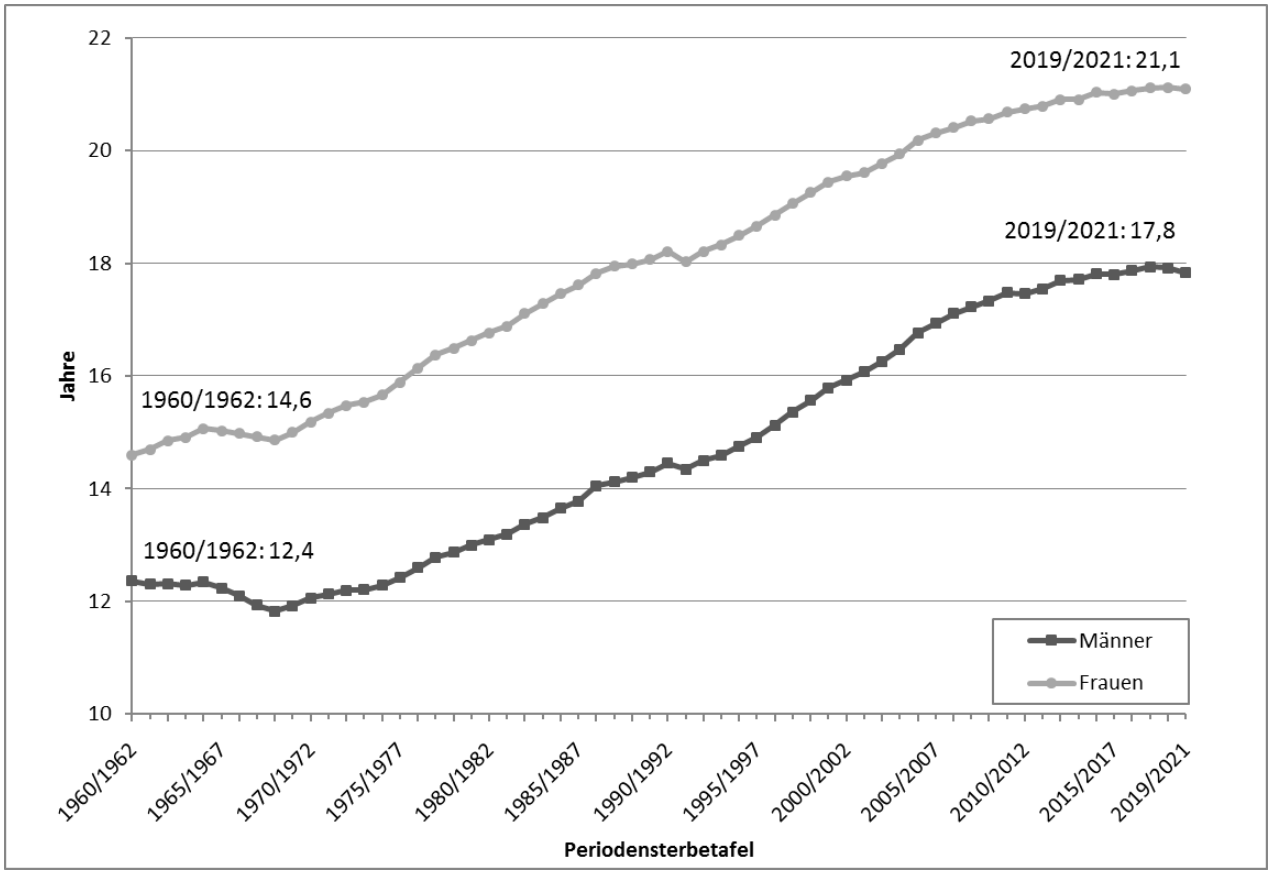
Neben der Entwicklung der Geburten und Sterbefälle prägt auch die steigende Lebenserwartung den demografischen Wandel. In Deutschland ist die Lebenserwartung seit dem Jahr 1960 für männliche Neugeborene von 66,9 auf aktuell 78,5 Jahre und für weibliche Neugeborene von 72,4 auf 83,4 Jahre gestiegen. Dies bedeutet für beide Geschlechter eine Zunahme um etwa elf bis zwölf Jahre. Auch bei der durchschnittlichen Lebenserwartung im mittleren und höheren Alter sind vergleichbare Trends zu beobachten: So leben 65-jährige Frauen und Männer heute im Durchschnitt fünf beziehungsweise sechs Jahre länger als Gleichaltrige im Jahr 1960 (vgl. Abbildung 2-4). In Folge der COVID-19-Pandemie ist erstmals seit Jahrzehnten für zwei Jahre in Folge ein Rückgang der durchschnittlichen Lebenserwartung beobachtbar.[2] In der demografischen Forschung wird allerdings nicht davon ausgegangen, dass sich die kurzfristigen Rückgänge in langfristigen Trends manifestieren, sondern dass die (fernere) Lebenserwartung zukünftig weiter ansteigen wird.[3]

---

[2] Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes hat sich die rechnerische Lebenserwartung von Neugeborenen im Vergleich zum letzten Vorpandemiejahr 2019 verringert: bei Jungen um 0,6 Jahre, bei Mädchen um 0,4 Jahre. Der Rückgang der Lebenserwartung ist für internationale Vergleiche ein gängiger Indikator des Einflusses der COVID-19-Pandemie auf die Sterblichkeit in verschiedenen Ländern. Das rechnerische Absinken der Lebenserwartung bei Neugeborenen bedeutet nicht, dass heute Geborene kürzer leben werden als in den Vorjahren Geborene. Der Rückgang der Lebenserwartung in Deutschland resultiert überwiegend aus einer höheren Sterblichkeit älterer Menschen während der Pandemie, er entspricht dem Absinken der durchschnittlich gelebten Jahre bis zum Tod im Vergleich der Sterbejahre 2019 und 2021.

[3] Zur Erfassung der Corona-Folgen wurden vom Statistischen Bundesamt neben den hier aufgeführten über drei Jahre gemittelten Werten aus den Sterbetafeln auch die sich aus der Sterblichkeit der Jahre 2019 und 2020 bis 2021 ergebenden jährlichen Werte veröffentlicht.

Abbildung 2-4: Fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren nach Geschlecht (Sterbetafeln, 1960/1962 bis 2019/2021)



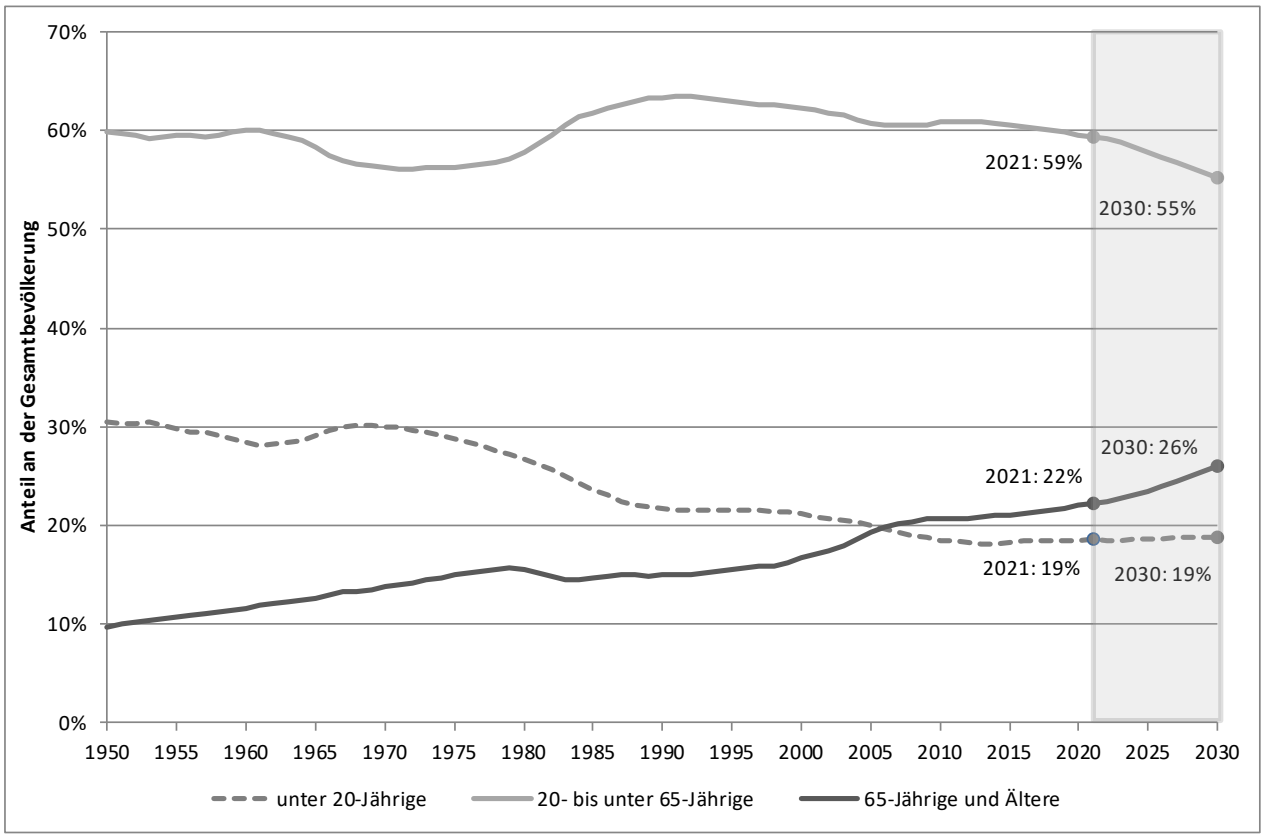
Bis Sterbetafel 1990/1992 früheres Bundesgebiet.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die aufgezeigten Determinanten der Bevölkerungsentwicklung führen zu sich beschleunigenden Verschiebungen in der Altersstruktur. Lag der Anteil der unter 20-Jährigen im Jahr 1950 noch bei rund 30 Prozent, beträgt dieser Wert heute nur noch rund 19 Prozent, während der Anteil der über 64-Jährigen von rund zehn Prozent auf heute 22 Prozent zugenommen hat. Verglichen mit dem Jahr 1950 hat sich der Anteil der über 64-Jährigen mittlerweile mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 2-5).

Hiernach belief sich die Lebenserwartung am aktuellen Rand auf 78,2 Jahre für Männer und 83,2 Jahre für Frauen. Danach hat sich die rechnerische Lebenserwartung von Neugeborenen im Vergleich zum Vorpandemiejahr 2019 verringert.

Abbildung 2-5: Bevölkerung nach Altersgruppen, 1950 bis 2030 (in Prozent der Gesamtbevölkerung)



Ab 2022 Daten der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Variante G2-L2-W2.

Quelle: Statistisches Bundesamt

In Zukunft wird sich diese Entwicklung bei den Älteren fortsetzen. Unter den Annahmen der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung[4] des Statistischen Bundesamtes wird der Anteil der Menschen im Alter ab 65 Jahren bis zum Jahr 2030 weiter auf rund 26 Prozent ansteigen. Der Anteil der 20- bis unter 65-Jährigen wird im gleichen Umfang auf 55 Prozent zurückgehen, während der Anteil der unter 20-Jährigen nahezu konstant bleiben wird. Zum Ende des Jahres 2022 wurde die neue 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung angekündigt. Dabei kann es zu Anpassungen in den Grundannahmen bezüglich der Fertilität, der Lebenserwartung und der Migration kommen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung waren hierzu noch keine Informationen verfügbar. Das Statistische Bundesamt hatte allerdings bereits im September 2021 eine mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung[5] für die Jahre 2021 bis 2035 vorgelegt, die Auswirkungen einer abgeschwächten Zunahme der Lebenserwartung und einer tendenziell höheren Nettozuwanderung im Vergleich zur 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung darstellt.

[4] Annahmen der Variante G2-L2-W2: Geburtenhäufigkeit: 1,55 Kinder je Frau; Lebenserwartung neugeborener Jungen im Jahr 2060: 84,4 Jahre, Lebenserwartung neugeborener Mädchen im Jahr 2060: 88,1 Jahre; durchschnittlicher Wanderungssaldo 221 000: Wanderungssaldo sinkt auf 206.000 im Jahr 2026 und bleibt anschließend konstant. Im gesamten Vorausberechnungszeitraum von 2019 bis 2060 würden 9,3 Millionen Menschen per Saldo nach Deutschland zuwandern.

[5] Statistisches Bundesamt: Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020 - Erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung 2021 bis 2035.

2.2 Demografische Entwicklung und Fachkräftebedarf

Aufgrund des demografischen Wandels werden die Personen im erwerbsfähigen Alter künftig weniger und im Durchschnitt älter sein. Die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl ist jedoch nicht nur von der Demografie, sondern auch stark von der Erwerbsbeteiligung abhängig. In den kommenden Jahren dürfte der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter zunächst noch von einer weiterhin steigenden Erwerbsneigung weitgehend kompensiert werden. Wenn die geburtenstarken Babyboom-Jahrgänge in den kommenden Jahren zunehmend das Rentenalter erreichen, ist jedoch ein massiver demografisch bedingter Rückgang in Millionenhöhe zu erwarten.

Der Arbeitsmarkt ist aktuell trotz hoher Belastungen aufgrund der COVID-19-Pandemie und der Folgen des völkerrechtswidrigen Angriffskrieges Russlands in der Ukraine stabil. Die Arbeitslosigkeit ist niedrig, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hoch. Zu diesem Befund gehört aber auch, dass es für Betriebe und Unternehmen schwierig ist, in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen qualifizierte Fachkräfte zu finden. Dies liegt neben den aktuellen Herausforderungen am demografischen Wandel und zum Beispiel an der zunehmenden Digitalisierung, die neue Anforderungen sowohl an Unternehmen als auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt. Der Bedarf an Fachkräften wird anhaltend hoch bleiben und sich in den kommenden Jahren verstärken, da die geburtenstarken Jahrgänge immer älter werden. Im Fachkräftemonitoring für das BMAS (Forschungsbericht 602) wird projiziert, dass bis zum Jahr 2026 in 87 der 140 betrachteten Berufsgruppen der Neubedarf stärker wachsen wird als das Neuangebot.

Die Bundesregierung setzt in dieser Legislaturperiode einen besonderen Schwerpunkt bei der Fachkräftesicherung (Kabinettbeschluss vom 12. Oktober 2022). Dazu gehören insbesondere Maßnahmen für mehr Aus- und Weiterbildung, höhere Erwerbsbeteiligung, Verbesserung der Arbeitsqualität, mehr Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten sowie eine noch bessere Integration der Zugewanderten. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist nicht auf bestimmte Personengruppen oder einzelne Berufe und Branchen beschränkt, sondern verfolgt einen umfassenden Ansatz.

Zur Fachkräftesicherung gehört insbesondere, dass alle Erwerbstätigen ihre Qualifikationen und Kompetenzen unabhängig vom Erwerbsalter erwerben, erhalten und selbstbestimmt nutzen können. Wichtig ist dabei auch der Start ins Berufsleben, denn dieser ist oft wegweisend für den Verlauf der Erwerbskarriere bis zum Renteneintritt. Deswegen strebt die Bundesregierung eine Ausbildungsgarantie an, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, sowie eine Bildungs(teil)zeit als zusätzliches Förderinstrument für arbeitsmarktbezogene Weiterbildungswünsche Beschäftigter. Der Koalitionsvertrag sieht auch die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie vor. Bereits mit dem Bürgergeldgesetz hat die Bundesregierung Maßnahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie aufgegriffen. Zusätzlich strebt die Bundesregierung eine Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes an, damit die Zuwanderung für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten erleichtert wird.

2.3 Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Alterung der Gesellschaft ist eine Herausforderung für unsere sozialen Sicherungssysteme. Besonders deutlich wirkt sich der demografische Wandel auf die gesetzliche Rentenversicherung aus. Das Verhältnis der Anzahl der Personen im Ruhestand zur Anzahl der aktiv Versicherten, die das System finanzieren, steigt stetig. Ursächlich hierfür ist neben der Entwicklung der Zahl der Rentenneuzugänge auch der deutliche Anstieg der Rentenbezugsdauer. Lag die durchschnittliche Rentenbezugszeit im Jahr 1960 noch bei 9,9 Jahren, waren es 1990 schon 15,4 Jahre und zuletzt im Jahr 2021 bereits 20,5 Jahre.

Tabelle 2-1: Durchschnittliche Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten, 1960 bis 2021 (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
2001	16,3	13,8	18,9
2010	18,5	16,2	20,9
2015	19,6	17,5	21,7
2020	20,2	18,5	22,0
2021	20,5	18,8	22,1

Bis 1990 alte Länder.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden auch die Regelungen zu den Altersgrenzen angepasst. Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung von 1992 wurden 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 und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit für ab 1952 geborene Versicherte abgeschafft.

Im Jahr 2007 wurde mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen. Ab dem Jahr 2012 konnten Versicherte des Geburtsjahrgangs 1947 nicht mehr mit 65 Jahren, sondern erst mit 65 Jahren und einem Monat eine Regelaltersrente beziehen. Für die folgenden Geburtsjahrgänge steigt die Altersgrenze um jeweils einen Monat. Ab dem Jahrgang 1958 ist eine Altersgrenze von 66 Jahren erreicht. Für die sich anschließenden Geburtsjahrgänge wird die Altersgrenze um jeweils zwei Monate erhöht, so dass die Altersgrenze von 67 Jahren ab dem Jahrgang 1964 gilt. Auch die Altersgrenze für die Rente für schwerbehinderte Menschen wurde schrittweise angehoben (vgl. Tabelle 2-2).

Die Möglichkeit, vorzeitig in Rente zu gehen, blieb erhalten. Versicherte mit mindestens 35 Jahren an rentenrechtlichen Zeiten können weiterhin ab 63 Jahren in Rente gehen, müssen dafür jedoch entsprechende Abschläge in Kauf nehmen. Für besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre lang versicherungspflichtig erwerbstätig waren, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, wurde die neue Rentenart Rente für besonders langjährig Versicherte geschaffen, die einen abschlagfreien Rentenbezug mit 65 Jahren vorsieht.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz wurde zum 1. Juli 2014 die Möglichkeit geschaffen, dass besonders langjährig Versicherte statt mit Vollendung des 65. zunächst mit Vollendung des 63. Lebensjahrs und damit zwei Jahre früher als bisher abschlagsfrei in Rente gehen können. Zudem wurden die Zugangsvoraussetzungen um bestimmte rentenrechtliche Zeiten erweitert beziehungsweise verändert.

Das Zugangsalter von 63 Jahren wird schrittweise auf die bisher geltende Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte von 65 Jahren angehoben. Die Anhebung begann im Jahr 2016 mit einem Anstieg um zwei Monate und betraf den Geburtsjahrgang 1953. Für jeden nachfolgenden Geburtsjahrgang wird die Altersgrenze um zwei weitere Monate angehoben. Im Jahr 2022 liegt die Altersgrenze für den Geburtsjahrgang 1958 bei 64 Jahren. Für den Geburtsjahrgang 1964 wird die Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte von 65 Jahren erreicht.

Tabelle 2-2: Anhebung der Altersgrenzen

Tabelle 2-2 (Teil 1): **Regelaltersrente, Altersrente für besonders langjährig Versicherte und Altersrente für langjährige Versicherte**

Geburts-jahrgang	Eintrittsalter abschlags-freie Regelalters-rente	Eintrittsalter abschlags-freie Alters-rente für besonders langjährig Versicherte	Eintrittsalter abschlags-freie Alters-rente für langjährig Versicherte	Eintrittsalter vorzeitige Altersrente für langjährig Versicherte	Abschlag für den vorzeitigen Bezug der Altersrente für langjährig Versicherte
1945	65 J.	–	65 J.	63 J.	*7,2 %*
1946	65 J.	–	65 J.	63 J.	*7,2 %*
1947	65 J. 1 Mon.	65 J.	65 J.	63 J.	*7,2 %*
1948	65 J. 2 Mon.	65 J.	65 J.	63 J.	*7,2 %*
01/1949	65 J. 3 Mon.	65 J.	65 J. 1 Mon.	63 J.	*7,5 %*
02/1949	65 J. 3 Mon.	65 J.	65 J. 2 Mon.	63 J.	*7,8 %*
03 bis 12/1949	65 J. 3 Mon.	65 J.	65 J. 3 Mon.	63 J.	*8,1 %*
1950	65 J. 4 Mon.	65 J.	65 J. 4 Mon.	63 J.	*8,4%*
1951	65 J. 5 Mon.	63 J.*	65 J. 5 Mon.	63 J.	*8,7 %*
1952	65 J. 6 Mon.	63 J.	65 J. 6 Mon.	63 J.	*9,0 %*
1953	65 J. 7 Mon.	63 J. 2 Mon.	65 J. 7 Mon.	63 J.	*9,3 %*
1954	65 J. 8 Mon.	63 J. 4 Mon.	65 J. 8 Mon.	63 J.	*9,6 %*
1955	65 J. 9 Mon.	63 J. 6 Mon.	65 J. 9 Mon.	63 J.	*9,9 %*
1956	65 J. 10 Mon.	63 J. 8 Mon.	65 J. 10 Mon.	63 J.	*10,2 %*
1957	65 J. 11 Mon.	63 J. 10 Mon.	65 J. 11 Mon.	63 J.	*10,5 %*
1958	66 J.	64 J.	66 J.	63 J.	*10,8 %*
1959	66 J. 2 Mon.	64 J. 2 Mon.	66 J. 2 Mon.	63 J.	*11,4 %*
1960	66 J. 4 Mon.	64 J. 4 Mon.	66 J. 4 Mon.	63 J.	*12,0 %*
1961	66 J. 6 Mon.	64 J. 6 Mon.	66 J. 6 Mon.	63 J.	*12,6 %*
1962	66 J. 8 Mon.	64 J. 8 Mon.	66 J. 8 Mon.	63 J.	*13,2 %*
1963	66 J. 10 Mon.	64 J. 10 Mon.	66 J. 10 Mon.	63 J.	*13,8 %*
1964	67 J.	65 J.	67 J.	63 J.	*14,4 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 2-2 (Teil 2): **Altersrente für schwerbehinderte Menschen**

Geburts-jahrgang	**Eintrittsalter abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen**	**Eintrittsalter vorzeitige Altersrente für schwerbehinderte Menschen**	**Abschlag für den vorzeitigen Bezug der Altersrente für schwerbehinderte Menschen**
1945	63 J.	60 J.	10,8 %
1946	63 J.	60 J.	*10,8 %*
1947	63 J.	60 J.	*10,8 %*
1948	63 J.	60 J.	*10,8 %*
1949	63 J.	60 J.	*10,8 %*
1950	63 J.	60 J.	*10,8 %*
1951	63 J.	60 J.	*10,8 %*
01/1952	63 J. 1 Mon.	60 J. 1 Mon.	*10,8 %*
02/1952	63 J. 2 Mon.	60 J. 2 Mon.	*10,8 %*
03/1952	63 J. 3 Mon.	60 J. 3 Mon.	*10,8 %*
04/1952	63 J. 4 Mon.	60 J. 4 Mon.	*10,8 %*
05/1952	63 J. 5 Mon.	60 J. 5 Mon.	*10,8 %*
06 bis 12/1952	63 J. 6 Mon.	60 J. 6 Mon.	*10,8 %*
1953	63 J. 7 Mon.	60 J. 7 Mon.	*10,8 %*
1954	63 J. 8 Mon.	60 J. 8 Mon.	*10,8 %*
1955	63 J. 9 Mon.	60 J. 9 Mon.	*10,8 %*
1956	63 J. 10 Mon.	60 J. 10 Mon.	*10,8 %*
1957	63 J. 11 Mon.	60 J. 11 Mon.	*10,8 %*
1958	64 J.	61 J.	*10,8 %*
1959	64 J. 2 Mon.	61 J. 2 Mon.	*10,8 %*
1960	64 J. 4 Mon.	61 J. 4 Mon.	*10,8 %*
1961	64 J. 6 Mon.	61 J. 6 Mon.	*10,8 %*
1962	64 J. 8 Mon.	61 J. 8 Mon.	*10,8 %*
1963	64 J. 10 Mon.	61 J. 10 Mon.	*10,8 %*
1964	65 J.	62 J.	*10,8 %*

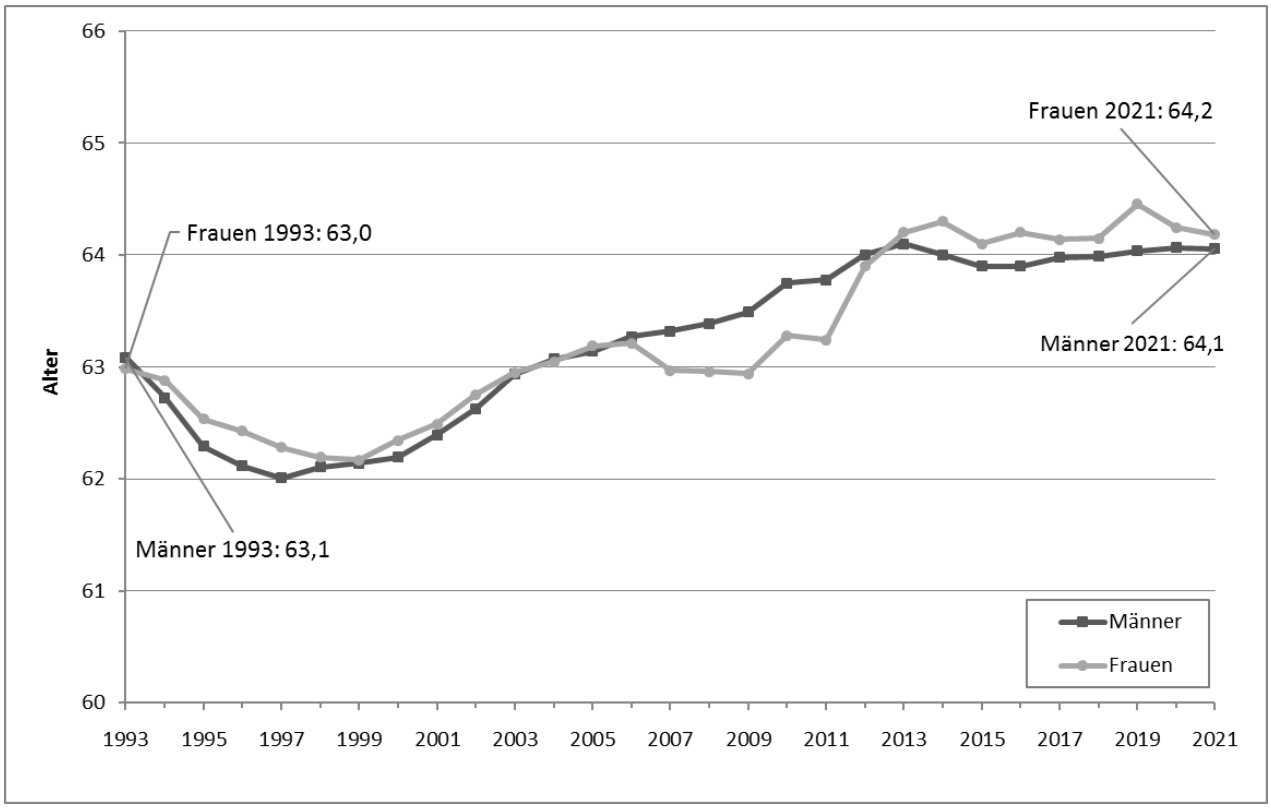
* Die Altersgrenze von 63 Jahren gilt auch für vor 1951 geborene Versicherte, sofern bisher weder eine Rente bindend bewilligt wurde, noch eine Rente bereits bezogen wird.

Quelle: SGB VI, eigene Darstellung

Die Neuregelungen zu den Altersgrenzen stellen eine Abkehr von der früher stark verbreiteten Praxis der Frühverrentung und betrieblichen Frühausgliederung dar. Sie haben einen wichtigen Beitrag geleistet, bestehende Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten in den Betrieben abzubauen und tragen somit dazu bei, den Fachkräftemangel zu verringern. Dabei ist es richtig und sachgerecht, dass die Anhebung der Altersgrenzen schrittweise und in moderaten Stufen erfolgt, so dass sich alle darauf einstellen können und niemand überfordert wird. Die Anhebung der Altersgrenze ist ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, den Bewusstseinswandel zu mehr Wertschätzung gegenüber älteren Beschäftigten am Arbeitsmarkt voran zu bringen und die Arbeitsbedingungen stärker alters- und alternsgerecht zu gestalten.

Die verschiedenen Veränderungen bei den Regeln zur Altersgrenze haben mit zu einem deutlichen Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters beigetragen. Das durchschnittliche Zugangsalter in Altersrenten lag im Jahr 2021 bei 64,1 Jahren bei Männern und 64,2 Jahren bei Frauen (vgl. Abbildung 2-6).

Abbildung 2-6: Durchschnittliches Zugangsalter in Altersrenten nach Geschlecht, 1993 bis 2021



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Altersrente auch vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden, wobei jedoch rentenrechtliche Abschläge in Kauf genommen werden müssen (vgl. Tabelle 2-2). Rentenabschläge sind notwendig, da durch die frühere Inanspruchnahme der Rente die Rentenbezugsdauer länger ausfällt. Die Abschläge 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.

Nach der Anhebung der Altersgrenzen in den 1990er Jahren stieg der Anteil der Altersrenten mit Abschlägen deutlich an und erreichte bis zum Jahr 2011 nahezu 50 Prozent aller Altersrenten. Danach kam es zu einem deutlichen Rückgang wegen des Auslaufens der Möglichkeit, eine Altersrente für Frauen beziehungsweise eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit mit Abschlägen ab dem Alter von 60 Jahren in Anspruch zu nehmen. Auch die gestiegene Erwerbsbeteiligung im rentennahen Alter trug dazu bei. Seitdem liegt der Anteil der Altersrenten mit Abschlägen bei nicht ganz 25 Prozent (vgl. Tabelle 2-3).

Tabelle 2-3: Zugänge in Altersrenten nach Alter und Anteil der Altersrenten mit Abschlägen und Anzahl der durchschnittlichen Abschlagsmonate, 2000 bis 2021

Alter bei Rentenzugang	2000	2010	2012	2015	2017	2019	2020	2021
60 Jahre	407.642	158.957	39.213	14.813	11.552	1.476	1.068	929
61 Jahre	48.124	34.805	32.849	8.953	10.266	17.101	14.741	13.896
62 Jahre	29.454	39.761	40.480	33.679	11.130	9.720	10.013	8.878
63 Jahre	92.052	104.654	144.147	339.949	315.080	328.729	333.289	356.771
64 Jahre	12.656	24.505	36.590	68.779	50.091	59.039	67.766	73.748
65 Jahre	268.649	281.834	343.511	371.661	339.461	363.727	369.623	369.935
66 Jahre und älter	19.943	29.030	13.977	50.687	21.239	36.337	32.547	34.211
Insgesamt	**878.520**	**673.546**	**650.767**	**888.521**	**758.819**	**816.129**	**829.047**	**858.368**
Anteil mit Abschlägen	*14,5 %*	*47,7 %*	*39,6 %*	*23,1 %*	*23,4 %*	*22,8 %*	*23,4 %*	*24,5 %*
Abschlagsmonate[1]	13,9	38,0	27,0	25,5	25,7	26,4	27,0	27,7

Hinweis: Zeitreihen revidiert, Darstellung Voll- und Teilrenten mit Abschlägen - früher nur Vollrenten mit Abschlägen.

[1] Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

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

Gemäß § 154 Absatz 4 Satz 3 SGB VI hat die Bundesregierung vom Jahr 2018 an über die Auswirkungen der Altersrente für besonders langjährig Versicherte in der Fassung des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes zu berichten, insbesondere über den Umfang der Inanspruchnahme und die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen vor dem Hintergrund der Berücksichtigung von Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs. Des Weiteren sind Vorschläge für eine Weiterentwicklung dieser Rentenart zu machen. Deshalb wird im Folgenden die Entwicklung bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte detailliert dargestellt.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz wurde zum 1. Juli 2014 die Möglichkeit geschaffen, dass besonders langjährig Versicherte statt mit Vollendung des 65. zunächst mit Vollendung des 63. Lebensjahrs und damit zwei Jahre früher als bisher abschlagsfrei in Rente gehen können. Das Zugangsalter von 63 Jahren wird ab dem Geburtsjahrgang 1953 schrittweise wieder auf die ursprünglich geltende Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte angehoben, bis sie für die Geburtsjahrgänge ab 1964 wieder bei 65 Jahren liegt. Voraussetzung für die abschlagsfreie Altersrente ist darüber hinaus die Erfüllung einer sogenannten Wartezeit von 45 Jahren, in der Pflichtbeiträge aus einer Beschäftigung, einer selbstständigen Tätigkeit oder Pflegetätigkeit gezahlt sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes anerkannt wurden. Abweichend von der bis dahin geltenden Regelung können bei der Berechnung der Wartezeit auch Anrechnungszeiten wegen Krankheit sowie Zeiten der freiwilligen Beitragszahlung berücksichtigt werden, wenn für mindestens 18 Jahre Pflichtbeiträge gezahlt wurden.

Um besondere Härten aufgrund kurzzeitiger, arbeitslosigkeitsbedingter Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie zu vermeiden, werden auch 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 bei der Bestimmung der 45-jährigen Wartezeit berücksichtigt, 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 einer missbräuchlichen Frühverrentung ausgegangen werden kann.

Die Anzahl der Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ist der nachstehenden Tabelle 2-4 zu entnehmen. Die Zahl der Zugänge bewegt sich insgesamt im erwarteten Rahmen. Die Regelung trat zum 1. Juli 2014 in Kraft, so dass die Zugänge im Einführungsjahr deutlich hinter denen des nächsten Jahres zurückbleiben. Die Zuwächse seit dem Jahr 2016 sind zum einen Folge der demografischen Entwicklung. Zum anderen ist der Anteil der Altersrenten für besonders langjährig Versicherte an allen Altersrentenzugängen leicht gestiegen und liegt seitdem stabil bei rund 31 Prozent (vgl. Tabelle 2-5).

Tabelle 2-4: Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Jahr	Anzahl Insgesamt	Anzahl Männer	Anteil Männer	Anzahl Frauen	Anteil Frauen
2014*	151.156	109.596	*73 %*	41.560	*27 %*
2015	274.287	161.949	*59 %*	112.338	*41 %*
2016	225.290	126.056	*56 %*	99.234	*44 %*
2017	236.854	129.485	*55 %*	107.369	*45 %*
2018	243.719	132.589	*54 %*	111.130	*46 %*
2019	253.492	137.487	*54 %*	116.005	*46 %*
2020	256.605	140.570	*55 %*	116.035	*45 %*
2021	268.957	149.850	*56 %*	119.107	*44 %*

* Zugang nach neuem Rechtstand erst ab dem 1. Juli 2014 enthalten.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Mit Ausnahme des Zugangsjahrs 2014 verteilen sich die Zugänge zu rund 55 Prozent auf Männer und zu rund 45 Prozent auf Frauen. Der geringere Anteil von Frauen im Zugangsjahr ist darauf zurückzuführen, dass für Frauen der Geburtsjahrgänge bis 1951 noch die Möglichkeit bestand, die Altersrente für Frauen ab Alter 60 in Anspruch zu nehmen, weshalb ein Teil der Frauen aus diesen Jahrgängen bereits eine Altersrente bezog.

Die bestehenden Unterschiede in der Inanspruchnahme zwischen alten und neuen Ländern zeigt die Tabelle 2-5. Der Anteil der Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte an allen Altersrentenzugängen liegt in Ostdeutschland deutlich höher. Bei den Frauen hat der Unterschied zwischen Ost und West in den letzten Jahren etwas abgenommen und beträgt nun rund 10 Prozentpunkte wie bei den Männern.

Tabelle 2-5: Anteil der Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte an allen Altersrentenzugängen

Jahr	Insgesamt	Männer West	Männer Ost	Frauen West	Frauen Ost
2014	*18 %*	*25 %*	*35 %*	*8 %*	*22 %*
2015	*31 %*	*36 %*	*46 %*	*21 %*	*39 %*
2016	*29 %*	*32 %*	*41 %*	*21 %*	*36 %*
2017	*31 %*	*34 %*	*44 %*	*24 %*	*40 %*
2018	*31 %*	*34 %*	*45 %*	*24 %*	*40 %*
2019	*31 %*	*34 %*	*44 %*	*24 %*	*39 %*
2020	*31 %*	*34 %*	*43 %*	*24 %*	*37 %*
2021	*31 %*	*35 %*	*43 %*	*25 %*	*34 %*

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Zeiten der Arbeitslosigkeit wurden in der Vergangenheit rentenrechtlich unterschiedlich behandelt. Während Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs aktuell als Pflichtbeitragszeit gelten, wurden sie in der Vergangenheit häufig auch als Anrechnungszeit gewertet. Aufgrund der im Zeitablauf wechselnden rentenrechtlichen Zuordnung können Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs in der amtlichen Statistik der Deutschen Rentenversicherung nicht direkt identifiziert werden. Um dennoch eine Analyse erstellen zu können, inwieweit Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzung entsprechend der Neuregelung beigetragen haben, hat die Deutsche Rentenversicherung eine Sonderauswertung der Daten aller Personen erstellt, die im Jahr 2020 erstmals eine Altersrente bezogen.

Die Sonderauswertung greift auf die Statistik der Vollendeten Versicherungsleben (VVL) zurück. Sie enthält den vollständigen Versicherungsverlauf der Personen, die im Jahr 2020 erstmals eine Rente in Anspruch genommen haben. Damit sind grundsätzlich auch rentenrechtliche Zeiten der Arbeitslosigkeit ermittelbar. Entsprechende Daten für den Rentenzugang 2021 liegen noch nicht vor. Damit ist jedoch kein nennenswerter Informationsverlust verbunden, da sich die Erwerbsbiografien der Versicherten in aufeinander folgenden Rentenzugangsjahren strukturell kaum unterscheiden, denn die Versicherungsverläufe umfassen im Wesentlichen die gleichen Kalenderjahre.

Nicht alle Rentenzugänge können bei der Auswertung einbezogen werden. Beispielweise können Renten, bei denen Versicherungszeiten im Ausland berücksichtigt wurden (Vertragsrenten), nicht entsprechend ausgewertet werden. Aus diesem Grund können nicht für alle der in Tabelle 2-4 genannten 256.605 Rentenzugänge des Jahres 2020 Aussagen zur Bedeutung des Bezugs von Arbeitslosengeld für die Wartezeit getroffen werden.

Im VVL-Datensatz liegen nur für 232.567 dieser Fälle Angaben vor (vgl. Tabelle 2-6). Davon waren bei 32.431 Fällen (14 Prozent) Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren notwendig. Bei 200.136 Zugängen (86 Prozent) wurden die Zugangsvoraussetzungen auch ohne solche Zeiten erfüllt. Bei Männern und Frauen waren die angerechneten Zeiten der Arbeitslosigkeit in etwa gleich häufig ausschlaggebend für die Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren, die den Zugang in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ermöglicht.

Deutlichere Unterschiede gibt es hingegen beim Vergleich zwischen den alten und neuen Ländern. In Ostdeutschland trugen die angerechneten Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs bei einem Fünftel der Zugänge in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen bei. In Westdeutschland waren nur rund 11 Prozent auf die angerechneten Zeiten der Arbeitslosigkeit angewiesen, um die Wartezeit von 45 Jahren zu erfüllen (vgl. Tabelle A5 im Anhang).

Tabelle 2-6: Personen mit Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs zur Erfüllung der Wartezeit für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte

	Insgesamt	**Männer**	**Frauen**
Alle Zugänge in eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte	232.567	125.799	106.768
Anzahl der Fälle, die nur durch angerechnete Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs die Zugangsvoraussetzung für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte erfüllten	32.431	16.776	15.655
Anteil der durch Arbeitslosigkeitszeiten Zugangsberechtigten an allen Zugängen in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte	13,9 %	13,3 %	14,7 %

Quelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung

Bei den 32.431 Fällen, in denen Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen notwendig waren, wurden in gut der Hälfte der Fälle weniger als 12 Monate angerechnet (vgl. Tabelle 2-7). In 80 Prozent der Fälle waren es maximal zwei Jahre. Dies zeigt, dass nur bei einem geringen Anteil längere anrechenbare Zeiten der Arbeitslosigkeit eine Rolle für die Erfüllung der Zugangsvoraussetzung der Altersrenten für besonders langjährig Versicherte gespielt haben.

Tabelle 2-7: Dauer der angerechneten Zeiten der Arbeitslosigkeit bei Zugängen in die Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Angerechnete Monate des Arbeitslosengeld-bezugs	**Insgesamt Anzahl**	**Insgesamt Anteil**	**Männer Anzahl**	**Männer Anteil**	**Frauen Anzahl**	**Frauen Anteil**
1 bis 12 Monate	16.719	*52 %*	8.508	*51 %*	8.211	*52 %*
13 bis 24 Monate	8.946	*28 %*	4.565	*27 %*	4.381	*28 %*
25 bis 36 Monate	3.848	*12 %*	2.098	*13 %*	1.750	*11 %*
37 Monate und mehr	2.918	*9 %*	1.605	*10 %*	1.313	*8 %*
Insgesamt	**32.431**	***100 %***	**16.776**	***100 %***	**15.655**	***100 %***

Quelle: Sonderauswertung der Deutschen Rentenversicherung

Um die Möglichkeit eines missbräuchlichen Austritts aus der Erwerbstätigkeit vor dem Rentenbeginn zu vermeiden, sieht die Regelung wie oben erwähnt vor, dass bestimmte Zeiten der Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 24 Monate vor Rentenbeginn nur dann mit auf die Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden, wenn die Arbeitslosigkeit aufgrund der Geschäftsaufgabe oder Insolvenz des Arbeitsgebers entstanden ist. Eine Anrechnung von Arbeitslosigkeitszeiten kurz vor der Rente, die dazu führte, dass die Zugangsvoraussetzungen für die Altersrenten für besonders langjährig Versicherte erfüllt wurden, ergab sich bei nur rund 430 Personen (vgl. Tabelle A5 im Anhang).

Die Auswirkungen der Neuregelung bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt können nicht exakt bestimmt werden, weil nicht bekannt ist, wie viele Personen auch ohne die Neuregelungen mit Abschlägen in Rente gegangen wären. Es kann allerdings ein Zusammenhang mit einigen Effekten am Arbeitsmarkt plausibel vermutet werden: Nachdem über mehrere Jahre die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 63 und 65 Jahren auf rund 470.000 angestiegen war, sank deren Zahl ab Juli bis Dezember 2014 auf rund 440.000. Im Frühjahr 2016 wurde das Niveau von Juni 2014 (dem letzten Monat vor Einführung der Regelung) wieder erreicht. Seitdem steigt die Zahl der sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten in dieser Altersgruppe weiter deutlich an und lag 2021 bei knapp 720.000. Auch bei der Zahl der Arbeitslosen zwischen 63 und 65 Jahren gab es bei der Einführung sichtbare Effekte. Während diese Zahl insbesondere aus demografischen Gründen angestiegen war und im Juni 2014 bei knapp 69.000 lag, ging sie in den Folgemonaten bis zum Jahreswechsel 2015/2016 zurück und erreichte erst zum Jahreswechsel 2017/2018 wieder etwa das Niveau von Juni 2014. Insgesamt hat die Neuregelung der Altersrente für besonders langjährig Versicherte den allgemeinen Trend zu einer höheren Erwerbsneigung von älteren Beschäftigten in der Tendenz nur vorübergehend etwas abgeschwächt, der allgemein positive Entwicklungstrend besteht aber weiterhin fort.

Die Regelungen zur Altersrente für besonders langjährig Versicherte werden weiterhin als angemessen und sachgerecht eingestuft. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ermöglicht es den rentennahen Jahrgängen, die noch unter weitaus schwereren Bedingungen Erwerbs- und Familienarbeit geleistet haben, als es heute der Fall ist, früher abschlagsfrei in Altersrente zu gehen. Die Entwicklung der Zugangszahlen bewegt sich im erwarteten Rahmen.

Mit der Erweiterung der Zugangsbedingungen, indem unter anderem kurze Phasen der Arbeitslosigkeit mit auf die Wartezeit angerechnet werden, sollen besondere Härten aufgrund kurzzeitiger Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie vermieden werden. Dass bestimmte Zeiten der Arbeitslosigkeit mit zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen anerkannt wurden, verhalf rund 32.431 weiteren Personen, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch zu nehmen, als nach der zuvor geltenden Regelung. Dabei waren meist nur kurze Phasen der Arbeitslosigkeit ausschlaggebend, um die Zugangsvoraussetzung zu erfüllen. Die geringe Personenzahl mit Anrechnung von Arbeitslosigkeitszeiten kurz vor der Rente zeigt, dass mit der Neuregelung einem möglichen Missbrauch erfolgreich vorgebeugt wurde.

2.5 Beitragssatzobergrenzen und Mindestsicherungsniveaus

Das Sicherungsniveau vor Steuern beschreibt das standardisierte Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. Es ist definiert als das Verhältnis von Standardrente zu Durchschnittsentgelt, wobei 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.

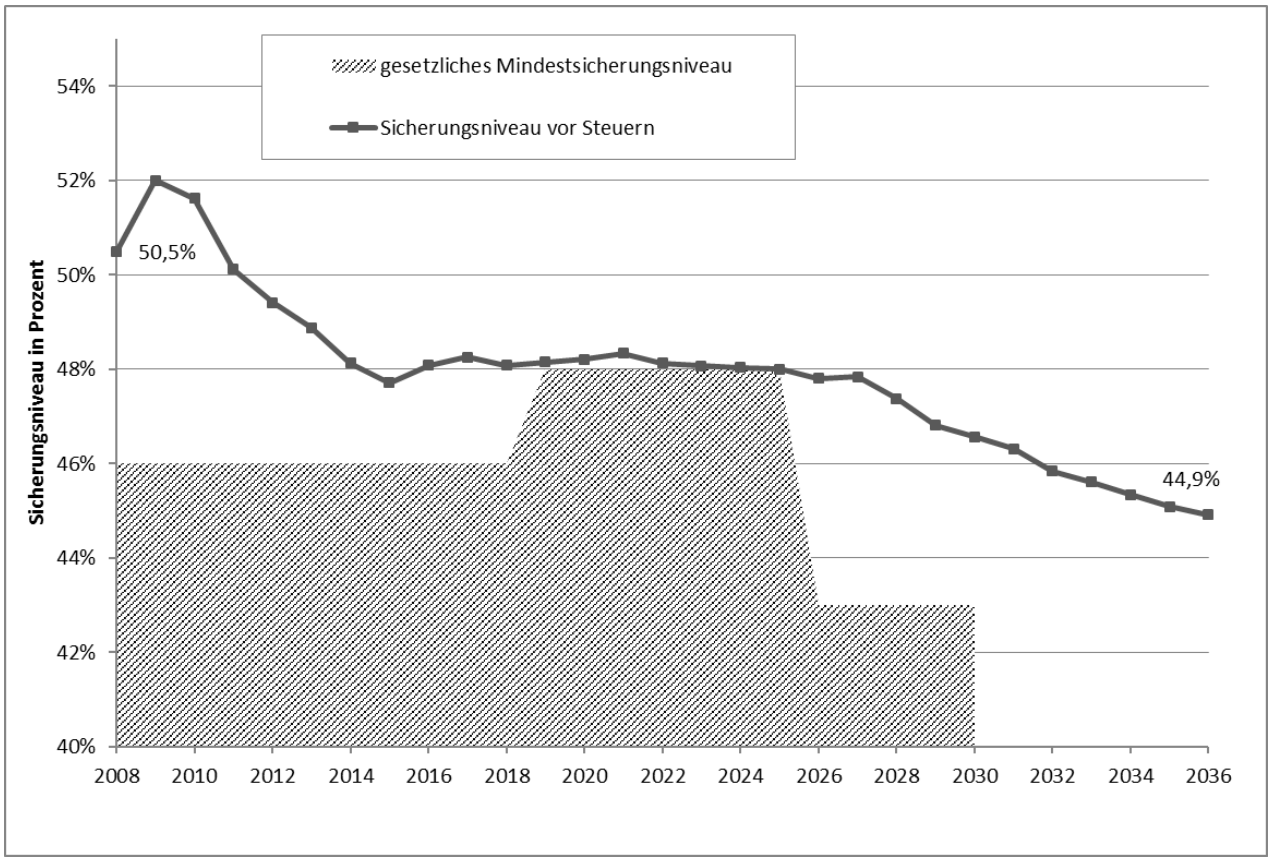
Gemäß § 154 Absatz 3 SGB VI hat die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorzuschlagen, wenn in der mittleren Variante der Vorausberechnungen des Rentenversicherungsberichts bis zum Jahr 2030 der Beitragssatz den Wert von 22 Prozent überschreitet oder das Sicherungsniveau vor Steuern den Wert von 43 Prozent unterschreitet. Diese Grenzen werden in der mittleren Variante des Rentenversicherungsberichts 2022 eingehalten. Gemäß § 154 Absatz 4 Satz 2 SGB VI sind im hier vorliegenden Bericht zur Beibehaltung eines Sicherungsniveauziels vor Steuern von 46 Prozent über das Jahr 2020 hinaus von der Bundesregierung entsprechende Maßnahmen unter Wahrung der Beitragssatzstabilität vorzuschlagen.

Nach dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz) vom 28. November 2018 wurde eine doppelte Haltelinie in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeführt. Danach darf bis zum Jahr 2025 das Sicherungsniveau nicht unter 48 Prozent sinken und der Beitragssatz nicht über 20 Prozent steigen. Die Einhaltung beider Werte wird mit einer Beitragssatzgarantie und einer Niveauschutzklausel abgesichert. Nach den Vorausberechnungen des Rentenversicherungsberichts 2022 sind zusätzliche Steuermittel für die Einhaltung der Beitragssatzgarantie voraussichtlich nicht erforderlich. Zur Einhaltung des Sicherungsniveaus von 48 Prozent wurde die Rentenanpassungsformel um eine Niveauschutzklausel ergänzt. Damit wird sichergestellt, dass die Renten bis zum Jahr 2025 so angepasst werden, dass mindestens ein Sicherungsniveau von 48 Prozent erreicht wird.

In der mittleren Variante des Rentenversicherungsberichts 2022 sinkt nach geltendem Recht das Sicherungsniveau von 48 Prozent im Jahr 2025 über 46,6 Prozent im Jahr 2030 auf 44,9 Prozent zum Ende des Vorausberechnungszeitraums (vgl. Abbildung 2-7). Die Vorgabe eines Sicherungsniveaus von 46 Prozent gemäß § 154 Absatz 4 Satz 2 SGB VI wird bis einschließlich zum Jahr 2031 eingehalten.

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die laufende Legislaturperiode ist festgehalten: „Eine gute und verlässliche Rente nach vielen Jahren Arbeit ist für die Beschäftigten wichtig. Es geht darum, sich mit eigener Arbeit eine gute eigenständige Absicherung im Alter zu schaffen. Wir werden daher die gesetzliche Rente stärken und das Mindestrentenniveau von 48 Prozent (Definition vor der kürzlich durchgeführten Statistikrevision) dauerhaft sichern. In dieser Legislaturperiode steigt der Beitragssatz nicht über 20 Prozent.“

Abbildung 2-7: Sicherungsniveau vor Steuern in der mittleren Variante des Rentenversicherungsberichts 2022



Quelle: Rentenversicherungsbericht 2022

Kapitel 3 Die soziale und wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in den letzten 20 Jahren in einem Ausmaß angestiegen, das damals kaum vorstellbar war. Neben der grundsätzlichen Arbeitsmarktlage und den Arbeitsbedingungen in den Betrieben spielen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen auch individuelle Einflussgrößen eine große Rolle. Hier sind an erster Stelle Gesundheit und Bildung zu nennen. Darüber hinaus sind auch Wohlbefinden bzw. Lebenseinstellung von Bedeutung. Im Folgenden werden diese Aspekte näher beleuchtet, ergänzt um Betrachtungen zur Einkommens- und Vermögenssituation Älterer. Wie schon in den vorangegangenen Berichten zur Anhebung der Regelaltersgrenze lässt sich als Ergebnis festhalten: Ältere Menschen sind heute gesünder und besser ausgebildet als früher. Sie nehmen auch häufiger an Weiterbildungen teil. 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

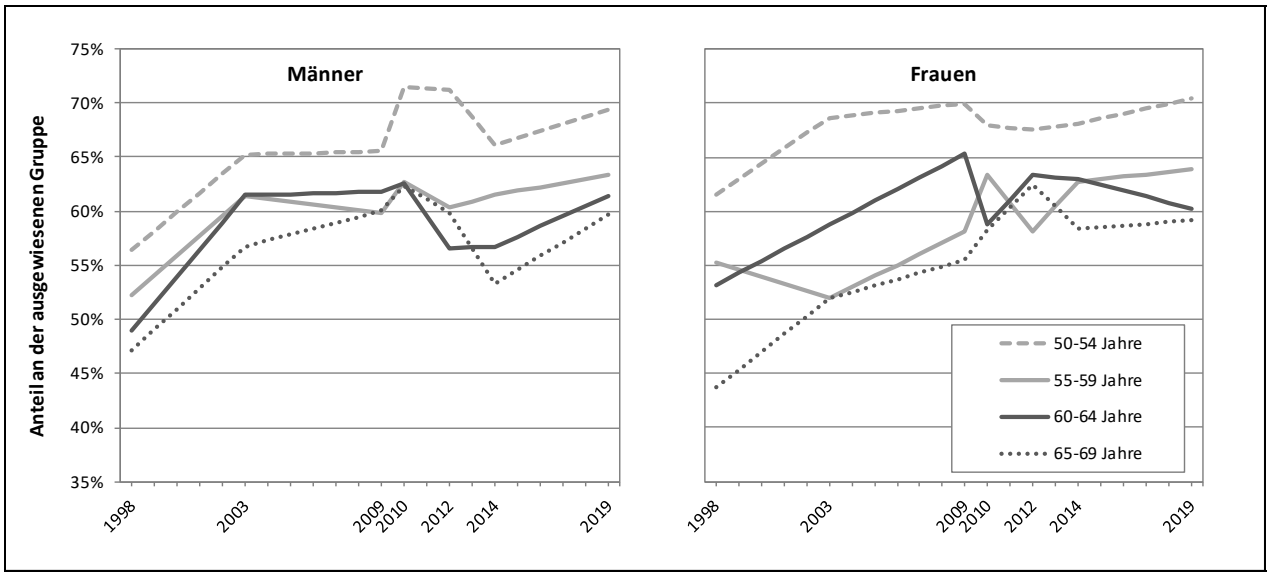
Eine große Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erfreut sich heute guter Gesundheit. Dies gilt auch für die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Ursache hierfür sind vor allem eine bessere medizinische Versorgung, ein insgesamt gesünderer Lebensstil, bessere Arbeitsbedingungen sowie Einflussfaktoren, die mit höherer Bildung und gestiegenem Einkommen einhergehen.

In den letzten Jahrzehnten hat sich bei der Darstellung der Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Arbeit die Lebenslaufperspektive etabliert, denn gesundheitliche und funktionelle Einschränkungen bei Beschäftigten haben oft eine lange Entstehungsgeschichte. Die Lebenslaufperspektive führt zu einem differenzierteren Bild des Verhältnisses von Arbeit und Gesundheit. Menschen, die im Alter gesund und leistungsfähig sind, waren dies meist auch schon, als sie jünger waren. Fortschritte in der Gesundheitsversorgung und ein insgesamt gesünderes Leben führen somit im Zeitverlauf zu einem insgesamt besseren Gesundheitszustand älterer Menschen.

Die epidemiologische Forschung misst der subjektiven Einschätzung 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 tendenziell verbessert, vor allem bei Frauen. In der Altersgruppe der 65- bis 69-jährigen Frauen hat der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als gut bis sehr gut einschätzen, deutlich zugenommen und zuletzt zum entsprechenden Anteil gleichaltriger Männer aufgeschlossen (vgl. Abbildung 3-1). Insgesamt haben sich die Einschätzungen guter bis sehr guter Gesundheit über beide Geschlechter hinweg in den Altersgruppen 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre und 65 bis 69 Jahre stark angenähert und liegen bei etwa 60 Prozent. Zugleich hat sich die Einschätzung guter bis sehr guter Gesundheit in der Altersgruppe 50 bis 54 Jahre bei Männern tendenziell verbessert; der Mittelwert über beide Geschlechter lag im Jahr 2019 bei etwa 70 Prozent, verglichen mit 56 Prozent bei Männern und 62 Prozent bei Frauen im Jahr 1998.

Abbildung 3-1: Anteil der Personen im Alter von 50 bis 69 Jahren, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einschätzen, 1998 bis 2019 (in Prozent)

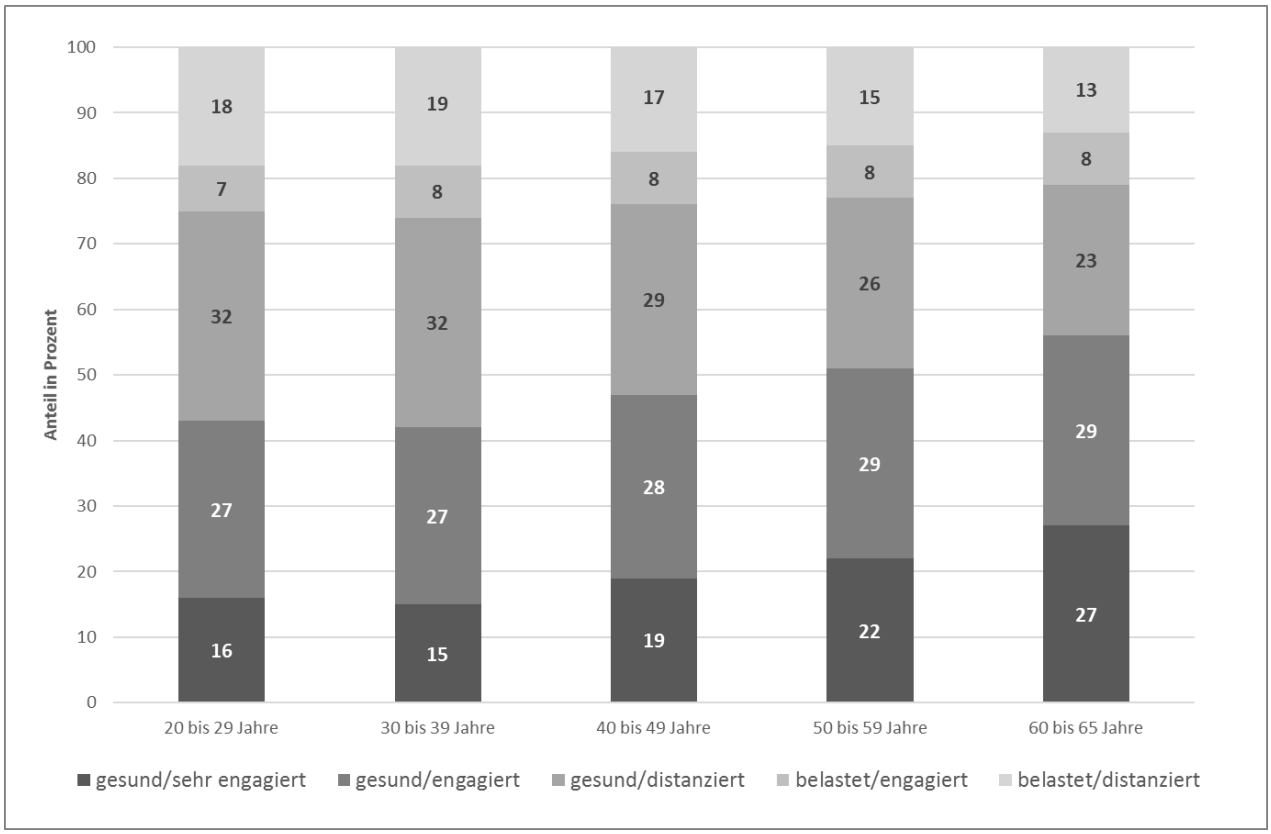


Hochgerechnete Werte für die jeweilige Wohnbevölkerung im Deutschland ohne Menschen in Institutionen (u. a. Alten- und Pflegeheime, Kasernen oder Haftanstalten). Geringfügig veränderte Werte für 1998 gegenüber dem ersten Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI, da in der Zwischenzeit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

Quelle: Robert Koch-Institut, Sonderauswertung von BGS 1998, GsTel2003, GEDA 2009, 2010, 2012, GEDA 2014/2015 – EHIS, GEDA 2019/2020-EHIS. Die Stichprobenziehung und Erhebungsmodus unterscheiden sich zwischen den Surveys.

Arbeit spielt eine wichtige Rolle im Leben erwerbstätiger Menschen. Sie sichert nicht nur das Einkommen, sondern ermöglicht soziale Kontakte und kann Menschen eine sinnvolle Aufgabe geben, in der sie sich einbringen und die sie erfüllend finden. Auf der anderen Seite kann Arbeit auch Menschen unter Druck setzen, Stress und persönliche Konflikte erzeugen. Erwerbsarbeit hat einen wichtigen Einfluss auf unsere psychische Gesundheit. Die Studie „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ zeigt, dass Arbeit für viele Menschen wichtige Ressourcen bereitstellt, die die psychische Gesundheit stärken können. Dies gilt unabhängig vom Alter (Abbildung 3-2). Ältere geben sogar häufiger an, gesund und gleichzeitig engagiert in ihrem Beruf zu sein als Jüngere. Der Anteil bei den 60 bis 65-Jährigen liegt bei 56 Prozent. Bei den 20 bis 29-Jährigen gelten 43 Prozent als gesund und (sehr) engagiert.

Abbildung 3-2: Psychische Gesundheit und Engagement im Beruf nach Altersgruppen (in Prozent)

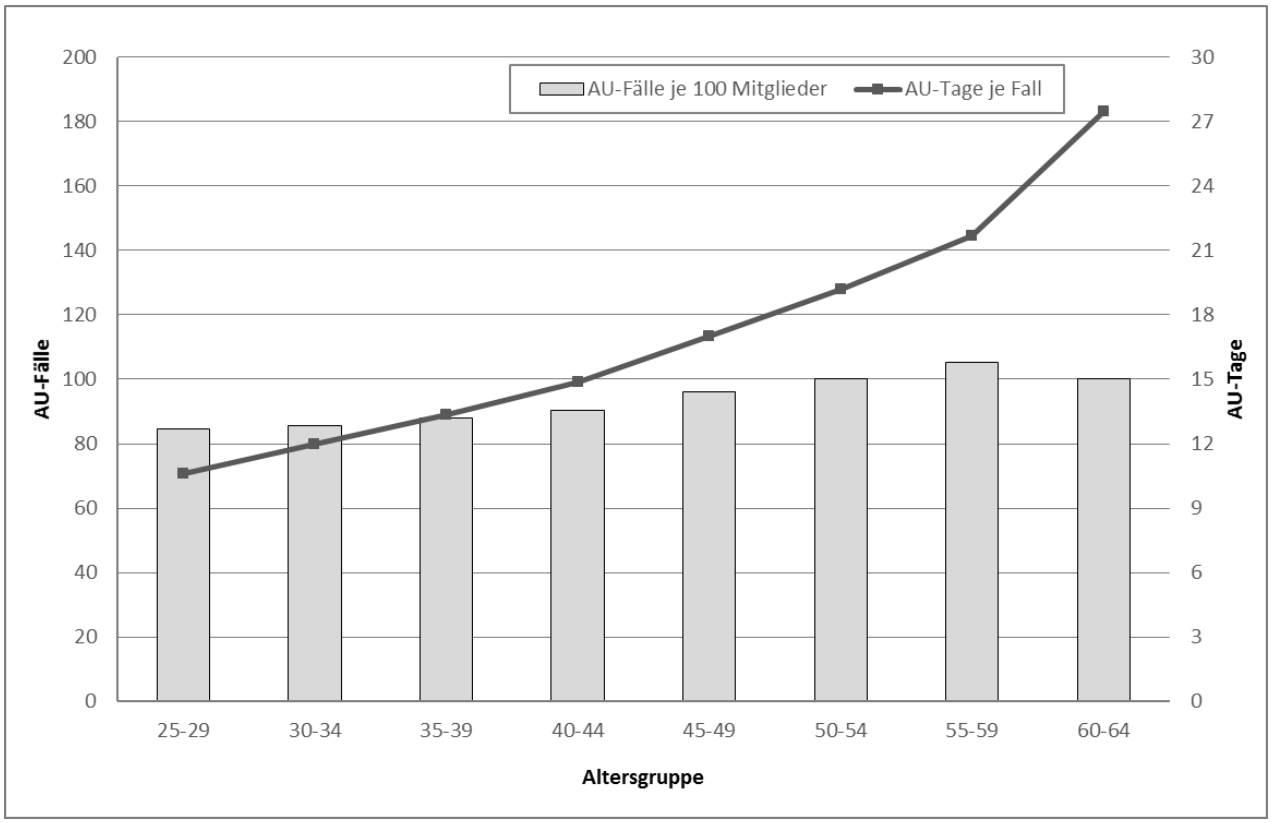


Quelle: INQA 2019: Daten: IAB - Linked Personnel Panel, Erhebungswelle 1-3

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 (AU) nach Altersgruppen. Für die gesetzlich Krankenversicherten zeigt sich: Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Mitglieder steigt ab der Altersgruppe von 25 bis 29 Jahren bis zur Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren leicht an und liegt in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren wieder niedriger (vgl. Abbildung 3-3). 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 Menschen häufiger von mehreren oder von schwereren Erkrankungen betroffen sind, die oft mit längeren Ausfallzeiten einhergehen.

Abbildung 3-3: Anzahl und Dauer der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen, 2020 (bezogen auf die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)

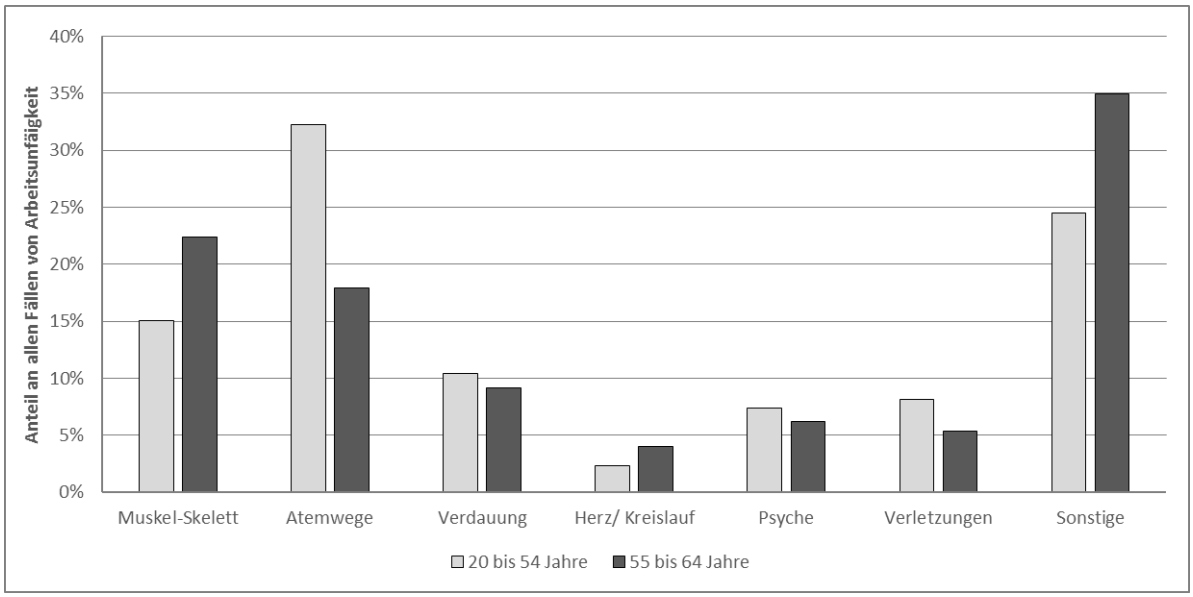


Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

Ein Blick auf die Krankheiten nach Diagnosegruppen (vgl. Abbildung 3-4) zeigt, dass unter allen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen im Alter zwischen 20 und 54 Jahren Erkrankungen der Atemwege die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit sind. Bei den Älteren sind es dagegen Muskel-Skelett-Erkrankung, sowie sonstige Erkrankungen. Unter „Sonstige“ sind hier alle Krankheiten, die nicht ausdrücklich aufgeführt sind, zusammengefasst, also z. B. Krankheiten des Nervensystems, des Auges oder des Ohres. Obgleich psychische Erkrankungen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben, liegt der Anteil derzeit nur bei rund sechs Prozent. Psychische Erkrankungen gehen allerdings häufig mit einer längeren Dauer einher und treten bei Frauen häufiger auf als bei Männern.[6]

[6] Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) auf Grundlage von Daten gesetzlicher Krankenkassen entfielen 14 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage von GKV-Mitgliedern auf psychische Erkrankungen, sogar 17,4 Prozent bei Frauen (vgl. BMAS und BAuA, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Berichtsjahr 2020, S. 137),

Abbildung 3-4: Anteil der Fälle von Arbeitsunfähigkeit nach Krankheitsart und Altersgruppe, 2020 (bezogen auf Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen)



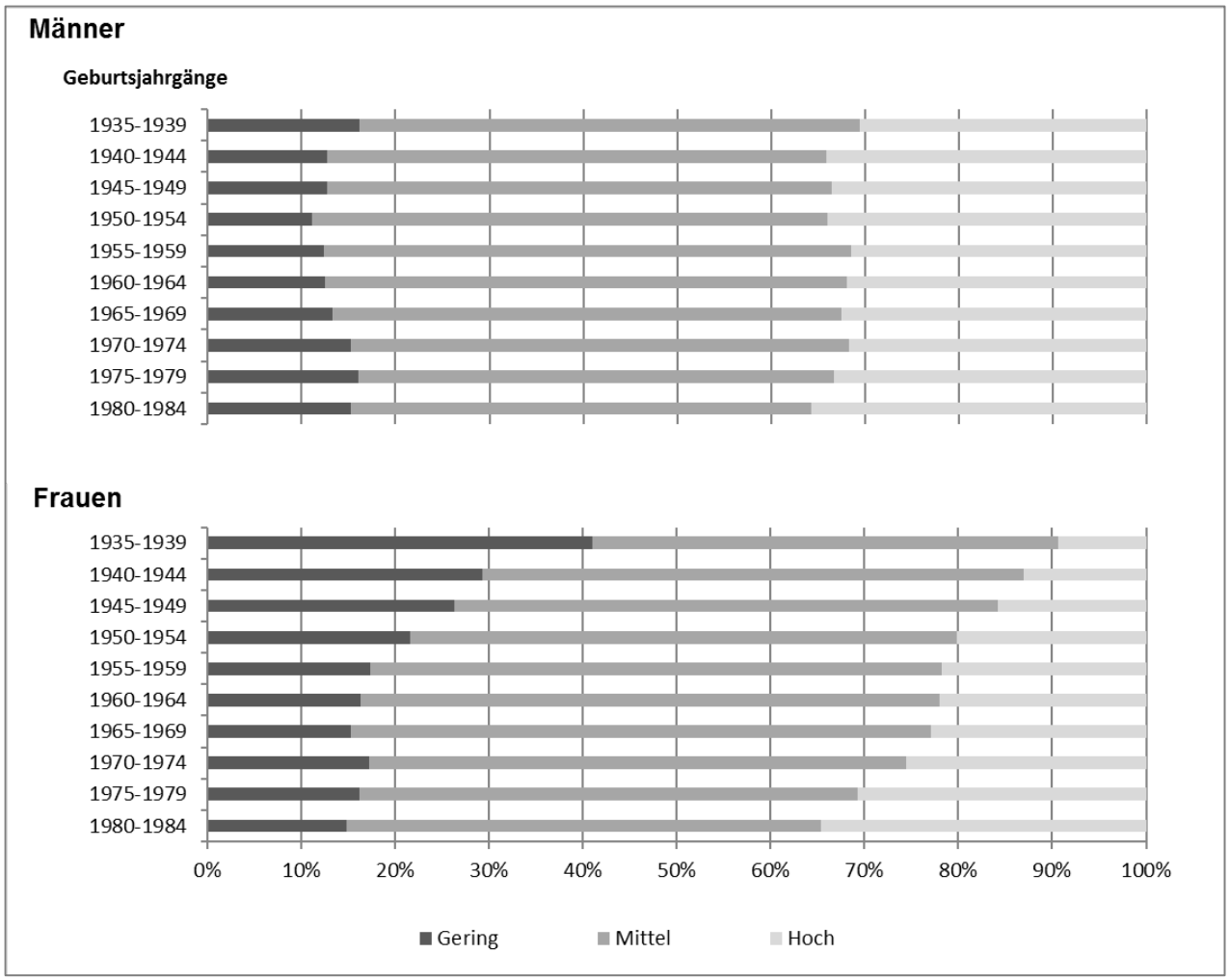
Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

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 scheiden 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 jeweils rentennahen Altersgruppen zeigt, dass ältere Personen im erwerbsfähigen Alter heute höhere berufliche Abschlüsse haben als diejenigen, die vor fünfzehn Jahren zu dieser Altersgruppe gehörten, insbesondere bei Frauen (vgl. Abbildung 3-5). Dies ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Frauen mit niedrigem Bildungsstand (d. h. mit einem Haupt-, Realschulabschluss, Abschluss einer polytechnischen Oberschule und ohne beruflichen Abschluss beziehungsweise ohne Bildungsabschluss) zurückgegangen ist; so z. B. von 26 Prozent in den Jahrgängen 1945 bis 1949 auf 16 Prozent in den Jahrgängen 1960 bis 1964. Dagegen ist der Anteil von Frauen mit hohem Bildungsstand (Meister- oder Technikerausbildung, Hochschulabschluss) von 15 auf 22 Prozent gestiegen. Dieser Trend setzt sich auch in den nachfolgenden Jahrgängen fort. Für die Jahrgänge ab 1964 gilt die vollständig angehobene Regelaltersgrenze von 67 Jahren. In den Jahrgangsgruppen ab 1965 liegt der Anteil der Frauen mit niedrigem Bildungsniveau nur noch wenig über dem Niveau der Männer. Allerdings wahren Männer bei hohem Bildungsniveau durchgängig einen Vorsprung gegenüber den Frauen. Bei den Männern ist die Verteilung des Bildungsstandes weitgehend stabil über die Geburtsjahrgänge.

Abbildung 3-5: Verteilung des Bildungsstandes nach ausgewählten Geburtsjahrgängen, 1935 bis 1984 (in Prozent)



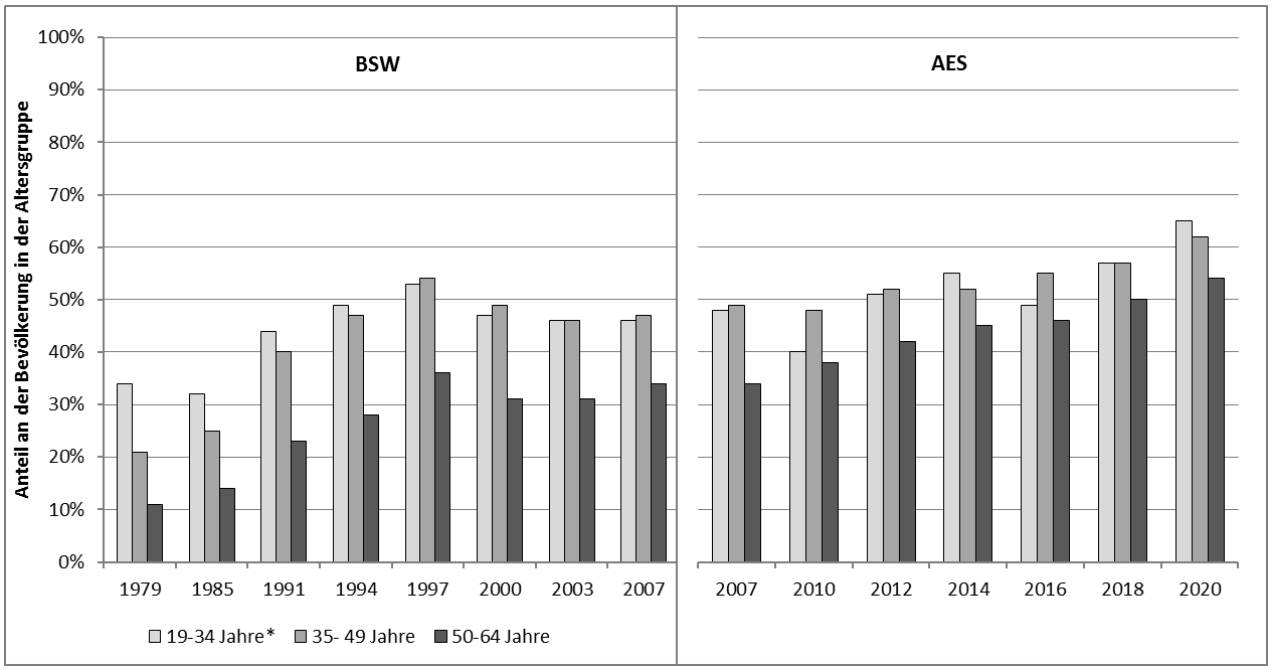
Bildungsstand nach Internationaler Standardqualifikation für das Bildungswesen (ISCED):

Gering: ohne allgemeinbildenden/beruflichen Abschluss, Haupt-/Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule; Mittel: Abitur/Fachhochschulreife, Berufsqualifizierende Abschlüsse; Hoch: Akademischer Abschluss, Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss

Quelle: Statistisches Bundesamt, Erstergebnis Mikrozensus 2021

Im Jahr 2020 haben sechs von zehn Erwachsenen an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Die Weiterbildungsbeteiligung hat sich in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt, insbesondere auch bei den Älteren. Sie hat sich seit 1979 in der Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen fast verfünffacht (vgl. Abbildung 3-6). Die Unterschiede zu den Personen im jüngeren und mittleren Erwerbsalter sind zwar auch heute noch vorhanden, haben sich aber deutlich verringert.

Abbildung 3-6: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, 1979 bis 2020 (in Prozent)



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

* Bis 2007 im Alter von 19 bis 34 Jahren, ab 2007 18 bis 34 Jahre.

Quelle: 1979 bis 2007 Berichtssystem Weiterbildung (BSW), 2007 bis 2020 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: 63 Prozent der Beschäftigten im Alter von 50 bis 64 Jahren nehmen mindestens einmal im Jahr an einer Weiterbildung teil, zumeist an einer betrieblichen (vgl. Tabelle 3-1). Dies entspricht einer Steigerung von 10 Prozentpunkten gegenüber 2016.

Insgesamt bestehen bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine deutlichen Geschlechtsunterschiede bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung. Frauen konnten ihre Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt gegenüber dem Jahr 2016 nochmals steigern, bei den 50- bis 64-Jährigen von 54 Prozent auf nun 63 Prozent. Insbesondere bei den betrieblichen Weiterbildungen konnten Frauen aufholen.

Tabelle 3-1: Teilnahme an Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2020

Tabelle 3-1 (Teil 1): 18- bis 34-Jährige

	Männer	**Frauen**	**Gesamt**
Betriebliche Weiterbildung	*60,0 %*	*69,0 %*	*64,0 %*
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	*18,0 %*	*23,0 %*	*20,0 %*
Weiterbildung insgesamt	*69,0 %*	*78,0 %*	*73,0 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 3-1 (Teil 2): 25- bis 49-Jährige

	Männer	**Frauen**	**Gesamt**
Betriebliche Weiterbildung	*59,0 %*	*64,0 %*	*62,0 %*
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	*10,0 %*	*17,0 %*	*14,0 %*
Weiterbildung insgesamt	*65,0 %*	*70,0 %*	*67,0 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 3-1 (Teil 3): 50- bis 64-Jährige

	Männer	**Frauen**	**Gesamt**
Betriebliche Weiterbildung	*59,0 %*	*57,0 %*	*58,0 %*
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	*11,0 %*	*18,0 %*	*14,0 %*
Weiterbildung insgesamt	*63,0 %*	*63,0 %*	*63,0 %*

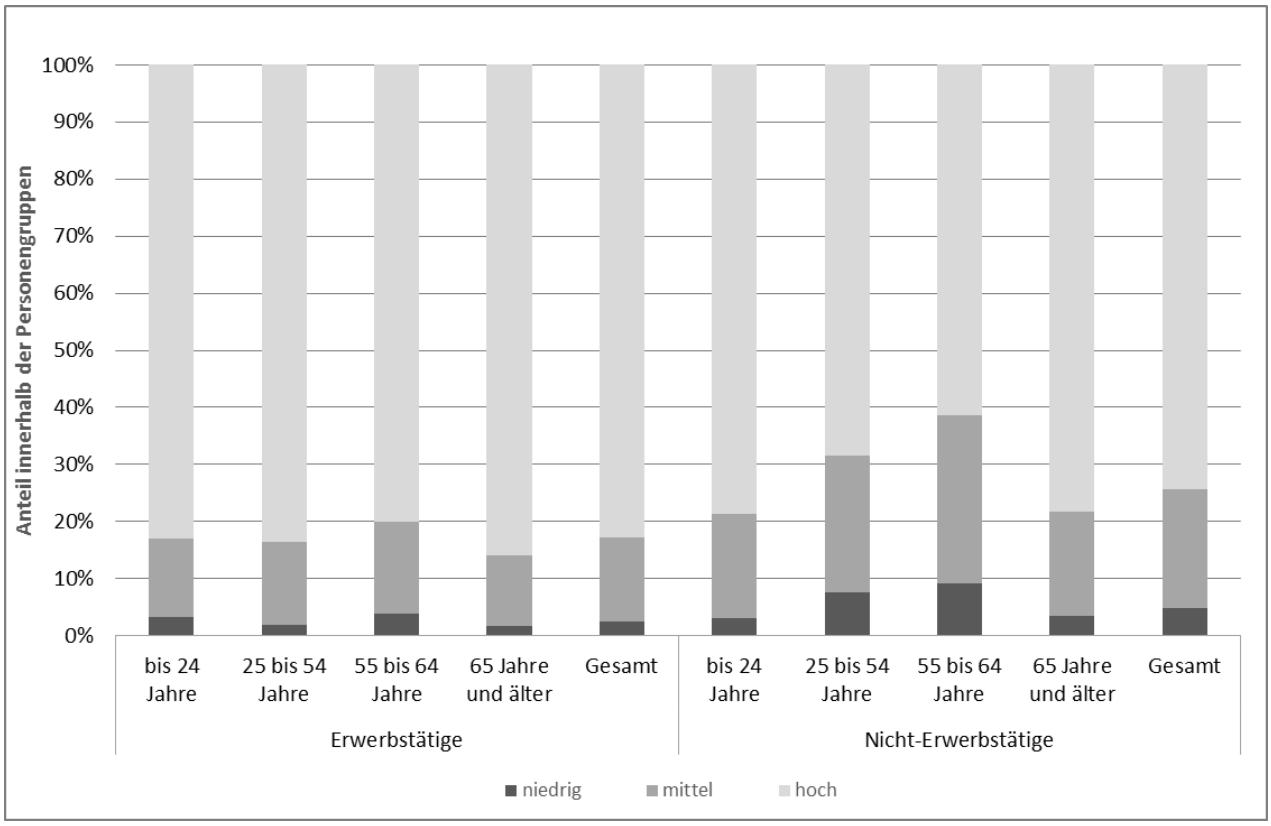
Angaben für Beschäftigte, die in den vergangenen zwölf Monaten an einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben.

Quelle: Adult Education Survey

3.1.3 Lebenszufriedenheit

Die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt ist ein alle Umstände bilanzierender Indikator für das subjektive Wohlbefinden. Insgesamt ist die Lebenszufriedenheit in Deutschland über alle Altersgruppen hinweg sehr hoch. Zwischen Erwerbstätigkeit und Lebenszufriedenheit gibt es dabei einen deutlichen Zusammenhang. So fallen die Angaben, die Erwerbstätige im Rahmen der Befragung des Sozioökonomischen Panels (SOEP) dazu machen, in allen Altersgruppen positiver aus als die der Nicht-Erwerbstätigen. Für beide Gruppen sinkt die Lebenszufriedenheit im höherem Alter zunächst. Unter den ältesten Menschen nimmt sie dann wieder zu. Auffällig unzufrieden mit ihrer Lebenssituation sind Nicht-Erwerbstätige in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahre.

Abbildung 3-7: Lebenszufriedenheit von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen im Jahr 2020



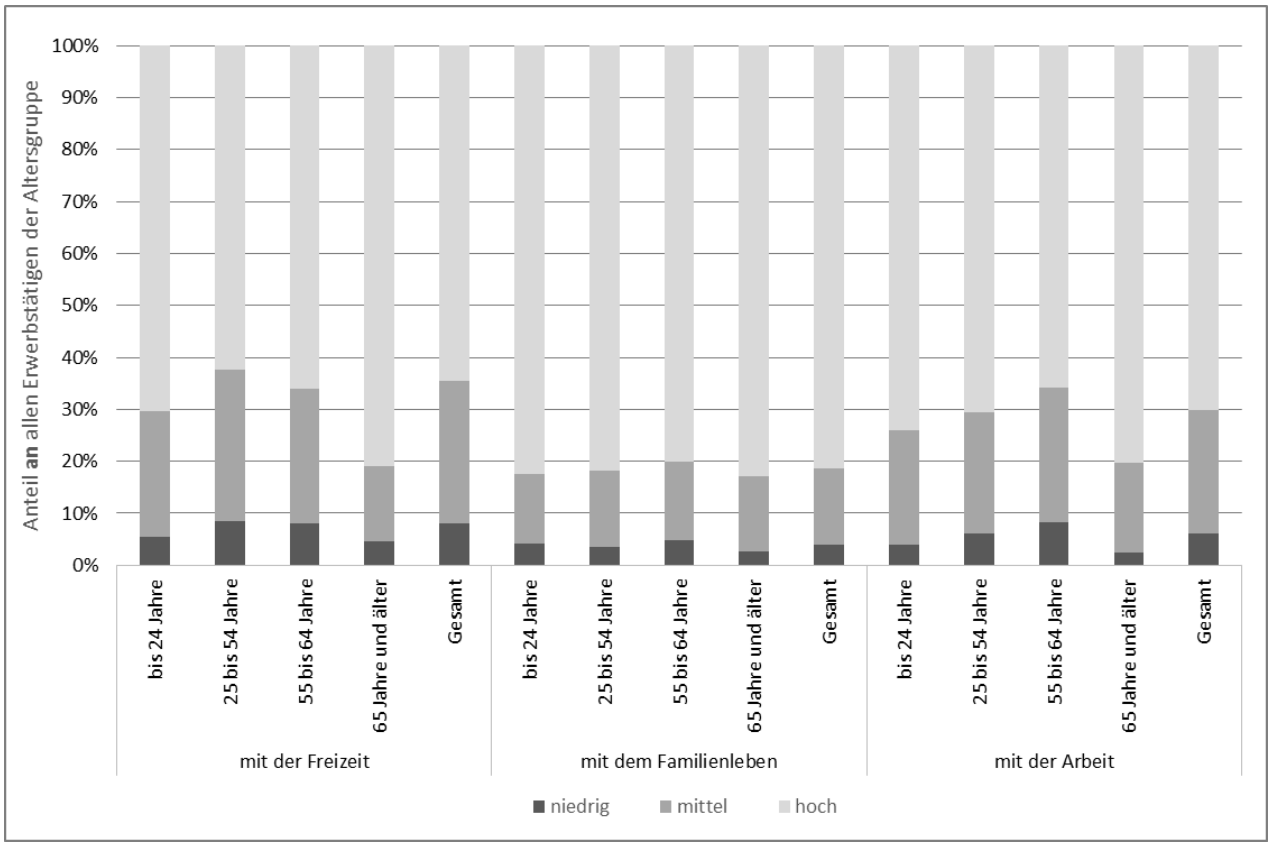
Quelle: SOEP v37, Berechnungen des IAW

Zufriedenheit im Arbeitsleben ist ein wichtiger Aspekt für die Entscheidung, bis zur Regelaltersgrenze oder sogar darüber hinaus zu arbeiten. Differenziert man die Zufriedenheit erwerbstätiger Personen dementsprechend nach dem Lebensbereich Arbeit, zeigt sich eine hohe Zufriedenheit der überwiegenden Mehrheit in allen Altersgruppen mit ihrem Job. Dabei geben jüngere Erwerbstätige tendenziell eher an, mit ihrem Job in hohem Maße zufrieden zu sein. Die meisten positiven Bewertungen geben aber die ältesten Erwerbstätigen mit mindesten 65 Lebensjahren ab. Das bestätigt die Ergebnisse der 2017 durchgeführten Sondererhebung des Statistischen Bundesamtes im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung, die im letzten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze behandelt wurde.

Freizeit wird nicht nur als arbeitsfreie Zeit erlebt, sondern als erholsamer, selbstbestimmter und sinnerfüllter Bereich des Lebens. Obwohl Erwerbstätigkeit Freizeit verknappt, ist die Zufriedenheit mit der Freizeit insbesondere dann hoch, wenn man im Alter weiter erwerbstätig bleibt.

Jüngere und ältere Erwerbstätige sind im Schnitt etwas zufriedener mit ihrem Familienleben. Menschen mittleren Alters haben womöglich mehr Verantwortung und Stress zu tragen. Und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im höheren Alter typischerweise weniger von Bedeutung, da die Kinder meist erwachsen sind.

Abbildung 3-8: Zufriedenheit von Erwerbstätigen mit Arbeit, Freizeit und Familie im Jahr 2020



Quelle: SOEP v37, Berechnungen des IAW

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. Die Zufriedenheit mit dem Familienleben wird im SOEP weit überwiegend als hoch angegeben. Dies gilt unabhängig vom Alter und somit auch für die älteren Erwerbstätigen.

3.2 Die wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die wirtschaftliche Situation maßgeblich durch das erzielte Arbeitsentgelt bestimmt. Hinzu kommen Einkommen aus anderen Quellen 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 dokumentiert die Arbeitsentgelte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze aufgrund der Arbeitgebermeldungen. Ergänzend erfasst das Sozioökonomische Panel, eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung, das gesamte Haushaltseinkommen und seine Komponenten.

3.2.1 Entgelte und Einkommen

Die Statistik der Deutschen Rentenversicherung zeigt, dass die durchschnittlichen Jahresentgelte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen über denen in der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen liegen (vgl. Tabelle 3-2). Dieser Abstand, der sich seit 2003 etwas vergrößert hat, wird im Wesentlichen durch die Entgelte der Männer bestimmt. Während ältere Männer deutlich überdurchschnittliche Jahresentgelte erhalten, sind diese für Frauen in beiden Altersgruppen deutlich unterdurchschnittlich, wobei zu berücksichtigen ist, dass Frauen seltener in Vollzeit arbeiten. Jedoch hat sich das durchschnittliche versicherungspflichtige Jahresentgelt bei den 55- bis 64-jährigen Frauen seit 2003 von 79 Prozent auf 88 Prozent des Gesamt-Durchschnittswertes erhöht. Seit 2010 liegt ihr Durchschnittsentgelt über dem Durchschnittsentgelt der 20- bis 54-jährigen Frauen.

Tabelle 3-2: Durchschnittliche versicherungspflichtige Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2003 bis 2020 (in Euro sowie gemessen am Wert für die gesamte Altersgruppe 20 bis 64 Jahre in Prozent)

Gruppe	Alter	Einheit	2003	2010	2015	2018	2020
Insgesamt	20 bis 54 Jahre	in Euro	25.867	28.119	30.892	32.944	34.883
		in %[1]	*99 %*	*99 %*	*98 %*	*98 %*	*98 %*
	55 bis 64 Jahre	in Euro	27.314	30.043	33.689	36.226	38.191
		in %[1]	*105 %*	*106 %*	*107 %*	*108 %*	*107 %*
Männer	20 bis 54 Jahre	in Euro	29.710	32.367	35.576	37.631	39.358
		in %[1]	*114 %*	*114 %*	*113 %*	*112 %*	*111 %*
	55 bis 64 Jahre	in Euro	32.181	35.107	39.580	42.658	44.364
		in %[1]	*124 %*	*124 %*	*126 %*	*127 %*	*125 %*
Frauen	20 bis 54 Jahre	in Euro	20.957	22.878	25.196	27.168	29.268
		in %[1]	*81 %*	*81 %*	*80 %*	*81 %*	*82 %*
	55 bis 64 Jahre	in Euro	20.469	23.846	27.119	29.178	31.238
		in %[1]	*79 %*	*84 %*	*86 %*	*87 %*	*88 %*

Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone bzw. mit Entgelt im Übergangsbereich oder Altersteilzeitbeschäftigung sowie ohne geringfügige Beschäftigung.

[1] In Prozent des Durchschnittswerts für die gesamte Altersgruppe 20 bis 64 Jahre.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung, Berechnung BMAS

Eine differenzierte Betrachtung der Entgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten nach Entgeltklassen zeigt, dass ältere Beschäftigte häufiger in den höchsten Entgeltklassen vertreten sind als Jüngere (vgl. Tabelle 3-3). Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit hohen versicherungspflichtigen Entgelten ist von 2015 bis 2020 von 41 Prozent auf 49 Prozent gestiegen, zugleich ist ihr Anteil bei den niedrigen Entgelten etwas stärker gesunken als in der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen.

Tabelle 3-3: Schichtung der versicherungspflichtigen Jahresentgelte der Beschäftigten nach Altersgruppen, 2005 bis 2020

Gruppe	Alter	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
unter 12.500 Euro	20 bis 54 Jahre	*10,8 %*	*9,8 %*	*7,5 %*	*7,2 %*	*6,9 %*	*6,6 %*	*5,6 %*	*4,7 %*
	55 bis 64 Jahre	*9,8 %*	*8,9 %*	*6,4 %*	*6,1 %*	*5,7 %*	*5,4 %*	*4,5 %*	*3,5 %*
12.500 bis unter 25.000 Euro	20 bis 54 Jahre	*34,4 %*	*33,6 %*	*29,9 %*	*28,9 %*	*27,8 %*	*26,1 %*	*24,5 %*	*23,2 %*
	55 bis 64 Jahre	*29,0 %*	*30,0 %*	*26,8 %*	*26,1 %*	*25,2 %*	*23,9 %*	*22,7 %*	*21,6 %*
25.000 bis 37.500 Euro	20 bis 54 Jahre	*31,1 %*	*28,5 %*	*28,3 %*	*28,3 %*	*28,4 %*	*28,4 %*	*28,6 %*	*29,1 %*
	55 bis 64 Jahre	*31,7 %*	*28,9 %*	*25,8 %*	*25,5 %*	*25,3 %*	*25,2 %*	*25,1 %*	*25,6 %*
37.500 Euro und mehr	20 bis 54 Jahre	*23,8 %*	*28,1 %*	*34,3 %*	*35,5 %*	*37,0 %*	*38,9 %*	*41,2 %*	*42,9 %*
	55 bis 64 Jahre	*29,5 %*	*32,2 %*	*41,0 %*	*42,2 %*	*43,8 %*	*45,6 %*	*47,6 %*	*49,3 %*

Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone bzw. mit Entgelt im Übergangsbereich oder Altersteilzeitbeschäftigung sowie ohne geringfügige Beschäftigung.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

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 solches der weiteren Haushaltsmitglieder berücksichtigt werden. Durch die sogenannte Äquivalenzgewichtung[7] 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 Einkommensunterschiede werden erst deutlich, wenn man das Äquivalenzeinkommen betrachtet. Dieses liegt in der älteren Gruppe um rund 16 Prozent höher als in der jüngeren. Ältere Menschen leben in Haushalten öfter ohne Kinder, weshalb das auf einzelne Haushaltsmitglieder bezogene Äquivalenzeinkommen trotz vergleichbarem Haushaltseinkommen höher ausfällt als bei den Jüngeren. Diese Befunde sind auch im Zeitverlauf relativ konstant.

[7] 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: Höhe und Komponenten des monatlichen Einkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2008 bis 2020 (in Euro)

Tabelle 3-4 (Teil 1): 20- bis 54-Jährige (in Euro)

monatliches Einkommen	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Persönliches Erwerbseinkommen	2.336	2.427	2.526	2.575	2.652	2.824	3.061
Haushaltserwerbseinkommen	4.053	4.320	4.527	4.682	4.845	5.148	5.556
sonstige Einkommen*	571	568	589	606	595	669	683
Haushaltsbruttoeinkommen	4.624	4.888	5.116	5.288	5.440	5.817	6.240
Steuern und Sozialabgaben	1.409	1.473	1.570	1.607	1.665	1.813	1.941
Haushaltsnettoeinkommen	3.202	3.402	3.529	3.666	3.759	3.986	4.278
Nettoäquivalenzeinkommen	1.849	1.963	2.027	2.097	2.152	2.280	2.418

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 3-4 (Teil 2): 55- bis 64-Jährige (in Euro)

monatliches Einkommen	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Persönliches Erwerbseinkommen	2.554	2.576	2.769	2.795	2.980	3.081	3.407
Haushaltserwerbseinkommen	3.955	3.997	4.349	4.415	4.691	5.035	5.552
sonstige Einkommen*	826	803	807	750	738	772	847
Haushaltsbruttoeinkommen	4.782	4.800	5.156	5.164	5.429	5.808	6.399
Steuern und Sozialabgaben	1.438	1.407	1.550	1.552	1.666	1.799	2.017
Haushaltsnettoeinkommen	3.335	3.384	3.592	3.596	3.749	3.995	4.370
Nettoäquivalenzeinkommen	2.146	2.190	2.290	2.324	2.444	2.582	2.800

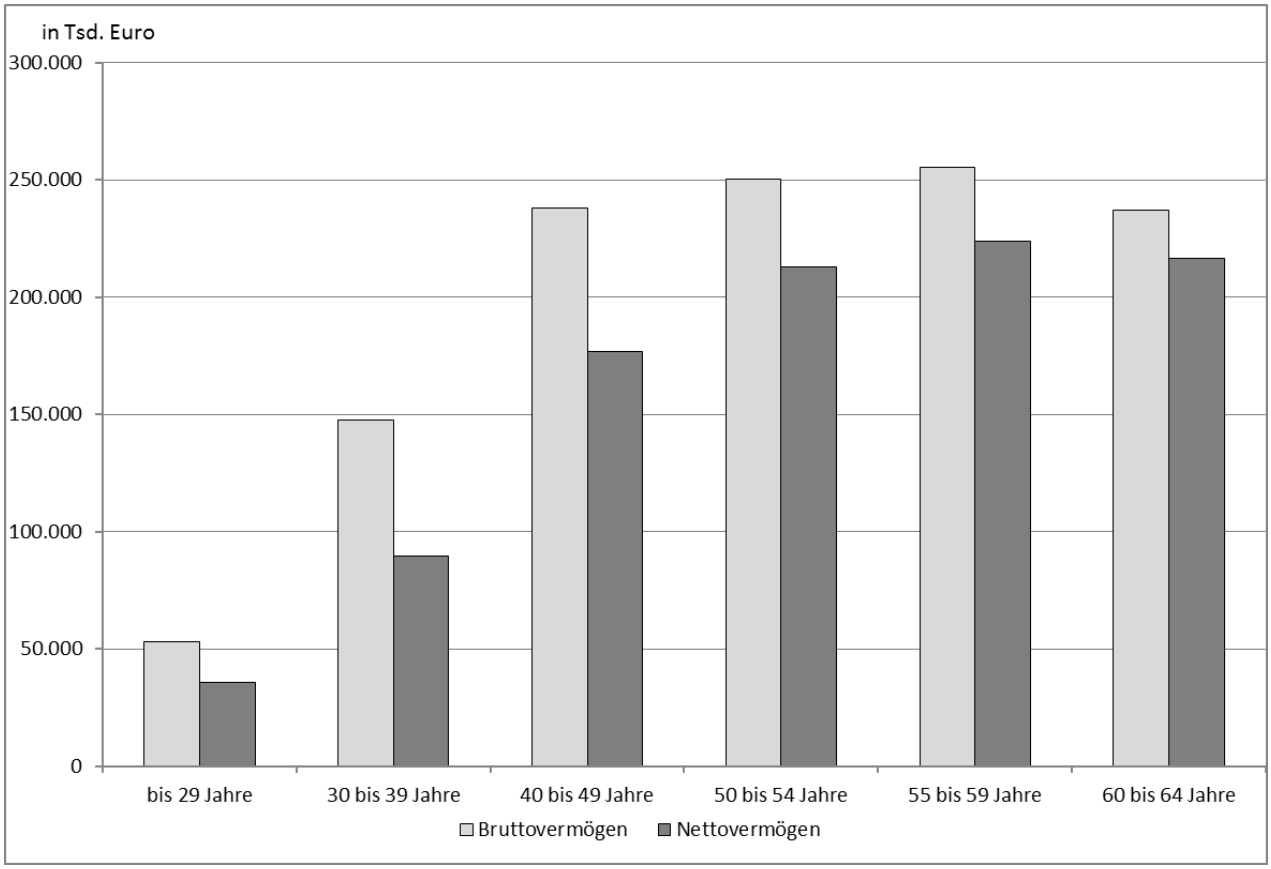
* Einschließlich des Mietwerts für selbstgenutztes Wohneigentum.

Quelle: Berechnung des IAW auf Basis SOEP v37

3.2.2 Vermögen

In der Regel sind die Privatvermögen im Alter höher als in jüngeren Jahren, da die Vermögensbildung ein langfristiger Prozess im Lebensverlauf ist und sich Unterschiede schon allein durch die verschiedenen Positionen der Haushalte im Lebens- und Familienzyklus ergeben. So zeigten die Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe des Statistischen Bundesamtes (EVS), dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 30 bis 59 Jahren stetig Haushaltsvermögen aufbauen, die dann mit Beginn der Ruhestandsphase wieder aufgelöst werden. Dieser Zusammenhang zwischen dem Alter und der Höhe der Haushaltsvermögen zeigt sich unabhängig von der verwendeten Datenquelle und ihrem Erhebungsjahr.

Abbildung 3-9: Haushaltsvermögen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen, 2018 (in Tausend Euro)



Quelle: Berechnung auf Basis der EVS 2018

Kapitel 4 Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Bevölkerungsgruppe der 60-Jährigen und Älteren, die aktiv am Arbeitsleben teilnimmt, wächst seit Jahren dynamisch an. Zum einen hat dies demografische Gründe, weil zunehmend stärkere Jahrgänge in diese Altersgruppe hineinwachsen, zum anderen hat die Erwerbsneigung der älteren Menschen in den letzten Jahren stark zugenommen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Aus institutioneller Sicht kommt zunächst die Anhebung der Regelaltersgrenze in den Blick, aber dies ist nur ein Teil der Erklärung. Wichtig sind vor allem die grundsätzlich positive Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland, der zunehmende Fachkräftebedarf und ein kultureller Wandel in den Betrieben, der dazu führt, dass die Arbeitsleistung älterer Menschen heute weit mehr geschätzt wird, als dies früher der Fall war. Die Arbeitsmarktchancen Älterer verbessern sich daher stetig und diese Entwicklung hat noch nicht ihren Zenit erreicht. Insbesondere in Regionen oder Branchen, wo Fachkräfteengpässe bereits greifbar sind, wird ein möglichst langer Verbleib im Arbeitsleben von den Unternehmen aktiv gefördert und ist längst Normalität.

Während der COVID-19-Pandemie hat das Instrument der Kurzarbeit in den Jahren 2020 und 2021 wesentlich dazu beigetragen, Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu erhalten. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit erreichte im ersten Lockdown im April 2020 mit 6,0 Millionen Beschäftigten ihren Höhepunkt, im zweiten Lockdown im Februar 2021 arbeiteten bis zu 3,4 Millionen Beschäftigte kurz. Auswertungen der IAB-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“, deren Daten zwischen dem 8. und 25. Mai 2020 erhoben wurden, zeigen, dass der Anteil der Befragten in Kurzarbeit in etwa über alle Altersgruppen hinweg gleichverteilt war, wobei der individuelle Arbeitsausfall durch Kurzarbeit bei den Beschäftigten ab 60 Jahren im Durchschnitt größer war.

4.1 Erwerbstätigkeit

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich trotz der beschriebenen Herausforderungen der vergangenen Jahre ausgesprochen robust entwickelt und seine Stärke bewiesen. Im Jahr 2019 wurde die Rekordzahl von 45,3 Millionen Erwerbstätigen erreicht, in den Pandemiejahren 2020 und 2021 lag die Zahl der Erwerbstätigen bei knapp 45,0 Millionen. Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt 2021 bei 5,7 Prozent.

Wie in den Berichtszeiträumen der Vorgängerberichte hat sich die Erwerbsbeteiligung Älterer weiterhin erhöht (vgl. Tabelle 4-1). 2019 erreichten die Erwerbstätigenquoten 60- bis 64-Jähriger ihre bisherigen Höchstwerte von 66,6 Prozent (Männer) und 57,1 Prozent (Frauen), was einer Zunahme um knapp drei (Männer) bzw. vier (Frauen) Prozentpunkte gegenüber dem letzten Berichtsjahr 2017 entspricht. Nach einem Rückgang der Erwerbsbeteiligung in allen Altersgruppen im Jahr 2020 sind 2021 wieder leichte Anstiege zu verzeichnen. Mit 65,7 Prozent (Männer) und 56,7 Prozent (Frauen) liegen die Quoten 2021 um zwei (Männer) bis gut drei (Frauen) Prozentpunkte über den Werten von 2017, die im letzten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze aktuell waren (vgl. zur eingeschränkten Vergleichbarkeit durch Zeitreihenbruch die Fußnote am Ende der Tabelle).

Tabelle 4-1: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2000 bis 2021

Tabelle 4-1 (Teil 1): Insgesamt

Alter	2000	2010	2012	2017	2019	2020*	2021*
20 bis 54 Jahre	*77,8 %*	*79,4 %*	*81,0 %*	*82,0 %*	*83,3 %*	*81,8 %*	*82,3 %*
55 bis 64 Jahre	*37,4 %*	*57,8 %*	*61,6 %*	*70,1 %*	*72,7 %*	*71,7 %*	*71,8 %*
55 bis 59 Jahre	*56,4 %*	*71,7 %*	*75,1 %*	*80,1 %*	*81,8 %*	*81,1 %*	*81,0 %*
60 bis 64 Jahre	*19,6 %*	*41,1 %*	*46,6 %*	*58,4 %*	*61,8 %*	*60,6 %*	*61,1 %*
65 bis 69 Jahre	*4,9 %*	*8,6 %*	*11,2 %*	*16,1 %*	*17,9 %*	*16,7 %*	*17,2 %*
65 Jahre und älter	*2,6 %*	*4,0 %*	*4,9 %*	*7,0 %*	*7,8 %*	*7,4 %*	*7,4 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-1 (Teil 2): Männer

Alter	2000	2010	2012	2017	2019	2020*	2021*
20 bis 54 Jahre	*85,2 %*	*84,1 %*	*85,6 %*	*85,5 %*	*87,1 %*	*85,5 %*	*85,7 %*
55 bis 64 Jahre	*46,2 %*	*65,2 %*	*68,6 %*	*75,0 %*	*77,1 %*	*75,5 %*	*75,9 %*
55 bis 59 Jahre	*66,1 %*	*78,2 %*	*80,9 %*	*84,4 %*	*85,6 %*	*85,0 %*	*84,7 %*
60 bis 64 Jahre	*27,2 %*	*49,4 %*	*54,9 %*	*63,7 %*	*66,6 %*	*64,5 %*	*65,7 %*
65 bis 69 Jahre	*7,4 %*	*10,8 %*	*14,4 %*	*20,2 %*	*22,1 %*	*20,5 %*	*20,6 %*
65 Jahre und älter	*4,3 %*	*5,7 %*	*7,1 %*	*9,8 %*	*10,6 %*	*10,0 %*	*10,0 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-1 (Teil 3): Frauen

Alter	2000	2010	2012	2017	2019	2020*	2021*
20 bis 54 Jahre	*70,2 %*	*74,6 %*	*76,3 %*	*78,2 %*	*79,3 %*	*78,1 %*	*78,8 %*
55 bis 64 Jahre	*28,7 %*	*50,7 %*	*54,9 %*	*65,4 %*	*68,4 %*	*67,8 %*	*67,8 %*
55 bis 59 Jahre	*46,6 %*	*65,3 %*	*69,5 %*	*75,8 %*	*77,9 %*	*77,3 %*	*77,4 %*
60 bis 64 Jahre	*12,1 %*	*33,1 %*	*38,8 %*	*53,3 %*	*57,1 %*	*56,7 %*	*56,7 %*
65 bis 69 Jahre	*2,7 %*	*6,5 %*	*8,1 %*	*12,3 %*	*14,0 %*	*13,3 %*	*14,1 %*
65 Jahre und älter	*1,4 %*	*2,7 %*	*3,3 %*	*4,7 %*	*5,5 %*	*5,2 %*	*5,4 %*

*Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Eurostat

Auch in der Altersgruppe oberhalb von 65 Jahren, zeigt sich ein langfristig stabiler Trend einer wachsenden Erwerbsbeteiligung. Im Jahr 2021 waren 17,2 Prozent der 65- bis 69-Jährigen erwerbstätig, 2010 war dieser Anteil mit 8,6 Prozent noch halb so hoch. Dies ist zum einen sicherlich eine Folge der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze.

Zum anderen sind immer mehr Menschen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig. Anders als früher handelt es sich hierbei nicht mehr im Wesentlichen um Selbstständige, die typischerweise länger im Erwerbsleben verbleiben. Nach Auswertungen der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit gab es zum Stichtag 30. Juni 2021 rund 286.000 Personen über der Regelaltersgrenze, die einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgingen. Das sind zwar weniger als ein Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gegenüber dem Jahr 2012 hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über der Regelaltersgrenze jedoch mehr als verdoppelt. Zeitgleich waren 991.000 Personen über der Regelaltersgrenze ausschließlich geringfügig beschäftigt. Das waren knapp ein Viertel mehr als im Jahr 2012. Ihr Anteil an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten stieg von 15 Prozent im Jahr 2012 auf 23 Prozent im Jahr 2021. Beschäftigte nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze sind vor allem Männer.

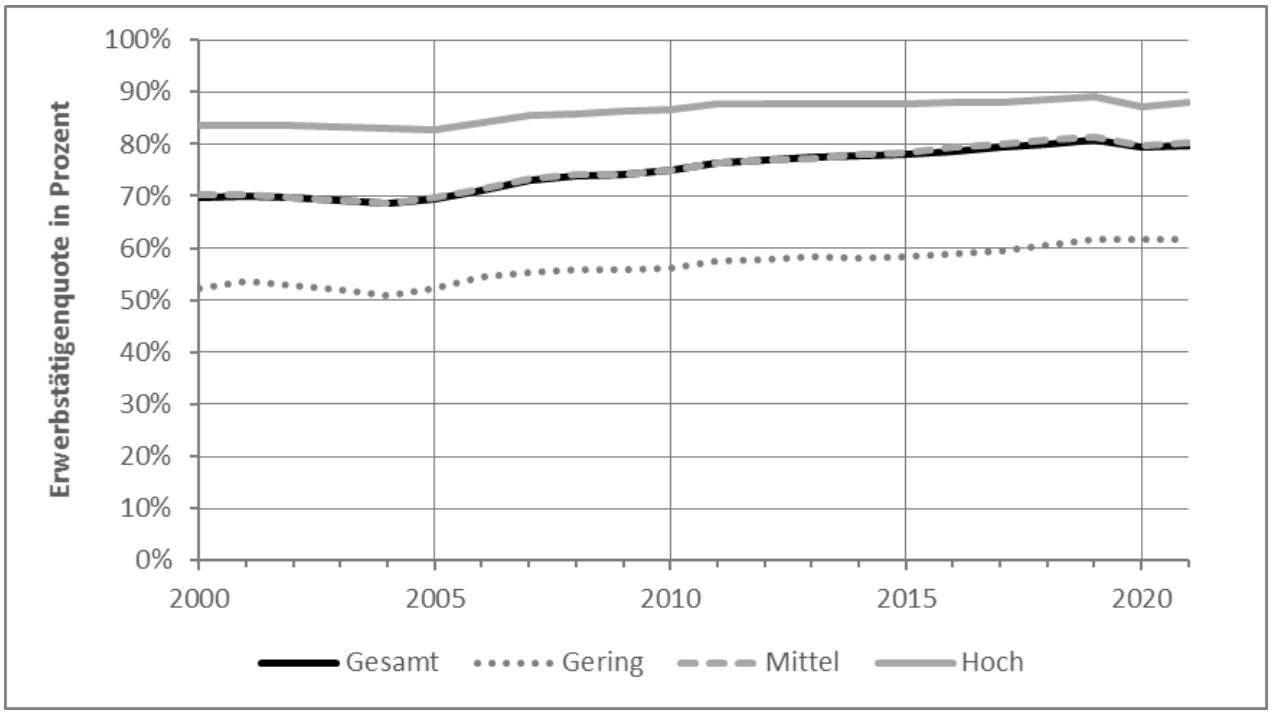
Infobox: Statistische Quellen für Erwerbstätigenquoten

Erwerbstätigenquoten werden als Anteil der Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung gebildet. Die in diesem Bericht aufgeführten Quoten richten sich durchgängig nach den international gebräuchlichen Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), nach denen jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang entgeltlich gearbeitet hat, als erwerbstätig gilt. Datenquelle für Deutschland sind die vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Haushaltsbefragungen, die

zum einen für den Mikrozensus genutzt werden und zum anderen für die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (Labour Force Survey - LFS). Trotz gleichen Datenursprungs und weitgehend übereinstimmender definitorischer Abgrenzungen weichen die vom Statistischen Bundesamt mit dem Mikrozensus gebildeten Quoten geringfügig ab von den von Eurostat publizierten LFS-Werten, die vor allem eine internationale Vergleichbarkeit gewährleisten sollen und etwa zur Messung von Beschäftigungszielen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union herangezogen werden. Aus dem Umgang mit Personen in Gemeinschaftsunterkünften sowie mit Wehr-, Zivil- oder Freiwilligendienstleistenden können sich Unterschiede zwischen den beiden Quellen ergeben. Die Abweichungen sind jedoch gering. Bei den in diesem Bericht ausgewiesenen Quoten unterscheiden sich die Mikrozensus- und die LFS-Werte in der Regel um höchstens 0,4 Prozentpunkte. Im Bericht sind vorrangig die international gebräuchlichen von Eurostat veröffentlichten LFS-Quoten ausgewiesen. Vom Statistischen Bundesamt ermittelte Mikrozensus-Werte werden dann genutzt, wenn tiefergehende Differenzierungen etwa nach alten und neuen Ländern und nach Qualifikationsniveaus erfolgen, die in den Eurostat-Daten nicht verfügbar sind.

Bei der im dritten Bericht erstmals vorgenommenen Betrachtung der Beschäftigung nach Qualifikationsstufen auf Basis von Daten des Mikrozensus bleiben für den Zeitraum von 2017 bis 2021 die auch in den Jahren davor zu erkennenden Zusammenhänge bestehen: Der typische Befund eines positiven Zusammenhangs von Erwerbsbeteiligung und Bildung zeigt sich 2021 in einer Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen mit hoher Qualifikation, die mit 87,9 Prozent um gut 8 Prozentpunkte über der Gesamtquote liegt, während die Quote von Geringqualifizierten mit 61,8 Prozent die Gesamtquote um fast 18 Prozentpunkte unterschreitet (vgl. Abbildung 4-1). Im Vergleich zu 2017 haben sich die qualifikationsabhängigen Unterschiede damit leicht verringert. Seit dem Jahr 2005 sind im Übrigen deutliche Zunahmen der Erwerbsbeteiligung bei allen Qualifikationsstufen zu beobachten. Die Erwerbstätigenquoten 2021 liegen um 9,5 (geringe Qualifikation), 10,7 (mittlere) bzw. 5,1 Prozentpunkte (hohe Qualifikation) über den jeweiligen Werten des Jahres 2005.

Abbildung 4-1: Erwerbstätigenquoten von 20- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in den Jahren 2000 bis 2021 (in Prozent)

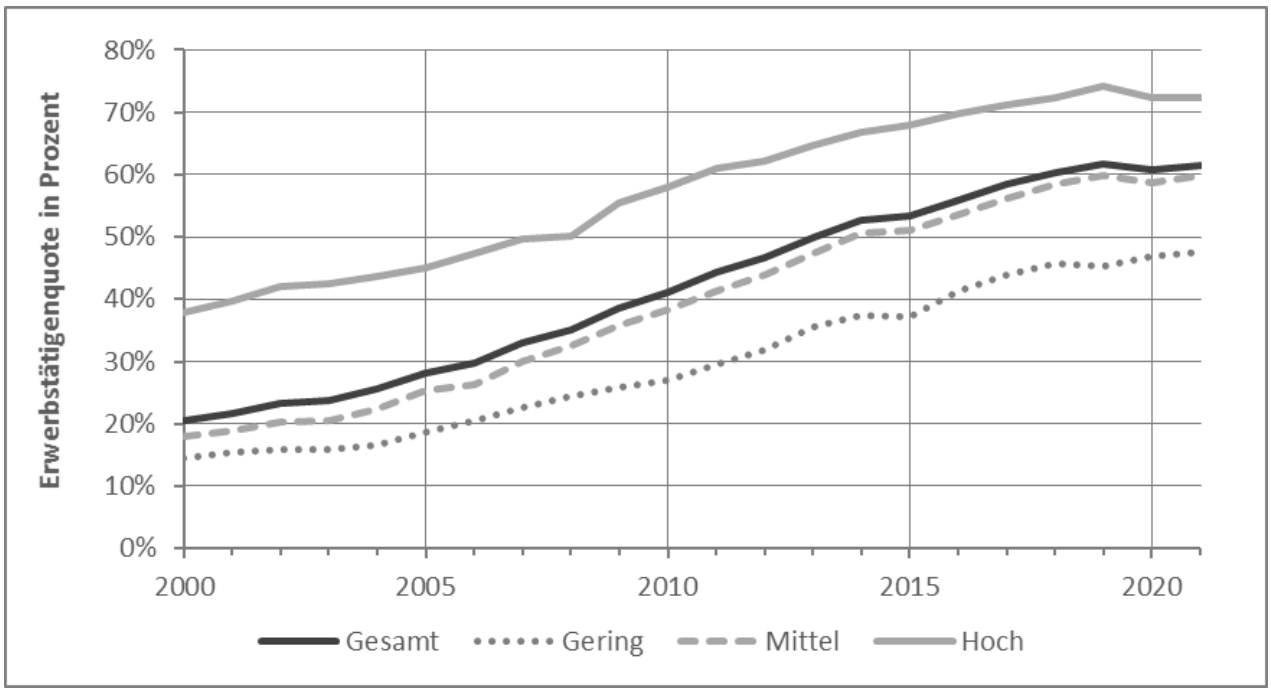


Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Ein differenzierter Blick offenbart weiterhin, dass auch die oben beschriebenen besonders stark ausgeprägten Zunahmen der Erwerbstätigenquoten 60- bis 64-Jähriger auf jeder Qualifikationsstufe zu beobachten sind. Die Quote aller 60- bis 64-Jährigen nahm von 2000 bis 2021 von rund 20,5 Prozent auf 61,5 Prozent um knapp 41 Prozentpunkte zu. Bei Gering- und bei Hochqualifizierten waren zwar etwas geringere, aber mit 33 Prozentpunkten (von 14,4 Prozent auf 47,6 Prozent bei Geringqualifizierten) bzw. knapp 35 Prozentpunkten (von 37,9 Prozent auf 72,4 Prozent bei Hochqualifizierten) immer noch deutliche Anstiege zu verzeichnen. Von der äußerst positiven Entwicklung der Beschäftigung älterer Menschen haben hiernach alle Qualifikationsniveaus profitiert (vgl. Abbildung 4-2). Dieser Befund einer über alle Qualifikationsstufen hinweg stark gestiegenen Erwerbsbeteiligung in den Jahren seit 2000 ergibt sich auch bei der Betrachtung weiterer Altersgruppen, der auch bei einer zusätzlichen Differenzierung nach dem Geschlecht bestehen bleibt (vgl. hierzu Tabelle A11 im Anhang).

Abbildung 4-2: Erwerbstätigenquoten von 60- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in den Jahren 2000 bis 2021 (in Prozent)

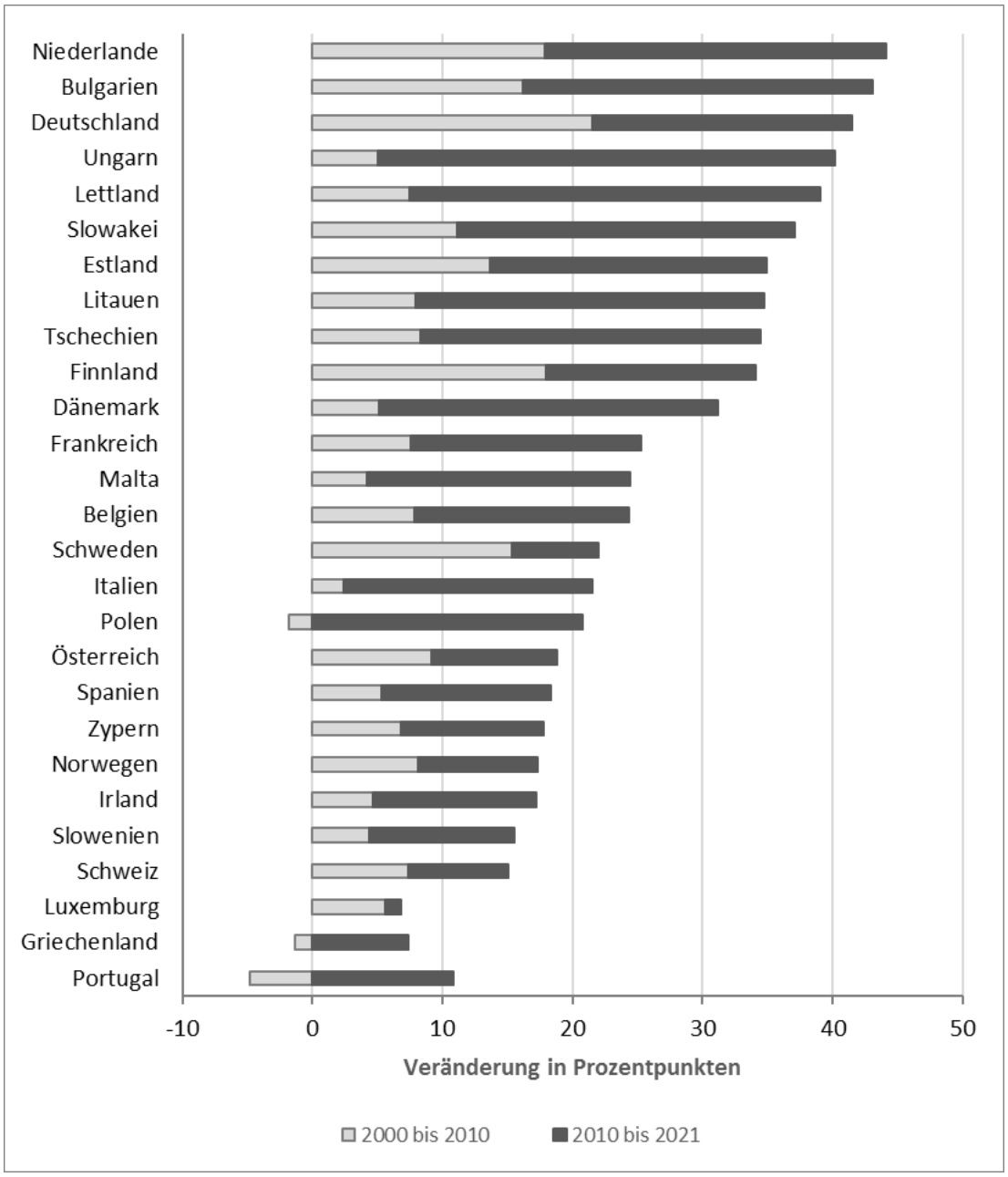


Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Im europäischen Vergleich zählt Deutschland bereits seit Jahren zu den Ländern mit der höchsten Erwerbsbeteiligung älterer Menschen. Im Jahr 2000 wurde im Rahmen der Lissabon-Strategie der Europäischen Union für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen eine Erwerbstätigenquote von 50 Prozent angestrebt, die bis zum Jahr 2010 realisiert werden sollte. Dieses Ziel hatte Deutschland bereits im Jahr 2007 überschritten, im Jahr 2017 mit 70,1 Prozent sogar sehr deutlich. Damit hat Deutschland auch das nationale EU-2020-Ziel, das eine Erwerbstätigenquote 55- bis 64-Jähriger von 60 Prozent im Jahr 2020 vorsah, seit 2012 dauerhaft übertroffen. Im Jahr 2021 verzeichnete Deutschland bei den Erwerbstätigenquoten der 55- bis 64-Jährigen mit 71,8 Prozent den dritthöchsten Wert in der Europäischen Union hinter Dänemark (72,3 Prozent) und Schweden (76,9 Prozent). In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen entspricht die Erwerbstätigenquote in Deutschland mit 61,1 Prozent dem fünfthöchsten Wert in der Europäischen Union, Spitzenreiter ist auch hier Schweden (68,0 Prozent). Von 2000 bis 2021 ist die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen in Deutschland um 41,5 Prozentpunkte angestiegen, nur die Niederlande (plus 44,1 Prozentpunkte) und Bulgarien (plus 43,1 Prozentpunkte) konnten höhere Zuwächse verzeichnen (vgl. Abbildung 4-3).

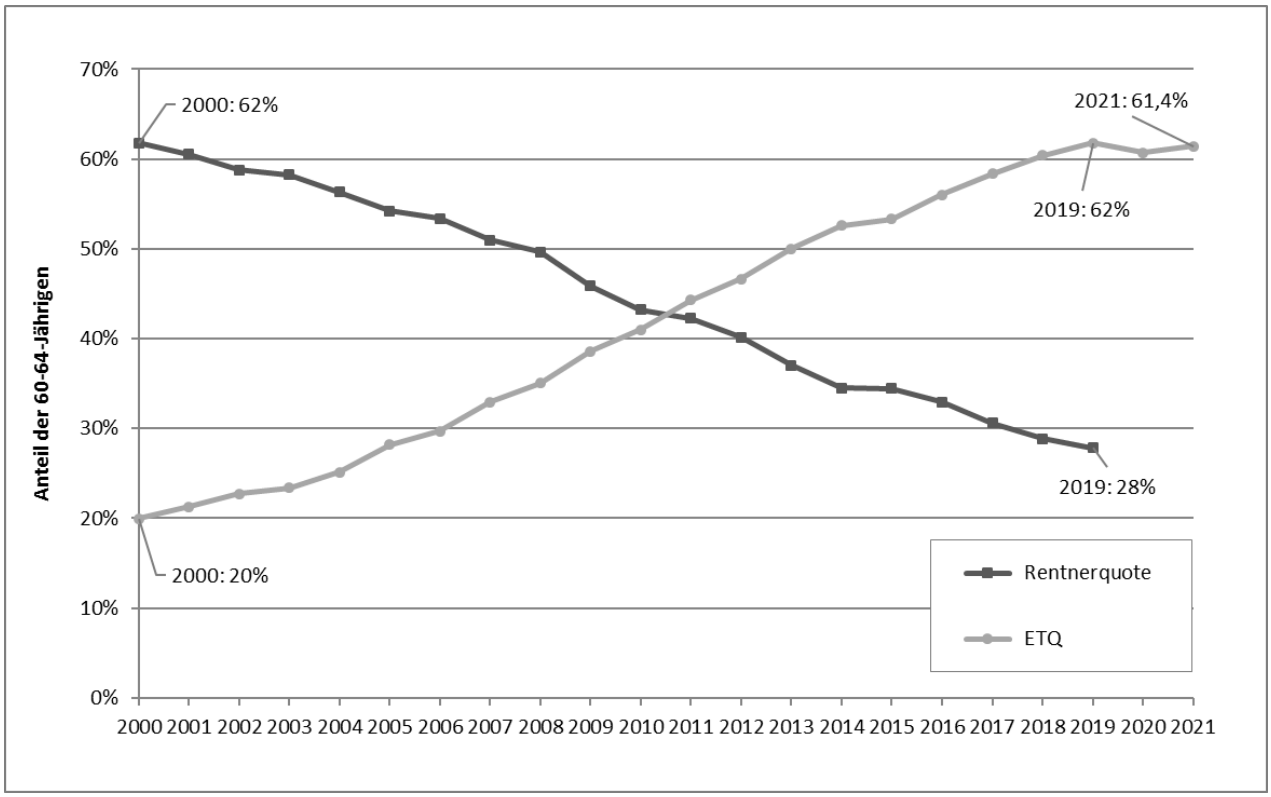
Abbildung 4-3: Veränderung der Erwerbstätigenquote 60- bis 64-Jähriger im EU-Vergleich von 2000 bis 2021 (in Prozentpunkten)



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 4-4). Die Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe hat sich von der Jahrtausendwende bis 2021 auf 61 Prozent mehr als verdreifacht. Dem steht ein spiegelbildlicher Rückgang der Rentnerquote gegenüber. Im Jahr 2019 waren weniger als jeder dritte 60- bis 64-jährige Rentner, 2000 lag dieser Anteil noch mehr als doppelt so hoch bei 62 Prozent.

Abbildung 4-4: Rentner- und Erwerbstätigenquote bei 60- bis 64-Jährigen, 2000 bis 2021 (in Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe)



Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis. Eine Berechnung der Rentnerquote ist nicht mehr möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

4.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist trotz der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und globaler Lieferengpässe in den letzten Jahren weiter gestiegen: Am 30. Juni 2021 waren in Deutschland 33,8 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, rund 1,6 Millionen mehr als im Juni 2017 (vgl. Tabelle 4-3). Im Juni 2021 waren rund 7,2 Millionen Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt, rund 1,3 Millionen mehr als im Jahr 2017. Besonders deutlich fiel der Anstieg in der Gruppe der 60- bis unter 65-Jährigen mit einem Plus von 0,7 Millionen bzw. 31 Prozent aus (Juni 2017: 2,1 Millionen, Juni 2021: 2,8 Millionen).

Die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren hat sich von Juni 2017 mit rund 2,8 Millionen bis Juni 2021 um 0,6 auf 3,4 Millionen bzw. um 22,1 Prozent erhöht und ist damit prozentual stärker angewachsen als die Zahl der Männer in dieser Altersgruppe, die um 0,6 Millionen bzw. 20,7 Prozent zunahm. Der Grund hierfür ist im Wesentlichen, dass immer mehr und vor allem auch gut ausgebildete Frauen am Erwerbsleben teilnehmen (vgl. Abbildung 3-5).

Infobox: Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Erwerbstätigkeit umfasst sowohl Selbstständigkeit als 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, Midijobber oder Altersteilzeitbeschäftigte. Letztere zählen statistisch zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da die Personen in Altersteilzeit weiterhin ein, wenn auch in der Regel reduziertes, sozialversicherungspflichtiges Entgelt erhalten. Geringfügig Beschäftigte fallen in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht darunter. Über diese Gruppe wird gesondert berichtet.

4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung gleichen Alters (SV-Beschäftigungsquote) nahm seit Juni 2017 weiter zu. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen hat sich die SV-Beschäftigungsquote von Juni 2017 mit 40,0 Prozent bis Juni 2021 mit 47,5 Prozent um 7,5 Prozentpunkte erhöht. Ein Anstieg ergab sich sowohl bei den Männern (+ 7,2 Prozentpunkte) als auch bei den Frauen (+ 7,9 Prozentpunkte) (vgl. Tabelle 4-2). Die SV-Beschäftigungsquote der Frauen liegt mit 45,0 Prozent 5,2 Prozentpunkte unter der der Männer.

Tabelle 4-2: Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Alter und Geschlecht, 2002 bis 2021 (in Prozent der jeweiligen Altersgruppe)

Tabelle 4-2 (Teil 1): Insgesamt

Alter	2002	2010	2012	2017*	2019*	2020*	2021*
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***49,1 %***	***51,4 %***	***54,7 %***	***58,7 %***	***60,9 %***	***60,9 %***	***62,0 %***
20 bis 54 Jahre	*58,1 %*	*58,0 %*	*61,8 %*	*65,4 %*	*67,5 %*	*67,2 %*	*68,5 %*
55 bis 64 Jahre	*25,5 %*	*39,4 %*	*42,6 %*	*51,2 %*	*54,6 %*	*55,5 %*	*56,6 %*
55 bis 59 Jahre	*42,7 %*	*49,9 %*	*53,9 %*	*60,7 %*	*63,2 %*	*63,5 %*	*64,3 %*
60 bis 64 Jahre	*12,2 %*	*26,1 %*	*29,9 %*	*40,0 %*	*44,4 %*	*46,0 %*	*47,5 %*
60 bis 66 Jahre	*9,5 %*	*19,1 %*	*24,0 %*	*30,9 %*	*34,9 %*	*36,4 %*	*37,8 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-2 (Teil 2): Männer

Alter	2002	2010	2012	2017*	2019*	2020*	2021*
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***53,4 %***	***55,0 %***	***58,7 %***	***61,8 %***	***64,3 %***	***64,2 %***	***65,3 %***
20 bis 54 Jahre	*62,2 %*	*61,5 %*	*65,8 %*	*68,8 %*	*71,1 %*	*70,8 %*	*72,1 %*
55 bis 64 Jahre	*30,8 %*	*43,5 %*	*47,0 %*	*54,1 %*	*57,4 %*	*58,0 %*	*59,0 %*
55 bis 59 Jahre	*47,8 %*	*53,3 %*	*57,4 %*	*63,3 %*	*65,7 %*	*65,8 %*	*66,4 %*
60 bis 64 Jahre	*17,4 %*	*31,1 %*	*35,2 %*	*43,0 %*	*47,3 %*	*48,7 %*	*50,2 %*
60 bis 66 Jahre	*13,6 %*	*22,9 %*	*28,5 %*	*33,6 %*	*37,6 %*	*39,0 %*	*40,4 %*

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-2 (Teil 3): Frauen

Alter	2002	2010	2012	2017*	2019*	2020*	2021*
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***44,7 %***	***47,8 %***	***50,6 %***	***55,4 %***	***57,4 %***	***57,6 %***	***58,6 %***
20 bis 54 Jahre	*53,9 %*	*54,5 %*	*57,8 %*	*61,9 %*	*63,6 %*	*63,6 %*	*64,7 %*
55 bis 64 Jahre	*20,3 %*	*35,3 %*	*38,3 %*	*48,4 %*	*51,9 %*	*53,0 %*	*54,2 %*
55 bis 59 Jahre	*37,6 %*	*46,5 %*	*50,4 %*	*58,2 %*	*60,7 %*	*61,2 %*	*62,2 %*
60 bis 64 Jahre	*7,2 %*	*21,3 %*	*24,8 %*	*37,1 %*	*41,6 %*	*43,4 %*	*45,0 %*
60 bis 66 Jahre	*5,6 %*	*15,4 %*	*19,8 %*	*28,3 %*	*32,3 %*	*33,9 %*	*35,4 %*

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

Regionale Abgrenzung nach Wohnort. Die Daten nach dem Wohnort liegen nach der Datenrevision erst ab dem Quartalsstichtag März 2002 vor.

* Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011, endgültige Werte. Diese Bevölkerungsdaten, die jeweils für den 31.12. vorliegen, fallen im Allgemeinen niedriger aus als die Ergebnisse auf Basis früherer Zählungen. Dadurch fallen die jeweiligen Beschäftigungsquoten höher aus.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zeitgleich hat sich der Abstand der SV-Beschäftigungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen mit 56,6 Prozent im Jahr 2021 zur Quote der 15 bis unter 65-Jährigen (2021: 62,0 Prozent) weiter verringert. Die Beschäftigungsquote bei den Frauen ist über alle Altersgruppen hinweg in den neuen Ländern historisch bedingt weiterhin höher als in den alten Ländern.

Tabelle 4-3: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2019	2021
Insgesamt (15 Jahre und älter)	**27.966**	**29.280**	**30.771**	**32.165**	**33.407**	**33.802**
20 bis 54 Jahre	23.233	24.019	24.585	25.233	25.666	25.485
55 bis 64 Jahre	3.850	4.409	5.256	5.923	6.646	7.190
55 bis 59 Jahre	2.720	2.959	3.411	3.801	4.195	4.409
60 bis 64 Jahre	1.130	1.450	1.844	2.122	2.451	2.781
60 Jahre	385	460	548	609	689	750
61 Jahre	304	372	494	550	617	691
62 Jahre	224	306	425	490	556	622
63 Jahre	141	189	225	304	388	481
64 Jahre	76	123	151	170	202	237
60 bis 66 Jahre	1.174	1.505	1.944	2.250	2.621	2.992
65 und älter	128	153	224	288	367	427

Stichtagswerte zum 30. Juni des Jahres, Deutschland (Arbeitsort).

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.2.2 Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich von Juni 2017 mit gut 8,9 Millionen auf gut 9,9 Millionen im Juni 2021 um 10,7 Prozent. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten wuchs um gut 678.000 von 23,2 Millionen im Juni 2017 auf 23,9 Millionen im Juni 2021 an; das entspricht einem Anstieg von 2,9 Prozent. Somit waren im Juni 2021 insgesamt 70,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit und 29,3 Prozent in Teilzeit beschäftigt, verglichen mit 72,2 Prozent bzw. 27,8 Prozent im Juni 2017. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren waren im Juni 2021 67,0 Prozent der in Vollzeit und 33,0 Prozent in Teilzeit beschäftigt. 20,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten und 23,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten waren im Alter von 55 bis unter 65 Jahren.

4.2.3 Atypische Beschäftigung

Unter „Atypischen Beschäftigungsformen“ werden nach Definition des Statistischen Bundesamtes Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Wochenarbeitsstunden, befristete Beschäftigungen, Zeitarbeit sowie geringfügige Beschäftigungen verstanden. Überschneidungen dieser Gruppen führen dazu, dass sich die Summe atypisch Beschäftigter nicht aus der Addition der Teilgruppen berechnen lässt.

21,2 Prozent aller abhängig beschäftigten Kernerwerbstätigen (Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung und Ausbildung oder Freiwilligendienst sind) waren im Jahr 2021 „atypisch“ beschäftigt. Seit dem Jahr 2017 ist die Zahl der atypisch Beschäftigten um 631.000 gesunken, während es zeitgleich bei den Normalarbeitsverhältnissen eine Zunahme um 617.000 gab. Bei den 55- bis unter 65-Jährigen stieg die Zahl der abhängig Beschäftigten um 957.000 bzw. 13,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2017; hiervon entfielen etwa 870.000 auf Normalarbeitsverhältnisse und rund 86.000 auf atypische Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen abhängig beschäftigten Kernerwerbstätigen hat in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen gegenüber dem Jahr 2017 von 21,0 auf 19,5 Prozent abgenommen. In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen ergab sich ebenfalls ein Rückgang dieses Anteils von 26,1 Prozent auf 24,1 Prozent (vgl. Tabelle 4-4).

Tabelle 4-4: Kernerwerbstätige[1)] nach Erwerbsformen und Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Tabelle 4-4 (Teil 1): Insgesamt (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**35.145**	**35.444**	**36.155**	**37.159**	**37.282**	**37.665**	**36.532**	**36.568**
20 bis 54 Jahre	29.243	28.941	28.706	28.926	28.611	28.621	27.555	27.366
55 bis 64 Jahre	5.751	6.386	7.340	8.104	8.535	8.900	8.859	9.079
55 bis 59 Jahre	3.899	4.096	4.564	5.011	5.255	5.466	5.421	5.504
60 bis 64 Jahre	1.852	2.289	2.775	3.093	3.280	3.435	3.439	3.575
65 bis 69 Jahre	403	442	615	751	825	863	804	822
65 Jahre und älter	667	807	1.036	1.181	1.284	1.334	1.263	1.285

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-4 (Teil 2): davon abhängig Beschäftigte (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**31.076**	**31.390**	**32.367**	**33.475**	**33.724**	**34.159**	**33.363**	**33.462**
20 bis 54 Jahre	26.048	25.850	25.952	26.335	26.175	26.266	25.468	25.371
55 bis 64 Jahre	4.880	5.425	6.308	7.013	7.414	7.750	7.780	7.970
55 bis 59 Jahre	3.380	3.542	3.965	4.387	4.607	4.809	4.792	4.872
60 bis 64 Jahre	1.500	1.883	2.343	2.627	2.808	2.941	2.988	3.098
65 bis 69 Jahre	217	255	388	490	548	584	563	574
65 Jahre und älter	340	431	597	708	783	844	822	832

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-4 (Teil 3): davon Normalarbeitnehmer/-innen (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**23.131**	**23.682**	**24.832**	**25.757**	**26.214**	**26.825**	**26.410**	**26.374**
20 bis 54 Jahre	19.357	19.503	19.933	20.297	20.379	20.693	20.223	20.047
55 bis 64 Jahre	3.718	4.128	4.853	5.405	5.775	6.067	6.135	6.275
55 bis 59 Jahre	2.617	2.765	3.134	3.463	3.676	3.864	3.870	3.923
60 bis 64 Jahre	1.101	1.363	1.718	1.942	2.099	2.203	2.265	2.352
65 bis 69 Jahre	41	45	76	111	139	157	152	168
65 Jahre und älter	60	66	98	131	162	183	180	196

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-4 (Teil 4): davon atypisch Beschäftigte (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**7.945**	**7.709**	**7.534**	**7.718**	**7.509**	**7.333**	**6.953**	**7.087**
20 bis 54 Jahre	6.691	6.347	6.019	6.037	5.796	5.573	5.246	5.325
55 bis 64 Jahre	1.161	1.297	1.455	1.609	1.639	1.683	1.645	1.695
55 bis 59 Jahre	763	777	831	923	931	945	921	949
60 bis 64 Jahre	398	520	624	685	709	738	723	746
65 bis 69 Jahre	176	211	312	379	409	426	412	406
65 Jahre und älter	280	365	499	577	622	661	642	635

65-Jährige und Ältere, die die sonstigen Kriterien der Kernerwerbstätigkeit erfüllen, sind ergänzend nachrichtlich ausgewiesen.

Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

[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

Mit 2,346 Millionen im Jahr 2021 ist die Zahl der befristet beschäftigten Kernerwerbstätigen seit dem Jahr 2017 mit 2,554 Millionen um rund 208.000 bzw. rund 8,1 Prozent zurückgegangen (vgl. Tabelle 4-5). Zeitgleich hat sich die Zahl der atypisch Beschäftigten um insgesamt 631.000 verringert. Der Anteil der befristet beschäftigten Kernerwerbstätigen an allen atypisch Beschäftigten ist mit 33,1 Prozent im Jahr 2021 gegenüber dem Jahr 2017 unverändert geblieben.

Zwischen den Altersgruppen gab es eine gewisse Variation. Der Anteil der befristet beschäftigten 55- bis unter 65-Jährigen an allen atypisch Beschäftigten in der jeweiligen Altersgruppe im Jahr 2021 war mit 15,8 Prozent niedriger als bei den 55- bis unter 60-Jährigen mit 17,0 Prozent und höher als bei den 60- bis unter 65-Jährigen mit 14,2 Prozent. Von den 2,346 Millionen befristet Beschäftigten waren rund 267.000 Personen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren (11,4 Prozent). Der Anteil der befristet Beschäftigten von 55 bis unter 65 Jahren an allen atypisch Beschäftigten in dieser Altersgruppe lag mit 15,8 Prozent in 2021 deutlich unterhalb des Anteils insgesamt in Höhe von 33,1 Prozent.

Tabelle 4-5: Befristet Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Tabelle 4-5 (Teil 1): Befristet Beschäftigte (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**2.858**	**2.640**	**2.534**	**2.554**	**2.460**	**2.296**	**2.153**	**2.346**
20 bis 54 Jahre	2.563	2.368	2.270	2.269	2.172	2.017	1.870	2.033
55 bis 64 Jahre	223	227	221	233	241	229	245	267
55 bis 59 Jahre	162	151	138	144	155	145	148	161
60 bis 64 Jahre	61	76	83	89	86	84	97	106
65 bis 69 Jahre	20	19	34	35	43	45	65	68
65 Jahre und älter	25	28	43	48	56	58	83	88

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-5 (Teil 2): Anteil der befristet Beschäftigten an allen atypisch Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***36,0 %***	***34,2 %***	***33,6 %***	***33,1 %***	***32,8 %***	***31,3 %***	***31,0 %***	***33,1 %***
20 bis 54 Jahre	*38,3 %*	*37,3 %*	*37,7 %*	*37,6 %*	*37,5 %*	*36,2 %*	*35,6 %*	*38,2 %*
55 bis 64 Jahre	*19,2 %*	*17,5 %*	*15,2 %*	*14,5 %*	*14,7 %*	*13,6 %*	*14,9 %*	*15,8 %*
55 bis 59 Jahre	*21,2 %*	*19,4 %*	*16,6 %*	*15,6 %*	*16,6 %*	*15,3 %*	*16,1 %*	*17,0 %*
60 bis 64 Jahre	*15,3 %*	*14,6 %*	*13,3 %*	*13,0 %*	*12,1 %*	*11,4 %*	*13,4 %*	*14,2 %*
65 bis 69 Jahre	*11,4 %*	*9,0 %*	*10,9 %*	*9,2 %*	*10,5 %*	*10,6 %*	*15,8 %*	*16,7 %*
65 Jahre und älter	*8,9 %*	*7,7 %*	*8,6 %*	*8,3 %*	*9,0 %*	*8,8 %*	*12,9 %*	*13,9 %*

Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

4.2.5 Geringfügige Beschäftigung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten unter den atypisch Beschäftigten hat sich vom Jahr 2017 bis zum Jahr 2021 um rund 511.000 verringert. Ihr Anteil beträgt 23,5 Prozent. Dabei ging die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter von 20 bis unter 55 Jahren um 28,1 Prozent zurück; die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren verringerte sich um 14,4 Prozent (vgl. Tabelle 4-6). In der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen war der Rückgang mit -12,9 Prozent fast genauso groß. Der Anteil der älteren geringfügig Beschäftigten (55 bis unter 65 Jahre) an allen atypisch Beschäftigten lag 2021 bei 34,7 Prozent, 2017 waren es noch 42,8 Prozent.

Tabelle 4-6: Geringfügig Beschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Tabelle 4-6 (Teil 1): Geringfügig Beschäftigte (in Tausend)

Alter	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**2.517**	**2.339**	**2.169**	**2.177**	**2.047**	**2.013**	**1.944**	**1.666**
20 bis 54 Jahre	1.977	1.634	1.470	1.461	1.345	1.299	1.265	1.050
55 bis 64 Jahre	509	681	673	688	671	685	648	589
55 bis 59 Jahre	300	337	323	340	323	337	318	284
60 bis 64 Jahre	209	344	351	349	348	348	330	304
65 bis 69 Jahre	133	261	292	319	341	349	330	312
65 Jahre und älter	212	418	445	483	520	544	525	501

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-6 (Teil 2): Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen atypisch Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe

Alter	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***31,7 %***	***31,0 %***	***28,3 %***	***28,2 %***	***27,3 %***	***27,5 %***	***28,0 %***	***23,5 %***
20 bis 54 Jahre	*29,5 %*	*27,1 %*	*24,4 %*	*24,2 %*	*23,2 %*	*23,3 %*	*24,1 %*	*19,7 %*
55 bis 64 Jahre	*43,8 %*	*46,8 %*	*43,4 %*	*42,8 %*	*40,9 %*	*40,7 %*	*39,4 %*	*34,7 %*
55 bis 59 Jahre	*39,3 %*	*40,6 %*	*36,7 %*	*36,8 %*	*34,7 %*	*35,7 %*	*34,5 %*	*29,9 %*
60 bis 64 Jahre	*52,5 %*	*55,1 %*	*52,5 %*	*50,9 %*	*49,1 %*	*47,2 %*	*45,6 %*	*40,8 %*
65 bis 69 Jahre	*75,6 %*	*83,7 %*	*83,9 %*	*84,2 %*	*83,4 %*	*81,9 %*	*80,1 %*	*76,8 %*
65 Jahre und älter	*75,7 %*	*83,8 %*	*83,6 %*	*83,7 %*	*83,6 %*	*82,3 %*	*81,8 %*	*78,9 %*

Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

4.2.6 Zeitarbeit

Auch die Zeitarbeit zählt nach dem Konzept des Statistischen Bundesamtes zu den atypischen Beschäftigungsformen. Diese bewegt sich mit einem Anteil von 13,2 Prozent an allen atypisch Beschäftigten weiterhin auf einem niedrigen Niveau, wenngleich sie im Vergleich zu 2017 um 1,1 Prozentpunkte gestiegen ist. Von den insgesamt 932.000 Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern im Jahr 2021 waren 206.000 bzw. 22,1 Prozent Personen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren (vgl. Tabelle 4-7).

Tabelle 4-7: Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Tabelle 4-7 (Teil 1): Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**743**	**717**	**666**	**934**	**925**	**853**	**639**	**932**
20 bis 54 Jahre	673	626	572	780	772	711	497	721
55 bis 64 Jahre	64	85	90	144	145	135	138	206
55 bis 59 Jahre	45	59	64	94	94	87	85	126
60 bis 64 Jahre	19	26	26	50	51	49	53	80
65 bis 69 Jahre	/	/	/	6	6	6	(9)	17
65 Jahre und älter	/	/	/	7	8	7	14	25

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-7 (Teil 2): Anteil der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer an allen atypisch Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***9,4 %***	***9,3 %***	***8,8 %***	***12,1 %***	***12,3 %***	***11,6 %***	***9,2 %***	***13,2 %***
20 bis 54 Jahre	*10,1 %*	*9,9 %*	*9,5 %*	*12,9 %*	*13,3 %*	*12,8 %*	*9,5 %*	*13,5 %*
55 bis 64 Jahre	*5,5 %*	*6,6 %*	*6,2 %*	*8,9 %*	*8,8 %*	*8,0 %*	*8,4 %*	*12,2 %*
55 bis 59 Jahre	*5,9 %*	*7,6 %*	*7,7 %*	*10,2 %*	*10,1 %*	*9,2 %*	*9,2 %*	*13,3 %*
60 bis 64 Jahre	*4,8 %*	*5,0 %*	*4,2 %*	*7,3 %*	*7,2 %*	*6,6 %*	*7,3 %*	*10,7 %*
65 bis 69 Jahre	*/*	*/*	*/*	*1,6 %*	*1,5 %*	*1,4 %*	*(2,2 %)*	*4,2 %*
65 Jahre und älter	*/*	*/*	*/*	*1,2 %*	*1,3 %*	*1,1 %*	*2,2 %*	*3,9 %*

/ zu geringe Fallzahl

( ) Der relative Standardfehler wird hier als relativ hoch betrachtet und die Ergebnisse sind mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren.

Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

4.2.7 Teilzeit

Das Statistische Bundesamt zählt Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche zu den atypischen Beschäftigungsformen. Der überwiegende Anteil der atypischen Beschäftigung im Alter von 60 bis unter 65 Jahren entfällt mit 80,7 Prozent im Jahr 2021 auf Teilzeitbeschäftigungen. Insgesamt arbeiteten 60,1 Prozent der atypisch Beschäftigten in Teilzeit. In der Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen hat bei den Frauen sowohl die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit als auch in Vollzeit zugenommen (vgl. auch Tabellen A14 f. im Anhang). Die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an allen atypischen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe sind seit dem Jahr 2010 rückläufig.

Tabelle 4-8: Teilzeitbeschäftigte nach Alter, 2010 bis 2021 (in Tausend)

Tabelle 4-8 (Teil 1): Teilzeitbeschäftigte (in Tausend)

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**4.942**	**4.941**	**4.844**	**4.789**	**4.644**	**4.650**	**4.399**	**4.259**
20 bis 54 Jahre	3.998	3.860	3.610	3.458	3.295	3.245	3.060	2.919
55 bis 64 Jahre	918	1.054	1.205	1.301	1.317	1.371	1.305	1.309
55 bis 59 Jahre	584	611	664	720	722	744	708	707
60 bis 64 Jahre	334	443	541	581	595	626	598	602
65 bis 69 Jahre	165	198	294	357	387	400	379	373
65 Jahre und älter	264	345	474	548	591	625	600	592

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle 4-8 (Teil 2): Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen atypisch Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe

Alter	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	***62,2 %***	***64,1 %***	***64,3 %***	***62,0 %***	***61,8 %***	***63,4 %***	***63,3 %***	***60,1 %***
20 bis 54 Jahre	*59,7 %*	*60,8 %*	*60,0 %*	*57,3 %*	*56,8 %*	*58,2 %*	*58,3 %*	*54,8 %*
55 bis 64 Jahre	*79,0 %*	*81,3 %*	*82,8 %*	*80,9 %*	*80,4 %*	*81,5 %*	*79,3 %*	*77,2 %*
55 bis 59 Jahre	*76,5 %*	*78,6 %*	*79,9 %*	*78,0 %*	*77,6 %*	*78,7 %*	*76,9 %*	*74,5 %*
60 bis 64 Jahre	*83,9 %*	*85,2 %*	*86,7 %*	*84,8 %*	*83,9 %*	*84,8 %*	*82,7 %*	*80,7 %*
65 bis 69 Jahre	*93,8 %*	*93,8 %*	*94,2 %*	*94,2 %*	*94,6 %*	*93,9 %*	*92,0 %*	*91,9 %*
65 Jahre und älter	*94,3 %*	*94,5 %*	*95,0 %*	*95,0 %*	*95,0 %*	*94,6 %*	*93,5 %*	*93,2 %*

Hinweis: Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

4.2.8 Einkommens-Aufstocker

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende (ALG II) und gleichzeitig Brutto-Einkommen aus abhängiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit beziehen, werden als „Einkommens-Aufstocker“ bezeichnet. Der gleichzeitige Bezug von Grundsicherungsleistungen und Erwerbseinkommen kann mehrere Gründe haben: geringer Stundenlohn, Teilzeit- bzw. geringfügige Beschäftigung oder die Größe der Bedarfsgemeinschaft. Im Jahr 2021 gab es insgesamt rund 856.000 erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher, hiervon 168.000 Personen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren (vgl. Tabelle 4-9). Die Zahl der erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieher ist gegenüber dem Jahr 2017 um rund 294.500 Personen bzw. 25,6 Prozent zurückgegangen. Zeitgleich nahm die Zahl der älteren erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieher um rund 31.000 Personen bzw. 15,5 Prozent ab. Der Anteil der älteren Personen an allen erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern erhöhte sich von 2017 bis 2021 leicht von 17,3 auf 19,6 Prozent.

Tabelle 4-9: Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen ALG II Leistungsberechtigten nach Alter, 2010 bis 2021

Alter	2010	2015	2017	2019	2020	2021
Insgesamt (15 bis 64 Jahre)	**1.377.237**	**1.233.927**	**1.150.885**	**1.012.312**	**926.605**	**856.398**
20 bis 54 Jahre	1.152.776	991.927	916.219	792.367	721.420	663.153
55 bis 64 Jahre	177.609	206.268	198.972	186.424	176.828	168.046
55 bis 59 Jahre	124.621	127.263	121.088	107.939	100.823	94.411
60 bis 64 Jahre	52.988	79.004	77.884	78.485	76.004	73.635
60 bis 66 Jahre	52.988	80.990	81.234	83.945	82.634	80.997
65 und älter	/	1.986	3.350	5.460	6.630	7.362

Deutschland, Jahresdurchschnitte, Datenstand: März 2022

Daten zu Leistungen nach dem SGB II nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die über Bruttoeinkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit und/oder über Betriebsgewinn aus selbstständiger Tätigkeit verfügen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.2.9 Beschäftigung und Rentenzugänge

Die positive Beschäftigungssituation älterer Menschen ist auch bei den Rentenzugängen ablesbar. Der Rentenzugang wegen Alters wird nach maßgeblichem Versicherungsstatus am 31.12. im Jahr vor dem Leistungsfall nachfolgend dargestellt. Der Anteil der Rentenzugänge von zuvor versicherungspflichtig Beschäftigten ist im Zeitraum 2018 bis 2021 von 41,8 Prozent auf 45,7 Prozent gestiegen. Der Anteil derjenigen, die aus Arbeitslosigkeit in die Altersrente gehen, hat im gleichen Zeitraum von 5,5 Prozent auf 6,1 Prozent geringfügig zugenommen, wobei hier nur die Leistungsempfänger nach dem SGB III/AFG in Betracht gezogen werden (vgl. Tabelle 4-10). Dies dürfte eine Folge der COVID-19-Pandemie sein, da der Anteil in den früheren Jahren stetig gesunken ist. Etwa ein Viertel der Altersrentenzugänge erfolgte zuletzt 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 maßgeblichem Versichertenstatus, 2018 bis 2021

maßgeblicher Versicherungsstatus	2018	2019	2020	2021
versicherungspflichtige Beschäftigung [1]	*41,8 %*	*43,0 %*	*45,2 %*	*45,7 %*
Altersteilzeit/ Vorruhestand	*6,5 %*	*6,7 %*	*5,9 %*	*6,2 %*
Leistungsempfang nach dem SGB III/AFG	*5,5 %*	*5,2 %*	*5,0 %*	*6,1 %*
Anrechnungszeitversicherte	*4,7 %*	*4,4 %*	*4,6 %*	*4,5 %*
sonst. aktive Versicherungsverhältnisse [2]	*10,5 %*	*10,4 %*	*10,1 %*	*9,7 %*
passive Versicherung	*28,7 %*	*27,9 %*	*26,1 %*	*24,9 %*
ohne Angabe	*2,3 %*	*2,4 %*	*3,1 %*	*2,9 %*

Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Artikel 2 RÜG.

Bei Mehrfachnennung erfolgt eine Priorisierung nach dem maßgeblichen Versicherungsstatus.

[1] Ohne Altersteilzeitbeschäftigung; ab 2000 einschließlich pflichtversicherte geringfügige Beschäftigung.

[2] Beispielsweise: Handwerker, Pflegepersonen, freiwillig Versicherte, versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

4.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland ist im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie deutlich gestiegen und seitdem wieder rückläufig. Der Arbeitsmarkt zeigt sich seit Jahren grundsätzlich robust. Im Jahr 2021 waren durchschnittlich rund 611.000 Personen im Alter von 55 Jahren und älter arbeitslos registriert, davon 321.000 im Alter von 55 bis unter 60 Jahren, 269.000 im Alter von 60 bis unter 65 Jahren und 20.000 waren älter als 65 Jahre.

Durch die COVID-19-Pandemie stieg die Arbeitslosigkeit der Älteren vom Jahr 2019 auf 2020 um 16,0 Prozent. Damit waren sie zunächst nicht so stark betroffen wie die Arbeitnehmer unter 55 Jahren (+19,8 Prozent). Die Zahl der arbeitslosen älteren Menschen ist auch im Jahr 2021 noch einmal leicht gestiegen (+5,6 Prozent), während diese über alle Altersklassen hinweg bereits wieder rückläufig war (-3,0 Prozent).

Durch den Einsatz von Kurzarbeit konnten auch bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nachhaltige negative Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie vermieden werden. Betrachtet man den hier maßgeblichen Berichtszeitraum insgesamt, stellt sich die Entwicklung wie folgt dar. Die Arbeitslosenquote der 55- bis unter 60-Jährigen ist von 2017 bis 2021 von 6,0 Prozent auf 5,5 Prozent und damit um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Die Arbeitslosenquote insgesamt ist bei 5,7 Prozent (2021 und 2017) geblieben. Die Arbeitslosenquote der 60- bis unter 65-Jährigen ist von 6,6 Prozent im Jahr 2017 auf 6,9 Prozent im Jahr 2021 bzw. 0,3 Prozentpunkte leicht gestiegen. Hierbei ist zu beachten, dass mit den gesetzlichen Vorschriften des § 53a Absatz 2 SGB II erwerbsfähige Hilfebedürftige nicht mehr als arbeitslos gelten, wenn sie nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist. Die Personen werden in der Unterbeschäftigung ausgewiesen. Die Regelung führt jedoch nicht dazu, dass den Betroffenen keine Arbeit oder Maßnahmen mehr angeboten werden sollen. Vielmehr sehen die Leistungsgrundsätze des SGB II explizit vor, dass bei Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden sollen.

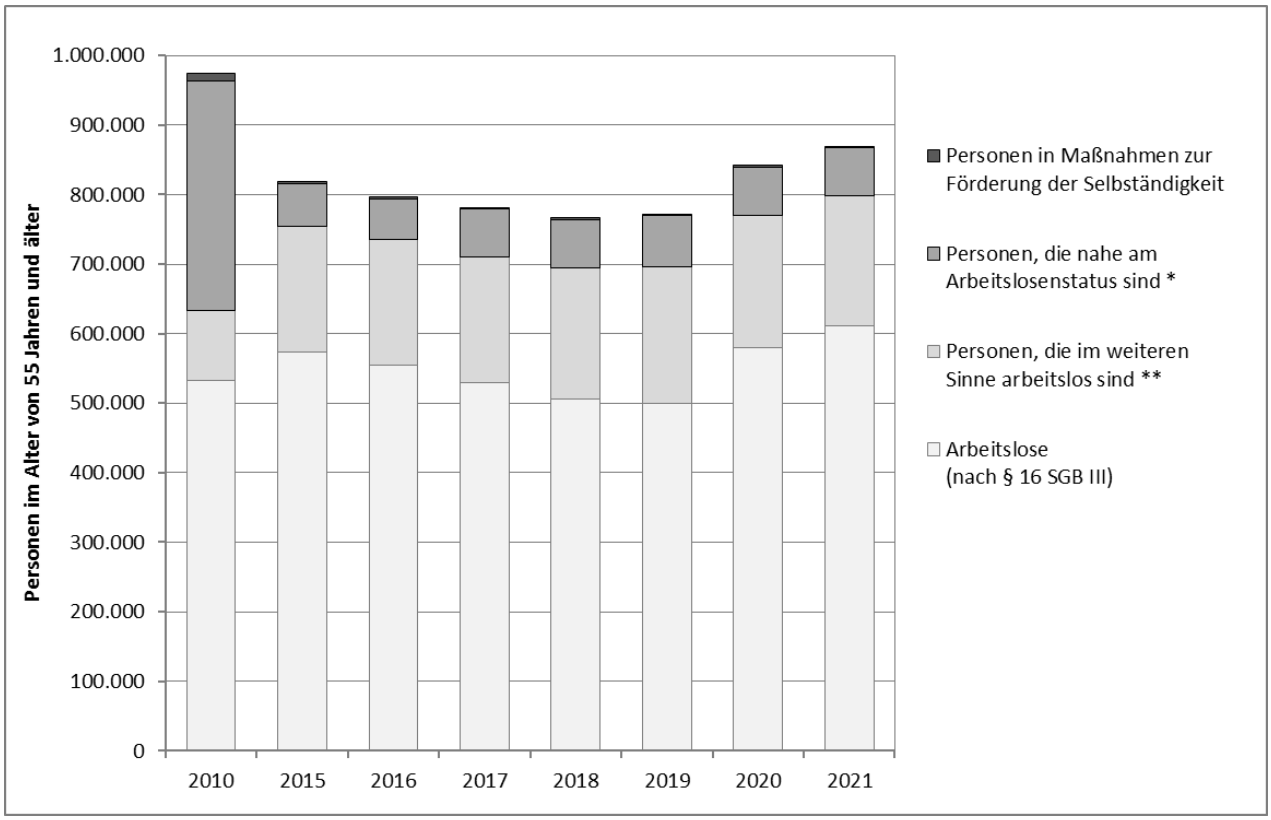
In den letzten Jahren stehen rückläufige Zugänge aus Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt steigenden Beschäftigungszahlen gegenüber. Damit ist das Risiko, aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung heraus arbeitslos zu werden, über alle Beschäftigten gesunken. Ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter) weisen im Vergleich zum Durchschnitt über alle Altersgruppen ein geringeres Risiko auf, arbeitslos zu werden. Im Jahr 2021 lag es für die Älteren bei monatsdurchschnittlich 0,4 Prozent, im Durchschnitt aller Altersklassen bei 0,6 Prozent. Wenn Arbeitslosigkeit eintritt, fällt es ihnen jedoch schwerer, sich wieder ins Arbeitsleben zu integrieren. Ältere hatten im Jahr 2021 mit 3,1 Prozent eine halb so hohe Chance innerhalb eines Monats ihre Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme zu beenden, wie im Durchschnitt über alle Altersklassen (6,1 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2017 haben sich die Chancen, Arbeitslosigkeit zu überwinden, auch für ältere Arbeitslose verbessert.

4.3.1 Unterbeschäftigung

Um ein umfassendes Bild vom Defizit an regulärer Beschäftigung zu erhalten, bildet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihrer Berichterstattung über die Unterbeschäftigung die Entlastung durch Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik ab. Hierbei werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht als arbeitslos im Sinne des Sozialgesetzbuches gelten, weil sie Teilnehmende an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik sind, zeitweise arbeitsunfähig erkrankt oder sich in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus (§ 53a Absatz 2 SGB II, Sonderregelung für Ältere) befinden.

Im Jahr 2021 gab es rund 611.000 Arbeitslose in der Altersgruppe von 55 Jahre und älter. Rund 167.000 Personen befanden sich in einer Sonderregelung für Ältere. Die Unterbeschäftigung betrug in dieser Altersgruppe insgesamt 870.000. Die Zahl der Arbeitslosen ist von 2017 zu 2021 um 82.000 gestiegen. Die Arbeitslosen- und Unterbeschäftigungsquote haben sich im gleichen Zeitraum von 6,3 auf 6,1 bzw. 9,0 auf 8,3 Prozent verringert.

Abbildung 4-5: Unterbeschäftigung Älterer, 2010, 2015 bis 2021 (ohne Kurzarbeit und Altersteilzeit, Personen im Alter von 55 Jahren und älter)



* Maßnahmeteilnehmer (z. B. in Förderungen der beruflichen Weiterbildung), einschließlich Personen, die unter die „58-er Regelung“ fallen sowie Personen in kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit

** Teilnehmer an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, einschließlich Personen mit Sonderstatus nach § 53a SGB II

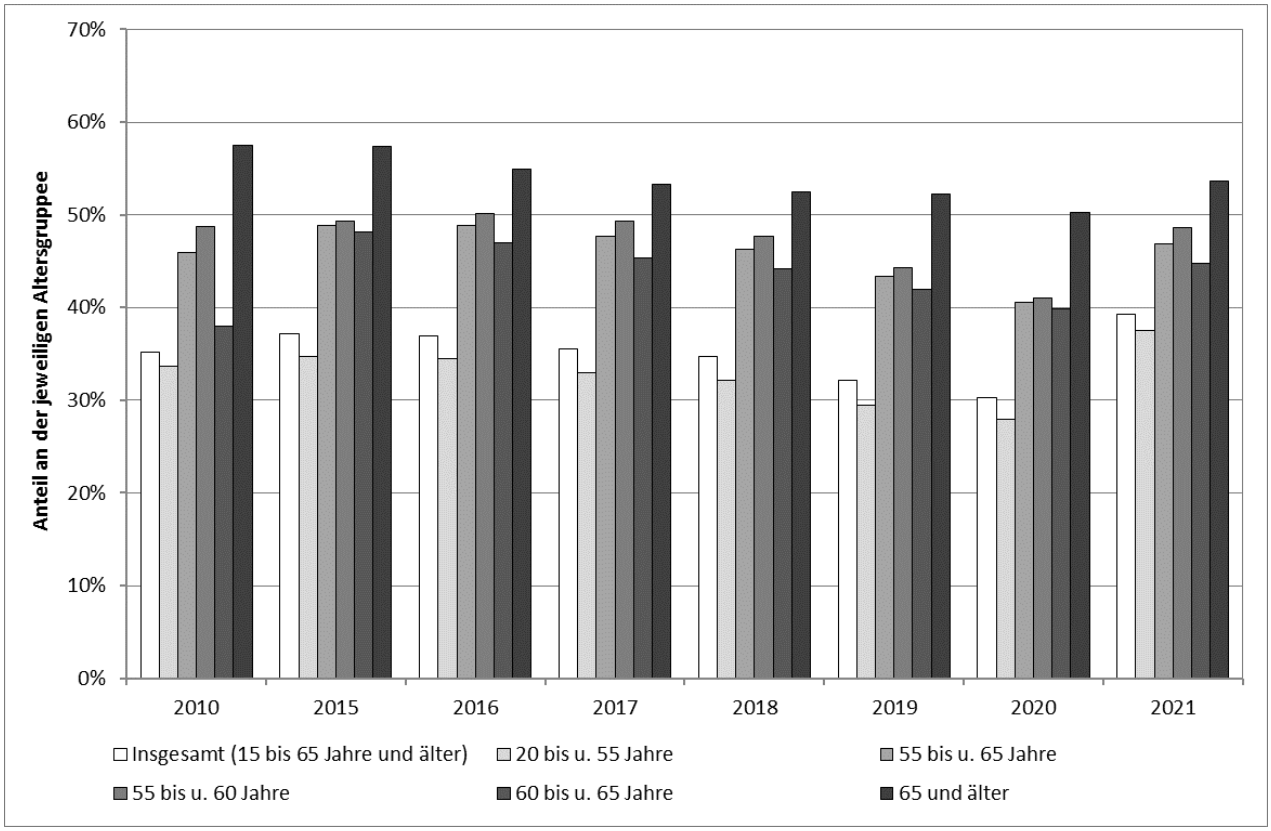
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.3.2 Langzeitarbeitslosigkeit

Wenngleich der deutsche Arbeitsmarkt gute Chancen für die Arbeitsmarktintegration - auch für Ältere - bietet, haben Ältere oftmals geringere Chancen als Jüngere, die Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu beenden. Dies gilt insbesondere bei einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit.

Im Jahr 2021 dauerte die durchschnittliche abgeschlossene Arbeitslosigkeit der 55- bis unter 65-Jährigen rund 56 Wochen (2017: 59 Wochen), bei den Arbeitslosen insgesamt waren es durchschnittlich rund 39 Wochen (2017: 36 Wochen). Der Anteil von Personen, die länger als zwölf Monate arbeitslos waren, liegt bei den 55- bis unter 65-jährigen Arbeitslosen mit 47 Prozent um 8 Prozentpunkte höher als bei Arbeitslosen insgesamt (2021: 39 Prozent, vgl. Abbildung 4-6). Durch die COVID-19-Pandemie stieg die Arbeitslosigkeit der Älteren, allerdings nicht so stark wie bei den Erwerbspersonen unter 55 Jahren. Erhöhte sich die Arbeitslosigkeit im Jahr 2020 zum Vorjahr insgesamt um 18,9 Prozent, so stieg diese bei den 55- bis unter 65-Jährigen unterdurchschnittlich um 16,0 Prozent an. Ursache dürfte maßgeblich sein, dass ältere Menschen tendenziell ein geringeres Risiko haben, ihre Beschäftigung zu verlieren. Im Jahr 2021 spürten jedoch insbesondere ältere Arbeitslose die aufgrund der COVID-19-Pandemie geringere Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes. Die Chance, durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Arbeitslosigkeit zu beenden, hatte sich im Vergleich zum Vor-Krisen-Jahr 2019 deutlich verschlechtert. Zugleich wirkte sich der deutliche Rückgang von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erhöhend auf Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit aus. Die Arbeitslosigkeit älterer Menschen sank erst später und auch deutlich geringer als im Durchschnitt über alle Altersklassen. Hinsichtlich der Strukturmerkmale unterscheiden sich ältere Arbeitslose teilweise deutlich vom Durchschnitt über alle Altersklassen. Die schwierigere Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit führt zu einer höheren Dauer der Arbeitslosigkeit.

Abbildung 4-6: Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, 2010, 2015 bis 2021 (Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe in Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

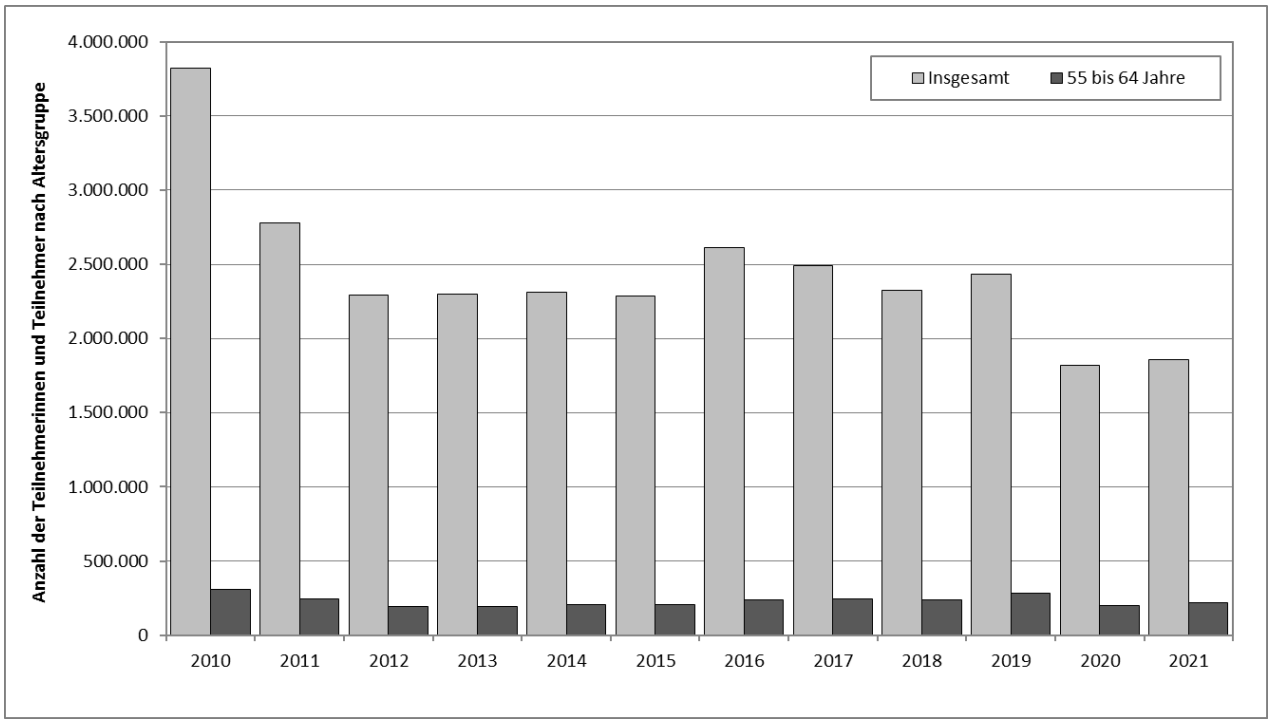
Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollen den längeren Verbleib im Erwerbsleben sowie den Wiedereinstieg in Beschäftigung, auch bei Älteren, fördern.

Im Jahr 2021 starteten knapp 1,9 Millionen Teilnehmende eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme (vgl. Abbildung 4-7). Ältere Personen (55 Jahre bis unter 65 Jahre) stellten hierbei mit über 216.000 Teilnehmenden fast 12 Prozent aller im Jahr 2021 Geförderten (über die letzten Jahre lag der Wert stabil um 11 Prozent).

Verglichen mit dem Anteil der 55- bis unter 65-Jährigen an allen Arbeitslosen von rund 23 Prozent sind die älteren Menschen bei der Beteiligung an Fördermaßnahmen damit aber weiter unterrepräsentiert. Ein Grund dafür liegt darin, dass diese Personengruppe erwartungsgemäß bei Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung nur wenig vertreten ist. Darüber hinaus ist die Stärkung der Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten ein Anliegen der Bundesregierung, von dem auch ältere Beschäftigte profitieren sollen.

Aufgrund von Kontaktbeschränkungen wurden in den Jahren 2020 und 2021 erheblich weniger arbeitsmarktpolitische Maßnahmen begonnen (-25,4 Prozent bzw. -23,6 Prozent) als im Vor-Krisen-Jahr 2019. Der Zugang an älteren Teilnehmenden ging im Vergleich zum Jahr 2019 um 29,7 bzw. 23,2 Prozent zurück.

Abbildung 4-7: Zugang an Teilnehmerinnen und Teilnehmern in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach Alter bei Eintritt, 2010 bis 2021 (Jahressumme; ohne Einmalleistungen)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Vergleicht man den Anteil der 55- bis unter 65-jährigen Teilnehmenden an den einzelnen Instrumenten mit dem Anteil aller Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind Unterschiede erkennbar (vgl. Abbildung 4-8): Bei Maßnahmen zur Berufswahl sind ältere Menschen verständlicherweise nicht bzw. kaum vertreten. Hingegen stellen sie einen hohen Anteil an Personen, die eine Förderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (20 Prozent, insgesamt: 14 Prozent) bzw. eine Beschäftigung schaffende Maßnahme erhalten (42 Prozent, insgesamt: 13 Prozent), wie Arbeitsgelegenheiten zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit, (§ 16d SGB II) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II).

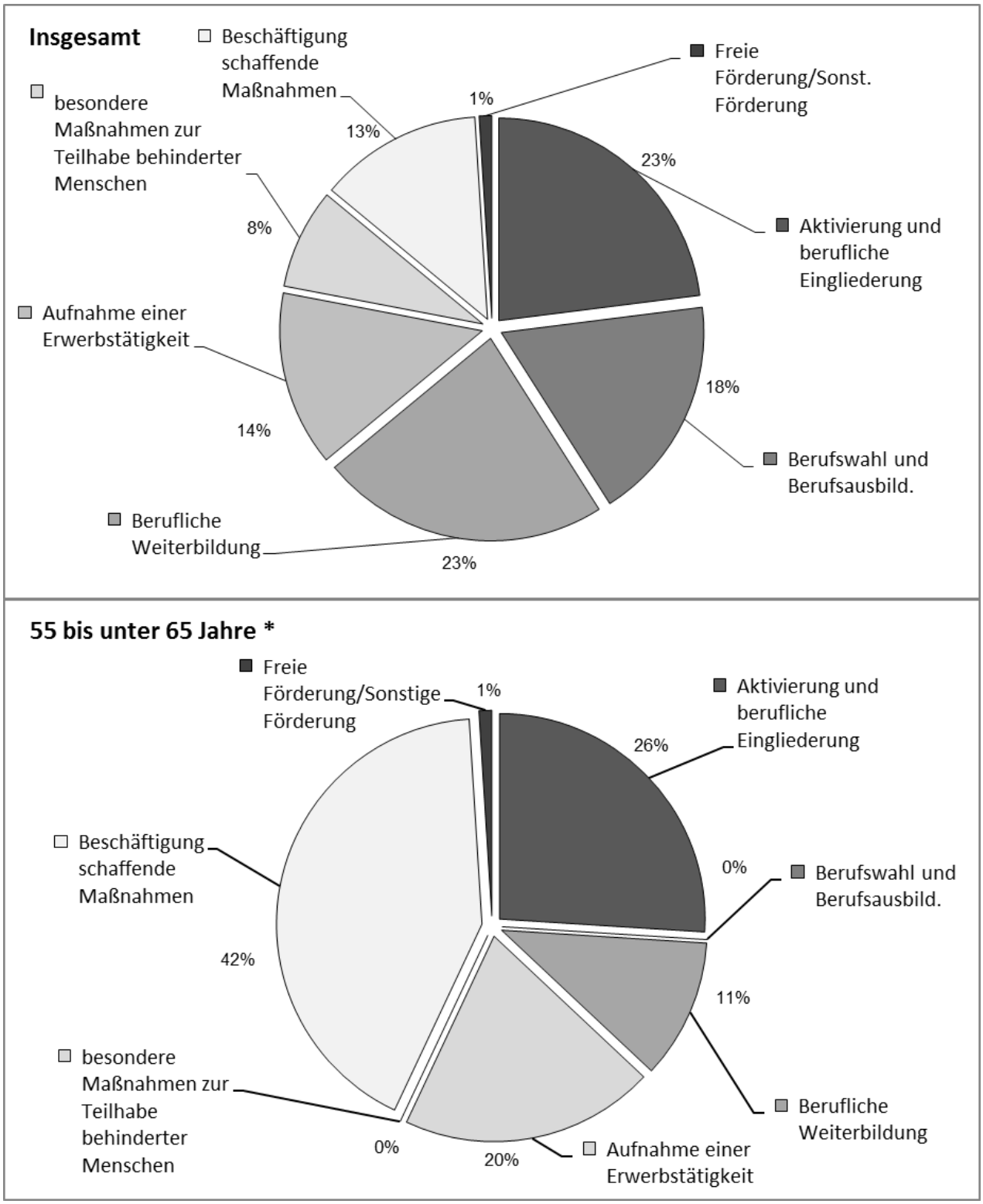
Mit der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II, die mit dem Teilhabechancengesetz zum 1. Januar 2019 im SGB II aufgenommen wurde, wird für sehr arbeitsmarktferne Menschen eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel sozialer Teilhabe ermöglicht. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

können für bis zu fünf Jahre degressiv ausgestaltete Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn sie ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer förderfähigen Person abschließen. Zielgruppe sind Menschen, die seit mindestens sechs Jahren innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden flankierend durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) unterstützt. Zudem sind angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung, die mit Zuschüssen von bis zu 3.000 Euro gefördert werden können, oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber förderfähig.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass insbesondere auch ältere Menschen von dieser Förderung profitieren (Dezember 2021): Etwa jeder Dritte in einem nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnis ist über 55 Jahre alt (30,5 Prozent), bei den 45-Jährigen bis unter 65-Jährigen beträgt der Anteil sogar 65,3 Prozent.

Für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die noch nicht sehr arbeitsmarktfern sind, aber dennoch Unterstützungsbedarf haben, werden mit dem Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e SGB II) ebenfalls sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern gefördert. Zielgruppe sind Menschen, die trotz vermittlerischer Bemühungen seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Die Förderung der Arbeitsverhältnisse erfolgt für 24 Monate. Auch hier werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) unterstützt. Während knapp jeder Fünfte (18,5 Prozent) in einem nach § 16e-neu geförderten Arbeitsverhältnis älter als 55 Jahre ist, beträgt der Anteil bei den 45-Jährigen bis unter 65-Jährigen 46,6 Prozent.

Abbildung 4-8: Anteil der Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 2021 (Jahresdurchschnitt, ohne Einmalleistungen, in Prozent)



* Alter bei Eintritt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung ist zuletzt insgesamt und auch bei älteren Menschen in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gesunken. Gerade Branchen und Beschäftigtengruppen, deren Weiterbildungsengagement bereits vor der Pandemie unterdurchschnittlich war, betraf dies besonders stark. Die Teilnehmerzahl der 55 bis unter 65-Jährigen lag 2021 rund 7 Prozent unterhalb des Jahres 2017. Im Jahr 2021 macht diese Altersgruppe jedoch weiterhin rund 9 Prozent aller geförderten Weiterbildungsmaßnahmen aus (24.000 Teilnehmer) und damit rund ein Prozentpunkt mehr als 2017. Die Mehrheit der Eintritte entfällt dabei auf die Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen mit knapp 19.000 Eintritten (vgl. Anhangtabelle A31).

Die demografische Entwicklung, der Strukturwandel, die durch die COVID-19-Pandemie zusätzlich beschleunigte Digitalisierung sowie weitere Veränderungen stellen auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor enorme Herausforderungen. Die berufliche Weiterbildung nimmt eine zentrale Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderungen ein. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung die Weiterbildungsförderung in den letzten Jahren erheblich erweitert. Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG), dem Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) und dem Beschäftigungssicherungsgesetz wurde unter anderem der Zugang zur Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich erweitert und die Förderung verbessert. Die Fördermöglichkeiten zielen auf Beschäftigte, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, also in einem Beruf, in dem Fachkräftemangel besteht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden unabhängig von der Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung erhalten. Die Übernahme von Weiterbildungskosten und die Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Für ältere (über 45 Jahre) oder schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen sind Ausnahmemöglichkeiten von diesem Grundsatz vorgesehen.

Zusätzlich wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung zum Nachholen eines Berufsabschlusses für Ungelernte eingeführt. Um mehr Geringqualifizierte als bisher zu berufsabschlussbezogener Weiterbildung zu motivieren und das Durchhaltevermögen zu stärken, soll die bis 31. Dezember 2023 befristete Weiterbildungsprämie für das Bestehen von Zwischen- und Abschlussprüfung entfristet werden. Besonders profitieren sollen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der geplanten Ausweitung zur Förderung von Grundkompetenzen (insbesondere Lese-, Schreib-, Mathematik- und IT-Kenntnisse) zur Vorbereitung auf auch nicht abschlussorientierte berufliche Weiterbildung.

Zur Unterstützung einer betrieblichen Umschulung können umschulungsbegleitende Hilfen erbracht werden. Förderungen zum Nachholen eines Berufsabschlusses können auch über Teilqualifikationen bzw. modular entlang der Ausbildungsverordnungen erfolgen, die flexibel kombinierbar sind und sich sowohl Belangen der Betriebe als auch der Lernenden anpassen können. Auch die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung durch die Agenturen für Arbeit wurde gestärkt.

Kapitel 5 Das Arbeitsleben älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Vor dem Hintergrund der sich aus demografischen Gründen abzeichnenden Verknappung des Fachkräfteangebots in den nächsten 10 bis 15 Jahren liegt es im Interesse der Unternehmen und Betriebe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst lange in Beschäftigung zu halten. Wichtig sind gute Arbeitsbedingungen sowie Maßnahmen zur Sicherung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Insbesondere die Einbeziehung der Älteren in regelmäßige Weiterbildung ist hierfür von zentraler Bedeutung.

Auf betrieblicher Ebene ist diesbezüglich eine strategische Personalarbeit erforderlich, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenssituationen orientiert, z. B. bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Pflege von Angehörigen oder einem Nachlassen der Leistungsfähigkeit. Wichtige Instrumente sind zum Beispiel Qualifizierungsangebote, flexible Arbeitszeiten, Job-Sharing und Gesundheitsmanagement.

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, des Arbeitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Weiterbildung gleichermaßen in den Blick nimmt, aufeinander bezieht und als selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur versteht.

Die Gestaltung guter Arbeit unter Beteiligung der Beschäftigten ist in erster Linie Aufgabe und Verantwortung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Die Bundesregierung und die Sozialversicherungsträger unterstützen die Anstrengungen der Betriebe auf vielfältige Weise. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie bieten Bund, Länder und Unfallversicherungsträger - unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner - Betrieben und Beschäftigten Hilfestellung, auch in Form von konkreten Arbeitsprogrammen an, um den immer noch vorhandenen „klassischen“ wie auch den „neuen“ arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen in geeigneter Weise entgegenzuwirken. Die Krankenkassen bieten Unterstützung bei der Einführung und der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung und erbringen Präventionsleistungen, die Träger der Rentenversicherung erbringen Leistungen zur Prävention, zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, um die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken und den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Hierzu berät der Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung Arbeitgeber über das bestehende Leistungsangebot und unterstützt diese beim Aufbau und bei der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt die Anstrengungen der Arbeitgeber im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). INQA 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. Weitere Informationen unter: www.inqa.de.

Infobox: INQA-Partnernetzwerke

Als Partnernetzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit ist „Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn)“ bundesweit und regional aktiv, um Unternehmen und Verwaltungen im demografischen Wandel zu unterstützen. Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) wurde im Frühjahr 2006 als das Unternehmensnetzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit gegründet und versteht sich als ein Impulsgeber zu den komplexen Herausforderungen des demografischen Wandels. Auf Basis zehn goldener Regeln setzt sich das Netzwerk unter anderem für eine nichtdiskriminierende, altersneutrale Personalpolitik, für eine ausgewogene Altersstruktur der Belegschaft und für den Wissenstransfer zwischen den Generationen ein.

Das Herzstück des Netzwerks bilden diverse Fachforen. So können sich im ddn Forum Generationenmanagement Unternehmen online und offline zu Ihren Erfahrungen austauschen und das aufgebaute Know-how kontinuierlich weiterentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei u. a. Themen wie „Gesundheit und Prävention im Unternehmen“, „Qualifizierung und Digitalisierung“, „Führungs- und Unternehmenskultur“ oder auch „Kommunen und Wirtschaft für Generationen“. Die regionalen ddn-Netzwerke bieten insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen kurze Wege zum Wissens- und Erfahrungsaustausch mit den spezifischen, regionalen Besonderheiten. Weitere Informationen unter www.demographie-netzwerk.de

5.1 Alters- und alternsgerechte Arbeitswelt als betriebliche Herausforderung

Immer mehr Betriebe erkennen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wertvolle Fachkräfte sind und investieren daher in die Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt Betriebe mit zahlreichen Handlungshilfen[8] und geförderten Beratungsprozessen bei der Gestaltung dieser Aufgabe. Es ist davon auszugehen, dass vor allem mittlere und große Unternehmen eher über die strukturellen Ressourcen (Personal, Know-how, Kapital) verfügen, diese Maßnahmen voranzutreiben. 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 abbilden lässt. Die vergleichsweise beste Evidenz liegt zur Weiterbildung vor: Hier zeigt sich langfristig eine bessere Beteiligung der Älteren an der betrieblichen Weiterbildung. Insgesamt haben die Betriebe aber noch erhebliche Potenziale, die Arbeitswelt alters- und alternsgerechter zu gestalten.

Ein Instrument dafür ist das Alternsmanagement, das zu einem differenzierten Altersbild, verbunden mit Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter beitragen soll. Von einem erfolgreichen Alternsmanagement können Unternehmen und Beschäftigte gleichsam profitieren. Viele Maßnahmen können dazu beitragen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger und voll leistungsfähig im Unternehmen zu halten, ihren Erfahrungsschatz zu nutzen und ihre Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Auf der INQA-Webplattform werden hierzu drei Analysetools für Unternehmen vorgestellt, um die strukturellen und organisatorischen Voraussetzungen für eine alters- und alternsgerechte Arbeit zu schaffen.

Eine Altersstrukturanalyse (ASA) erfasst und entschlüsselt anhand der Personaldaten die Belegschaftsstruktur nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und Beschäftigungsstatus. Auf dieser Basis können Maßnahmen zur Personalentwicklung abgeleitet, Personalübergänge nachhaltig gestaltet und Neueinstellungen quantitativ und qualitativ vorausschauend geplant werden.

Eine Qualifikationsbedarfsanalyse (QBA) ermittelt die betriebsspezifischen Qualifikationsanforderungen sowie die Fähigkeiten und Potenziale der vorhandenen Beschäftigten, um den Qualifikationsbedarf sowie vorhandene und ggf. ungenutzte Fähigkeiten der Beschäftigten offenzulegen.

Die alternskritische Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung hilft die Gefährdungen und Belastungen im Arbeitsalltag zu identifizieren, mit dem Ziel, sie zu beseitigen und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Je gründlicher diese ist, desto gesünder ist die Belegschaft und umso effizienter sind die Betriebsabläufe.

Infobox: Alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Eine alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung geht über Einzelmaßnahmen hinaus. Von der Idee her handelt es sich um ein ganzheitliches Konzept der Personalarbeit, das sich an den Lebensphasen der Beschäftigten ausrichtet. Die Arbeitswelt sollte so gestaltet werden, dass alle Beschäftigten motiviert, qualifiziert und gesund über den gesamten Beschäftigungszeitraum hinweg tätig sein 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 alternsgerecht wird eine Arbeitsgestaltung bezeichnet, der ein umfassendes, differenziert für unterschiedliche Lebensphasen und auf den gesamten Beschäftigungszeitraum bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt u. a. Weiterbildungsbedürfnisse und notwendigkeiten, alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung,

[8] Weitere Informationen zu den Angeboten der Initiative u. a. hier: https://inqa.de/DE/wissen/vielfalt/diversitaetsmanagement/arbeit-altersgerecht-gestalten-handlungshilfen.html (Letzter Zugriff 23.05.22)

Gesundheitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement. Es verbindet die Leistungspotenziale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt.

5.2 Betriebliche Maßnahmen zur Arbeitsorganisation

Die zentrale betriebliche Handlungsoption, um den Herausforderungen alternder Belegschaften wirksam zu begegnen und den demografischen Wandel zu gestalten, ist die Organisation der Arbeit. Sie muss den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Dies gilt natürlich grundsätzlich, aber in besonderem Maße im Kontext des demografischen Wandels. Einerseits ist die abnehmende körperliche Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten zu berücksichtigen, etwa bei Sehvermögen und Muskelkraft, andererseits bietet sich die Möglichkeit, das Erfahrungswissen der älteren Menschen stärker einzubinden und den Austausch zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Altersgruppen zu fördern. Drei Handlungsfelder können unterschieden werden, die nachfolgend dargestellt 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 und soziale Arbeitsbedingungen im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit sowie effizienter und produktiver Arbeitsprozesse an die Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten anzupassen.

Im Vergleich zu früher ist körperlicher Einsatz 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. Demgegenüber stehen Fähigkeiten, die mit dem Alter zunehmen oder sich mit dem Alter entwickeln, soziale Fähigkeiten, z. B. zur Teamentwicklung oder die Fähigkeit komplexe Aufgaben, die viel Erfahrung benötigen, zu lösen. Zudem 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, die sich zudem motivationsförderlich auf die Beschäftigten auswirken können. Eine Arbeitserweiterung 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.

Gemeinsam mit den Sozialpartnern, Kammern, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden Förderprojekte (INQA-Experimentierräume) initiiert, die Lösungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen erarbeiten, um gute Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur auch in einer veränderten Arbeitswelt zu erhalten und zu schaffen.

Ein Beispiel ist der INQA-Experimentierraum „Handwerksgeselle 4.0“ (HWG 4.0). Ausgehend von zentralen Herausforderungen im Handwerk wie Nachwuchsmangel, Überalterung oder schwere handwerkliche Tätigkeiten hat dieser Experimentierraum technische Assistenzsysteme für die Sanitär-, Heizungs- und Klimabranche entwickelt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Beschäftigte langfristig gesund zu halten. Ziel ist es, mit Hilfe kognitiver und physischer Assistenzsysteme den Arbeitsalltag der Handwerkerinnen und Handwerker zu erleichtern sowie gesundheitsschützender und motivierender zu gestalten.

Gerade im Kontext von Teamarbeit lässt sich das größere Erfahrungswissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im höheren Alter gewinnbringend in den Arbeitsprozess einbinden. Ältere Beschäftigte 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten.

Durch die COVID-19-Pandemie haben sich in vielen Berufsfeldern die Optionen zur Arbeit zu Hause deutlich erweitert. Home-Office kann entlasten. Dafür müssen jedoch die technischen, räumlichen, ergonomischen und organisatorischen Voraussetzungen stimmen. In früheren Befragungen war die Arbeit von zu Hause ein häufig geäußerter Wunsch von Beschäftigten. Diese Beschäftigten erhoffen sich davon in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und geringere Pendelzeiten.[9]

Tabelle 5-1: Mobile Arbeit in der Erwerbsbevölkerung im Altersvergleich (Mai 2020)

Altersgruppen	Anteil der Unternehmen, die mobile Arbeit ermöglicht	Anteil der Arbeitszeit in mobiler Arbeit, wenn diese wahrgenommen wird
29 Jahre und jünger	*42 %*	*74 %*
30 bis 39 Jahre	*50 %*	*79 %*
40 bis 49 Jahre	*47 %*	*75 %*
50 bis 59 Jahre	*39 %*	*63 %*
60 Jahre und älter (vor Rentenbezug)	*32 %*	*65 %*

Quelle: IAB „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“

Mit der COVID-19-Pandemie wurde die Arbeit im Home-Office für viele Normalität, auch für die älteren Beschäftigten. Für rund ein Drittel der Beschäftigten im Alter von über 60 Jahren bestand im Jahr 2020 die Möglichkeit, mobil zu arbeiten (vgl. Tab. 5-1). Wenn sie dieses Angebot annahmen, dann wurde zu Anfang der COVID-19-Pandemie im Durchschnitt zwei Drittel der Arbeitszeit mobil gearbeitet. Für jüngere Erwerbstätige zeigen sich sogar noch höhere Anteile. Ein direkter Zeitvergleich ist nicht möglich, aber im Jahr 2019 betrug nach Angaben aus dem Labour Force Survey der Anteil der Erwerbstätigen, die gewöhnlich oder manchmal von zuhause arbeiten, nur 12,6 Prozent. Die pandemiebedingt hohen Anteile mobiler Arbeit werden voraussichtlich nach Ausklingen der Pandemie wieder rückläufig sein, aber allen Erwartungen nach deutlich über dem Niveau vor der COVID-19-Pandemie liegen.

5.2.2 Arbeitszeitgestaltung

Außergewöhnliche Arbeitszeiten und neue Formen von Arbeitszeitflexibilität haben zugenommen, vor allem im Dienstleistungsbereich und insbesondere auch im Zusammenhang mit mobiler Arbeit im Home-Office. Die Arbeitszeitgestaltung hat einen hohen Stellenwert für die Arbeitszufriedenheit und die individuellen Wünsche und Bedürfnisse können sich stark in Abhängigkeit vom Alter unterscheiden. Die Arbeitszeitgestaltung ist daher auch ein wichtiges Instrument im Kontext des demografischen Wandels. Nach einer Auswertung des IAB[10] gab die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebe (60 Prozent) an, dass sie ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch kürzere Arbeitszeiten im Betrieb gehalten habe. Die zweiterfolgreichste Maßnahme war eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Mit dieser Maßnahme konnten 49 Prozent der Betriebe ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten.

[9] Vgl. BMAS 2019: Zwischenbilanz: Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg, S. 21. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a892-zwischenbilanz-arbeitsqualitaet-und-wirtschaftlicher-erfolg.pdf

[10] IAB-Kurzbericht 16/2017

Die Unternehmen sind zudem gefordert, vor allem bei Älteren entlastende Arbeitszeiten auf belastende folgen zu lassen. Eine individuelle Gestaltung der Schichtpläne und die Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen zur Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit kann aber 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 Erwerbstätiger vermindert werden.

Tendenziell sind ältere Erwerbstätige weniger häufig von belastenden Arbeitszeitregelungen, wie Nacht- und Schichtarbeit oder Arbeit an Wochenenden betroffen. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit Schichtarbeit, Sonntagsarbeit und insbesondere Nacharbeit rückläufig war und zwar sowohl insgesamt als auch bei den Älteren.

Tabelle 5-2: Anteil der Erwerbstätigen mit besonderen Arbeitszeitregelungen

Regelung	Altersgruppe	2012	2015	2017	2019	2020*	2021*
Schichtarbeit**	15-64 Jahre	*17,5 %*	*17,4 %*	*15,3 %*	*15,6 %*	*15,6 %*	*14,7 %*
	55-64 Jahre	*13,2 %*	*14,5 %*	*13,0 %*	*13,5 %*	*13,4 %*	*12,9 %*
Sonntagsarbeit	15-64 Jahre	*14,2 %*	*14,2 %*	*13,1 %*	*12,8 %*	*9,8 %*	*9,1 %*
	55-64 Jahre	*13,3 %*	*13,5 %*	*12,9 %*	*12,7 %*	*9,6 %*	*9,0 %*
Nachtarbeit	15-64 Jahre	*8,9 %*	*8,8 %*	*5,2 %*	*4,9 %*	*4,5 %*	*4,2 %*
	55-64 Jahre	*6,4 %*	*6,9 %*	*4,4 %*	*4,3 %*	*4,0 %*	*3,7 %*

* ab 2020 Zeitreihenbruch; 2021: Erstergebnis

** Der Anteil bei der Schichtarbeit bezieht sich nur auf Beschäftigte.

Quelle: Eurostat: Labour Force Survey

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 auch bei älteren Beschäftigten findet man vorwiegend bei Beschäftigtengruppen mit geringer Qualifikation und hohem Anteil an schweren körperlichen Tätigkeiten sowie geringen individuellen Handlungsspielräumen. Im Gegensatz dazu treten in Branchen und Berufsgruppen, in denen hohe Qualifikationen und Gestaltungsspielräume vorherrschen, weniger Verrentungen wegen vorzeitiger Erwerbsminderung auf.

Damit es nicht zu dauerhaften Beeinträchtigungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit kommt, müssen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, rechtzeitig einen Tätigkeits- und/oder Berufswechsel (beispielsweise von körperlich schweren Arbeiten zu leichteren Tätigkeiten, bei denen beispielsweise Erfahrung zählt) 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

Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern ist nicht nur Ausdruck einer guten Unternehmenskultur, sondern eine gesetzliche Verpflichtung. Ziele sind u. a. weniger Gefährdungen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, ein stärker sicherheitsbewusstes Verhalten und mehr Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten. Betriebe können zudem die Gesundheit ihrer Beschäftigten durch Verbesserungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung sowie durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verbessern.

Bei der Verhältnisprävention stehen die Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt, bei der Verhaltensprävention die individuelle Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Gesundheit und individuellen Belastungssituationen sowie das individuelle Verhalten der Beschäftigten. Beispiele für verhaltenspräventive Einrichtungen oder Maßnahmen sind Rückenschulen, Stressmanagement oder Ernährungsberatung. Verhaltenspräventive Maßnahmen sind jedoch wenig wirksam, wenn die Beschäftigten unter krankmachenden Bedingungen arbeiten. Notwendig ist daher ein Gesundheitsmanagement, das beide Ansätze integriert.

Körperlich anstrengende Arbeit ist nach wie vor in Branchen wie Bau, Landwirtschaft, Pflege oder auch in einigen Produktionsbereichen präsent. Generell zugenommen haben psychische Belastungen durch hohes Arbeitstempo, Termindruck und außergewöhnliche Arbeitszeiten. 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 seit 1979.[11]

Ein Vergleich der ersten Befragung aus dem Jahr 1979 und der letzten verfügbaren Befragungswelle 2017/18 für rund 20.000 Erwerbstätige zeigt, dass der Anteil der Befragten, die von körperlicher Belastung berichten, insgesamt abgenommen hat und dies besonders stark bei älteren Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 5-3). 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 und jüngere Erwerbstätige vergleichbar psychischer Belastung ausgesetzt - bei leichten Unterschieden in den einzelnen Belastungsarten. Ob sich diese Trends fortgesetzt haben, wird sich erst mit Auswertung der nächsten Befragungswelle, die in diesem Jahr stattfindet, sagen lassen.

Tabelle 5-3: Körperliche und psychische Beanspruchungen in der Erwerbsarbeit, 1979 und 2018 (überwiegende Tätigkeit, Anteil der Befragten in Prozent, jeweils ausgewertet wurde die Antwortkategorie „häufig“)

Tabelle 5-3 (Teil 1): Beschäftigte bis 49 Jahre

	Art der Beanspruchung	1979	2018
Körperliche Beanspruchungen	Arbeiten bei Lärm	*30 %*	*27 %*
	Arbeiten bei Kälte, Hitze, Feuchtigkeit, Zugluft	*23 %*	*20 %*
	Arbeiten in Zwangshaltungen	*21 %*	*18 %*
	Arbeiten bei Rauch, Staub, Gasen, Dämpfen	*18 %*	*13 %*
Psychische Beanspruchungen	Verschiedenartige Vorgänge gleichzeitig	*48 %*	*61 %*
	Wiederholung desselben Arbeitsgangs	*44 %*	*44 %*
	Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck	*40 %*	*48 %*
	Arbeitsdurchführung genau vorgeschrieben	*28 %*	*25 %*

[11] 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.

Tabelle 5-3 (Teil 2): Beschäftigte ab 50 Jahre

	Art der Beanspruchung	1979	2018
Körperliche Beanspruchungen	Arbeiten bei Lärm	*29 %*	*23 %*
	Arbeiten bei Kälte, Hitze, Feuchtigkeit, Zugluft	*25 %*	*19 %*
	Arbeiten in Zwangshaltungen	*20 %*	*15 %*
	Arbeiten bei Rauch, Staub, Gasen, Dämpfen	*18 %*	*11 %*
Psychische Beanspruchungen	Verschiedenartige Vorgänge gleichzeitig	*46 %*	*60 %*
	Wiederholung desselben Arbeitsgangs	*47 %*	*49 %*
	Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck	*37 %*	*48 %*
	Arbeitsdurchführung genau vorgeschrieben	*28 %*	*26 %*

Hinweis: Berücksichtigt wurden nur Beanspruchungsfaktoren, die sowohl 1979 wie 2018 abgefragt wurden (jeweils ausgewertete Antwortkategorie: „häufig“); 1979 persönliche Interviews, 2018 telefonische Interviews.

Quellen: BIBB/IAB-Erhebung 1979, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; eigene Berechnungen der BAuA

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind Aktivitäten zum Abbau körperlicher Belastungen immer noch am bedeutendsten, aber die zunehmenden Angebote zum Stressmanagement zeigen die gestiegene Bedeutung der psychischen Belastungen im Arbeitsleben.

Durch das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die Initiative Neue Qualität der Arbeit geförderte Projekt psyGa[12] wird im Internet ein Portal zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz angeboten, in dem praxisnahes Wissen aus der Gesundheitsförderung verständlich aufbereitet zur Verfügung gestellt wird, mit dem Ziel psychisch gesundes Arbeiten und Altern zu fördern. Gemeinsam mit erfahrenen Kooperationspartnern transportiert psyGA die Angebote direkt an die betriebliche Basis. Besonders kleine und mittelständige Unternehmen erhalten hier handhabbare Lösungen für die Praxis. Das Portal bietet zahlreiche Handlungshilfen für die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure im Betrieb (Geschäftsleitungen, Betriebs- und Personalräte, Beschäftigte) in Form von Praxisordnern über Broschüren, Selbst-Checks bis hin zu E-Learning-Tools.

Ein weiteres Beispiel ist der Leitfaden für die betriebliche Interessenvertretung „Kein Stress mit dem Stress - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel erhalten und fördern“[13]. Deutlich wird in dieser Handlungshilfe, dass die Verbesserung und die Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über alle Erwerbsjahre hinweg einen ganzheitlichen arbeitspolitischen Gestaltungsansatz erfordert, der von der technischen und ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes über die Leistungspolitik bis hin zum präventiven Gesundheitsmanagement die gesamte Bandbreite der betrieblichen Handlungsfelder umfasst. In dem Leitfaden werden Konzepte dargestellt, die Vorbild und Anregung für viele Unternehmen sein können.

Das BMAS hat gemeinsam mit dem BMG und dem BMFSFJ im Rahmen der „Offensive Psychische Gesundheit“ 2020 einen Prozess zur Stärkung der psychischen Gesundheit initiiert, der neben der Arbeitswelt auch andere Lebenswelten über die gesamte Lebensspanne berücksichtigt. Die Schwerpunkte lagen dabei darauf, eine Offenheit in der Breite der Gesellschaft für Fragen der psychischen Gesundheit zu erreichen, auf der Vernetzung der Präventionsakteure sowie darin, Betroffenen und Angehörigen einen niedrigschwelligen, angemessenen und frühen Zugang zu Präventionsangeboten zu ermöglichen sowie auf dem Thema Einsamkeit im Alter.

Durch die COVID-19-Pandemie entstanden für viele Beschäftigte neue Belastungssituationen. Aber gleichzeitig wurde eine verstärkte Aufmerksamkeit auf das Thema Gesundheit im Betrieb gerichtet. Der Schutz von älteren Beschäftigten, die häufiger aufgrund von Vorerkrankungen durch eine COVID-19-Infektion gefährdet waren, fand in vielen Unternehmen eine besondere Beachtung. Die Pandemie kann insofern Anstoß sein, die betriebliche Gesundheitspolitik dauerhaft zu verbessern und die Sensibilität auf altersspezifische Beurteilung der Gesundheits- und Belastungslage zu schärfen.

---

12 https://www.psyga.info/

13 https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/inqa083-kein-stress-mit-dem-stress.html

5.4 Qualifizierung und Weiterbildung

Für Beschäftigte ist Weiterbildung unabdingbar. Es reicht schon lange nicht mehr aus, eine Ausbildung oder ein Studium in jungen Jahren erfolgreich abzuschließen und dann nichts mehr in Bildung zu investieren. Vor dem Hintergrund einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt müssen berufliche Kompetenzen 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. Vor diesem Hintergrund wurde die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) im Juni 2019 beschlossen. Die 17 Partner (aus Bundesministerien, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften, Bundesagentur für Arbeit) der NWS haben sich im September 2022 mit der Fortführung dieser Strategie ambitionierte Ziele gesetzt, um die gesellschaftliche und ökologische Transformation zu gestalten und hierfür Qualifizierung und Weiterbildung lebensbegleitend stark zu machen. Erprobte Instrumente und Konzepte sollen in eine breite Anwendung gebracht und neue Ideen mit Praxis und Wissenschaft diskutiert werden.

Investitionen in das Wissen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen natürlich auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und sind daher auch immer Teil einer erfolgreichen Unternehmensstrategie. Der Betrieb gewinnt an Fachwissen, Produktivität und Innovationskraft. Gerade angesichts des raschen digitalen Wandels sind die Arbeitgeberinnen und 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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, über alle Unternehmensgrößen hinweg (vgl. Tabelle 5-4).

Tabelle 5-4: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgröße, 2007 bis 2021

Betriebe mit … Beschäftigten	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
1 bis 4	*31 %*	*28 %*	*38 %*	*35 %*	*37 %*	*36 %*	*37 %*	*20 %*
5 bis 9	*47 %*	*49 %*	*53 %*	*54 %*	*52 %*	*54 %*	*57 %*	*33 %*
10 bis 19	*57 %*	*58 %*	*65 %*	*64 %*	*65 %*	*64 %*	*66 %*	*45 %*
20 bis 49	*72 %*	*68 %*	*77 %*	*77 %*	*77 %*	*77 %*	*78 %*	*53 %*
50 bis 99	*83 %*	*77 %*	*89 %*	*88 %*	*88 %*	*87 %*	*89 %*	*67 %*
100 bis 249	*89 %*	*88 %*	*93 %*	*94 %*	*91 %*	*93 %*	*92 %*	*75 %*
250 und mehr	*95 %*	*94 %*	*97 %*	*98 %*	*97 %*	*96 %*	*98 %*	*81 %*
Gesamt	***45 %***	***45 %***	***53 %***	***52 %***	***53 %***	***53 %***	***55 %***	***34 %***

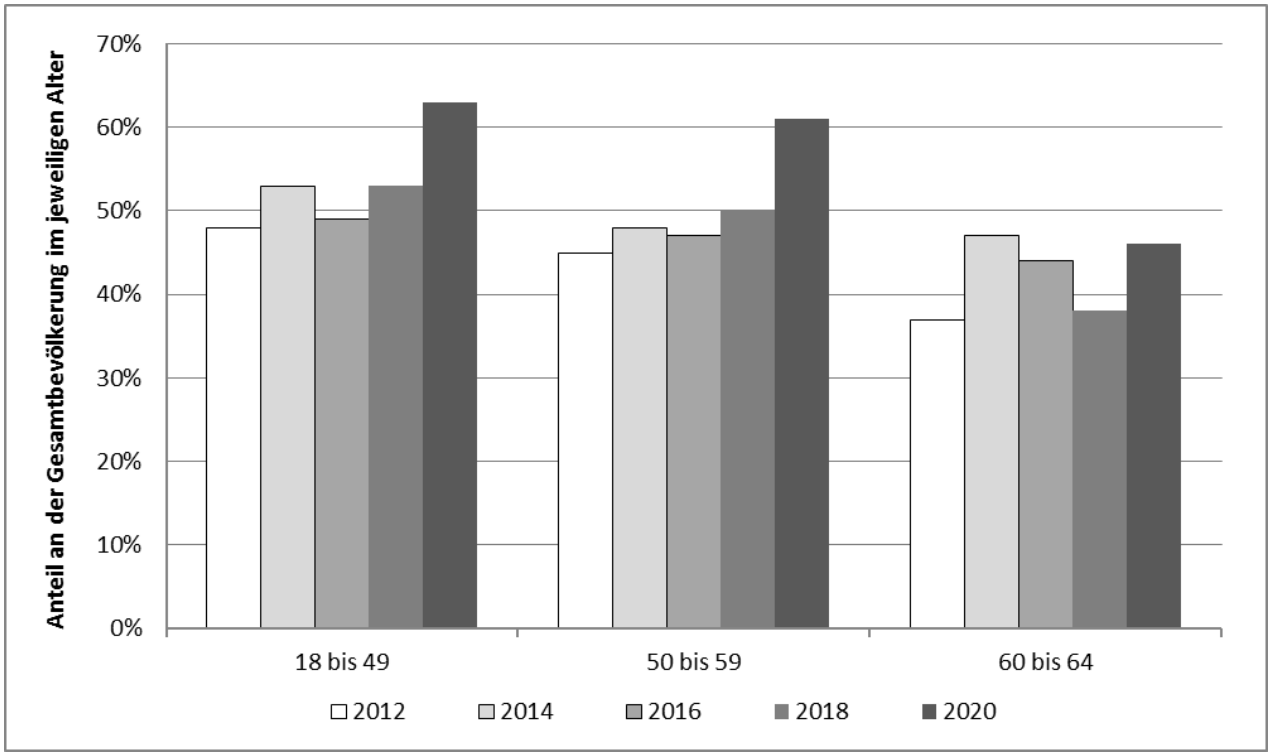
Erfasst werden nur Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, IAB-Berechnungen

Vor der COVID-19-Pandemie boten mehr als die Hälfte aller Betriebe Weiterbildungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Dieser Wert hat sich in den Jahren 2020 und 2021 in Folge der Pandemie und ihre Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation sowie die strukturelle und personelle Aufstellung in den Betrieben und der damit verbundenen unsicheren Geschäftserwartungen und finanziellen Engpässen auf gut ein Drittel im Jahr 2021 reduziert. 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.

Zugleich steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten, auch bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Weiterbildungsbeteiligung der älteren Beschäftigten liegt aber weiterhin leicht unter der Teilnahmequote von anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 5-1).

Abbildung 5-1: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppen (in Prozent)



Die Fallzahl für die Altersgruppe 60 bis 64 Jahre liegt hier ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers ist diese Teilnahmequote daher nur eingeschränkt aussagekräftig.

Die Angaben für das Jahr 2020 beziehen sich auf einen Befragungszeitraum ab Mitte 2019 und somit fließt das Weiterbildungsverhalten vor Corona in das Ergebnis ein.

Quelle: Adult Education Survey

Es reicht jedoch nicht aus, dass Betriebe 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 Qualifizierungsberatung und legt im Bereich der Weiterbildungsförderung einen Schwerpunkt auf die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere Geringqualifizierter (siehe hierzu Abschnitt 4.4.). Weiterbildung ist nicht zuletzt ein wichtiger Schwerpunkt bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Abschnitt 2.2.)

5.5 Lebensverlaufsbezogenes Arbeiten

Eine individuellen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitgestaltung trägt dazu bei, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Bei Schichtarbeit, insbesondere Nachtarbeit, Wochenendarbeit und betriebsbedingter kurzfristiger Änderung der Arbeitszeiten berichten abhängig Beschäftigte laut der Arbeitszeitbefragung der BAuA häufiger über gesundheitliche Beschwerden und eine schlechtere Work-Life-Balance. Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit ist geringer als bei Beschäftigten, die normalerweise einer Tätigkeit zwischen 7 und 19 Uhr nachgehen.

Zeitliche Handlungsspielräume beziehungsweise Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit gehen mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit von Beschäftigten einher. Flexible Arbeitszeiten helfen den Betrieben, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, indem sie die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und sich als attraktiver Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitgeberin präsentieren. Dies betrifft flexible Tagesarbeitszeiten gleichermaßen wie die Arbeitszeitflexibilität im Jahresverlauf (bspw. Arbeitszeitkonten, Gleitzeit) oder gleitende Übergänge in den Ruhestand. Zudem können flexible Arbeitszeiten dabei helfen, den Transfer von Erfahrungswissen ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Jüngere bestmöglich zu nutzen.

Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten hängen weniger vom Alter, als vielmehr vom konkreten Arbeitszeitumfang und der individuellen Lebenssituation ab. Die Bandbreite der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen ist groß. Auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die Chancen selbstbestimmter Arbeitszeiten, um Berufliches und Privates besser in Einklang zu bringen. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind beim Thema Arbeitszeit gefordert, auch die individuellen Bedürfnisse der Älteren zu berücksichtigen, ohne dabei den Arbeits- und Gesundheitsschutz außer Acht zu lassen.

Für die Altersübergangsphase können auch Wertguthaben genutzt werden. Wertguthaben sind ein auf den Lebensverlauf orientiertes langfristig angelegtes Arbeitszeitmodell. Hierbei sparen Beschäftigte Arbeitsentgelt oder Arbeitszeit in einem Wertguthaben (auch Langzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto genannt) an. Dieses wird später für längerfristige Freistellungen eingesetzt; die Beschäftigten erhalten während der Freistellung ihr Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben und bleiben sozialversichert. Erst beim Entsparen werden die Sozialversicherungsbeiträge und die Steuern fällig. Seit 2009 sind die Regelungen zu Wertguthaben verbessert worden („Flexi II"-Gesetz): Angesparte Wertguthaben werden seitdem besser vor Insolvenz geschützt. Zudem wurde die Übertragbarkeit bei Arbeitgeberwechseln verbessert. Damit ermöglichen Wertguthaben den Beschäftigten mehr Flexibilität und Freiraum in ihrer gesamten Erwerbsbiografie.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit ist die Altersteilzeit, die auf einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ausgerichtet ist. Altersteilzeit ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Die wichtigsten Regelungen und Voraussetzungen sind zwar im Altersteilzeitgesetz (AltTZG) festgelegt, jedoch können viele Punkte individuell vereinbart werden. Sie kann mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 55. Lebensjahr, die in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit wenigstens 1.080 Kalendertage sozialversicherungspflichtig - in Voll- oder Teilzeit - beschäftigt waren, vereinbart werden. Die Altersteilzeit muss sich bis auf den Zeitpunkt erstrecken, zu dem eine Altersrente beansprucht werden kann. Die bisherige wöchentliche Arbeitszeit wird über den gesamten Zeitraum auf die Hälfte reduziert. Neben einer klassischen Halbtagsbeschäftigung ist auch eine blockweise Erbringung der Arbeitszeit (Arbeitsphase mit anschließender Freistellungsphase) möglich. 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 desjenigen Entgelts rentenversichert ist, welches 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. Seit der letzten Berichtslegung im Jahr 2017 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit von 238.000 auf 275.000 im Jahr 2021 angestiegen (+6,3 Prozent), in der Altersgruppe 60 bis unter 67 Jahre beträgt der Anstieg 8,3 Prozent (von 181.000 auf 196.000, vgl. Tabelle A19 im Anhang).

Regelungen zur alters- und alternsgerechten Arbeitszeitgestaltung, z. B. durch Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente und tarifliche Altersvorsorge für den gleitenden Übergang in den Ruhestand, sind in einzelnen Branchen tariflich geregelt.

Darüber hinaus bietet die Flexirente Möglichkeiten des flexiblen Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Die Evaluation des zum 1. Juli 2017 in Kraft getretenen Flexirentengesetzes hat gezeigt, dass dessen Wirksamkeit bislang begrenzt ist. Generell steigt zwar die Beschäftigung älterer Personen, die Maßnahmen des Flexirentengesetzes spielen hierbei jedoch allenfalls eine geringe Rolle. Nur wenige Rentnerinnen und Rentner beziehen eine vorgezogene verdienstabhängige Teilrente, hieran hat auch die Flexibilisierung durch das Flexirentengesetz bislang wenig geändert. Zudem wurde die ursprünglich bei 6.300 Euro liegende jährliche Hinzuverdienstgrenze als negativer Anreiz wahrgenommen, über einen Minijob hinaus bei vorgezogener Altersrente hinzu zu verdienen.

Bei den Versicherten ist der Wunsch nach einem flexibleren Rentenübergang vorhanden. Die Bereitschaft, länger zu arbeiten, hängt dabei von der persönlichen Situation, aber auch von finanziellen Anreizen und passenden Arbeitsangeboten ab.

Um Hürden für Altersrentnerinnen und Altersrentner, die Gesellschaft während der COVID-19-Pandemie insbesondere in systemrelevanten Bereichen zu unterstützen, abzubauen, wurde im Jahr 2020 die jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro auf 44.590 Euro und in den Jahren 2021 und 2022 auf 46.060 Euro deutlich angehoben. Durch die erhöhte Grenze sind die Fälle, in denen es bei Altersrenten zu einer Anrechnung von Hinzuverdienst kommt, massiv gesunken und zuvor wahrgenommene Hemmnisse zur Weiterarbeit im Alter nochmals erheblich reduziert worden. Zum 1. Januar 2023 ist im Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, der sich aktuell im parlamentarischen Verfahren befindet, der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten vorgesehen.

Die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich eines flexiblen Übergangs in den Ruhestand werden eine zunehmend wichtige Rolle spielen, um ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu halten.

Tabellenanhang

Tabelle A 1: Bevölkerung (in Tausend)

	Altersgruppen	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2011 (Zensus)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	**Insgesamt**	**73.147**	**78.069**	**78.397**	**79.753**	**82.260**	**81.752**	**80.328**	**82.176**	**82.522**	**82.792**	**83.019**	**83.167**	**83.155**	**83.237**
	bis 19 Jahre	20.760	23.413	20.972	17.307	17.390	15.082	14.801	15.071	15.221	15.252	15.294	15.331	15.335	15.434
	20 bis 64 Jahre	43.916	43.877	45.261	50.534	51.176	49.826	48.924	49.804	49.791	49.830	49.841	49.746	49.549	49.367
	20 bis 54 Jahre	34.537	34.540	37.862	41.496	40.582	39.712	38.626	38.564	38.286	38.054	37.749	37.360	36.913	36.526
	55 bis 64 Jahre	9.379	9.337	7.399	9.038	10.594	10.113	10.297	11.241	11.504	11.777	12.092	12.385	12.635	12.841
	55 bis 59 Jahre	5.117	4.549	4.390	4.687	4.876	5.464	5.466	6.039	6.223	6.402	6.598	6.737	6.817	6.847
	60 bis 64 Jahre	4.262	4.788	3.010	4.351	5.718	4.649	4.832	5.202	5.281	5.375	5.494	5.648	5.818	5.994
	65 bis 69 Jahre	3.258	4.211	3.860	3.841	4.157	4.382	3.985	4.332	4.563	4.712	4.808	4.859	4.899	4.968
	65 Jahre und älter	8.470	10.780	12.164	11.912	13.694	16.844	16.603	17.300	17.510	17.710	17.884	18.091	18.272	18.436
Männer	**Insgesamt**	**34.073**	**36.937**	**37.338**	**38.500**	**40.157**	**40.112**	**39.230**	**40.514**	**40.697**	**40.844**	**40.967**	**41.038**	**41.027**	**41.067**
	bis 19 Jahre	10.625	11.998	10.762	8.881	8.922	7.736	7.591	7.784	7.867	7.872	7.883	7.891	7.888	7.938
	20 bis 64 Jahre	20.068	20.788	22.253	25.599	25.948	25.176	24.565	25.226	25.212	25.245	25.263	25.219	25.116	25.020
	20 bis 54 Jahre	15.905	16.942	19.285	21.227	20.713	20.186	19.508	19.684	19.534	19.421	19.270	19.070	18.835	18.636
	55 bis 64 Jahre	4.164	3.846	2.967	4.373	5.235	4.990	5.058	5.542	5.678	5.824	5.993	6.150	6.281	6.384
	55 bis 59 Jahre	2.339	1.863	1.792	2.336	2.434	2.705	2.697	3.012	3.105	3.196	3.298	3.370	3.414	3.431
	60 bis 64 Jahre	1.825	1.983	1.175	2.037	2.801	2.285	2.360	2.529	2.573	2.628	2.696	2.779	2.867	2.954
	65 bis 69 Jahre	1.284	1.787	1.462	1.469	1.961	2.106	1.910	2.080	2.187	2.252	2.292	2.313	2.334	2.372
	65 Jahre und älter	3.380	4.150	4.323	4.019	5.287	7.201	7.073	7.505	7.618	7.726	7.820	7.928	8.023	8.109
Frauen	**Insgesamt**	**39.074**	**41.133**	**41.059**	**41.253**	**42.103**	**41.639**	**41.098**	**41.662**	**41.825**	**41.949**	**42.053**	**42.129**	**42.129**	**42.170**
	bis 19 Jahre	10.135	11.415	10.210	8.425	8.467	7.346	7.210	7.288	7.355	7.380	7.411	7.440	7.447	7.496
	20 bis 64 Jahre	23.848	23.089	23.009	24.935	25.228	24.650	24.358	24.579	24.578	24.585	24.578	24.526	24.433	24.346
	20 bis 54 Jahre	18.633	17.598	18.577	20.269	19.869	19.527	19.119	18.880	18.752	18.633	18.480	18.291	18.078	17.890
	55 bis 64 Jahre	5.215	5.491	4.432	4.666	5.359	5.123	5.239	5.699	5.826	5.952	6.099	6.235	6.355	6.456
	55 bis 59 Jahre	2.778	2.686	2.598	2.352	2.442	2.759	2.768	3.026	3.118	3.205	3.301	3.367	3.403	3.416
	60 bis 64 Jahre	2.436	2.804	1.834	2.314	2.917	2.364	2.471	2.673	2.708	2.747	2.798	2.868	2.952	3.040
	65 bis 69 Jahre	1.974	2.424	2.398	2.373	2.196	2.276	2.074	2.252	2.377	2.460	2.517	2.547	2.565	2.596
	65 Jahre und älter	5.091	6.629	7.841	7.893	8.407	9.643	9.530	9.795	9.892	9.983	10.063	10.163	10.249	10.328

Die Daten beziehen sich jeweils auf das Jahresende.

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

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle A 2: Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestandes im Zeitverlauf

		1962 *	1970 *	1980 *	1990	1992	2000	2010	2012	2014	2016	2018	2020
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Insgesamt	aktiv Versicherte (in Tsd.)	18.612	19.568	21.570	24.128	32.495	33.830	35.370	35.714	36.483	37.599	38.727	39.038
	Rentenbestand [1)] (in Tsd.)	4.722	6.017	8.038	10.369	13.695	17.232	19.208	19.394	19.607	19.944	20.072	20.276
	Relation Versicherte zu Renten	3,9	3,3	2,7	2,3	2,4	2,0	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9
Männer	aktiv Versicherte (in Tsd.)	-	-	-	14.477	18.796	18.126	18.223	18.401	18.802	19.498	20.170	20.427
	Rentenbestand [1)] (in Tsd.)	-	-	-	4.667	5.747	7.637	8.610	8.693	8.822	8.954	8.980	9.026
	Relation Versicherte zu Renten	-	-	-	3,1	3,3	2,4	2,1	2,1	2,1	2,2	2,2	2,3
Frauen	aktiv Versicherte (in Tsd.)	-	-	-	9.651	13.700	15.704	17.147	17.312	17.681	18.102	18.557	18.611
	Rentenbestand [1)] (in Tsd.)	-	-	-	5.702	7.948	9.595	10.599	10.701	10.785	10.990	11.092	11.251
	Relation Versicherte zu Renten	-	-	-	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	1,7

Die Daten beziehen sich auf den 31.12. des jeweiligen Jahres. Bis 1990 alte Länder, danach Deutschland.

* Darstellung der Versicherten nach Geschlecht erst ab 1983 möglich.

[1)] Versichertenrenten

Quelle: Statistik der Deutsche Rentenversicherung

Tabelle A 3: Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen und Anzahl der Abschlagsmonate bei Altersrenten

		1997	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Insgesamt	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters *	62,1	62,3	63,2	63,5	63,5	64,0	64,1	64,1	64,0	64,1	64,1	64,1	64,3	64,2	64,1
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,3	14,5	41,4	47,7	48,4	39,6	36,9	24,0	23,1	25,4	23,4	23,1	22,8	23,4	24,5
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	5,9	13,9	39,0	38,0	36,2	27,0	23,6	23,5	25,5	26,2	25,7	26,0	26,4	27,0	27,7
Männer	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters *	62,0	62,2	63,1	63,8	63,8	64,0	64,1	64,0	63,9	63,9	64,0	64,0	64,0	64,1	64,1
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,6	12,5	46,6	43,5	44,3	39,7	38,8	26,3	21,8	23,4	20,7	20,5	20,2	20,0	21,0
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	6,0	24,8	35,1	30,8	28,5	23,2	22,6	23,4	24,9	25,5	24,8	25,2	25,5	26,0	26,5
Frauen	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters *	62,3	62,3	63,2	63,3	63,2	63,9	64,2	64,3	64,1	64,2	64,1	64,1	64,5	64,2	64,2
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,0	16,3	36,2	51,2	51,9	39,4	34,8	21,8	24,4	27,1	25,9	25,5	25,0	26,4	27,7
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	4,3	6,5	43,8	43,2	41,9	31,0	24,7	23,5	26,0	26,7	26,4	26,6	27,0	27,7	28,5

Hinweis: Zeitreihen revidiert, Darstellung Voll- und Teilrenten mit Abschlägen – früher nur Vollrenten mit Abschlägen.

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.

* Im Jahr 2014 und 2015: Unter Herausrechnung der Fälle der „neuen Mütterrenten“.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Tabelle A 4: Anteile der Altersrentenzugänge nach dem Versicherungsstatus am 31.12. im Jahr vor dem Leistungsfall

	maßgeblicher Versicherungsstatus:	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Insgesamt	versicherungspflichtige Beschäftigung [1]	24,6	15,9	20,6	21,8	23,0	24,7	27,8	33,2	35,9	39,8	41,8	43,0	45,2	45,7
	Altersteilzeit/ Vorruhestand	3,1	9,5	15,8	15,0	13,8	12,8	11,4	11,4	8,3	6,9	6,5	6,7	5,9	6,2
	Leistungsempfang nach dem SGB III / AFG	24,8	19,9	7,6	8,3	8,3	7,4	6,4	5,5	5,7	5,4	5,5	5,2	5,0	6,1
	Leistungsempfang nach dem SGB II [2]	x	x	8,0	8,7	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Anrechnungszeitversicherte [3]	5,6	3,0	2,6	2,1	7,8	9,0	7,8	6,5	7,0	5,3	4,7	4,4	4,6	4,5
	sonstige aktive Versicherungsverhältnisse [4]	8,7	9,8	9,3	9,2	10,1	10,6	12,3	11,5	10,6	10,1	10,5	10,4	10,1	9,7
	passive Versicherung	29,7	32,9	33,2	32,2	30,8	30,7	28,7	27,3	28,6	29,2	28,7	27,9	26,1	24,9
	ohne Angabe	3,5	8,9	3,0	2,7	4,8	4,7	5,6	4,6	3,8	3,2	2,3	2,4	3,1	2,9
Männer	versicherungspflichtige Beschäftigung [1]	24,1	16,9	20,6	21,4	23,2	25,5	32,8	37,0	38,1	41,7	42,9	44,5	45,8	46,1
	Altersteilzeit/ Vorruhestand	5,3	12,5	18,7	18,1	16,3	15,2	13,8	13,7	10,1	8,5	8,4	8,8	8,0	8,3
	Leistungsempfang nach dem SGB III / AFG	33,4	25,3	8,1	9,0	9,2	8,5	8,2	6,8	6,9	6,4	6,5	6,2	6,0	7,3
	Leistungsempfang nach dem SGB II [2]	0,0	0,0	9,2	9,8	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Anrechnungszeitversicherte [3]	5,2	2,3	2,8	2,4	8,9	9,8	8,8	7,2	7,8	5,9	5,3	5,0	5,2	4,9
	sonstige aktive Versicherungsverhältnisse [4]	6,7	7,5	7,3	7,4	8,6	9,1	9,0	8,7	9,0	8,8	9,1	8,8	8,9	8,6
	passive Versicherung	22,1	26,9	30,3	29,1	26,9	26,4	22,8	22,7	24,5	25,1	24,9	23,9	22,8	21,6
	ohne Angabe	3,2	8,5	3,0	2,7	5,7	5,5	4,6	3,9	3,6	3,5	2,9	2,8	3,3	3,1
Frauen	versicherungspflichtige Beschäftigung [1]	25,0	14,9	20,6	22,2	22,9	23,8	22,9	29,7	34,0	38,2	40,8	41,8	44,7	45,3
	Altersteilzeit/ Vorruhestand	1,1	6,6	13,3	12,3	11,4	10,2	9,0	9,2	6,7	5,5	4,8	4,8	4,0	4,3
	Leistungsempfang nach dem SGB III / AFG	17,2	14,5	7,2	7,7	7,5	6,3	4,5	4,3	4,6	4,4	4,5	4,3	4,2	5,1
	Leistungsempfang nach dem SGB II [2]	0,0	0,0	7,0	7,7	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Anrechnungszeitversicherte [3]	6,0	3,7	2,4	1,9	6,7	8,1	6,7	5,9	6,4	4,8	4,2	3,9	4,0	4,0
	sonstige aktive Versicherungsverhältnisse [4]	10,5	12,1	11,0	10,8	11,8	12,4	15,6	14,1	12,1	11,3	11,7	11,7	11,3	10,8
	passive Versicherung	36,4	38,8	35,5	34,8	34,6	35,3	34,6	31,6	32,3	32,8	32,0	31,3	29,0	27,9
	ohne Angabe	3,7	9,4	3,0	2,7	3,9	3,9	6,7	5,2	3,9	3,0	1,8	2,0	2,8	2,6

Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG. Bei Mehrfachnennungen erfolgt eine Priorisierung nach dem maßgeblichen Versicherungsstatus.

Sondereffekt im Jahr 2014 und 2015: Einschließlich „neuer Mütterrenten“ aus überwiegend passiver beziehungsweise freiwilliger Versicherung.

[1] Ohne Altersteilzeitbeschäftigung; ab 2000 einschließlich pflichtversicherte geringfügige Beschäftigung.

[2] Von 2005 bis 2010 RV-pflichtige Leistung nach dem SGB II, die wenigen Fälle mit Zugang ab 2012 sind Fälle mit Leistungsfall bis 2011 verbunden mit einer Statusangabe bis 2010.

[3] Ab Zugang 2012 und mit Leistungsfall ab 2012 sind hier auch die Leistungsempfänger nach dem SGB II enthalten, sofern keine parallele Pflichtversicherung vorliegt.

[4] Beispielsweise: Handwerker, Pflegepersonen, freiwillig Versicherte, versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung

Tabelle A 5: **Anzahl und Anteil von Personen nach den Versicherungszeiten, die zur Erfüllung der Zugangsvoraussetzung (Wartezeit von 45 Jahren) für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte ausschlaggebend waren**

	Pflichtbeitrags-zeiten aus Erwerbstätigkeit	zusätzlich mit sonstigen Pflichtbeitrags-zeiten	zusätzliche versicherungs-freie geringfügige Beschäftigung	zusätzlich mit Ersatzzeiten	zusätzlich mit Berück-sichtigungs-zeiten	zusätzlich mit Anrechnungs-zeiten wegen Krankheit	zusätzlich mit freiwilligen Beitragszeiten	zusätzlich mit Zeiten des Arbeitslosen-geldbezugs	zusätzlich mit Zeiten des Arbeitslosen-geldbezugs aufgrund von Insolvenz 24 Monate vor Renteneintritt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Anzahl									
Deutschland									
Insgesamt	124.406	31.435	1.052	743	31.377	3.283	7.840	32.003	428
Männer	93.977	6.920	502	498	94	1.447	5.585	16.567	209
Frauen	30.429	24.515	550	245	31.283	1.836	2.255	15.436	219
alte Länder [1]									
Insgesamt	97.940	18.543	751	712	26.546	1.090	6.332	19.781	328
Männer	73.140	4.947	349	471	76	419	4.534	10.495	176
Frauen	24.800	13.596	402	241	26.470	671	1.798	9.286	152
neue Länder [1]									
Insgesamt	26.466	12.892	301	31	4.831	2.193	1.508	12.222	100
Männer	20.837	1.973	153	27	18	1.028	1.051	6.072	33
Frauen	5.629	10.919	148	4	4.813	1.165	457	6.150	67
Anteil									
Deutschland									
Insgesamt	53,5%	13,5%	0,5%	0,3%	13,5%	1,4%	3,4%	13,8%	0,2%
Männer	74,7%	5,5%	0,4%	0,4%	0,1%	1,2%	4,4%	13,2%	0,2%
Frauen	28,5%	23,0%	0,5%	0,2%	29,3%	1,7%	2,1%	14,5%	0,2%
alte Länder [1]									
Insgesamt	56,9%	10,8%	0,4%	0,4%	15,4%	0,6%	3,7%	11,5%	0,2%
Männer	77,3%	5,2%	0,4%	0,5%	0,1%	0,4%	4,8%	11,1%	0,2%
Frauen	32,0%	17,6%	0,5%	0,3%	34,2%	0,9%	2,3%	12,0%	0,2%
neue Länder [1]									
Insgesamt	43,7%	21,3%	0,5%	0,1%	8,0%	3,6%	2,5%	20,2%	0,2%
Männer	66,8%	6,3%	0,5%	0,1%	0,1%	3,3%	3,4%	19,5%	0,1%
Frauen	19,2%	37,2%	0,5%	0,0%	16,4%	4,0%	1,6%	21,0%	0,2%

Personen nach den Versicherungszeiten: Lagen in einem Monat mehrere Versicherungszeiten vor, so wurde jene Zeit für die Wartezeit berücksichtigt, die in der Tabelle eine niedrigere Spaltennummer aufweist.

[1] Alte Länder mit Berlin-West; neue Länder mit Berlin Ost (Abgrenzung innerhalb Berlins nach Regierungsbezirken).

Quelle: Sonderauswertung der Statistik der Deutschen Rentenversicherung (Vollendete Versicherungsleben - VVL - 2020)

Tabelle A 6: Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten (in Prozent)

	Altersgruppen	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte (in Euro)	2005	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Insgesamt	20 bis 54 Jahre	unter 12.500	10,8	10,1	9,8	9,2	8,5	8,2	7,5	7,2	6,9	6,6	5,6	4,7
		12.500 bis unter 25.000	34,4	33,8	33,6	31,7	30,9	30,0	29,9	28,9	27,8	26,1	24,5	23,2
		25.000 bis unter 37.500	31,1	29,2	28,5	28,7	28,7	28,5	28,3	28,3	28,4	28,4	28,6	29,1
		37.500 und mehr	23,8	26,9	28,1	30,4	31,8	33,3	34,3	35,5	37,0	38,9	41,2	42,9
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500	9,8	9,1	8,9	7,9	7,3	7,0	6,4	6,1	5,7	5,4	4,5	3,5
		12.500 bis unter 25.000	29,0	29,2	30,0	28,3	27,6	26,9	26,8	26,1	25,2	23,9	22,7	21,6
		25.000 bis unter 37.500	31,7	30,0	28,9	27,8	27,3	26,5	25,8	25,5	25,3	25,2	25,1	25,6
		37.500 und mehr	29,5	31,7	32,2	36,0	37,8	39,6	41,0	42,2	43,8	45,6	47,6	49,3
Männer	20 bis 54 Jahre	unter 12.500	5,9	5,6	5,4	5,1	4,8	4,7	4,3	4,3	4,2	4,1	3,7	3,2
		12.500 bis unter 25.000	26,7	26,3	26,3	24,1	23,1	22,3	22,1	21,2	20,2	18,5	17,0	16,0
		25.000 bis unter 37.500	34,7	31,6	30,6	30,3	30,1	29,5	29,1	29,0	29,0	28,7	28,6	29,0
		37.500 und mehr	32,8	36,5	37,6	40,4	42,0	43,5	44,5	45,4	46,6	48,6	50,7	51,8
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500	3,7	9,1	3,6	3,2	3,0	2,8	2,4	2,3	2,2	2,1	1,8	1,6
		12.500 bis unter 25.000	19,5	29,2	21,1	19,2	18,3	17,3	16,7	15,8	14,7	13,1	11,7	10,9
		25.000 bis unter 37.500	35,6	30,0	31,6	29,4	28,5	27,4	26,5	26,1	25,7	25,3	24,9	25,1
		37.500 und mehr	41,3	31,7	43,7	48,2	50,3	52,5	54,4	55,8	57,4	59,5	61,5	62,4
Frauen	20 bis 54 Jahre	unter 12.500	16,7	15,8	15,2	14,2	13,1	12,4	11,3	10,8	10,2	9,6	8,0	6,7
		12.500 bis unter 25.000	44,3	43,3	42,5	41,1	40,4	39,5	39,4	38,3	37,0	35,3	33,8	32,2
		25.000 bis unter 37.500	26,5	26,1	25,9	26,6	27,1	27,2	27,2	27,5	27,7	28,1	28,7	29,3
		37.500 und mehr	12,5	14,8	16,4	18,1	19,4	20,8	22,0	23,5	25,1	27,0	29,5	31,8
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500	17,8	16,0	15,5	13,6	12,5	11,9	10,8	10,3	9,6	9,0	7,5	5,7
		12.500 bis unter 25.000	42,2	41,2	40,9	39,2	38,6	37,9	38,0	37,4	36,7	35,7	34,8	33,7
		25.000 bis unter 37.500	26,7	26,7	25,5	25,9	25,8	25,5	25,0	25,0	24,9	25,0	25,3	26,2
		37.500 und mehr	13,3	16,1	18,1	21,4	23,1	24,7	26,1	27,3	28,7	30,3	32,3	34,5

Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone bzw. mit Entgelt im Übergangsbereich oder Altersteilzeitbeschäftigung sowie ohne geringfügige Beschäftigung.

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung und eigene Berechnungen

Tabelle A 7: Erwerbsquoten (in Prozent der Bevölkerung)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**74,8**	**78,1**	**80,6**	**81,7**	**82,0**	**82,2**	**82,7**	**83,2**	**82,4**	**82,5**
	20 bis 54 Jahre	84,0	84,4	85,2	85,4	85,1	85,2	85,6	86,0	85,3	85,4
	55 bis 64 Jahre	43,0	52,1	62,5	69,4	71,3	72,6	73,7	74,7	74,0	74,2
	55 bis 59 Jahre	66,2	73,3	77,5	81,1	82,3	82,6	83,0	83,8	83,5	83,4
	60 bis 64 Jahre	21,6	31,7	44,4	56,2	58,6	60,8	62,5	63,7	62,8	63,6
	65 bis 69 Jahre	5,3	6,6	8,6	14,7	15,6	16,3	17,2	18,1	17,2	17,5
	65 Jahre und älter	2,7	3,4	4,0	6,1	6,6	7,0	7,5	7,8	7,5	7,6
Männer	**20 bis 64 Jahre**	**83,1**	**85,4**	**86,7**	**86,7**	**86,5**	**86,7**	**87,2**	**87,7**	**86,7**	**86,7**
	20 bis 54 Jahre	91,8	91,1	90,6	89,9	89,3	89,3	89,8	90,3	89,5	89,4
	55 bis 64 Jahre	52,7	61,2	70,8	75,2	76,9	77,9	78,7	79,4	78,2	78,7
	55 bis 59 Jahre	76,4	82,2	84,8	86,0	87,4	87,2	87,4	88,0	87,3	87,4
	60 bis 64 Jahre	30,5	40,7	53,7	62,7	64,6	66,6	68,0	69,0	67,3	68,3
	65 bis 69 Jahre	7,4	8,5	10,9	18,5	19,5	20,3	21,3	22,3	21,2	21,0
	65 Jahre und älter	4,4	5,1	5,7	8,6	9,3	9,8	10,3	10,7	10,2	10,2
Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**66,2**	**70,7**	**74,4**	**76,8**	**77,3**	**77,7**	**78,1**	**78,7**	**78,1**	**78,2**
	20 bis 54 Jahre	75,9	77,5	79,6	80,7	80,8	80,9	81,2	81,6	80,9	81,2
	55 bis 64 Jahre	33,4	43,2	54,5	63,8	65,9	67,5	68,7	70,0	69,9	69,9
	55 bis 59 Jahre	56,0	64,5	70,3	76,2	77,3	78,0	78,5	79,6	79,6	79,3
	60 bis 64 Jahre	12,9	22,9	35,5	50,2	52,9	55,3	57,2	58,7	58,5	59,0
	65 bis 69 Jahre	3,6	4,8	6,6	11,2	12,0	12,5	13,4	14,2	13,6	14,3
	65 Jahre und älter	1,6	2,2	2,7	4,1	4,5	4,8	5,2	5,5	5,3	5,5
alte Länder ohne Berlin	**20 bis 64 Jahre**	**73,8**	**77,5**	**80,1**	**81,6**	**81,8**	**82,0**	**82,5**	**83,1**	**82,2**	**82,3**
	20 bis 54 Jahre	82,7	83,5	84,7	85,1	84,8	84,8	85,2	85,7	84,8	85,0
	55 bis 64 Jahre	42,8	52,2	61,7	69,2	71,3	72,7	73,7	74,8	74,1	74,2
	55 bis 59 Jahre	63,9	71,7	76,5	80,7	81,9	82,4	82,8	83,6	83,1	83,1
	60 bis 64 Jahre	23,4	32,7	44,5	56,0	58,9	61,1	62,8	64,1	63,3	63,8
	65 bis 69 Jahre	6,0	7,4	9,4	15,1	16,4	17,6	18,1	19,1	18,6	18,7
	65 Jahre und älter	3,1	3,8	4,4	6,6	7,1	7,6	8,1	8,4	8,1	8,2
neue Länder mit Berlin	**20 bis 64 Jahre**	**78,2**	**80,6**	**82,6**	**82,3**	**82,9**	**83,2**	**83,6**	**83,9**	**83,6**	**83,4**
	20 bis 54 Jahre	88,9	87,7	87,2	86,4	86,7	86,9	87,3	87,4	87,2	86,9
	55 bis 64 Jahre	43,8	51,8	65,5	70,1	71,2	72,3	73,3	74,4	73,7	74,2
	55 bis 59 Jahre	74,1	79,8	80,6	82,6	83,8	83,3	83,6	84,9	85,1	84,5
	60 bis 64 Jahre	15,2	28,2	44,3	57,0	57,6	59,8	61,2	62,2	60,8	62,8
	65 bis 69 Jahre	2,9	3,8	6,1	12,8	12,5	12,3	13,8	14,7	12,6	13,3
	65 Jahre und älter	1,3	1,9	2,6	4,4	4,8	5,0	5,4	5,8	5,2	5,4

* Erstergebnis

Bis 2019: Bevölkerung in Privathaushalten; ab 2020 Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten.
Ab 2011: Zeitreihenbruch (Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011).
Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 8: Erwerbstätige (in Tausend)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**36.537**	**36.465**	**38.836**	**40.191**	**41.241**	**41.641**	**41.895**	**42.378**	**41.562**	**41.602**
	20 bis 54 Jahre	30.512	30.258	31.265	30.802	31.261	31.254	30.990	31.026	30.305	30.127
	55 bis 64 Jahre	4.280	4.430	5.745	7.327	7.783	8.110	8.543	8.909	8.929	9.140
	55 bis 59 Jahre	3.099	3.033	3.895	4.558	4.834	5.017	5.262	5.472	5.464	5.541
	60 bis 64 Jahre	1.182	1.398	1.850	2.769	2.949	3.094	3.282	3.437	3.465	3.599
	65 bis 69 Jahre	225	352	404	614	692	752	826	864	814	837
	65 Jahre und älter	369	517	665	1.034	1.101	1.182	1.285	1.334	1.283	1.313
Männer	**Insgesamt**	**20.641**	**20.074**	**20.990**	**21.439**	**22.046**	**22.272**	**22.380**	**22.608**	**22.141**	**22.143**
	20 bis 54 Jahre	16.968	16.444	16.724	16.358	16.616	16.643	16.485	16.496	16.089	15.991
	55 bis 64 Jahre	2.638	2.578	3.193	3.864	4.124	4.286	4.501	4.676	4.678	4.788
	55 bis 59 Jahre	1.822	1.704	2.100	2.383	2.541	2.641	2.765	2.857	2.847	2.893
	60 bis 64 Jahre	816	874	1.093	1.481	1.582	1.646	1.736	1.819	1.831	1.895
	65 bis 69 Jahre	150	218	243	369	417	455	494	512	476	480
	65 Jahre und älter	240	327	410	645	688	737	790	817	778	787
Frauen	**Insgesamt**	**15.896**	**16.392**	**17.846**	**18.752**	**19.195**	**19.369**	**19.514**	**19.771**	**19.421**	**19.459**
	20 bis 54 Jahre	13.544	13.814	14.542	14.444	14.645	14.612	14.505	14.529	14.216	14.136
	55 bis 64 Jahre	1.643	1.853	2.552	3.463	3.659	3.824	4.043	4.233	4.251	4.352
	55 bis 59 Jahre	1.277	1.329	1.795	2.175	2.293	2.376	2.496	2.615	2.617	2.648
	60 bis 64 Jahre	366	524	757	1.289	1.366	1.448	1.546	1.618	1.634	1.704
	65 bis 69 Jahre	75	134	161	245	275	297	331	352	338	357
	65 Jahre und älter	129	189	255	389	413	445	495	518	505	526
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**29.078**	**29.298**	**31.137**	**32.585**	**33.428**	**33.801**	**34.033**	**34.451**	**33.775**	**33.827**
	20 bis 54 Jahre	24.277	24.259	25.052	25.032	25.365	25.403	25.225	25.281	24.662	24.532
	55 bis 64 Jahre	3.449	3.608	4.520	5.770	6.176	6.453	6.799	7.107	7.143	7.318
	55 bis 59 Jahre	2.434	2.465	3.013	3.614	3.849	3.997	4.184	4.360	4.364	4.448
	60 bis 64 Jahre	1.015	1.143	1.507	2.156	2.328	2.455	2.615	2.747	2.778	2.870
	65 bis 69 Jahre	196	306	339	510	580	633	684	707	679	695
	65 Jahre und älter	331	457	572	876	929	1.000	1.083	1.118	1.089	1.111
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**7.459**	**7.167**	**7.699**	**7.606**	**7.814**	**7.840**	**7.861**	**7.927**	**7.787**	**7.775**
	20 bis 54 Jahre	6.235	5.998	6.213	5.770	5.896	5.852	5.765	5.745	5.644	5.595
	55 bis 64 Jahre	831	822	1.225	1.557	1.606	1.658	1.744	1.802	1.787	1.822
	55 bis 59 Jahre	665	567	882	944	986	1.019	1.078	1.112	1.100	1.094
	60 bis 64 Jahre	166	255	343	613	621	638	666	690	687	729
	65 bis 69 Jahre	28	46	65	103	112	119	142	157	135	142
	65 Jahre und älter	38	60	93	158	172	182	202	217	194	202

* Erstergebnis

Rundungsbedingte Abweichungen der Summen sind möglich.

Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 9: Erwerbstätigenquoten (in Prozent der Bevölkerung)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	***68,7***	***69,4***	***75,0***	***78,0***	***78,6***	***79,2***	***79,9***	***80,6***	***79,2***	***79,6***
	20 bis 54 Jahre	*77,8*	*75,2*	*79,4*	*81,4*	*81,6*	*82,0*	*82,6*	*83,3*	*81,8*	*82,3*
	55 bis 64 Jahre	*37,4*	*45,5*	*57,8*	*66,2*	*68,6*	*70,1*	*71,4*	*72,7*	*71,7*	*71,8*
	55 bis 59 Jahre	*56,4*	*63,4*	*71,7*	*77,5*	*79,4*	*80,1*	*80,8*	*81,8*	*81,1*	*81,0*
	60 bis 64 Jahre	*19,6*	*28,2*	*41,1*	*53,3*	*56,0*	*58,4*	*60,3*	*61,8*	*60,6*	*61,1*
	65 bis 69 Jahre	*4,9*	*6,5*	*8,6*	*14,5*	*15,5*	*16,1*	*17,0*	*17,9*	*16,7*	*17,2*
	65 Jahre und älter	*2,6*	*3,4*	*4,0*	*6,0*	*6,6*	*7,0*	*7,4*	*7,8*	*7,4*	*7,4*
Männer	**20 bis 64 Jahre**	***76,5***	***75,6***	***80,4***	***82,3***	***82,7***	***83,1***	***83,9***	***84,6***	***83,0***	***83,2***
	20 bis 54 Jahre	*85,2*	*80,9*	*84,1*	*85,4*	*85,3*	*85,5*	*86,3*	*87,1*	*85,5*	*85,7*
	55 bis 64 Jahre	*46,2*	*53,6*	*65,2*	*71,3*	*73,7*	*75,0*	*76,1*	*77,1*	*75,5*	*75,9*
	55 bis 59 Jahre	*66,1*	*71,6*	*78,2*	*81,8*	*84,1*	*84,4*	*84,9*	*85,6*	*85,0*	*84,7*
	60 bis 64 Jahre	*27,2*	*35,9*	*49,4*	*59,1*	*61,5*	*63,7*	*65,4*	*66,6*	*64,5*	*65,7*
	65 bis 69 Jahre	*7,4*	*8,4*	*10,8*	*18,3*	*19,4*	*20,2*	*21,0*	*22,1*	*20,5*	*20,6*
	65 Jahre und älter	*4,3*	*5,0*	*5,7*	*8,5*	*9,3*	*9,8*	*10,2*	*10,6*	*10,0*	*10,0*
Frauen	**20 bis 64 Jahre**	***60,7***	***63,1***	***69,7***	***73,6***	***74,5***	***75,2***	***75,8***	***76,6***	***75,4***	***75,9***
	20 bis 54 Jahre	*70,2*	*69,4*	*74,6*	*77,3*	*77,8*	*78,2*	*78,8*	*79,3*	*78,1*	*78,8*
	55 bis 64 Jahre	*28,7*	*37,6*	*50,7*	*61,2*	*63,5*	*65,4*	*66,9*	*68,4*	*67,8*	*67,8*
	55 bis 59 Jahre	*46,6*	*55,3*	*65,3*	*73,2*	*74,7*	*75,8*	*76,6*	*77,9*	*77,3*	*77,4*
	60 bis 64 Jahre	*12,1*	*20,7*	*33,1*	*47,9*	*50,8*	*53,3*	*55,4*	*57,1*	*56,7*	*56,7*
	65 bis 69 Jahre	*2,7*	*4,7*	*6,5*	*11,0*	*11,9*	*12,3*	*13,2*	*14,0*	*13,3*	*14,1*
	65 Jahre und älter	*1,4*	*2,1*	*2,7*	*4,1*	*4,4*	*4,7*	*5,2*	*5,5*	*5,2*	*5,4*
alte Länder ohne Berlin	**20 bis 64 Jahre**	**69,7**	**70,5**	**75,4**	**78,4**	**78,8**	**79,3**	**80,0**	**80,7**	**79,2**	**79,5**
	20 bis 54 Jahre	78,5	76,2	79,7	81,7	81,6	81,9	82,5	83,2	81,6	82,0
	55 bis 64 Jahre	39,1	47,0	57,9	66,6	69,1	70,6	71,9	73,0	71,9	72,1
	55 bis 59 Jahre	57,7	64,3	71,9	77,8	79,5	80,4	80,9	81,8	80,8	81,0
	60 bis 64 Jahre	22,1	29,8	41,6	53,7	56,8	59,0	61,0	62,3	61,3	61,7
	65 bis 69 Jahre	5,9	7,3	9,3	15,0	16,3	17,2	18,0	18,9	18,3	18,4
	65 Jahre und älter	3,1	3,8	4,4	6,5	7,1	7,5	8,0	8,4	8,0	8,1
neue Länder mit Berlin	**20 bis 64 Jahre**	**65,4**	**65,1**	**73,3**	**76,3**	**77,8**	**78,7**	**79,6**	**80,4**	**79,7**	**80,1**
	20 bis 54 Jahre	75,6	71,4	77,6	80,3	81,6	82,2	83,1	83,6	83,0	83,3
	55 bis 64 Jahre	32,3	39,7	57,0	64,5	66,6	68,3	70,0	71,5	70,8	71,6
	55 bis 59 Jahre	53,3	59,8	70,2	76,2	78,8	79,1	80,2	81,7	81,8	81,8
	60 bis 64 Jahre	12,6	22,7	38,5	52,2	53,4	56,1	58,1	59,6	58,2	60,3
	65 bis 69 Jahre	2,8	3,8	6,1	12,5	12,6	12,2	13,6	14,6	12,3	13,1
	65 Jahre und älter	1,3	1,8	2,6	4,3	4,7	5,0	5,3	5,8	5,1	5,3

* Erstergebnis

Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020).

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

Tabelle A 10 (Teil 1): Erwerbstätige mit Angaben zum Bildungsstand nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Tausend)

Qualifikation		Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**33.338**	**34.687**	**36.963**	**38.075**	**38.976**	**39.310**	**39.484**	**39.886**	**39.173**	**39.254**
		20 bis 54 Jahre	29.390	30.256	31.225	30.757	31.208	31.208	30.950	30.986	30.258	30.118
		55 bis 64 Jahre	3.948	4.430	5.738	7.318	7.768	8.102	8.534	8.900	8.915	9.136
		55 bis 59 Jahre	2.858	3.033	3.891	4.552	4.824	5.011	5.256	5.466	5.455	5.539
		60 bis 64 Jahre	1.090	1.398	1.847	2.766	2.944	3.091	3.278	3.434	3.460	3.597
		65 bis 69 Jahre	206	352	403	613	691	751	825	863	812	836
		65 Jahre und älter	340	517	664	1.033	1.099	1.181	1.283	1.333	1.280	1.312
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**18.768**	**19.020**	**19.893**	**20.193**	**20.704**	**20.898**	**20.957**	**21.146**	**20.735**	**20.772**
		20 bis 54 Jahre	16.334	16.443	16.704	16.334	16.587	16.617	16.463	16.475	16.065	15.986
		55 bis 64 Jahre	2.434	2.577	3.189	3.859	4.117	4.281	4.495	4.670	4.670	4.786
		55 bis 59 Jahre	1.682	1.704	2.098	2.380	2.537	2.637	2.761	2.854	2.841	2.892
		60 bis 64 Jahre	752	874	1.091	1.479	1.579	1.644	1.733	1.816	1.829	1.894
		65 bis 69 Jahre	137	218	243	369	416	455	494	512	474	479
		65 Jahre und älter	221	327	410	644	687	736	789	816	776	786
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**14.570**	**15.666**	**17.070**	**17.882**	**18.272**	**18.412**	**18.526**	**18.740**	**18.438**	**18.482**
		20 bis 54 Jahre	13.057	13.814	14.521	14.423	14.621	14.591	14.487	14.511	14.193	14.132
		55 bis 64 Jahre	1.514	1.853	2.549	3.458	3.651	3.820	4.039	4.230	4.245	4.350
		55 bis 59 Jahre	1.176	1.329	1.793	2.172	2.287	2.373	2.494	2.612	2.613	2.647
		60 bis 64 Jahre	338	524	756	1.287	1.364	1.447	1.544	1.617	1.631	1.703
		65 bis 69 Jahre	68	134	160	244	275	296	331	351	338	357
		65 Jahre und älter	118	189	255	388	412	444	494	517	504	525
Gering	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**5.041**	**4.774**	**4.229**	**4.020**	**4.175**	**4.236**	**4.264**	**4.331**	**4.429**	**4.785**
		20 bis 54 Jahre	4.328	4.079	3.562	3.280	3.345	3.380	3.384	3.433	3.462	3.753
		55 bis 64 Jahre	713	695	668	740	831	856	880	898	967	1.032
		55 bis 59 Jahre	484	484	437	457	510	523	535	554	588	622
		60 bis 64 Jahre	229	211	231	284	321	333	345	344	379	410
		65 bis 69 Jahre	57	76	55	75	82	86	88	92	97	102
		65 Jahre und älter	98	121	111	132	142	145	144	145	164	165
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**2.510**	**2.381**	**2.154**	**2.099**	**2.219**	**2.283**	**2.329**	**2.387**	**2.483**	**2.728**
		20 bis 54 Jahre	2.198	2.100	1.896	1.795	1.860	1.907	1.931	1.975	2.029	2.227
		55 bis 64 Jahre	312	281	258	304	359	376	398	412	453	501
		55 bis 59 Jahre	203	195	167	198	229	235	245	256	279	309
		60 bis 64 Jahre	109	86	91	106	131	140	153	156	174	192
		65 bis 69 Jahre	24	26	13	27	32	36	35	36	42	45
		65 Jahre und älter	39	43	34	48	53	58	55	58	71	72
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**2.531**	**2.392**	**2.076**	**1.920**	**1.956**	**1.953**	**1.936**	**1.944**	**1.946**	**2.057**
		20 bis 54 Jahre	2.131	1.979	1.666	1.484	1.485	1.473	1.453	1.458	1.433	1.526
		55 bis 64 Jahre	401	414	410	436	471	480	482	486	514	531
		55 bis 59 Jahre	281	289	270	259	281	287	291	298	309	313
		60 bis 64 Jahre	120	125	140	177	190	193	192	188	205	219
		65 bis 69 Jahre	34	50	42	48	50	50	53	57	55	57
		65 Jahre und älter	58	77	77	84	89	87	89	87	93	93

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 10 (Teil 2): Erwerbstätige mit Angaben zum Bildungsstand nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Tausend)

Qualifikation		Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mittel	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**19.559**	**20.594**	**22.278**	**23.023**	**23.289**	**23.388**	**23.350**	**23.239**	**22.101**	**21.781**
		20 bis 54 Jahre	17.555	18.259	19.055	18.681	18.745	18.619	18.277	17.983	16.965	16.466
		55 bis 64 Jahre	2.004	2.335	3.223	4.342	4.544	4.769	5.073	5.256	5.137	5.315
		55 bis 59 Jahre	1.507	1.643	2.234	2.768	2.896	3.016	3.178	3.281	3.182	3.249
		60 bis 64 Jahre	496	691	990	1.573	1.648	1.753	1.895	1.975	1.955	2.066
		65 bis 69 Jahre	84	160	189	319	360	385	432	443	401	421
		65 Jahre und älter	137	227	308	526	554	590	659	676	620	645
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**10.715**	**10.968**	**11.681**	**11.741**	**11.888**	**11.948**	**11.922**	**11.840**	**11.234**	**11.060**
		20 bis 54 Jahre	9.527	9.664	9.960	9.561	9.616	9.567	9.398	9.243	8.707	8.461
		55 bis 64 Jahre	1.188	1.304	1.721	2.180	2.272	2.381	2.524	2.596	2.527	2.599
		55 bis 59 Jahre	851	894	1.167	1.383	1.439	1.500	1.578	1.612	1.553	1.579
		60 bis 64 Jahre	337	410	555	798	832	881	946	984	974	1.020
		65 bis 69 Jahre	57	95	105	176	197	211	234	241	215	220
		65 Jahre und älter	90	140	178	302	319	335	369	373	345	352
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**8.844**	**9.626**	**10.597**	**11.282**	**11.401**	**11.440**	**11.428**	**11.399**	**10.867**	**10.721**
		20 bis 54 Jahre	8.028	8.595	9.095	9.120	9.129	9.051	8.879	8.739	8.258	8.005
		55 bis 64 Jahre	816	1.031	1.502	2.161	2.272	2.388	2.548	2.660	2.610	2.716
		55 bis 59 Jahre	657	749	1.067	1.386	1.456	1.516	1.600	1.669	1.629	1.669
		60 bis 64 Jahre	159	282	435	776	816	872	949	991	981	1.046
		65 bis 69 Jahre	28	65	83	143	163	174	199	202	186	201
		65 Jahre und älter	47	87	130	224	235	255	290	303	275	293
Hoch	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**8.739**	**9.319**	**10.456**	**11.032**	**11.512**	**11.686**	**11.869**	**12.316**	**12.642**	**12.687**
		20 bis 54 Jahre	7.507	7.918	8.609	8.796	9.119	9.209	9.289	9.570	9.831	9.898
		55 bis 64 Jahre	1.232	1.401	1.847	2.236	2.393	2.477	2.581	2.746	2.811	2.789
		55 bis 59 Jahre	867	905	1.221	1.327	1.419	1.472	1.542	1.631	1.685	1.669
		60 bis 64 Jahre	365	495	626	909	974	1.005	1.038	1.114	1.126	1.120
		65 bis 69 Jahre	64	116	159	218	249	280	304	328	314	313
		65 Jahre und älter	105	169	246	374	403	446	480	512	496	501
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**5.543**	**5.671**	**6.058**	**6.352**	**6.598**	**6.667**	**6.706**	**6.919**	**7.018**	**6.983**
		20 bis 54 Jahre	4.609	4.678	4.848	4.977	5.112	5.142	5.134	5.257	5.328	5.298
		55 bis 64 Jahre	934	992	1.209	1.375	1.486	1.525	1.573	1.662	1.690	1.686
		55 bis 59 Jahre	628	614	765	800	869	902	939	986	1.009	1.004
		60 bis 64 Jahre	306	378	444	575	616	623	634	676	680	682
		65 bis 69 Jahre	57	97	124	165	187	208	225	235	218	214
		65 Jahre und älter	92	144	198	294	314	343	365	384	360	362
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**3.196**	**3.648**	**4.398**	**4.680**	**4.914**	**5.019**	**5.163**	**5.397**	**5.624**	**5.704**
		20 bis 54 Jahre	2.898	3.240	3.761	3.819	4.007	4.067	4.155	4.313	4.503	4.600
		55 bis 64 Jahre	298	408	637	861	908	952	1.008	1.084	1.121	1.103
		55 bis 59 Jahre	238	291	456	527	550	570	604	646	676	665
		60 bis 64 Jahre	59	117	182	334	358	382	404	438	445	438
		65 bis 69 Jahre	7	19	35	53	62	72	79	93	97	99
		65 Jahre und älter	13	25	47	80	89	102	115	127	136	139

* Erstergebnis

Bis einschließlich 2004: Freiwillige Beantwortung der Qualifikationsangaben für Personen im Alter von 51 Jahren oder älter. Bis 2019: Bevölkerung in Privathaushalten; ab 2020 Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten.
Ab 2011: Zeitreihenbruch (Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011). Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 11 (Teil 1): Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Prozent der Bevölkerung mit Angaben zum Bildungsstand)

Qualifikation		Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**69,6**	**69,4**	**74,9**	**78,0**	**78,7**	**79,3**	**80,0**	**80,7**	**79,3**	**79,6**
		20 bis 54 Jahre	78,1	75,2	79,3	81,5	81,7	82,0	82,7	83,3	81,8	82,3
		55 bis 64 Jahre	38,3	45,5	57,7	66,2	68,6	70,2	71,5	72,7	71,7	72,0
		55 bis 59 Jahre	57,3	63,4	71,5	77,5	79,4	80,1	80,8	81,8	81,0	81,1
		60 bis 64 Jahre	20,5	28,2	41,0	53,3	56,0	58,4	60,4	61,8	60,7	61,4
		65 bis 69 Jahre	5,4	6,5	8,6	14,5	15,5	16,1	17,0	17,9	16,9	17,2
		65 Jahre und älter	2,8	3,4	4,0	6,1	6,6	7,0	7,4	7,8	7,4	7,5
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**77,4**	**75,7**	**80,2**	**82,3**	**82,8**	**83,2**	**83,9**	**84,7**	**83,0**	**83,3**
		20 bis 54 Jahre	85,5	80,9	83,9	85,4	85,3	85,6	86,3	87,1	85,5	85,8
		55 bis 64 Jahre	47,3	53,6	65,1	71,3	73,7	75,0	76,2	77,1	75,5	76,1
		55 bis 59 Jahre	66,9	71,6	78,1	81,9	84,1	84,4	84,9	85,7	84,5	84,8
		60 bis 64 Jahre	28,5	35,9	49,3	59,1	61,5	63,7	65,5	66,6	64,8	65,8
		65 bis 69 Jahre	7,5	8,4	10,8	18,3	19,4	20,2	21,1	22,1	20,9	20,7
		65 Jahre und älter	4,6	5,0	5,7	8,5	9,3	9,8	10,2	10,7	10,1	10,0
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**61,6**	**63,1**	**69,6**	**73,6**	**74,5**	**75,2**	**75,9**	**76,6**	**75,5**	**75,8**
		20 bis 54 Jahre	70,5	69,4	74,6	77,4	77,9	78,3	78,8	79,4	78,1	78,6
		55 bis 64 Jahre	29,4	37,6	50,5	61,2	63,5	65,4	67,0	68,4	67,9	68,0
		55 bis 59 Jahre	47,5	55,3	65,2	73,3	74,7	75,9	76,7	77,9	77,5	77,5
		60 bis 64 Jahre	12,6	20,7	33,0	47,9	50,8	53,4	55,6	57,1	56,6	57,2
		65 bis 69 Jahre	3,4	4,7	6,5	11,0	11,9	12,3	13,2	14,1	13,4	14,0
		65 Jahre und älter	1,6	2,2	2,7	4,1	4,4	4,7	5,2	5,5	5,2	5,4
Gering	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**52,3**	**52,3**	**56,1**	**58,5**	**58,9**	**59,6**	**60,7**	**61,8**	**61,8**	**61,8**
		20 bis 54 Jahre	62,7	58,3	60,7	61,7	61,1	61,4	62,6	64,0	63,7	63,5
		55 bis 64 Jahre	26,0	32,6	39,8	47,7	51,5	53,2	54,4	54,6	55,8	56,3
		55 bis 59 Jahre	42,1	48,2	53,0	57,8	61,0	61,4	62,0	62,5	63,5	64,0
		60 bis 64 Jahre	14,4	18,7	27,1	37,2	41,4	43,9	45,7	45,3	46,9	47,6
		65 bis 69 Jahre	3,9	4,7	5,7	10,0	10,4	11,2	11,6	12,6	12,8	13,3
		65 Jahre und älter	1,9	2,0	2,1	2,9	3,2	3,5	3,5	3,8	4,2	4,2
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**64,9**	**62,0**	**65,3**	**67,1**	**67,0**	**67,0**	**68,5**	**70,3**	**69,4**	**70,0**
		20 bis 54 Jahre	73,6	66,8	68,8	69,8	68,6	68,6	70,2	72,5	71,2	71,7
		55 bis 64 Jahre	35,5	40,4	47,8	54,6	59,9	59,9	61,4	61,4	62,1	63,4
		55 bis 59 Jahre	53,0	56,6	60,8	63,2	68,8	67,8	68,3	68,9	69,6	70,6
		60 bis 64 Jahre	22,0	24,5	34,5	43,6	48,8	50,2	52,8	52,1	52,9	54,5
		65 bis 69 Jahre	6,2	6,0	4,9	12,7	13,5	15,6	14,9	15,9	17,0	17,1
		65 Jahre und älter	3,6	3,4	3,1	5,0	5,5	6,3	6,1	6,7	7,3	7,0
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**43,8**	**45,3**	**48,9**	**51,3**	**51,8**	**52,7**	**53,3**	**53,9**	**54,2**	**53,5**
		20 bis 54 Jahre	54,5	51,4	53,5	54,0	53,7	54,1	54,6	55,3	55,3	54,5
		55 bis 64 Jahre	21,5	28,8	36,0	43,8	46,6	48,8	49,7	49,9	51,2	50,8
		55 bis 59 Jahre	36,7	43,8	49,1	54,2	55,8	57,0	57,4	57,9	58,8	58,5
		60 bis 64 Jahre	10,9	16,1	23,8	34,2	37,5	40,2	41,3	40,9	42,8	42,8
		65 bis 69 Jahre	3,1	4,2	6,0	8,9	9,1	9,3	10,1	11,1	10,8	11,2
		65 Jahre und älter	1,4	1,7	1,9	2,4	2,6	2,7	2,8	2,9	3,2	3,2

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 11 (Teil 2): Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen, Geschlecht und Bildungsstand (in Prozent der Bevölkerung mit Angaben zum Bildungsstand)

Qualifikation		Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mittel	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**70,3**	**69,6**	**75,0**	**78,4**	**79,3**	**80,0**	**80,7**	**81,3**	**79,7**	**80,3**
		20 bis 54 Jahre	78,5	75,4	79,5	82,3	82,9	83,4	84,0	84,5	82,9	83,6
		55 bis 64 Jahre	36,6	43,4	56,1	65,1	67,4	69,1	70,7	72,0	70,7	71,4
		55 bis 59 Jahre	55,7	62,2	70,4	77,1	79,2	79,9	80,8	82,0	81,0	81,4
		60 bis 64 Jahre	18,0	25,3	38,4	51,0	53,5	56,1	58,5	59,8	58,6	59,9
		65 bis 69 Jahre	4,7	5,7	7,1	12,9	14,0	14,2	15,2	15,7	14,8	15,2
		65 Jahre und älter	2,6	3,2	3,7	5,7	6,2	6,4	7,0	7,2	6,6	6,8
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**76,5**	**74,6**	**79,1**	**81,5**	**82,3**	**82,9**	**83,7**	**84,2**	**82,5**	**83,0**
		20 bis 54 Jahre	84,9	80,0	83,0	85,0	85,5	85,9	86,7	87,2	85,6	86,1
		55 bis 64 Jahre	42,6	49,7	62,0	69,0	71,0	72,7	74,2	75,2	73,3	74,4
		55 bis 59 Jahre	63,1	68,7	75,8	80,8	82,7	83,2	83,9	84,8	83,4	84,2
		60 bis 64 Jahre	23,4	31,0	44,8	55,1	57,1	59,9	62,1	63,4	61,4	63,0
		65 bis 69 Jahre	5,6	6,6	8,5	15,4	16,5	16,7	17,7	18,5	17,2	17,1
		65 Jahre und älter	3,4	3,9	4,4	7,1	7,8	8,0	8,6	8,8	8,3	8,3
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**64,0**	**64,7**	**70,9**	**75,4**	**76,5**	**77,2**	**77,8**	**78,4**	**77,0**	**77,7**
		20 bis 54 Jahre	72,1	70,9	76,0	79,6	80,3	80,8	81,4	81,8	80,2	81,2
		55 bis 64 Jahre	30,4	37,5	50,6	61,5	64,2	65,9	67,6	69,1	68,3	68,8
		55 bis 59 Jahre	48,3	55,8	65,3	73,8	75,9	76,9	77,9	79,4	78,7	78,9
		60 bis 64 Jahre	12,0	20,0	32,6	47,4	50,3	52,8	55,3	56,7	56,0	57,2
		65 bis 69 Jahre	3,5	4,7	5,9	10,8	11,8	12,0	13,1	13,4	12,7	13,4
		65 Jahre und älter	1,7	2,5	3,0	4,6	4,9	5,1	5,6	5,8	5,2	5,5
Hoch	Insgesamt	**20 bis 64 Jahre**	**83,6**	**82,8**	**86,7**	**87,8**	**87,9**	**88,1**	**88,5**	**89,0**	**87,2**	**87,9**
		20 bis 54 Jahre	89,8	87,8	90,3	90,3	90,2	90,1	90,4	90,7	88,9	89,8
		55 bis 64 Jahre	58,7	62,7	73,2	78,9	80,3	81,5	82,2	83,4	81,8	81,8
		55 bis 59 Jahre	76,4	79,8	84,6	88,9	89,7	90,4	90,4	90,9	89,8	89,6
		60 bis 64 Jahre	37,9	45,0	58,0	67,9	69,8	71,2	72,4	74,3	72,3	72,4
		65 bis 69 Jahre	11,1	12,0	14,8	21,8	22,6	23,8	24,6	25,9	23,7	24,0
		65 Jahre und älter	6,9	7,5	8,3	11,2	11,8	12,5	12,9	13,5	12,4	12,4
	Männer	**20 bis 64 Jahre**	**86,9**	**86,2**	**89,9**	**91,0**	**90,9**	**91,2**	**91,6**	**92,0**	**90,2**	**90,7**
		20 bis 54 Jahre	94,1	92,0	94,1	94,1	93,4	93,5	93,8	94,1	92,3	93,0
		55 bis 64 Jahre	63,0	66,5	76,3	81,3	83,2	84,4	85,1	86,0	84,2	84,1
		55 bis 59 Jahre	80,0	83,6	87,5	90,6	92,2	92,5	92,7	93,1	91,7	91,5
		60 bis 64 Jahre	43,8	49,9	62,6	71,1	73,2	75,0	76,0	77,4	75,1	75,1
		65 bis 69 Jahre	13,1	13,8	17,0	25,2	26,1	27,3	28,7	30,0	28,0	27,9
		65 Jahre und älter	8,2	8,7	9,4	12,5	13,3	14,1	14,5	15,2	14,1	14,0
	Frauen	**20 bis 64 Jahre**	**78,4**	**78,0**	**82,6**	**83,8**	**84,3**	**84,3**	**84,7**	**85,4**	**83,7**	**84,7**
		20 bis 54 Jahre	83,7	82,3	85,8	85,9	86,4	86,2	86,5	86,9	85,2	86,3
		55 bis 64 Jahre	48,5	55,0	68,0	75,5	76,0	77,2	78,0	79,7	78,5	78,5
		55 bis 59 Jahre	68,3	72,8	80,2	86,4	86,0	87,3	87,1	87,8	87,0	86,8
		60 bis 64 Jahre	22,4	34,2	49,2	62,9	64,5	65,9	67,5	70,1	68,4	68,6
		65 bis 69 Jahre	4,9	7,2	10,2	15,3	16,2	17,5	17,5	19,4	17,7	18,4
		65 Jahre und älter	3,3	4,1	5,4	7,9	8,4	9,1	9,5	10,0	9,5	9,6

* Erstergebnis

Bis einschließlich 2004: Freiwillige Beantwortung der Qualifikationsangaben für Personen im Alter von 51 Jahren oder älter. Bis 2019: Bevölkerung in Privathaushalten; ab 2020 Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten.
Ab 2011: Zeitreihenbruch (Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011). Ab 2020: Zeitreihenbruch (Neuregelung des Mikrozensus: https:www.destatis.de/mikrozensus2020).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 12 (Teil 1): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni eines Jahres)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**27.842**	**26.299**	**27.966**	**30.771**	**31.443**	**32.165**	**32.870**	**33.407**	**33.323**	**33.802**
	20 bis 64 Jahre	26.649	25.323	27.082	29.840	30.468	31.156	31.815	32.312	32.224	32.675
	20 bis 54 Jahre	23.896	22.528	23.233	24.585	24.905	25.233	25.523	25.666	25.311	25.485
	55 bis 64 Jahre	2.753	2.795	3.850	5.256	5.564	5.923	6.293	6.646	6.913	7.190
	55 bis 59 Jahre	2.142	2.025	2.720	3.411	3.601	3.801	4.009	4.195	4.302	4.409
	60 bis 64 Jahre	611	769	1.130	1.844	1.962	2.122	2.284	2.451	2.612	2.781
	60 Jahre	252	234	385	548	575	609	642	689	720	750
	61 Jahre	160	225	304	494	523	550	584	617	657	691
	62 Jahre	114	168	224	425	451	490	523	556	582	622
	63 Jahre	53	91	141	225	258	304	350	388	436	481
	64 Jahre	33	51	76	151	155	170	185	202	216	237
	60 bis 66 Jahre	640	801	1.174	1.944	2.075	2.250	2.432	2.621	2.799	2.992
	65 Jahre und älter	84	92	128	224	255	288	326	367	391	427
Männer	**Insgesamt**	**15.608**	**14.404**	**15.149**	**16.504**	**16.864**	**17.273**	**17.696**	**17.988**	**17.894**	**18.148**
	20 bis 64 Jahre	14.909	13.825	14.618	15.941	16.274	16.665	17.057	17.325	17.233	17.473
	20 bis 54 Jahre	13.234	12.227	12.516	13.182	13.365	13.571	13.771	13.858	13.636	13.738
	55 bis 64 Jahre	1.676	1.598	2.102	2.759	2.910	3.094	3.287	3.467	3.597	3.735
	55 bis 59 Jahre	1.218	1.107	1.439	1.781	1.876	1.979	2.088	2.183	2.234	2.285
	60 bis 64 Jahre	457	491	663	977	1.033	1.115	1.198	1.284	1.363	1.450
	60 Jahre	178	136	220	288	302	318	334	358	373	389
	61 Jahre	127	138	180	261	275	289	305	321	341	358
	62 Jahre	92	110	135	223	236	257	275	291	303	322
	63 Jahre	39	70	84	121	136	160	185	205	230	255
	64 Jahre	22	37	45	84	84	91	99	108	115	126
	60 bis 66 Jahre	477	512	691	1.039	1.102	1.190	1.283	1.380	1.467	1.567
	65 Jahre und älter	55	61	86	147	165	182	204	227	238	257
Frauen	**Insgesamt**	**12.233**	**11.895**	**12.817**	**14.267**	**14.579**	**14.892**	**15.174**	**15.419**	**15.429**	**15.654**
	20 bis 64 Jahre	11.740	11.498	12.464	13.900	14.194	14.492	14.758	14.987	14.992	15.202
	20 bis 54 Jahre	10.662	10.302	10.717	11.403	11.540	11.663	11.752	11.809	11.675	11.747
	55 bis 64 Jahre	1.078	1.196	1.747	2.497	2.654	2.829	3.006	3.179	3.316	3.455
	55 bis 59 Jahre	924	918	1.281	1.630	1.725	1.822	1.920	2.011	2.068	2.124
	60 bis 64 Jahre	154	278	467	867	929	1.007	1.086	1.168	1.248	1.331
	60 Jahre	74	98	165	260	274	291	308	331	347	361
	61 Jahre	33	87	125	234	248	261	278	295	316	333
	62 Jahre	22	58	89	202	214	232	248	265	279	299
	63 Jahre	14	20	57	104	123	144	165	182	206	226
	64 Jahre	11	15	31	67	71	79	86	94	101	112
	60 bis 66 Jahre	163	289	482	904	973	1.061	1.149	1.241	1.331	1.425
	65 Jahre und älter	29	31	42	78	90	106	122	140	153	170

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 12 (Teil 2): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni eines Jahres)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**22.116**	**21.300**	**22.603**	**25.006**	**25.563**	**26.160**	**26.756**	**27.223**	**27.170**	**27.555**
	20 bis 64 Jahre	21.207	20.535	21.848	24.205	24.730	25.306	25.870	26.309	26.257	26.622
	20 bis 54 Jahre	19.060	18.301	18.847	20.073	20.344	20.624	20.880	21.019	20.734	20.860
	55 bis 64 Jahre	2.148	2.234	3.001	4.132	4.387	4.682	4.990	5.290	5.522	5.762
	55 bis 59 Jahre	1.631	1.625	2.092	2.706	2.864	3.024	3.192	3.348	3.445	3.546
	60 bis 64 Jahre	516	609	909	1.427	1.523	1.658	1.797	1.942	2.078	2.216
	60 bis 66 Jahre	542	636	945	1.510	1.617	1.764	1.919	2.081	2.232	2.390
	65 Jahre und älter	75	82	110	190	215	242	273	306	326	356
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**5.715**	**4.992**	**5.359**	**5.764**	**5.879**	**6.003**	**6.113**	**6.182**	**6.151**	**6.245**
	20 bis 64 Jahre	5.432	4.781	5.231	5.634	5.737	5.849	5.944	6.002	5.966	6.052
	20 bis 54 Jahre	4.827	4.221	4.382	4.511	4.560	4.608	4.641	4.646	4.576	4.624
	55 bis 64 Jahre	605	560	849	1.123	1.177	1.241	1.303	1.356	1.391	1.428
	55 bis 59 Jahre	511	400	627	706	738	777	816	847	857	863
	60 bis 64 Jahre	94	160	221	417	439	464	487	509	534	565
	60 bis 66 Jahre	98	165	229	434	459	486	513	539	566	601
	65 Jahre und älter	9	10	17	34	40	46	53	61	65	71

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

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

Aufgrund rückwirkender Revisionen der Beschäftigungsstatistik können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 Jahre und älter“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 13: Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung des jeweiligen Alters)

	Altersgruppen	2002	2005	2010	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*	2020*	2021*
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt (15 bis 64 Jahre)**	**49,1**	**47,2**	**51,4**	**56,9**	**57,4**	**58,7**	**59,9**	**60,9**	**60,9**	**62,0**
	20 bis 64 Jahre	51,6	50,0	54,4	60,1	60,8	62,2	63,4	64,3	64,3	65,4
	20 bis 54 Jahre	58,1	55,0	58,0	63,7	64,2	65,4	66,6	67,5	67,2	68,5
	55 bis 64 Jahre	25,5	28,7	39,4	47,5	49,2	51,2	53,1	54,6	55,5	56,6
	55 bis 59 Jahre	42,7	44,8	49,9	58,0	59,3	60,7	62,3	63,2	63,5	64,3
	60 bis 64 Jahre	12,2	14,7	26,1	35,6	37,5	40,0	42,3	44,4	46,0	47,5
	60 bis 66 Jahre	9,5	10,7	19,1	27,6	28,9	30,9	32,9	34,9	36,4	37,8
Männer	**Insgesamt (15 bis 64 Jahre)**	**53,4**	**51,0**	**55,0**	**60,2**	**60,4**	**61,8**	**63,3**	**64,3**	**64,2**	**65,3**
	20 bis 64 Jahre	56,0	53,8	58,0	63,6	64,0	65,5	66,9	67,9	67,7	68,8
	20 bis 54 Jahre	62,2	58,6	61,5	67,3	67,3	68,8	70,2	71,1	70,8	72,1
	55 bis 64 Jahre	30,8	33,1	43,5	50,6	52,1	54,1	56,0	57,4	58,0	59,0
	55 bis 59 Jahre	47,8	49,1	53,3	60,7	61,9	63,3	64,8	65,7	65,8	66,4
	60 bis 64 Jahre	17,4	19,1	31,1	38,8	40,6	43,0	45,3	47,3	48,7	50,2
	60 bis 66 Jahre	13,6	14,0	22,9	30,4	31,6	33,6	35,6	37,6	39,0	40,4
Frauen	**Insgesamt (15 bis 64 Jahre)**	**44,7**	**43,4**	**47,8**	**53,4**	**54,3**	**55,4**	**56,5**	**57,4**	**57,6**	**58,6**
	20 bis 64 Jahre	47,0	46,0	50,6	56,6	57,5	58,7	59,8	60,7	60,9	61,9
	20 bis 54 Jahre	53,9	51,3	54,5	60,1	60,9	61,9	62,8	63,6	63,6	64,7
	55 bis 64 Jahre	20,3	24,4	35,3	44,5	46,4	48,4	50,3	51,9	53,0	54,2
	55 bis 59 Jahre	37,6	40,6	46,5	55,3	56,8	58,2	59,7	60,7	61,2	62,2
	60 bis 64 Jahre	7,2	10,5	21,3	32,6	34,7	37,1	39,4	41,6	43,4	45,0
	60 bis 66 Jahre	5,6	7,5	15,4	25,0	26,3	28,3	30,3	32,3	33,9	35,4
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt (15 bis 64 Jahre)**	**49,6**	**47,8**	**51,3**	**56,6**	**57,2**	**58,4**	**59,7**	**60,7**	**60,7**	**61,8**
	20 bis 64 Jahre	52,0	50,6	54,5	60,1	60,7	62,0	63,2	64,2	64,1	65,3
	20 bis 54 Jahre	58,5	55,7	58,3	63,7	64,1	65,3	66,4	67,3	67,1	68,3
	55 bis 64 Jahre	25,7	29,0	38,6	47,1	48,8	50,8	52,7	54,3	55,1	56,2
	55 bis 59 Jahre	42,2	44,4	49,1	57,4	58,7	60,0	61,6	62,6	62,9	63,8
	60 bis 64 Jahre	12,8	15,1	25,9	35,2	37,1	39,6	42,0	44,1	45,7	47,2
	60 bis 66 Jahre	10,0	10,9	19,2	27,1	28,6	30,8	32,9	35,0	36,5	37,9
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt (15 bis 64 Jahre)**	**47,4**	**45,0**	**51,9**	**57,8**	**58,4**	**59,8**	**61,1**	**61,9**	**62,0**	**63,0**
	20 bis 64 Jahre	50,0	47,6	54,0	60,3	61,1	62,8	64,0	65,0	65,1	66,2
	20 bis 54 Jahre	56,7	52,5	57,0	64,0	64,6	66,1	67,3	68,2	68,0	69,2
	55 bis 64 Jahre	24,9	27,6	42,3	49,0	50,7	52,8	54,7	56,1	57,0	58,0
	55 bis 59 Jahre	44,6	46,5	52,7	60,2	61,9	63,6	64,9	65,5	65,7	66,1
	60 bis 64 Jahre	10,4	13,7	27,0	37,2	38,9	41,1	43,3	45,3	47,0	49,0
	60 bis 66 Jahre	7,9	9,9	18,6	29,4	29,9	31,2	32,9	34,6	36,0	37,7

Regionale Abgrenzung nach Wohnort. Die Daten nach dem Wohnort liegen nach der Datenrevision erst ab dem Quartalsstichtag März 2002 vor.

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

* Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011, endgültige Werte. Diese Bevölkerungsdaten, die jeweils für den 31.12. vorliegen, fallen im Allgemeinen niedriger aus als die Ergebnisse auf Basis früherer Zählungen. Dadurch fallen die jeweiligen Beschäftigungsquoten höher aus.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 14 (Teil 1): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Vollzeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**23.026**	**21.210**	**21.774**	**22.578**	**22.874**	**23.223**	**23.614**	**23.860**	**23.695**	**23.901**
	20 bis 64 Jahre	21.984	20.331	21.001	21.820	22.095	22.435	22.806	23.037	22.874	23.076
	20 bis 54 Jahre	20.006	18.380	18.377	18.145	18.233	18.356	18.501	18.521	18.210	18.256
	55 bis 64 Jahre	1.978	1.952	2.624	3.676	3.861	4.079	4.305	4.516	4.664	4.821
	55 bis 59 Jahre	1.475	1.440	1.888	2.402	2.511	2.628	2.755	2.866	2.920	2.976
	60 bis 64 Jahre	504	512	736	1.274	1.351	1.451	1.550	1.650	1.745	1.845
	60 Jahre	195	153	252	383	400	418	437	465	483	500
	61 Jahre	135	144	197	341	362	378	397	416	439	458
	62 Jahre	99	109	144	290	307	334	356	374	388	410
	63 Jahre	49	67	93	155	176	206	238	262	293	322
	64 Jahre	25	39	50	105	105	114	122	133	142	153
	60 bis 66 Jahre	523	531	762	1.332	1.416	1.525	1.635	1.749	1.854	1.968
	65 Jahre und älter	50	51	70	103	116	129	148	166	181	199
Männer	**Insgesamt**	**14.568**	**13.415**	**13.858**	**14.880**	**15.115**	**15.396**	**15.714**	**15.910**	**15.794**	**15.941**
	20 bis 64 Jahre	13.954	12.891	13.390	14.412	14.632	14.905	15.206	15.389	15.275	15.417
	20 bis 54 Jahre	12.557	11.554	11.636	11.914	12.001	12.116	12.251	12.279	12.057	12.086
	55 bis 64 Jahre	1.397	1.338	1.754	2.498	2.631	2.789	2.955	3.110	3.218	3.331
	55 bis 59 Jahre	995	959	1.236	1.635	1.715	1.801	1.896	1.977	2.018	2.058
	60 bis 64 Jahre	403	379	518	863	916	988	1.059	1.133	1.200	1.272
	60 Jahre	143	107	174	260	273	286	300	320	333	346
	61 Jahre	114	104	139	232	246	258	273	286	302	316
	62 Jahre	85	82	103	196	209	228	244	258	267	283
	63 Jahre	41	55	66	104	118	139	161	180	202	223
	64 Jahre	20	31	35	72	71	76	82	90	96	104
	60 bis 66 Jahre	417	393	537	905	963	1.039	1.118	1.201	1.275	1.357
	65 Jahre und älter	36	37	51	75	84	93	105	118	128	140
Frauen	**Insgesamt**	**8.458**	**7.794**	**7.916**	**7.697**	**7.759**	**7.827**	**7.900**	**7.950**	**7.901**	**7.960**
	20 bis 64 Jahre	8.030	7.440	7.611	7.408	7.463	7.530	7.600	7.648	7.599	7.660
	20 bis 54 Jahre	7.449	6.826	6.741	6.231	6.232	6.240	6.250	6.242	6.153	6.170
	55 bis 64 Jahre	581	614	870	1.177	1.230	1.290	1.350	1.406	1.446	1.490
	55 bis 59 Jahre	480	481	652	767	796	826	859	889	902	918
	60 bis 64 Jahre	101	133	218	410	435	463	490	517	544	572
	60 Jahre	52	46	78	123	127	132	137	145	150	154
	61 Jahre	21	40	57	109	116	120	125	130	136	142
	62 Jahre	14	27	41	94	99	106	112	117	121	128
	63 Jahre	8	12	27	51	58	67	76	83	92	99
	64 Jahre	6	8	14	33	35	38	40	43	46	49
	60 bis 66 Jahre	106	138	225	427	453	486	517	548	579	611
	65 Jahre und älter	14	14	19	28	32	37	42	48	53	59

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 14 (Teil 2): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Vollzeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**18.405**	**17.192**	**17.644**	**18.443**	**18.711**	**19.016**	**19.365**	**19.598**	**19.477**	**19.647**
	20 bis 64 Jahre	17.609	16.507	16.984	17.790	18.044	18.348	18.685	18.910	18.793	18.963
	20 bis 54 Jahre	16.060	14.946	14.947	14.921	15.019	15.142	15.289	15.332	15.082	15.114
	55 bis 64 Jahre	1.549	1.561	2.037	2.869	3.025	3.206	3.397	3.578	3.711	3.849
	55 bis 59 Jahre	1.133	1.151	1.445	1.892	1.985	2.079	2.183	2.276	2.328	2.384
	60 bis 64 Jahre	416	409	592	978	1.041	1.127	1.214	1.302	1.383	1.465
	60 bis 66 Jahre	432	426	614	1.026	1.095	1.188	1.284	1.383	1.473	1.566
	65 Jahre und älter	44	45	60	87	97	108	123	139	150	165
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**4.615**	**4.015**	**4.128**	**4.134**	**4.162**	**4.205**	**4.248**	**4.261**	**4.217**	**4.254**
	20 bis 64 Jahre	4.370	3.822	4.016	4.029	4.050	4.086	4.120	4.127	4.080	4.112
	20 bis 54 Jahre	3.941	3.432	3.429	3.223	3.214	3.214	3.212	3.189	3.127	3.141
	55 bis 64 Jahre	429	391	587	806	836	872	908	938	953	971
	55 bis 59 Jahre	341	288	443	510	526	548	572	590	592	591
	60 bis 64 Jahre	88	102	144	296	310	324	336	348	362	380
	60 bis 66 Jahre	90	105	148	306	322	337	351	366	381	402
	65 Jahre und älter	5	6	10	16	18	21	25	28	30	33

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.

Aufgrund rückwirkender Revisionen der Beschäftigungsstatistik können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen.

Die Angaben zur Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) im Zeitraum von Januar 2011 bis September 2012 wurden durch ein Imputationsverfahren nachträglich ergänzt und entsprechen, was die Verteilung und Entwicklung betrifft, dem Stand nach Einführung des Tätigkeitsschlüssels 2010. Von Dezember 2010 auf Januar 2011 kommt es zu einem einmaligen umstellungsbedingten Niveaueffekt bei der Teilzeitquote, welcher bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Bundesebene rund plus zwei Prozentpunkte beträgt. Dies ist auf Aktualisierungseffekte zurückzuführen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 bis 65 J. und älter“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 15 (Teil 1): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Teilzeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**4.501**	**4.775**	**5.841**	**8.186**	**8.569**	**8.942**	**9.256**	**9.547**	**9.628**	**9.901**
	20 bis 64 Jahre	4.405	4.715	5.761	8.014	8.373	8.721	9.010	9.275	9.350	9.599
	20 bis 54 Jahre	3.780	3.892	4.566	6.434	6.671	6.877	7.022	7.145	7.101	7.229
	55 bis 64 Jahre	625	824	1.195	1.579	1.702	1.844	1.988	2.130	2.249	2.370
	55 bis 59 Jahre	474	573	809	1.009	1.091	1.173	1.254	1.329	1.382	1.433
	60 bis 64 Jahre	150	251	385	570	612	671	734	801	867	936
	60 Jahre	68	80	130	165	175	190	205	224	237	250
	61 Jahre	39	79	105	153	162	172	187	201	218	232
	62 Jahre	23	58	78	135	143	155	167	182	194	211
	63 Jahre	12	23	46	71	82	98	113	125	143	159
	64 Jahre	7	11	25	47	49	56	63	69	74	84
	60 bis 66 Jahre	164	263	402	612	659	726	796	872	944	1.024
	65 Jahre und älter	42	41	58	122	139	158	178	200	211	229
Männer	**Insgesamt**	**768**	**802**	**1.082**	**1.620**	**1.749**	**1.878**	**1.982**	**2.078**	**2.100**	**2.208**
	20 bis 64 Jahre	718	770	1.039	1.525	1.642	1.759	1.852	1.935	1.958	2.056
	20 bis 54 Jahre	537	521	709	1.265	1.363	1.455	1.520	1.578	1.579	1.652
	55 bis 64 Jahre	181	249	330	260	278	305	332	357	379	404
	55 bis 59 Jahre	108	141	190	146	161	178	193	206	216	227
	60 bis 64 Jahre	73	108	140	114	117	127	139	151	163	178
	60 Jahre	28	28	44	28	29	31	34	38	41	43
	61 Jahre	24	33	39	29	29	30	33	36	39	42
	62 Jahre	13	28	30	27	28	29	31	33	36	39
	63 Jahre	5	15	17	17	18	21	24	26	29	32
	64 Jahre	2	5	9	13	13	15	17	18	19	22
	60 bis 66 Jahre	80	115	149	134	139	150	164	179	192	209
	65 Jahre und älter	24	24	35	72	81	90	99	109	110	117
Frauen	**Insgesamt**	**3.733**	**3.974**	**4.758**	**6.567**	**6.820**	**7.065**	**7.274**	**7.469**	**7.528**	**7.693**
	20 bis 64 Jahre	3.687	3.945	4.722	6.489	6.731	6.962	7.158	7.339	7.393	7.543
	20 bis 54 Jahre	3.244	3.370	3.857	5.170	5.307	5.422	5.502	5.566	5.523	5.577
	55 bis 64 Jahre	444	575	865	1.319	1.424	1.540	1.656	1.773	1.870	1.965
	55 bis 59 Jahre	366	432	620	863	929	996	1.061	1.123	1.166	1.206
	60 bis 64 Jahre	77	143	245	456	494	544	595	650	704	759
	60 Jahre	40	51	86	137	146	159	171	186	197	207
	61 Jahre	15	47	66	124	132	141	154	166	180	191
	62 Jahre	10	30	48	108	116	126	136	148	158	172
	63 Jahre	7	8	29	54	64	77	89	100	114	127
	64 Jahre	5	6	16	34	36	41	46	51	55	63
	60 bis 66 Jahre	83	148	253	478	520	575	632	693	752	814
	65 Jahre und älter	18	17	23	50	58	69	80	91	100	112

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 15 (Teil 2): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Arbeitszeit – Teilzeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**3.632**	**3.871**	**4.691**	**6.559**	**6.852**	**7.144**	**7.391**	**7.625**	**7.694**	**7.909**
	20 bis 64 Jahre	3.547	3.817	4.621	6.411	6.686	6.958	7.184	7.399	7.464	7.659
	20 bis 54 Jahre	3.051	3.160	3.682	5.148	5.324	5.482	5.592	5.687	5.652	5.746
	55 bis 64 Jahre	496	657	940	1.262	1.361	1.476	1.593	1.711	1.812	1.913
	55 bis 59 Jahre	368	464	631	814	879	945	1.009	1.072	1.117	1.162
	60 bis 64 Jahre	127	194	309	449	482	531	583	640	695	752
	60 bis 66 Jahre	140	204	323	484	522	576	635	699	759	824
	65 Jahre und älter	38	37	50	103	117	133	150	167	176	191
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**868**	**904**	**1.149**	**1.627**	**1.717**	**1.798**	**1.865**	**1.922**	**1.934**	**1.991**
	20 bis 64 Jahre	857	898	1.139	1.602	1.687	1.763	1.824	1.875	1.886	1.939
	20 bis 54 Jahre	729	731	884	1.286	1.346	1.394	1.430	1.457	1.449	1.483
	55 bis 64 Jahre	129	166	255	317	341	369	395	418	437	456
	55 bis 59 Jahre	106	109	179	196	211	229	244	257	265	271
	60 bis 64 Jahre	23	57	76	121	129	140	151	161	172	185
	60 bis 66 Jahre	24	58	79	128	137	149	161	173	186	200
	65 Jahre und älter	4	4	7	18	21	25	29	33	35	38

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

Aufgrund rückwirkender Revisionen der Beschäftigungsstatistik können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen.

Die Angaben zur Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) im Zeitraum von Januar 2011 bis September 2012 wurden durch ein Imputationsverfahren nachträglich ergänzt und entsprechen, was die Verteilung und Entwicklung betrifft, dem Stand nach Einführung des Tätigkeitsschlüssels 2010. Von Dezember 2010 auf Januar 2011 kommt es zu einem einmaligen umstellungsbedingten Niveaueffekt bei der Teilzeitquote, welcher bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Bundesebene rund plus zwei Prozentpunkte beträgt. Dies ist auf Aktualisierungseffekte zurückzuführen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 bis 65 J. und älter“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 16: Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (Jahressummen, in Tausend)

	2002	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
alle Alter (in Tausend)													
Insgesamt	**9.585**	**7.971**	**9.146**	**9.691**	**9.373**	**9.191**	**9.583**	**10.172**	**10.221**	**10.892**	**11.247**	**11.255**	**9.942**
Männer	5.424	4.624	5.229	5.567	5.245	5.190	5.404	5.722	5.776	6.215	6.424	6.395	5.560
Frauen	4.161	3.347	3.917	4.124	4.128	4.001	4.178	4.450	4.445	4.677	4.824	4.860	4.382
alte Länder ohne Berlin	7.500	6.141	7.224	7.717	7.476	7.333	7.670	8.169	8.209	8.726	9.067	9.074	7.990
neue Länder mit Berlin	2.054	1.803	1.909	1.962	1.884	1.845	1.899	1.988	1.999	2.152	2.165	2.165	1.938
20- bis 54-Jährige (in Tausend)													
Insgesamt	**8.121**	**6.765**	**7.777**	**8.239**	**7.915**	**7.728**	**8.068**	**8.497**	**8.507**	**9.032**	**9.305**	**9.245**	**8.145**
Männer	4.605	3.940	4.438	4.716	4.410	4.349	4.543	4.778	4.807	5.154	5.321	5.253	4.562
Frauen	3.516	2.825	3.339	3.523	3.505	3.379	3.524	3.720	3.700	3.878	3.984	3.992	3.583
alte Länder ohne Berlin	6.377	5.211	6.124	6.535	6.293	6.150	6.448	6.822	6.831	7.245	7.514	7.469	6.562
neue Länder mit Berlin	1.716	1.530	1.642	1.694	1.611	1.567	1.608	1.664	1.665	1.775	1.778	1.762	1.571
Anteile der 20- bis 54-Jährigen an allen (in %)													
Insgesamt	**84,7**	**84,9**	**85,0**	**85,0**	**84,4**	**84,1**	**84,2**	**83,5**	**83,2**	**82,9**	**82,7**	**82,1**	**81,9**
Männer	84,9	85,2	84,9	84,7	84,1	83,8	84,1	83,5	83,2	82,9	82,8	82,1	82,0
Frauen	84,5	84,4	85,2	85,4	84,9	84,5	84,3	83,6	83,2	82,9	82,6	82,1	81,8
alte Länder ohne Berlin	85,0	84,9	84,8	84,7	84,2	83,9	84,1	83,5	83,2	83,0	82,9	82,3	82,1
neue Länder mit Berlin	83,6	84,9	86,0	86,3	85,5	85,0	84,7	83,7	83,3	82,5	82,1	81,4	81,0
55- bis 64-Jährige (in Tausend)													
Insgesamt	**368**	**316**	**496**	**536**	**546**	**571**	**614**	**696**	**709**	**806**	**852**	**921**	**836**
Männer	229	198	304	329	321	340	355	392	401	457	472	515	448
Frauen	139	118	192	207	225	232	259	304	308	349	380	406	388
alte Länder ohne Berlin	244	218	350	381	389	409	444	511	524	597	644	705	639
neue Länder mit Berlin	122	96	145	153	155	161	169	184	183	208	206	215	195
Anteile der 55- bis 64-Jährigen an allen (in %)													
Insgesamt	**3,8**	**4,0**	**5,4**	**5,5**	**5,8**	**6,2**	**6,4**	**6,8**	**6,9**	**7,4**	**7,6**	**8,2**	**8,4**
Männer	4,2	4,3	5,8	5,9	6,1	6,5	6,6	6,9	6,9	7,4	7,3	8,1	8,1
Frauen	3,3	3,5	4,9	5,0	5,4	5,8	6,2	6,8	6,9	7,5	7,9	8,4	8,9
alte Länder ohne Berlin	3,3	3,5	4,8	4,9	5,2	5,6	5,8	6,3	6,4	6,8	7,1	7,8	8,0
neue Länder mit Berlin	5,9	5,3	7,6	7,8	8,2	8,7	8,9	9,2	9,2	9,7	9,5	9,9	10,1

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 17: Atypisch Beschäftigte (in Tausend)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**15 bis 64 Jahre**	**6.012**	**6.854**	**7.945**	**7.534**	**7.656**	**7.718**	**7.509**	**7.333**	**6.953**	**7.087**
	20 bis 64 Jahre	5.931	6.765	7.852	7.474	7.622	7.698	7.435	7.256	6.890	7.020
	20 bis 54 Jahre	5.168	5.915	6.691	6.019	6.034	6.037	5.796	5.573	5.246	5.325
	55 bis 64 Jahre	764	850	1.161	1.455	1.549	1.609	1.639	1.683	1.645	1.695
	55 bis 59 Jahre	509	535	763	831	881	923	931	945	921	949
	60 bis 64 Jahre	255	314	398	624	669	685	709	738	723	746
	65 bis 69 Jahre	81	154	176	312	348	379	409	426	412	406
	65 Jahre und älter	119	206	280	498	532	577	622	661	642	635
Männer	**15 bis 64 Jahre**	**1.569**	**1.848**	**2.402**	**2.240**	**2.342**	**2.411**	**2.366**	**2.273**	**2.073**	**2.273**
	20 bis 64 Jahre	1.526	1.805	2.355	2.210	2.323	2.397	2.327	2.234	2.041	2.235
	20 bis 54 Jahre	1.311	1.576	2.031	1.820	1.881	1.938	1.889	1.800	1.614	1.783
	55 bis 64 Jahre	216	229	324	390	425	436	438	434	427	452
	55 bis 59 Jahre	121	121	193	198	210	222	223	215	213	239
	60 bis 64 Jahre	94	108	131	192	215	214	215	218	214	213
	65 bis 69 Jahre	43	73	84	158	174	196	211	215	205	195
	65 Jahre und älter	61	104	141	263	281	309	329	347	336	323
Frauen	**15 bis 64 Jahre**	**4.442**	**5.006**	**5.543**	**5.294**	**5.314**	**5.307**	**5.144**	**5.060**	**4.880**	**4.815**
	20 bis 64 Jahre	4.405	4.960	5.497	5.264	5.300	5.301	5.108	5.022	4.849	4.785
	20 bis 54 Jahre	3.857	4.339	4.660	4.199	4.154	4.099	3.907	3.773	3.632	3.542
	55 bis 64 Jahre	548	621	837	1.065	1.124	1.173	1.201	1.249	1.218	1.243
	55 bis 59 Jahre	387	414	570	632	670	701	707	730	708	710
	60 bis 64 Jahre	161	207	267	433	454	471	494	520	510	534
	65 bis 69 Jahre	37	80	92	154	174	183	198	211	207	211
	65 Jahre und älter	58	102	139	236	251	267	293	313	306	312
alte Länder ohne Berlin	**15 bis 64 Jahre**	**4.970**	**5.695**	**6.561**	**6.338**	**6.508**	**6.546**	**6.421**	**6.305**	**4.656**	**4.756**
	20 bis 64 Jahre	4.905	5.624	6.484	6.285	6.476	6.526	6.357	6.241	4.614	4.714
	20 bis 54 Jahre	4.300	4.927	5.557	5.097	5.159	5.138	4.977	4.812	3.531	3.588
	55 bis 64 Jahre	605	697	927	1.189	1.286	1.345	1.380	1.428	1.083	1.126
	55 bis 59 Jahre	389	439	601	693	744	783	788	810	613	645
	60 bis 64 Jahre	216	259	326	496	542	562	591	619	471	482
	65 bis 69 Jahre	67	131	148	259	296	317	337	351	259	257
	65 Jahre und älter	103	177	237	422	453	486	522	556	408	405
neue Länder mit Berlin	**15 bis 64 Jahre**	**1.042**	**1.159**	**1.384**	**1.196**	**1.148**	**1.172**	**1.088**	**1.028**	**2.298**	**2.331**
	20 bis 64 Jahre	1.026	1.141	1.368	1.189	1.147	1.172	1.078	1.016	2.276	2.306
	20 bis 54 Jahre	867	989	1.134	922	876	899	819	761	1.715	1.737
	55 bis 64 Jahre	159	152	234	266	264	264	259	255	561	569
	55 bis 59 Jahre	120	96	162	138	137	141	142	135	308	305
	60 bis 64 Jahre	40	56	72	128	127	123	117	119	253	264
	65 bis 69 Jahre	14	23	29	53	53	62	72	76	152	149
	65 Jahre und älter	17	29	43	76	79	91	100	104	234	230

Atypisch Beschäftigte: Bezogen auf die Kernerwerbstätigen (Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler/ Studenten/ Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie Freiwilligendienstleistende).
Für die ausgewiesenen Erwerbstätigen ab 65 Jahren wird nur die Alterseinschränkung aufgehoben. Zur atypischen Beschäftigung zählt – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Zeitarbeit wurde vor 2006 nicht erhoben und ist entsprechend davor nicht mitgezählt.
Hinweis: Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021:Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 18: Quoten atypisch Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**15 bis 64 Jahre**	**10,8**	**12,4**	**14,7**	**14,2**	**14,2**	**14,4**	**14,0**	**13,7**	**13,0**	**13,3**
	20 bis 64 Jahre	11,7	13,5	15,8	15,2	15,2	15,4	15,0	14,7	13,9	14,2
	20 bis 54 Jahre	13,1	14,6	16,9	15,8	15,7	15,8	15,4	15,0	14,2	14,5
	55 bis 64 Jahre	6,7	8,7	11,6	13,1	13,6	13,9	13,7	13,7	13,2	13,4
	55 bis 59 Jahre	9,3	11,1	13,9	14,0	14,4	14,7	14,3	14,1	13,7	13,9
	60 bis 64 Jahre	4,3	6,3	8,8	11,9	12,6	12,9	13,0	13,3	12,7	12,7
	65 bis 69 Jahre	1,9	2,8	3,7	7,3	7,7	8,1	8,4	8,8	8,6	8,4
	65 Jahre und älter	0,8	1,3	1,6	2,8	3,1	3,4	3,6	3,9	3,7	3,6
Männer	**15 bis 64 Jahre**	**5,6**	**6,6**	**8,8**	**8,3**	**8,5**	**8,8**	**8,7**	**8,4**	**7,7**	**8,5**
	20 bis 64 Jahre	5,9	7,1	9,4	8,9	9,1	9,4	9,3	8,9	8,2	9,0
	20 bis 54 Jahre	6,6	7,7	10,1	9,4	9,6	10,0	9,9	9,5	8,6	9,6
	55 bis 64 Jahre	3,8	4,7	6,6	7,1	7,5	7,6	7,4	7,2	6,9	7,2
	55 bis 59 Jahre	4,4	5,1	7,1	6,8	6,9	7,1	6,8	6,4	6,3	7,0
	60 bis 64 Jahre	3,2	4,4	5,9	7,6	8,3	8,3	8,1	8,0	7,6	7,4
	65 bis 69 Jahre	2,1	2,8	3,7	7,8	8,0	8,7	9,0	9,3	9,0	8,4
	65 Jahre und älter	1,1	1,6	1,9	3,4	3,7	4,1	4,3	4,5	4,3	4,1
Frauen	**15 bis 64 Jahre**	**16,2**	**18,3**	**20,8**	**20,1**	**20,0**	**20,1**	**19,5**	**19,1**	**18,5**	**18,3**
	20 bis 64 Jahre	17,5	19,9	22,3	21,6	21,4	21,5	20,9	20,5	19,8	19,6
	20 bis 54 Jahre	19,9	21,7	23,8	22,4	22,0	21,9	21,2	20,6	19,9	19,7
	55 bis 64 Jahre	9,5	12,6	16,5	18,7	19,4	20,0	19,9	20,2	19,5	19,4
	55 bis 59 Jahre	14,2	17,2	20,6	21,2	21,7	22,4	21,7	21,8	21,0	20,8
	60 bis 64 Jahre	5,3	8,2	11,6	16,0	16,8	17,4	17,8	18,3	17,7	17,9
	65 bis 69 Jahre	1,6	2,8	3,7	6,9	7,4	7,6	7,9	8,4	8,2	8,3
	65 Jahre und älter	0,7	1,1	1,4	2,4	2,6	2,8	3,1	3,3	3,2	3,2
alte Länder ohne Berlin	**15 bis 64 Jahre**	**11,4**	**13,1**	**15,2**	**14,8**	**14,9**	**15,0**	**14,8**	**14,5**	**13,0**	**13,3**
	20 bis 64 Jahre	12,3	14,2	16,4	15,9	16,1	16,1	15,9	15,6	13,9	14,2
	20 bis 54 Jahre	13,8	15,4	17,6	16,6	16,5	16,6	16,3	15,8	14,1	14,5
	55 bis 64 Jahre	6,8	9,0	11,8	13,6	14,3	14,7	14,6	14,7	13,0	13,3
	55 bis 59 Jahre	9,2	11,4	14,3	14,8	15,3	15,7	15,2	15,2	13,6	14,1
	60 bis 64 Jahre	4,7	6,7	8,9	12,3	13,1	13,5	13,8	14,0	12,4	12,4
	65 bis 69 Jahre	2,0	3,1	4,0	7,5	8,2	8,6	8,9	9,4	8,2	8,1
	65 Jahre und älter	0,9	1,4	1,8	3,0	3,3	3,7	3,9	4,2	3,6	3,5
neue Länder mit Berlin	**15 bis 64 Jahre**	**8,7**	**10,0**	**12,8**	**11,7**	**11,1**	**11,5**	**10,8**	**10,2**	**13,1**	**13,4**
	20 bis 64 Jahre	9,5	10,8	13,4	12,4	11,8	12,2	11,4	10,8	14,0	14,3
	20 bis 54 Jahre	10,5	11,7	14,1	12,8	12,0	12,6	11,8	11,1	14,2	14,6
	55 bis 64 Jahre	6,2	7,3	10,8	11,0	10,9	10,9	10,4	10,1	13,5	13,4
	55 bis 59 Jahre	9,6	10,1	12,8	11,1	10,9	10,9	10,6	9,9	13,8	13,5
	60 bis 64 Jahre	3,0	5,0	8,0	10,9	10,8	10,8	10,2	10,3	13,1	13,4
	65 bis 69 Jahre	1,4	1,9	2,7	6,4	5,8	6,3	6,9	7,1	9,2	8,9
	65 Jahre und älter	0,6	0,9	1,1	2,0	2,1	2,5	2,6	2,8	3,9	3,8

Atypisch Beschäftigte: Bezogen auf die Kernerwerbstätigen (Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler/ Studenten/ Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie Freiwilligendienstleistende).
Für die ausgewiesenen Erwerbstätigen ab 65 Jahren wird nur die Alterseinschränkung aufgehoben. Zur atypischen Beschäftigung zählt – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Zeitarbeit wurde vor 2006 nicht erhoben und ist entsprechend davor nicht mitgezählt.
Hinweis: Durch die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020 sind Ergebnisse ab jenem Jahr mit denen davor eingeschränkt vergleichbar (www.destatis.de/mikrozensus2020), 2021: Erstergebnis.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle A 19: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 55 Jahren am Arbeitsort nach Personenschlüssel 103 und 142 (Altersteilzeit, in Tausend, Stichtag jeweils 30. Juni)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**174**	**491**	**633**	**296**	**245**	**238**	**243**	**245**	**253**	**275**
	55 bis 64 Jahre	173	491	632	294	243	235	239	240	249	269
	55 bis 69 Jahre	122	296	351	60	58	57	59	57	57	60
	60 bis 64 Jahre	51	195	281	234	185	178	180	183	192	209
	60 bis 66 Jahre	51	195	282	236	187	181	184	188	196	215
	65 Jahre und älter	1	0	2	3	2	3	4	5	5	6
Männer	**Insgesamt**	**133**	**289**	**355**	**179**	**155**	**155**	**162**	**164**	**169**	**183**
	55 bis 64 Jahre	132	288	354	178	154	154	160	161	167	180
	55 bis 69 Jahre	83	162	190	45	43	42	44	42	42	43
	60 bis 64 Jahre	49	126	164	133	111	111	116	119	125	136
	60 bis 66 Jahre	49	126	165	134	112	113	118	122	128	140
	65 Jahre und älter	0	0	1	2	1	2	2	3	3	3
Frauen	**Insgesamt**	**42**	**203**	**278**	**117**	**90**	**83**	**81**	**81**	**84**	**92**
	55 bis 64 Jahre	41	203	278	116	89	81	79	79	82	90
	55 bis 69 Jahre	39	134	161	15	15	15	16	15	15	17
	60 bis 64 Jahre	2	69	117	101	74	66	64	64	67	73
	60 bis 66 Jahre	2	69	118	102	75	68	66	66	68	75
	65 Jahre und älter	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**144**	**385**	**493**	**236**	**201**	**200**	**208**	**212**	**221**	**241**
	55 bis 64 Jahre	143	385	491	234	199	197	205	208	217	236
	55 bis 69 Jahre	99	240	270	52	50	49	51	49	49	51
	60 bis 64 Jahre	44	146	221	182	149	148	154	159	169	184
	60 bis 66 Jahre	45	146	222	184	151	151	157	163	173	189
	65 Jahre und älter	1	0	1	2	2	3	3	4	4	5
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**30**	**106**	**141**	**60**	**44**	**38**	**35**	**33**	**32**	**34**
	55 bis 64 Jahre	30	106	140	59	44	38	35	32	31	33
	55 bis 69 Jahre	23	56	81	8	8	8	8	8	8	8
	60 bis 64 Jahre	7	50	60	51	36	30	26	24	23	25
	60 bis 66 Jahre	7	50	60	52	37	30	27	25	24	26
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1

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 Personengruppenschlüsseln „Altersteilzeit-Beschäftigte“ (103) und „Seeleute in Altersteilzeit“ (142) und nicht mehr um Daten aus dem Jahreszeitraummaterial.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 20: Bestand an erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Alter und Geschlecht (Jahresdurchschnitte in Tausend)

	Altersgruppen	2007	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.218**	**1.377**	**1.351**	**1.322**	**1.307**	**1.292**	**1.236**	**1.186**	**1.154**	**1.098**	**1.018**	**933**	**864**
	20 bis 54 Jahre	1.060	1.153	1.116	1.081	1.059	1.041	992	946	916	863	792	721	663
	55 bis 64 Jahre	108	178	190	199	206	211	206	203	199	196	186	177	168
	55 bis 59 Jahre	85	125	128	129	129	131	127	125	121	116	108	101	94
	60 bis 64 Jahre	22	53	62	70	77	80	79	79	78	79	78	76	74
	60 bis 66 Jahre	22	53	62	71	78	82	81	81	81	84	84	83	81
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	1	2	2	2	3	4	5	7	7
Männer	**Insgesamt**	**580**	**633**	**623**	**603**	**595**	**590**	**563**	**548**	**548**	**540**	**508**	**469**	**443**
	20 bis 54 Jahre	502	528	514	491	481	475	453	440	440	432	405	372	350
	55 bis 64 Jahre	50	80	86	90	92	93	90	89	88	86	82	79	76
	55 bis 59 Jahre	38	53	55	55	55	56	54	53	53	51	48	45	43
	60 bis 64 Jahre	12	27	32	35	37	37	36	36	35	35	35	34	33
	60 bis 66 Jahre	12	27	32	35	37	38	37	37	37	38	37	37	36
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	3	3	4
Frauen	**Insgesamt**	**639**	**744**	**727**	**719**	**712**	**703**	**673**	**638**	**606**	**558**	**509**	**464**	**420**
	20 bis 54 Jahre	558	625	603	589	578	566	538	506	476	431	388	349	313
	55 bis 64 Jahre	57	97	104	109	114	118	116	114	111	109	104	98	92
	55 bis 59 Jahre	48	72	73	74	74	75	73	71	68	65	60	56	51
	60 bis 64 Jahre	10	26	31	36	40	43	43	43	43	44	44	42	41
	60 bis 66 Jahre	10	26	31	36	41	44	44	44	44	46	47	46	45
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	3	3	4
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**762**	**873**	**866**	**852**	**852**	**855**	**844**	**825**	**820**	**794**	**748**	**695**	**651**
	20 bis 54 Jahre	666	731	715	695	691	691	680	661	656	631	589	545	506
	55 bis 64 Jahre	66	108	118	125	129	133	134	134	133	132	127	123	119
	55 bis 59 Jahre	50	72	76	78	80	82	82	81	80	78	73	70	67
	60 bis 64 Jahre	16	36	42	46	50	51	52	53	53	54	54	53	52
	60 bis 66 Jahre	16	36	42	47	50	53	53	55	56	58	58	58	57
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	4	5	5
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**456**	**504**	**484**	**470**	**455**	**437**	**392**	**361**	**334**	**304**	**270**	**238**	**212**
	20 bis 54 Jahre	394	421	401	386	369	350	312	284	260	232	203	177	157
	55 bis 64 Jahre	42	69	72	74	77	78	72	69	66	63	59	54	49
	55 bis 59 Jahre	35	52	51	50	49	49	45	43	41	38	34	31	27
	60 bis 64 Jahre	6	17	21	24	27	29	27	26	25	25	24	23	22
	60 bis 66 Jahre	6	17	21	24	27	29	28	26	26	26	26	25	24
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2

Deutschland, West- und Ostdeutschland, Datenstand: März 2022. Daten zu Leistungen nach dem SGB II nach einer Wartezeit von 3 Monaten.
Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die über Bruttoeinkommen aus abhängiger Erwerbstätigkeit und/oder über Betriebsgewinn aus selbstständiger Tätigkeit verfügen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 21: Arbeitslose (in Tausend – gerundet)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**3.890**	**4.861**	**3.239**	**2.795**	**2.691**	**2.533**	**2.340**	**2.267**	**2.695**	**2.613**
	20 bis 64 Jahre	3.788	4.736	3.183	2.743	2.634	2.477	2.286	2.211	2.629	2.548
	20 bis 54 Jahre	2.946	4.155	2.651	2.175	2.085	1.956	1.789	1.724	2.067	1.958
	55 bis 64 Jahre	842	582	532	568	549	521	497	487	563	591
	55 bis 59 Jahre	682	500	394	340	328	307	289	278	318	321
	60 bis 64 Jahre	160	82	138	229	221	214	208	209	244	269
	60 bis 66 Jahre			138	234	227	222	218	221	261	290
	65 Jahre und älter			0	5	6	8	10	12	17	20
Männer	**Insgesamt**	**2.053**	**2.603**	**1.760**	**1.517**	**1.483**	**1.398**	**1.292**	**1.263**	**1.521**	**1.455**
	20 bis 64 Jahre	1.997	2.535	1.729	1.488	1.449	1.365	1.260	1.230	1.481	1.416
	20 bis 54 Jahre	1.542	2.232	1.439	1.177	1.147	1.078	987	959	1.166	1.087
	55 bis 64 Jahre	454	304	290	311	302	287	274	271	315	330
	55 bis 59 Jahre	347	256	206	184	179	168	158	154	178	178
	60 bis 64 Jahre	107	48	84	127	123	119	116	117	138	151
	60 bis 66 Jahre			84	130	127	124	121	124	148	163
	65 Jahre und älter			0	4	4	5	6	7	10	12
Frauen	**Insgesamt**	**1.836**	**2.258**	**1.479**	**1.277**	**1.208**	**1.135**	**1.048**	**1.004**	**1.175**	**1.159**
	20 bis 64 Jahre	1.792	2.201	1.454	1.256	1.185	1.111	1.026	981	1.148	1.132
	20 bis 54 Jahre	1.404	1.923	1.212	998	938	877	803	765	901	871
	55 bis 64 Jahre	388	278	242	258	247	234	223	216	247	261
	55 bis 59 Jahre	335	244	189	155	149	139	130	124	141	143
	60 bis 64 Jahre	53	34	54	102	98	95	92	92	107	118
	60 bis 66 Jahre			54	104	100	98	96	97	113	127
	65 Jahre und älter			0	2	2	3	4	5	7	8
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**2.381**	**3.247**	**2.227**	**2.021**	**1.979**	**1.894**	**1.759**	**1.723**	**2.075**	**2.006**
	20 bis 64 Jahre	2.317	3.161	2.186	1.982	1.936	1.852	1.718	1.682	2.026	1.958
	20 bis 54 Jahre	1.758	2.763	1.832	1.589	1.549	1.477	1.358	1.324	1.604	1.512
	55 bis 64 Jahre	559	398	354	392	387	375	360	358	421	445
	55 bis 59 Jahre	436	336	253	233	229	219	208	203	238	243
	60 bis 64 Jahre	123	62	101	159	158	156	152	155	183	203
	60 bis 66 Jahre			101	163	163	162	160	164	196	218
	65 Jahre und älter			0	4	5	6	8	9	13	16
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**1.509**	**1.614**	**1.011**	**774**	**712**	**639**	**581**	**544**	**620**	**607**
	20 bis 64 Jahre	1.471	1.576	997	762	699	625	568	529	604	591
	20 bis 54 Jahre	1.188	1.392	819	586	537	479	431	400	463	445
	55 bis 64 Jahre	283	183	178	176	162	146	137	129	141	145
	55 bis 59 Jahre	247	164	141	106	99	88	81	75	80	79
	60 bis 64 Jahre	37	20	36	70	63	58	56	55	61	67
	60 bis 66 Jahre			37	71	65	60	58	58	65	72
	65 Jahre und älter			0	1	1	2	2	3	4	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.
Die Daten vor 2007 basieren auf nicht-revidierten Ergebnissen und können deshalb geringfügig von den Zahlen der integrierten Arbeitslosenstatistik abweichen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 22: Arbeitslose, die unter einem Jahr arbeitslos sind (in Tausend – gerundet)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**2.436**	**3.273**	**2.099**	**1.755**	**1.698**	**1.632**	**1.527**	**1.539**	**1.879**	**1.586**
	20 bis 64 Jahre	2.337	3.150	2.046	1.710	1.648	1.584	1.481	1.493	1.825	1.537
	20 bis 54 Jahre	2.020	2.850	1.759	1.420	1.367	1.311	1.214	1.217	1.490	1.223
	55 bis 64 Jahre	316	300	288	291	281	272	267	276	334	314
	55 bis 59 Jahre	254	243	202	172	164	156	151	155	187	165
	60 bis 64 Jahre	63	57	85	119	117	117	116	121	147	149
	60 bis 66 Jahre			85	121	120	121	121	127	155	158
	65 Jahre und älter			0	2	3	4	5	6	8	9
Männer	**Insgesamt**	**1.342**	**1.757**	**1.178**	**972**	**958**	**918**	**856**	**869**	**1.068**	**881**
	20 bis 64 Jahre	1.287	1.691	1.149	947	928	890	829	842	1.036	853
	20 bis 54 Jahre	1.104	1.531	984	784	771	738	681	687	848	678
	55 bis 64 Jahre	183	160	165	163	157	152	148	155	188	174
	55 bis 59 Jahre	135	127	111	95	91	86	83	86	104	90
	60 bis 64 Jahre	48	33	54	67	66	66	65	69	83	84
	60 bis 66 Jahre			54	69	68	68	68	72	88	89
	65 Jahre und älter			0	2	2	2	3	3	5	6
Frauen	**Insgesamt**	**1.093**	**1.515**	**921**	**783**	**740**	**714**	**671**	**670**	**811**	**705**
	20 bis 64 Jahre	1.050	1.459	897	764	720	694	652	651	789	684
	20 bis 54 Jahre	916	1.319	774	635	596	573	533	529	642	544
	55 bis 64 Jahre	134	140	123	128	124	121	119	122	147	140
	55 bis 59 Jahre	119	116	91	77	73	70	68	69	83	75
	60 bis 64 Jahre	15	25	31	51	51	51	51	53	64	65
	60 bis 66 Jahre			31	52	52	52	53	55	67	69
	65 Jahre und älter			0	1	1	2	2	2	3	4
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**1.444**	**2.256**	**1.444**	**1.266**	**1.252**	**1.219**	**1.143**	**1.168**	**1.446**	**1.221**
	20 bis 64 Jahre	1.382	2.172	1.406	1.232	1.214	1.183	1.109	1.133	1.406	1.185
	20 bis 54 Jahre	1.196	1.968	1.215	1.034	1.017	988	917	931	1.156	947
	55 bis 64 Jahre	186	204	191	199	198	195	192	203	250	237
	55 bis 59 Jahre	140	160	129	117	114	110	108	113	140	125
	60 bis 64 Jahre	46	44	62	82	83	85	85	90	110	112
	60 bis 66 Jahre			62	84	86	88	88	94	116	120
	65 Jahre und älter			0	2	2	3	4	4	6	7
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**991**	**1.016**	**654**	**489**	**446**	**413**	**384**	**372**	**432**	**365**
	20 bis 64 Jahre	955	978	640	478	434	401	372	360	419	352
	20 bis 54 Jahre	824	883	544	386	350	323	297	286	335	276
	55 bis 64 Jahre	130	96	97	92	83	77	75	74	84	77
	55 bis 59 Jahre	114	83	74	55	49	45	43	42	47	40
	60 bis 64 Jahre	17	13	23	37	34	32	32	32	37	36
	60 bis 66 Jahre			23	37	34	33	33	33	39	39
	65 Jahre und älter			0	1	1	1	1	1	2	2

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.
Die Daten vor 2007 basieren auf nicht-revidierten Ergebnissen und können deshalb geringfügig von den Zahlen der integrierten Arbeitslosenstatistik abweichen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 23: Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (in Tausend – gerundet)

	Altersgruppen	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.454**	**1.588**	**1.140**	**1.039**	**993**	**901**	**813**	**727**	**817**	**1.027**
	20 bis 64 Jahre	1.451	1.586	1.137	1.033	987	893	805	718	805	1.011
	20 bis 54 Jahre	926	1.304	893	755	718	645	576	507	576	735
	55 bis 64 Jahre	526	282	244	278	268	248	230	211	228	277
	55 bis 59 Jahre	429	257	192	168	164	151	138	123	131	156
	60 bis 64 Jahre	97	25	52	110	104	97	92	88	97	121
	60 bis 66 Jahre			53	113	107	101	97	94	106	131
	65 Jahre und älter			0	3	3	4	5	6	8	11
Männer	**Insgesamt**	**711**	**846**	**582**	**545**	**525**	**480**	**436**	**394**	**453**	**573**
	20 bis 64 Jahre	710	844	580	541	521	475	431	388	445	564
	20 bis 54 Jahre	438	700	455	393	376	340	305	272	318	408
	55 bis 64 Jahre	272	144	125	148	145	135	126	116	128	155
	55 bis 59 Jahre	212	129	95	89	88	82	75	68	73	88
	60 bis 64 Jahre	59	15	30	59	57	53	50	48	54	67
	60 bis 66 Jahre			30	61	59	56	53	52	59	74
	65 Jahre und älter			0	2	2	3	3	4	5	6
Frauen	**Insgesamt**	**743**	**742**	**558**	**494**	**468**	**421**	**377**	**334**	**364**	**454**
	20 bis 64 Jahre	742	741	557	492	466	418	374	330	359	448
	20 bis 54 Jahre	487	604	437	363	342	305	270	235	259	326
	55 bis 64 Jahre	254	138	120	129	123	113	104	95	100	121
	55 bis 59 Jahre	216	128	97	78	76	69	62	55	57	68
	60 bis 64 Jahre	38	9	22	51	47	44	41	39	43	53
	60 bis 66 Jahre			22	52	49	46	44	42	47	58
	65 Jahre und älter			0	1	1	2	2	3	3	5
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**937**	**990**	**783**	**754**	**727**	**675**	**616**	**555**	**629**	**785**
	20 bis 64 Jahre	935	989	780	749	721	669	609	548	619	773
	20 bis 54 Jahre	562	795	617	556	532	489	442	393	448	565
	55 bis 64 Jahre	373	194	163	194	189	180	168	155	171	208
	55 bis 59 Jahre	296	176	124	117	115	108	100	90	98	118
	60 bis 64 Jahre	77	18	39	77	75	71	68	65	73	90
	60 bis 66 Jahre			39	80	77	75	72	70	79	99
	65 Jahre und älter			0	2	3	3	4	5	6	8
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**518**	**598**	**357**	**285**	**267**	**226**	**198**	**172**	**188**	**242**
	20 bis 64 Jahre	517	597	357	284	265	224	196	170	185	238
	20 bis 54 Jahre	364	509	275	200	186	155	134	114	128	170
	55 bis 64 Jahre	153	88	81	84	79	69	62	56	57	69
	55 bis 59 Jahre	133	81	68	51	49	43	38	33	33	38
	60 bis 64 Jahre	20	6	13	33	30	26	24	23	24	30
	60 bis 66 Jahre			13	34	30	27	25	24	26	33
	65 Jahre und älter			0	1	1	1	1	2	2	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.
Die Daten vor 2007 basieren auf nicht-revidierten Ergebnissen und können deshalb geringfügig von den Zahlen der integrierten Arbeitslosenstatistik abweichen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 24: Bestand an Leistungsbeziehenden von Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.748**	**1.017**	**823**	**843**	**910**	**883**	**829**	**781**	**739**	**709**	**744**	**1.011**	**873**
	20 bis 54 Jahre	1.064	632	487	515	567	545	513	479	448	424	444	623	494
	55 bis 64 Jahre	431	248	234	227	239	242	231	226	224	224	234	295	303
	55 bis 59 Jahre	251	130	107	102	107	105	103	100	97	95	100	131	125
	60 bis 64 Jahre	180	119	126	125	131	137	128	126	127	129	134	163	178
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	2	3	3	4	5	6	7	10	12
Männer	**Insgesamt**	**994**	**585**	**449**	**464**	**513**	**493**	**462**	**434**	**407**	**387**	**415**	**579**	**487**
	20 bis 54 Jahre	586	359	256	275	313	299	282	262	243	228	246	356	274
	55 bis 64 Jahre	254	142	134	131	137	138	129	126	124	123	129	164	166
	55 bis 59 Jahre	138	70	57	54	58	58	57	55	53	51	54	72	67
	60 bis 64 Jahre	116	72	77	76	79	80	72	71	71	72	75	92	99
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	1	2	2	2	3	4	4	6	7
Frauen	**Insgesamt**	**755**	**432**	**375**	**379**	**397**	**390**	**367**	**347**	**332**	**323**	**329**	**432**	**385**
	20 bis 54 Jahre	479	273	232	240	254	247	231	217	205	196	198	267	220
	55 bis 64 Jahre	177	106	100	97	101	104	102	100	100	101	105	131	136
	55 bis 59 Jahre	114	59	50	48	49	47	46	45	44	44	46	59	58
	60 bis 64 Jahre	64	47	49	49	52	57	56	55	56	57	60	71	79
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	3	4	5
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**1.220**	**756**	**605**	**618**	**677**	**668**	**634**	**605**	**576**	**554**	**585**	**804**	**692**
	20 bis 54 Jahre	754	478	363	383	427	416	393	371	348	330	348	494	391
	55 bis 64 Jahre	298	180	169	162	170	175	171	171	171	173	182	231	239
	55 bis 59 Jahre	176	93	77	73	78	78	77	76	75	73	77	103	99
	60 bis 64 Jahre	122	88	92	89	92	98	94	95	97	99	105	128	140
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	1	2	3	3	4	5	6	8	10
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**528**	**261**	**218**	**224**	**232**	**213**	**193**	**174**	**161**	**153**	**157**	**205**	**178**
	20 bis 54 Jahre	310	153	124	132	139	129	119	107	98	92	94	126	102
	55 bis 64 Jahre	133	68	64	66	69	66	59	55	52	51	52	63	63
	55 bis 59 Jahre	75	37	30	29	30	27	26	23	22	21	22	28	26
	60 bis 64 Jahre	58	31	34	36	39	39	34	31	30	30	30	35	37
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Datenstand: März 2022. Deutschland (einschl. Personen mit Wohnsitz im Ausland), West- und Ostdeutschland.

Daten zu Leistungsbeziehenden von Arbeitslosengeld nach dem SGB III nach einer Wartezeit von 2 Monaten.
Die Statistik über Arbeitslosengeld nach dem SGB III wurde zum 31.03.2020 revidiert.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 25: Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (in Tausend)

	Altersgruppen	2005 [1]	2010	2011 [2]	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	**Insgesamt**	**4.982**	**4.838**	**4.565**	**4.403**	**4.390**	**4.354**	**4.327**	**4.312**	**4.362**	**4.141**	**3.894**	**3.889**	**3.792**
	20 bis 54 Jahre	3.936	3.712	3.459	3.304	3.279	3.241	3.200	3.183	3.222	3.029	2.815	2.806	2.708
	55 bis 64 Jahre	540	729	737	735	739	732	726	712	701	695	680	689	692
	55 bis 59 Jahre	374	442	433	422	420	419	419	410	403	391	375	376	373
	60 bis 64 Jahre	166	287	304	313	319	313	307	302	298	304	305	313	319
	60 bis 66 Jahre	0	287	305	316	326	323	317	313	314	323	330	345	356
	65 Jahre und älter	0	0	1	4	7	10	10	12	16	19	26	32	37
Männer	**Insgesamt**	**2.545**	**2.378**	**2.226**	**2.132**	**2.127**	**2.108**	**2.104**	**2.135**	**2.183**	**2.063**	**1.930**	**1.935**	**1.889**
	20 bis 54 Jahre	1.992	1.799	1.656	1.567	1.556	1.539	1.527	1.553	1.591	1.485	1.369	1.372	1.325
	55 bis 64 Jahre	302	383	387	384	384	378	374	367	363	360	353	359	362
	55 bis 59 Jahre	203	227	222	217	216	216	217	213	210	204	197	198	198
	60 bis 64 Jahre	99	156	164	167	168	162	157	154	153	156	156	161	164
	60 bis 66 Jahre	0	156	165	169	171	167	163	160	161	166	170	178	184
	65 Jahre und älter	0	0	0	2	3	5	6	6	8	10	13	17	19
Frauen	**Insgesamt**	**2.437**	**2.460**	**2.339**	**2.271**	**2.263**	**2.246**	**2.223**	**2.177**	**2.179**	**2.078**	**1.964**	**1.954**	**1.903**
	20 bis 54 Jahre	1.944	1.913	1.803	1.738	1.723	1.703	1.673	1.630	1.631	1.545	1.446	1.434	1.382
	55 bis 64 Jahre	238	346	351	351	355	354	352	345	338	335	327	330	330
	55 bis 59 Jahre	171	215	210	205	204	203	202	198	193	187	179	178	176
	60 bis 64 Jahre	67	131	140	146	151	151	150	147	145	148	148	152	154
	60 bis 66 Jahre	0	131	140	147	154	156	155	153	153	157	161	168	172
	65 Jahre und älter	0	0	0	2	3	5	5	5	8	9	12	16	18
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**3.186**	**3.224**	**3.049**	**2.958**	**2.980**	**2.997**	**3.034**	**3.078**	**3.178**	**3.052**	**2.894**	**2.919**	**2.864**
	20 bis 54 Jahre	2.501	2.454	2.291	2.206	2.220	2.232	2.249	2.281	2.361	2.248	2.109	2.122	2.058
	55 bis 64 Jahre	368	475	480	477	478	476	480	479	479	480	474	489	497
	55 bis 59 Jahre	242	271	268	264	266	270	275	273	272	267	260	266	269
	60 bis 64 Jahre	126	204	212	213	212	206	205	206	207	212	214	222	228
	60 bis 66 Jahre	0	204	213	216	217	214	213	215	220	227	233	246	256
	65 Jahre und älter	0	0	1	3	5	8	8	9	13	15	19	24	28
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**1.796**	**1.613**	**1.516**	**1.445**	**1.410**	**1.357**	**1.293**	**1.233**	**1.184**	**1.089**	**1.000**	**970**	**929**
	20 bis 54 Jahre	1.434	1.258	1.167	1.099	1.059	1.010	951	901	861	781	706	684	649
	55 bis 64 Jahre	172	254	257	258	261	256	246	233	222	215	206	200	195
	55 bis 59 Jahre	133	171	165	158	154	149	144	137	131	123	115	110	104
	60 bis 64 Jahre	40	83	92	100	107	107	102	96	91	92	91	91	91
	60 bis 66 Jahre	0	83	92	101	109	109	105	98	94	95	97	99	100
	65 Jahre und älter	0	0	0	1	1	2	2	2	3	4	6	8	9

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Datenstand: März 2022. Daten zu Leistungen nach dem SGB II nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

[1] Bei der letzten Revision der Grundsicherungsstatistik SGB II wurde die Bereinigung der Daten ab dem Berichtsjahr 2006 vorgenommen. Für das Berichtsjahr 2005 wäre eine Bereinigung nur über eine komplexe händische Hochrechnung möglich, was zu Verzerrungen führen kann. Daher wird dies in der Standardberichterstattung nicht durchgeführt.

[2] Die Schrittweise Anpassung der Regelaltersrente begann ab dem Berichtsmonat April 2011. Für dieses Berichtsjahr wurde trotzdem ein kompletter Jahresdurchschnitt gebildet.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 26 (Teil 1): Bestand an Teilnehmenden in Förderungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (in Tausend)

	Altersgruppen	2005 [1]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Insgesamt	**Insgesamt**	**424**	**357**	**117**	**124**	**132**	**117**	**119**	**106**	**107**
	20 bis 54 Jahre	392	296	98	104	111	98	100	89	91
	55 bis 64 Jahre	29	58	18	19	20	17	17	15	15
	55 bis 59 Jahre	26	49	14	14	14	12	12	11	11
	60 bis 64 Jahre	3	10	5	5	5	5	5	4	4
	60 bis 66 Jahre	3	10	5	5	5	5	5	4	5
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Männer	**Insgesamt**	**258**	**226**	**71**	**76**	**81**	**72**	**74**	**65**	**68**
	20 bis 54 Jahre	237	185	58	63	68	60	62	55	57
	55 bis 64 Jahre	19	39	12	12	13	11	11	10	10
	55 bis 59 Jahre	17	32	9	9	9	8	7	7	7
	60 bis 64 Jahre	3	7	3	3	4	3	3	3	3
	60 bis 66 Jahre	3	7	3	3	4	3	3	3	3
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Frauen	**Insgesamt**	**166**	**131**	**46**	**48**	**51**	**44**	**45**	**40**	**40**
	20 bis 54 Jahre	155	111	40	41	43	38	38	34	34
	55 bis 64 Jahre	10	19	7	7	7	6	6	6	5
	55 bis 59 Jahre	9	17	5	5	5	5	5	4	4
	60 bis 64 Jahre	1	2	1	2	2	2	2	1	1
	60 bis 66 Jahre	1	2	1	2	2	2	2	1	1
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**268**	**239**	**72**	**79**	**85**	**77**	**78**	**70**	**73**
	20 bis 54 Jahre	249	202	60	66	71	64	65	59	61
	55 bis 64 Jahre	16	36	11	12	13	11	11	10	10
	55 bis 59 Jahre	14	30	9	9	9	8	8	7	7
	60 bis 64 Jahre	2	6	3	3	3	3	3	3	3
	60 bis 66 Jahre	2	6	3	3	3	3	3	3	3
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**156**	**118**	**45**	**45**	**47**	**40**	**41**	**36**	**35**
	20 bis 54 Jahre	142	95	38	38	40	34	35	30	29
	55 bis 64 Jahre	13	22	7	7	7	6	6	5	5
	55 bis 59 Jahre	11	19	5	5	5	4	4	4	3
	60 bis 64 Jahre	1	3	2	2	2	2	2	1	1
	60 bis 66 Jahre	1	3	2	2	2	2	2	1	1
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 26 (Teil 2): Bestand an Teilnehmenden in Förderungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)

	Altersgruppen	2005 [1]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Insgesamt	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis 54 Jahre	92,4	83,1	83,5	84,0	84,2	84,1	84,6	84,3	84,5
	55 bis 64 Jahre	6,9	16,4	15,7	15,1	14,9	14,8	14,1	14,4	14,3
	55 bis 59 Jahre	6,1	13,7	11,6	11,1	10,9	10,7	10,0	10,3	10,1
	60 bis 64 Jahre	0,8	2,7	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2
	60 bis 66 Jahre	0,8	2,7	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Männer	**Insgesamt**	**60,9**	**63,3**	**60,3**	**61,3**	**61,7**	**61,9**	**62,0**	**61,8**	**63,2**
	20 bis 54 Jahre	55,9	51,9	49,7	50,9	51,4	51,6	52,2	51,7	53,1
	55 bis 64 Jahre	4,5	11,0	10,1	9,8	9,6	9,5	8,9	9,2	9,2
	55 bis 59 Jahre	3,9	9,0	7,3	7,0	6,9	6,7	6,2	6,4	6,4
	60 bis 64 Jahre	0,6	2,0	2,8	2,8	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8
	60 bis 66 Jahre	0,6	2,0	2,8	2,8	2,7	2,8	2,7	2,8	2,8
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Frauen	**Insgesamt**	**39,1**	**36,7**	**39,7**	**38,7**	**38,3**	**38,1**	**38,0**	**38,2**	**36,8**
	20 bis 54 Jahre	36,5	31,2	33,8	33,0	32,8	32,5	32,4	32,6	31,4
	55 bis 64 Jahre	2,3	5,4	5,6	5,4	5,3	5,3	5,2	5,3	5,1
	55 bis 59 Jahre	2,2	4,7	4,4	4,1	4,0	4,0	3,9	3,9	3,7
	60 bis 64 Jahre	0,2	0,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
	60 bis 66 Jahre	0,2	0,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**63,1**	**66,9**	**61,6**	**63,8**	**64,2**	**65,5**	**65,4**	**66,3**	**67,6**
	20 bis 54 Jahre	58,8	56,5	51,4	53,6	54,0	54,9	55,2	55,9	57,1
	55 bis 64 Jahre	3,9	10,1	9,6	9,6	9,6	9,8	9,4	9,6	9,8
	55 bis 59 Jahre	3,4	8,4	7,3	7,2	7,2	7,2	6,7	6,9	7,0
	60 bis 64 Jahre	0,5	1,7	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8
	60 bis 66 Jahre	0,5	1,7	2,4	2,4	2,5	2,7	2,7	2,8	2,8
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**36,9**	**33,0**	**38,4**	**36,2**	**35,8**	**34,5**	**34,6**	**33,6**	**32,4**
	20 bis 54 Jahre	33,6	26,6	32,1	30,4	30,2	29,1	29,4	28,4	27,4
	55 bis 64 Jahre	3,0	6,3	6,1	5,5	5,3	4,9	4,7	4,8	4,5
	55 bis 59 Jahre	2,7	5,4	4,3	3,9	3,8	3,5	3,4	3,4	3,2
	60 bis 64 Jahre	0,3	0,9	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4
	60 bis 66 Jahre	0,3	0,9	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Datenstand: März 2022. Die regionale Zuordnung der Teilnehmer erfolgt nach dem Wohnortprinzip; der Deutschland-Wert umfasst auch die ausländischen Wohnorte.

[1] Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 27 (Teil 1): Bestand an Teilnehmenden in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Tausend)

	Altersgruppen	2005 [1]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Insgesamt	**Insgesamt**	**263**	**309**	**96**	**95**	**100**	**94**	**98**	**100**	**97**
	20 bis 54 Jahre	222	247	72	70	70	65	65	67	65
	55 bis 64 Jahre	30	51	23	24	28	28	32	33	31
	55 bis 59 Jahre	28	45	16	17	20	19	21	21	20
	60 bis 64 Jahre	3	6	7	7	8	9	11	12	11
	60 bis 66 Jahre	3	6	7	7	8	9	11	12	12
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Männer	**Insgesamt**	**157**	**182**	**58**	**57**	**60**	**57**	**60**	**61**	**59**
	20 bis 54 Jahre	133	145	43	42	42	39	40	40	39
	55 bis 64 Jahre	18	31	14	15	17	17	20	21	20
	55 bis 59 Jahre	16	26	10	10	12	12	13	13	13
	60 bis 64 Jahre	2	4	4	4	5	6	7	7	7
	60 bis 66 Jahre	2	4	4	4	5	6	7	8	7
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Frauen	**Insgesamt**	**106**	**127**	**38**	**38**	**39**	**37**	**38**	**39**	**38**
	20 bis 54 Jahre	89	102	29	28	28	26	26	27	26
	55 bis 64 Jahre	12	21	9	9	11	11	12	12	11
	55 bis 59 Jahre	11	19	6	6	8	7	8	8	7
	60 bis 64 Jahre	1	2	3	3	3	3	4	4	4
	60 bis 66 Jahre	1	2	3	3	3	3	4	4	4
	65 Jahre und älter	0	-	0	0	0	0	0	0	0
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**112**	**157**	**50**	**52**	**57**	**57**	**60**	**63**	**62**
	20 bis 54 Jahre	98	128	40	41	43	42	43	45	45
	55 bis 64 Jahre	7	21	9	10	13	14	16	18	17
	55 bis 59 Jahre	6	18	7	8	10	10	11	12	11
	60 bis 64 Jahre	1	3	3	3	4	4	5	6	6
	60 bis 66 Jahre	1	3	3	3	4	4	6	6	6
	65 Jahre und älter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**151**	**152**	**45**	**43**	**43**	**37**	**38**	**37**	**35**
	20 bis 54 Jahre	124	119	32	29	28	23	22	22	20
	55 bis 64 Jahre	23	30	13	13	15	14	15	15	14
	55 bis 59 Jahre	22	27	9	9	10	9	10	9	9
	60 bis 64 Jahre	2	3	4	4	5	5	6	6	6
	60 bis 66 Jahre	2	3	4	4	5	5	6	6	6
	65 Jahre und älter	0	-	0	0	0	0	0	0	0

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 27 (Teil 2): Bestand an Teilnehmenden in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)

	Altersgruppen	2005 [1]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Insgesamt	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis 54 Jahre	84,5	79,8	75,1	73,8	70,6	68,9	66,6	66,3	66,8
	55 bis 64 Jahre	11,6	16,6	23,7	25,0	28,3	30,0	32,4	32,8	32,4
	55 bis 59 Jahre	10,6	14,6	16,7	17,8	19,9	20,6	21,0	21,1	20,7
	60 bis 64 Jahre	1,0	2,0	6,9	7,1	8,5	9,4	11,4	11,7	11,6
	60 bis 66 Jahre	1,0	2,0	6,9	7,1	8,5	9,5	11,6	12,0	11,9
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	0,3
Männer	**Insgesamt**	**59,8**	**58,9**	**60,3**	**60,4**	**60,5**	**60,6**	**61,3**	**61,0**	**61,3**
	20 bis 54 Jahre	50,4	46,9	44,9	44,1	42,3	41,4	40,3	39,7	40,1
	55 bis 64 Jahre	6,9	9,9	14,7	15,5	17,5	18,6	20,3	20,7	20,6
	55 bis 59 Jahre	6,2	8,5	10,4	11,1	12,2	12,7	13,2	13,4	13,2
	60 bis 64 Jahre	0,7	1,4	4,3	4,4	5,3	5,8	7,1	7,4	7,4
	60 bis 66 Jahre	0,7	1,4	4,3	4,4	5,3	5,9	7,2	7,5	7,6
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2
Frauen	**Insgesamt**	**40,2**	**41,1**	**39,7**	**39,6**	**39,4**	**39,4**	**38,7**	**39,0**	**38,7**
	20 bis 54 Jahre	34,0	33,0	30,2	29,7	28,2	27,5	26,3	26,6	26,7
	55 bis 64 Jahre	4,6	6,7	9,0	9,5	10,8	11,5	12,0	12,1	11,7
	55 bis 59 Jahre	4,4	6,0	6,4	6,8	7,6	7,9	7,8	7,7	7,5
	60 bis 64 Jahre	0,3	0,7	2,6	2,7	3,2	3,5	4,3	4,4	4,2
	60 bis 66 Jahre	0,3	0,7	2,6	2,7	3,2	3,6	4,3	4,4	4,3
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**42,5**	**50,9**	**52,5**	**54,9**	**57,1**	**60,5**	**61,4**	**63,0**	**64,2**
	20 bis 54 Jahre	37,4	41,4	41,8	43,1	43,0	44,6	44,0	44,8	46,1
	55 bis 64 Jahre	2,6	6,9	9,9	10,9	13,3	15,1	16,6	17,6	17,6
	55 bis 59 Jahre	2,3	5,9	7,2	8,0	9,5	10,7	11,1	11,7	11,8
	60 bis 64 Jahre	0,3	1,0	2,6	2,9	3,8	4,4	5,6	5,9	5,7
	60 bis 66 Jahre	0,3	1,0	2,6	2,9	3,8	4,5	5,6	6,0	5,8
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**57,5**	**49,1**	**47,5**	**45,1**	**42,9**	**39,5**	**38,6**	**37,0**	**35,8**
	20 bis 54 Jahre	47,1	38,4	33,3	30,7	27,6	24,3	22,5	21,4	20,8
	55 bis 64 Jahre	8,9	9,7	13,8	14,0	15,0	14,9	15,7	15,2	14,8
	55 bis 59 Jahre	8,3	8,6	9,5	9,8	10,3	9,9	9,9	9,4	8,9
	60 bis 64 Jahre	0,7	1,0	4,3	4,2	4,7	5,0	5,8	5,9	5,9
	60 bis 66 Jahre	0,7	1,0	4,3	4,2	4,7	5,0	5,9	6,0	6,1
	65 Jahre und älter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2

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

[1] Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 28: Eingliederung von Arbeitslosen in Beschäftigung im Jahr 2021 (Jahressummen)

	SGB III und SGB II					SGB III					SGB II				
	Abgang insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit		darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]		Abgang insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit		darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]		Abgang insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit		darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]	
	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Deutschland															
Insgesamt	**6.201**	**2.181**	**35,2**	**1.962**	**90,0**	**3.214**	**1.567**	**48,7**	**1.453**	**92,8**	**2.987**	**615**	**20,6**	**509**	**82,8**
20 bis 64 Jahre	5.976	2.138	35,8	1.924	90,0	3.127	1.540	49,3	1.429	92,8	2.849	598	21,0	495	82,8
20 bis 54 Jahre	4.938	1.855	37,6	1.687	91,0	2.528	1.318	52,1	1.229	93,2	2.410	537	22,3	458	85,4
55 bis 64 Jahre	1.038	283	27,3	237	83,5	598	222	37,2	200	90,0	439	61	13,9	37	60,1
55 bis 59 Jahre	628	192	30,6	163	85,0	332	149	45,0	136	91,4	296	43	14,5	27	62,7
60 bis 64 Jahre	410	91	22,3	73	80,4	267	73	27,5	64	87,0	143	18	12,6	10	53,8
60 bis 66 Jahre	452	95	21,0	76	80,0	292	76	26,1	66	86,3	160	19	11,6	10	54,0
65 Jahre und älter	43	4	8,6	2	67,9	25	3	11,9	2	70,2	18	1	4,0	0	58,7
alte Länder ohne Berlin															
Insgesamt	**4.809**	**1.684**	**35,0**	**1.537**	**91,3**	**2.570**	**1.230**	**47,9**	**1.148**	**93,3**	**2.239**	**454**	**20,3**	**389**	**85,8**
20 bis 64 Jahre	4.637	1.650	35,6	1.507	91,3	2.501	1.209	48,4	1.128	93,3	2.137	441	20,6	379	85,9
20 bis 54 Jahre	3.858	1.443	37,4	1.328	92,0	2.032	1.040	51,2	976	93,8	1.826	402	22,0	352	87,4
55 bis 64 Jahre	779	208	26,6	179	86,1	468	169	36,1	152	89,8	311	39	12,4	27	70,1
55 bis 59 Jahre	475	143	30,0	125	87,5	262	114	43,7	105	91,4	213	28	13,2	20	71,5
60 bis 64 Jahre	304	65	21,4	54	83,1	206	55	26,4	47	86,3	98	11	10,8	7	66,4
60 bis 66 Jahre	337	68	20,1	56	82,6	227	57	25,1	49	85,7	110	11	9,9	7	66,6
65 Jahre und älter	33	3	8,5	2	70,2	20	2	11,6	2	69,9	12	0	3,4	0	71,9
neue Länder mit Berlin															
Insgesamt	**1.393**	**497**	**35,7**	**425**	**85,5**	**645**	**336**	**52,2**	**306**	**91,0**	**748**	**161**	**21,5**	**120**	**74,2**
20 bis 64 Jahre	1.339	488	36,4	417	85,5	626	331	52,8	301	90,9	712	157	22,0	116	74,1
20 bis 54 Jahre	1.080	412	38,1	359	87,2	496	277	55,9	252	91,0	584	134	23,0	107	79,3
55 bis 64 Jahre	258	76	29,4	58	76,5	130	53	41,1	48	90,5	128	22	17,5	10	42,8
55 bis 59 Jahre	153	50	32,5	39	77,9	70	35	49,6	32	91,5	83	15	18,0	7	46,2
60 bis 64 Jahre	106	26	24,9	19	73,8	60	19	31,1	17	88,7	45	7	16,5	3	36,1
60 bis 66 Jahre	115	27	23,5	20	73,4	65	19	29,8	17	88,1	50	8	15,3	3	36,2
65 Jahre und älter	10	1	9,0	1	60,9	5	1	13,1	0	71,0	5	0	5,4	0	39,2

Datenstand: April 2021. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

[1] Dieser Wert beinhaltet nur ungeförderte Beschäftigungen, ohne Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III). „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 29 (Teil 1): Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)

	Dauer der Arbeitslosigkeit	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt															
		60-Jährige								61-Jährige							
		2010	20015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Insgesamt	**Insgesamt**	**14.579**	**21.602**	**21.363**	**21.093**	**21.074**	**21.204**	**20.205**	**23.659**	**9.863**	**17.997**	**17.910**	**17.730**	**17.587**	**17.577**	**16.342**	**19.941**
	unter 6 Monate	9.714	14.608	14.546	14.817	15.174	15.619	14.154	14.478	6.504	12.110	12.084	12.386	12.476	12.703	11.327	11.735
	6 Monate bis unter 12 Monate	2.216	3.009	3.027	2.829	2.597	2.543	3.070	3.911	1.544	2.530	2.512	2.327	2.155	2.174	2.450	3.409
	12 bis unter 24 Monate	1.578	1.964	1.870	1.703	1.618	1.386	1.204	3.073	1.130	1.694	1.710	1.563	1.503	1.264	1.045	2.760
	24 Monate und länger	357	1.008	977	849	712	687	441	736	184	810	823	677	652	553	380	722
ohne Schul-abschluss	**Insgesamt**	**776**	**895**	**954**	**1.303**	**1.368**	**1.389**	**1.286**	**1.363**	**487**	**649**	**770**	**1.050**	**1.077**	**1.077**	**986**	**1.152**
	unter 6 Monate	496	561	612	897	962	1.003	864	787	297	397	462	729	775	763	656	662
	6 Monate bis unter 12 Monate	111	122	115	147	162	163	198	221	75	87	124	130	116	124	151	173
	12 bis unter 24 Monate	103	77	90	97	99	81	71	172	74	60	77	83	84	83	56	160
	24 Monate und länger	27	60	62	74	57	52	43	74	14	40	52	41	43	35	36	59
Hauptschul-abschluss	**Insgesamt**	**7.227**	**8.811**	**8.198**	**7.448**	**7.152**	**7.205**	**6.247**	**6.822**	**4.938**	**7.731**	**7.013**	**6.563**	**6.201**	**5.927**	**5.294**	**5.892**
	unter 6 Monate	4.937	6.199	5.770	5.402	5.282	5.473	4.485	4.266	3.350	5.426	5.000	4.700	4.456	4.370	3.781	3.612
	6 Monate bis unter 12 Monate	1.063	1.125	1.074	917	823	787	935	1.084	738	1.017	884	805	736	666	782	941
	12 bis unter 24 Monate	747	749	687	575	499	435	345	891	532	630	586	554	498	419	301	797
	24 Monate und länger	168	379	343	262	243	209	135	201	87	337	273	232	230	188	111	210
Mittlere Reife	**Insgesamt**	**3.542**	**6.555**	**6.547**	**6.574**	**6.488**	**6.452**	**6.127**	**7.220**	**2.291**	**5.168**	**5.398**	**5.290**	**5.228**	**5.286**	**4.732**	**5.809**
	unter 6 Monate	2.326	4.468	4.557	4.667	4.771	4.747	4.311	4.460	1.459	3.537	3.632	3.769	3.766	3.888	3.282	3.355
	6 Monate bis unter 12 Monate	551	912	945	927	769	834	970	1.192	400	733	761	704	661	703	767	1.043
	12 bis unter 24 Monate	413	596	529	504	507	430	359	956	297	491	543	455	439	347	320	864
	24 Monate und länger	86	314	285	260	200	201	147	225	45	211	260	178	176	161	99	229
Abitur/Fach-hochschul-reife	**Insgesamt**	**2.270**	**3.672**	**3.860**	**3.879**	**4.031**	**4.072**	**3.821**	**4.756**	**1.592**	**3.052**	**3.233**	**3.206**	**3.379**	**3.500**	**3.122**	**4.077**
	unter 6 Monate	1.415	2.305	2.421	2.570	2.765	2.867	2.580	2.815	1.019	1.858	2.029	2.112	2.310	2.420	2.050	2.324
	6 Monate bis unter 12 Monate	390	601	640	593	590	556	636	829	251	481	514	477	439	467	503	735
	12 bis unter 24 Monate	282	380	404	356	351	319	287	658	203	382	380	305	333	300	253	597
	24 Monate und länger	66	192	216	181	139	163	78	153	29	169	175	167	146	130	91	165

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 29 (Teil 2): Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)

	Dauer der Arbeitslosigkeit	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt															
		62-Jährige								63-Jährige							
		2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
Insgesamt	**Insgesamt**	**5.835**	**12.925**	**13.333**	**13.503**	**13.665**	**13.799**	**12.731**	**14.923**	**3.353**	**5.701**	**6.393**	**6.922**	**7.709**	**8.207**	**8.071**	**9.729**
	unter 6 Monate	3.993	8.582	8.968	9.295	9.531	9.913	8.671	8.814	2.351	3.921	4.310	4.844	5.388	5.811	5.483	5.571
	6 Monate bis unter 12 Monate	827	1.761	1.902	1.783	1.746	1.688	1.916	2.481	494	714	891	841	965	999	1.224	1.656
	12 bis unter 24 Monate	584	1.265	1.197	1.164	1.151	1.034	845	2.026	269	513	532	590	589	585	480	1.303
	24 Monate und länger	104	683	603	581	540	493	323	571	57	202	272	250	283	317	203	401
ohne Schul-abschluss	**Insgesamt**	**315**	**428**	**539**	**775**	**877**	**840**	**778**	**816**	**180**	**211**	**292**	**411**	**500**	**596**	**480**	**528**
	unter 6 Monate	214	266	338	557	613	603	529	482	134	142	190	284	332	424	324	278
	6 Monate bis unter 12 Monate	43	59	78	92	108	98	114	126	18	27	35	57	70	70	70	92
	12 bis unter 24 Monate	30	40	57	45	58	58	41	103	13	13	19	29	27	35	24	69
	24 Monate und länger	5	24	25	30	28	29	22	36	4	7	17	15	21	18	14	37
Hauptschul-abschluss	**Insgesamt**	**2.893**	**5.452**	**5.361**	**5.124**	**4.937**	**4.645**	**4.080**	**4.487**	**1.564**	**2.182**	**2.308**	**2.389**	**2.664**	**2.652**	**2.470**	**2.935**
	unter 6 Monate	2.066	3.857	3.802	3.661	3.550	3.400	2.846	2.771	1.140	1.579	1.652	1.761	1.958	1.952	1.728	1.750
	6 Monate bis unter 12 Monate	379	648	664	620	555	530	601	700	210	258	280	235	287	283	365	487
	12 bis unter 24 Monate	267	458	435	408	419	335	277	609	129	151	167	172	176	184	133	379
	24 Monate und länger	50	262	212	191	202	148	108	162	15	73	80	80	90	104	68	112
Mittlere Reife	**Insgesamt**	**1.171**	**3.533**	**3.727**	**3.781**	**3.808**	**3.918**	**3.635**	**4.107**	**657**	**1.239**	**1.347**	**1.550**	**1.785**	**2.017**	**1.959**	**2.372**
	unter 6 Monate	774	2.306	2.501	2.649	2.693	2.875	2.487	2.414	422	818	920	1.092	1.277	1.403	1.334	1.334
	6 Monate bis unter 12 Monate	184	501	569	495	493	486	573	715	138	165	194	201	207	277	312	428
	12 bis unter 24 Monate	144	371	330	300	291	276	239	573	50	143	104	131	120	141	122	316
	24 Monate und länger	18	191	171	180	152	136	88	168	16	45	61	54	76	91	51	119
Abitur/Fach-hochschul-reife	**Insgesamt**	**1.041**	**2.462**	**2.579**	**2.555**	**2.690**	**2.926**	**2.502**	**3.167**	**711**	**1.494**	**1.773**	**1.846**	**1.933**	**1.964**	**1.916**	**2.304**
	unter 6 Monate	648	1.505	1.614	1.629	1.752	2.006	1.636	1.797	490	1.002	1.156	1.246	1.295	1.366	1.267	1.362
	6 Monate bis unter 12 Monate	166	386	431	394	428	402	412	541	97	203	279	248	296	258	326	370
	12 bis unter 24 Monate	123	286	270	277	264	255	204	458	71	144	171	187	184	161	134	318
	24 Monate und länger	29	154	137	129	114	132	68	150	17	54	83	72	70	68	42	83

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 29 (Teil 3): Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt (Jahressummen)

	Dauer der Arbeitslosigkeit	Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt															
		64-Jährige								65-Jährige							
		2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.587**	**3.168**	**3.599**	**3.971**	**4.191**	**4.534**	**4.336**	**5.208**	**14**	**534**	**779**	**1.088**	**1.287**	**1.588**	**1.843**	**2.494**
	unter 6 Monate	1.188	2.227	2.508	2.771	2.952	3.258	2.961	3.003	11	397	568	790	907	1.150	1.225	1.411
	6 Monate bis unter 12 Monate	174	398	484	484	524	550	618	893	*	75	83	121	163	184	267	442
	12 bis unter 24 Monate	132	227	247	294	324	322	268	700	*	24	53	80	92	93	102	307
	24 Monate und länger	15	96	123	172	123	137	95	184	-	7	18	36	45	46	58	94
ohne Schulabschluss	**Insgesamt**	**66**	**131**	**145**	**243**	**285**	**343**	**318**	**347**	**3**	**24**	**36**	**71**	**102**	**124**	**123**	**160**
	unter 6 Monate	38	80	94	175	209	239	211	197	3	19	26	53	74	81	83	81
	6 Monate bis unter 12 Monate	10	18	15	24	26	44	43	68	-	4	4	8	13	17	17	25
	12 bis unter 24 Monate	12	10	8	15	21	25	16	44	-	-	*	*	5	8	3	18
	24 Monate und länger	*	9	8	6	11	7	13	16	-	-	*	4	3	3	6	7
Hauptschulabschluss	**Insgesamt**	**716**	**1.214**	**1.292**	**1.242**	**1.340**	**1.410**	**1.201**	**1.309**	**5**	**207**	**279**	**341**	**386**	**452**	**512**	**622**
	unter 6 Monate	547	913	933	912	1.002	1.067	866	795	4	157	209	264	291	335	361	375
	6 Monate bis unter 12 Monate	69	138	179	141	142	156	151	210	-	30	30	40	41	57	78	103
	12 bis unter 24 Monate	59	67	83	74	92	74	70	169	*	9	14	18	24	22	25	77
	24 Monate und länger	7	28	32	65	32	38	21	37	-	4	3	6	9	12	12	20
Mittlere Reife	**Insgesamt**	**235**	**581**	**677**	**781**	**795**	**892**	**882**	**1.036**	*	**90**	**117**	**205**	**226**	**265**	**354**	**453**
	unter 6 Monate	154	412	478	544	557	654	609	556	-	70	84	148	154	207	234	243
	6 Monate bis unter 12 Monate	40	68	85	103	101	84	132	202	*	10	15	19	31	24	60	97
	12 bis unter 24 Monate	28	50	33	67	62	70	50	162	-	4	5	14	19	13	22	50
	24 Monate und länger	*	19	31	18	17	36	21	41	-	-	6	7	9	10	6	20
Abitur/Fachhochschulreife	**Insgesamt**	**466**	**932**	**1.090**	**1.254**	**1.278**	**1.392**	**1.263**	**1.595**	**4**	**149**	**252**	**337**	**412**	**520**	**543**	**782**
	unter 6 Monate	364	634	732	846	851	943	819	946	4	108	181	241	289	383	344	459
	6 Monate bis unter 12 Monate	45	141	159	160	197	222	215	247	-	23	22	42	54	57	71	132
	12 bis unter 24 Monate	31	72	94	101	104	119	98	214	-	9	24	28	33	34	41	101
	24 Monate und länger	5	30	38	65	49	39	28	59	-	*	4	12	16	14	27	37

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige 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 A 30: 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	2014	2016	2018	2020
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	11	12	13	14	15	16
18/19 bis 34 Jahre [1]	34	38	32	43	44	49	53	47	46	46	48	40	51	55	49	57	65
35 bis 49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46	47	49	48	52	52	55	57	62
50 bis 64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31	34	34	38	42	45	46	50	54
Männer	27	32	28	37	39	44	49	45	42	44	46	43	51	52	49	57	60
erwerbstätig	27	33	29	39	41	49	55	52	47	49	52	48	55	57	55	60	65
nicht erwerbstätig	25	28	22	30	28	28	32	27	26	27	31	31	35	36	27	40	38
Frauen	19	25	22	32	35	40	47	40	40	42	42	42	47	50	50	52	60
erwerbstätig	25	34	27	40	41	51	59	51	49	49	52	50	56	59	58	58	69
nicht erwerbstätig	14	17	17	25	28	30	36	27	26	30	26	27	32	40	32	37	36

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 Doppelerhebung durchgeführt (BSW-AES2007). Daher liegen für das Jahr 2007 Zahlen nach beiden Erhebungskonzepten vor.

Quelle: Kantar Public (ehemals: TNS Infratest), BSW-AES 2007, AES 2010, AES 2012, AES 2014, AES 2016, AES 2018, AES 2020

Tabelle A 31 (Teil 1): Zugang an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung (Anzahl der Eintritte)

	Altersgruppen	2000	2005 [1)]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		Anzahl der Eintritte									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**522.939**	**131.521**	**498.473**	**305.817**	**325.842**	**314.389**	**304.183**	**330.643**	**272.768**	**267.641**
	45 bis u. 65 J.	106.551	21.981	141.170	94.687	99.139	94.573	90.952	98.307	77.875	76.093
	45 bis u. 55 J.	96.030	20.352	116.302	71.773	73.647	68.944	64.926	68.849	55.023	52.241
	55 bis u. 60 J.	10.305	1.588	22.057	18.794	20.647	20.641	20.410	23.016	18.161	18.662
	60 bis u. 65 J.	216	41	2.811	4.120	4.845	4.988	5.616	6.442	4.691	5.190
Männer	**Insgesamt**	**265.057**	**77.527**	**288.017**	**166.183**	**183.506**	**176.943**	**171.144**	**188.427**	**157.199**	**150.252**
	45 bis u. 65 J.	53.451	12.583	78.726	49.170	53.321	49.544	47.331	52.582	42.133	40.810
	45 bis u. 55 J.	47.622	11.518	64.133	36.637	38.594	35.383	33.197	36.190	29.016	27.321
	55 bis u. 60 J.	5.666	1.038	12.734	10.095	11.689	11.254	10.948	12.618	10.200	10.371
	60 bis u. 65 J.	163	27	1.859	2.438	3.038	2.907	3.186	3.774	2.917	3.118
Frauen	**Insgesamt**	**257.882**	**53.994**	**210.395**	**139.634**	**142.334**	**137.442**	**133.038**	**142.215**	**115.568**	**117.384**
	45 bis u. 65 J.	53.100	9.398	62.442	45.517	45.818	45.028	43.621	45.725	35.742	35.283
	45 bis u. 55 J.	48.408	8.834	52.167	35.136	35.053	33.560	31.729	32.659	26.007	24.920
	55 bis u. 60 J.	4.639	550	9.323	8.699	8.958	9.387	9.462	10.398	7.961	8.291
	60 bis u. 65 J.	53	14	952	1.682	1.807	2.081	2.430	2.668	1.774	2.072
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**305.948**	**91.096**	**344.549**	**210.822**	**230.885**	**224.734**	**223.732**	**247.005**	**209.495**	**208.054**
	45 bis u. 65 J.	56.528	15.448	100.353	65.907	71.340	68.549	67.806	75.031	61.405	60.787
	45 bis u. 55 J.	52.258	14.376	83.403	51.023	54.035	50.771	49.266	53.348	44.001	42.053
	55 bis u. 60 J.	4.155	1.050	14.924	12.383	14.163	14.523	14.726	17.134	13.996	14.805
	60 bis u. 65 J.	115	22	2.026	2.501	3.142	3.255	3.814	4.549	3.408	3.929
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**216.991**	**40.425**	**153.924**	**94.995**	**94.957**	**89.655**	**80.451**	**83.638**	**63.273**	**59.567**
	45 bis u. 65 J.	50.023	6.533	40.817	28.780	27.799	26.024	23.146	23.276	16.470	15.302
	45 bis u. 55 J.	43.772	5.976	32.899	20.750	19.612	18.173	15.660	15.501	11.022	10.184
	55 bis u. 60 J.	6.150	538	7.133	6.411	6.484	6.118	5.684	5.882	4.165	3.857
	60 bis u. 65 J.	101	19	785	1.619	1.703	1.733	1.802	1.893	1.283	1.261

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 31 (Teil 2): Zugang an Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung (in Prozent der Teilnehmenden insgesamt)

	Altersgruppen	2000	2005 [1)]	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
		Anteile in Prozent									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**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	16,7	28,3	31,0	30,4	30,1	29,9	29,7	28,5	28,4
	45 bis u. 55 J.	18,4	15,5	23,3	23,5	22,6	21,9	21,3	20,8	20,2	19,5
	55 bis u. 60 J.	2,0	1,2	4,4	6,1	6,3	6,6	6,7	7,0	6,7	7,0
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,6	1,3	1,5	1,6	1,8	1,9	1,7	1,9
Männer	**Insgesamt**	**50,7**	**58,9**	**57,8**	**54,3**	**56,3**	**56,3**	**56,3**	**57,0**	**57,6**	**56,1**
	45 bis u. 65 J.	10,2	9,6	15,8	16,1	16,4	15,8	15,6	15,9	15,4	15,2
	45 bis u. 55 J.	9,1	8,8	12,9	12,0	11,8	11,3	10,9	10,9	10,6	10,2
	55 bis u. 60 J.	1,1	0,8	2,6	3,3	3,6	3,6	3,6	3,8	3,7	3,9
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,4	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2
Frauen	**Insgesamt**	**49,3**	**41,1**	**42,2**	**45,7**	**43,7**	**43,7**	**43,7**	**43,0**	**42,4**	**43,9**
	45 bis u. 65 J.	10,2	7,1	12,5	14,9	14,1	14,3	14,3	13,8	13,1	13,2
	45 bis u. 55 J.	9,3	6,7	10,5	11,5	10,8	10,7	10,4	9,9	9,5	9,3
	55 bis u. 60 J.	0,9	0,4	1,9	2,8	2,7	3,0	3,1	3,1	2,9	3,1
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,2	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**58,5**	**69,3**	**69,1**	**68,9**	**70,9**	**71,5**	**73,6**	**74,7**	**76,8**	**77,7**
	45 bis u. 65 J.	10,8	11,7	20,1	21,6	21,9	21,8	22,3	22,7	22,5	22,7
	45 bis u. 55 J.	10,0	10,9	16,7	16,7	16,6	16,1	16,2	16,1	16,1	15,7
	55 bis u. 60 J.	0,8	0,8	3,0	4,0	4,3	4,6	4,8	5,2	5,1	5,5
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,4	0,8	1,0	1,0	1,3	1,4	1,2	1,5
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**41,5**	**30,7**	**30,9**	**31,1**	**29,1**	**28,5**	**26,4**	**25,3**	**23,2**	**22,3**
	45 bis u. 65 J.	9,6	5,0	8,2	9,4	8,5	8,3	7,6	7,0	6,0	5,7
	45 bis u. 55 J.	8,4	4,5	6,6	6,8	6,0	5,8	5,1	4,7	4,0	3,8
	55 bis u. 60 J.	1,2	0,4	1,4	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,5	1,4
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,2	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5

Datenstand: März 2022

Die regionale Zuordnung der Teilnehmenden erfolgt nach dem Wohnortprinzip, der Deutschlandwert enthält auch die ausländischen Wohnorte.

[1)] ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Hinweis: „Insgesamt“ umfasst die Altersgruppe „15 J. bis Regelaltersgrenze“ (ab Regelaltersgrenze kein Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II bzw. SGB III), „65 J. und älter“ ist gleichbedeutend mit „65 J. bis unter Regelaltersgrenze“.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle A 32 (Teil 1): Offene Stellen (in Tausend)

	2010*				2015				2016				2017			
	I	II	II	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Deutschland																
Offene Stellen	634	585	629	803	934	878	873	1.047	971	982	932	1.052	1.059	1.101	1.103	1.181
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	318	272	313	309	413	419	453	462	476	531	543	515	558	585	587	533
Meldequote (in Prozent)	50	47	50	38	44	48	52	44	49	54	58	49	53	53	53	45
alte Länder ohne Berlin																
Offene Stellen	468	458	509	653	726	683	688	812	744	760	731	809	823	841	845	918
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	232	191	249	238	322	321	355	353	352	404	424	392	422	432	433	401
Meldequote (in Prozent)	50	42	49	37	44	47	52	43	47	53	58	49	51	51	51	44
neue Länder mit Berlin																
Offene Stellen	166	126	120	150	208	195	185	235	227	222	201	243	236	260	258	264
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	86	81	65	70	91	99	97	110	124	127	119	123	136	153	154	132
Meldequote (in Prozent)	52	64	54	47	44	51	53	47	55	57	59	50	57	59	60	50

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle.

Tabelle A 32 (Teil 2): Offene Stellen (in Tausend)

	2018				2019				2020				2021**			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Deutschland																
Offene Stellen	1.181	1.211	1.241	1.442	1.355	1.376	1.349	1.419	1.221	844	969	1.182	1.127	1.165	1.386	1.689
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	595	644	696	627	665	683	679	575	534	391	468	452	452	519	680	697
Meldequote (in Prozent)	50	53	56	44	49	50	50	41	44	46	48	38	40	45	49	41
alte Länder ohne Berlin																
Offene Stellen	924	939	952	1.120	1.066	1.081	1.056	1.095	910	644	756	938	874	900	1.083	1.341
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	459	484	525	486	511	530	537	432	384	303	363	363	361	396	531	543
Meldequote (in Prozent)	50	52	55	43	48	49	51	39	42	47	48	39	41	44	49	41
neue Länder mit Berlin																
Offene Stellen	257	272	289	322	289	295	294	324	311	200	213	244	253	265	303	348
Gemeldete offene Stellen IAB-Stellenerhebung	136	160	171	142	154	153	142	144	150	88	105	89	91	123	149	154
Meldequote (in Prozent)	53	59	59	44	53	52	48	44	48	44	49	36	36	47	49	44

* Bis drittes Quartal 2010 inkl. geförderte Beschäftigung (ohne 1-Euro-Jobs).

** Anmerkung: Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2022, zum Vierten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sowie zur Kapitaldeckung in der Altersvorsorge

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	**Vorbemerkung**	122
II.	**Stellungnahme zum Rentenversicherungsbericht 2022**	122
III.	**Stellungnahme zum Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre**	127
IV.	**Stellungnahme zur Kapitaldeckung in der Altersvorsorge**	130
IV.1	Vorspann: Kapitaldeckung in der Altersvorsorge als Thema des Koalitionsvertrags	130
IV.2	Entwicklung und Stand der Kapitaldeckung in der Altersvorsorge in Deutschland	130
IV.3	Vor- und Nachteile der Kapitaldeckung in der Altersvorsorge	131
IV.4	Durchführungsformen und Finanzierung der Kapitaldeckung	134
IV.5	Kapitalanlage im Spannungsfeld zwischen Rendite und Sicherheit	136
IV.6	Verbindlichkeit der kapitalgedeckten Vorsorge	138

I. Vorbemerkung

1. Der Sozialbeirat nimmt entsprechend seinem gesetzlichen Auftrag Stellung zum Rentenversicherungsbericht 2022, den die Bundesregierung am 30. November 2022 beschlossen hat (Kapitel II).

2. Kapitel III befasst sich mit dem Vierten Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre. Dieser Bericht muss von der Bundesregierung alle vier Jahre vorgelegt werden und wurde ebenfalls am 30. November 2022 vom Kabinett verabschiedet.

3. Da im aktuellen Koalitionsvertrag Vorhaben zum Ausbau der Kapitaldeckung in der Altersvorsorge eine hervorgehobene Rolle spielen, setzt sich der Sozialbeirat in diesem Jahr ausführlich mit diesem Thema auseinander (Kapitel IV).

4. Der Sozialbeirat dankt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die ihn bei der Erstellung dieses Gutachtens unterstützt haben.

II. Stellungnahme zum Rentenversicherungsbericht 2022

5. Die Berechnungen für den Rentenversicherungsbericht gehen vom geltenden Recht und beschlossenen Änderungen aus. Für die Entwicklung der Rentenversicherung ist vor allem das Gesetz zur Rentenanpassung 2022 und zur Verbesserung von Leistungen für den Erwerbsminderungsrentenbestand relevant.[1] Dieses beinhaltet wesentliche Änderungen der Regelungen zur Rentenanpassung:

6. Erstens wurde der Nachholfaktor reaktiviert, der für die Zeit von 2019 bis 2025 ausgesetzt war. Der Faktor sieht vor, dass wegen der Schutzklausel unterlassene Rentenkürzungen mit Anpassungen in späteren Jahren verrechnet werden, diese also dämpfen. Im Jahr 2021 verhinderte die Schutzklausel eine Rentenkürzung um 1,2 Prozent. Diese setzte sich aus einem Rückgang der Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen von -0,3 Prozent und einem anpassungsdämpfenden Nachhaltigkeitsfaktor von - 0,9 Prozent zusammen. Bei der Rentenanpassung 2022 wurden diese Effekte nun nachgeholt. Der sich aus 2021 ergebende Ausgleichsbedarf ist damit vollständig ausgeglichen.

7. Zweitens wurde die Berechnung der Äquivalenzbeitragszahlenden im Nachhaltigkeitsfaktor geändert. Wegen der stark schwankenden Lohnentwicklung in den Jahren 2020 und 2021 infolge der Coronapandemie hätte andernfalls auch die Anpassung der Renten in den Jahren 2023 und 2024 stark geschwankt. So hätte der Nachhaltigkeitsfaktor die Rentenanpassung im Jahr 2023 zunächst mit rund 2 Prozentpunkten erhöht. Im Jahr 2024 wäre es dann zu einer spiegelbildlichen Gegenbewegung gekommen, der Nachhaltigkeitsfaktor hätte die Rentenanpassung also entsprechend gedämpft. Dies wird nun vermieden, indem bei der Berechnung der Äquivalenzbeitragszahlenden nicht mehr auf das vorläufige Durchschnittsentgelt zurückgegriffen wird. Vielmehr wird nun das endgültige Durchschnittsentgelt des Vorvorjahres mit dem Bruttolohnfaktor nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen aus der Rentenanpassungsformel für das laufende Jahr fortgeschrieben. Dadurch wird die Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors in den Jahren 2023 und 2024 geglättet und die Rentenanpassungen fallen gleichmäßiger aus. Der Sozialbeirat begrüßt, dass die nur schwer nachvollziehbaren Ausschläge in der Rentenanpassung damit vermieden werden.

8. Drittens wird das verfügbare Durchschnittsentgelt im Nenner des Sicherungsniveaus vor Steuern ab dem Jahr 2022 wieder um den Statistikeffekt aus dem Jahr 2019 korrigiert (vgl. Gutachten 2020, Rz. 9). Dieser verursachte im vergangenen Jahr, dass das Sicherungsniveau wegen eines statistischen Lohnrückgangs auf 49,4 Prozent stieg. Ohne diesen Effekt hätte es 48,3 Prozent betragen. Nach dieser Korrektur und einschließlich der weiteren Änderungen durch das Rentenanpassungsgesetz beträgt das Sicherungsniveau im Jahr 2022 48,1 Prozent.

9. Für die Finanzen der Rentenversicherung resultieren aus diesen Maßnahmen auf kurze Sicht deutlich niedrigere Rentenausgaben. Der Beitragssatz steigt später und insgesamt schwächer als ohne die genannten Maßnahmen. Wenn – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – das Rentenniveau nach 2025 dauerhaft bei

[1] Darüber hinaus berücksichtigt der Rentenversicherungsbericht die Finanzwirkungen folgender Gesetze bzw. Gesetzentwürfe: Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Gesetz zur finanziellen Stabilisierung der gesetzlichen Krankenversicherung, Entwurf eines Achten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes und Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs.

48 Prozent festgeschrieben wird, würden allerdings die Mehrausgaben ceteris paribus überwiegen. Ursächlich ist, dass mit der Neudefinition der Abstand des Rentenniveaus zu seiner unteren Grenze von 48 Prozent um gut 1 Prozentpunkt geringer ausfällt.

10. Verbesserungen ergeben sich für Erwerbsminderungsrenten im Rentenbestand: Diese profitieren bislang nicht von den beschlossenen Verlängerungen der Zurechnungszeiten, weil diese auf Neurentenbeziehende beschränkt waren. Mit dem oben genannten Gesetz erhalten Personen, die eine Rente wegen Erwerbsminderung beziehen, die zwischen 2001 und 2018 begonnen hat, pauschale Zuschläge. Die Zuschläge orientieren sich an den zuvor erworbenen individuellen Entgeltpunkten. Dadurch erhöhen sich die Rentenausgaben ab 2024 zunächst um 1,3 Mrd. Euro und ab 2025 um 2,6 Mrd. Euro.

11. Die Sonderzahlung des Bundes von jährlich 0,5 Mrd. Euro in den Jahren 2022 bis 2025 entfällt inklusive bereits für 2022 gezahlter Anteile. Die Sonderzahlung war zusammen mit der doppelten Haltelinie eingeführt worden. Mit der Begründung, dass der Beitragssatz nach aktuellem Stand auch ohne die Sonderzahlung unterhalb der 20 Prozent-Grenze verbleibt, hat der Gesetzgeber die Mittel – teilweise sogar rückwirkend – gestrichen, obwohl die Sonderzahlungen zunächst unabhängig von der tatsächlichen späteren Beitragssatzentwicklung der Rentenversicherung zugesagt waren.

12. Ein haushälterisches Minus von 0,8 Mrd. Euro jährlich ergibt sich für die Rentenversicherung aus der Ausweitung des Übergangsbereichs zwischen geringfügiger und voll beitragspflichtiger Beschäftigung. Die Obergrenze des Übergangsbereichs steigt zunächst von 1.300 Euro pro Monat auf 1.600 Euro ab Oktober 2022 und dann weiter auf 2.000 Euro pro Monat ab dem Jahr 2023. Der Gesetzgeber fördert auf diese Weise Teilzeitbeschäftigung und entlastet in diesem Entgeltbereich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Sozialbeiträgen, was ceteris paribus zu Einnahmerückgängen bei der Rentenversicherung führt. Dabei bleibt trotz reduziertem Beitrag der Leistungsanspruch auf Basis des Bruttogehalts unverändert. Der Sozialbeirat kritisiert die fehlende Zielgenauigkeit der Regelung, weil die Begünstigung nicht am gesamten Einkommen der Beschäftigten ansetzt. Von der Beitragsreduktion profitieren daher in gleicher Weise Teilzeitbeschäftigte, die ausschließlich ein Einkommen aus ihrem Midijob erzielen, wie auch Teilzeitbeschäftigte, die daneben noch Einkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit oder einem Minijob erzielen. Eine befriedigende sozialpolitische Begründung für die mit der Regelung implizierten Anreize zu Gunsten von Teilzeitarbeit, die damit verbundenen Umverteilungseffekte und die Mindereinnahmen im Bereich der Sozialversicherung fehlt. Zielführender wäre es aus Sicht des Sozialbeirats auch, wenn solche Förderungen an der Leistungsfähigkeit der Person orientiert wären.

13. Der Sozialbeirat weist darauf hin, dass es sich bei den im Rentenversicherungsbericht dargestellten Entwicklungen um Ergebnisse aus Vorausberechnungen handelt. Grundlage dieser Berechnungen sind Annahmen über die wirtschaftliche und demografische Entwicklung. Etwaige zukünftige Änderungen der Gesetzeslage bleiben unberücksichtigt. Von daher sind die Vorausberechnungen nicht als Prognose zu verstehen. Sie vermitteln vielmehr eine Vorstellung künftiger Entwicklungen unter den getroffenen Annahmen. Der Sozialbeirat weist zudem auf die möglichen finanziellen Auswirkungen des geplanten Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente hin. Er wird sich in einem späteren Gutachten damit befassen.

Ökonomische und demografische Annahmen

14. Die mittelfristige Lohn- und Beschäftigungsentwicklung basiert auf den Annahmen des interministeriellen Arbeitskreises „Gesamtwirtschaftliche Vorausschätzungen“ vom 12. Oktober 2022. Für die längere Frist von 2027 bis 2036 wird – wie in früheren Berichten – auf Grundannahmen zurückgegriffen, die sowohl der „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme“ aus dem Jahr 2003 als auch der „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“ zugrunde lagen. Am aktuellen Rand werden die zwischenzeitlich eingetretenen Entwicklungen berücksichtigt. Der Sozialbeirat hält die getroffenen Annahmen und das Vorgehen grundsätzlich für plausibel. Er weist aber auf die erhöhte Unsicherheit hinsichtlich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung hin, die sich vor allem angesichts der Folgen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine ergibt. Bei einer wirtschaftlichen Abschwächung wäre die Rentenversicherung vor allem kurzfristig über die Einnahmenseite betroffen. Ausgabenseitig folgen die Renten zeitlich verzögert weitgehend den gegebenenfalls schwächeren Pro-Kopf-Löhnen. Sollte sich die Beschäftigung abschwächen, kompensiert die Arbeitslosenversicherung aber vorübergehend zum größten Teil Einnahmenausfälle durch Beiträge auf Lohnersatzleistungen.

15. Die Annahmen zur demografischen Entwicklung orientieren sich in diesem Jahr an den Mittelfristrechnungen des Statistischen Bundesamtes vom September 2021. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Rentenversicherungsberichts lagen die Ergebnisse der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundsamtes noch nicht vor. Daher bilden die Mittelfristrechnungen die derzeit aktuellen Befunde ab. Dies entspricht dem Vorgehen, das der Sozialbeirat im letzten Jahr angeregt hatte. Wie auch in den vergangenen Jahren wird darüber hinaus die tatsächliche Entwicklung am aktuellen Rand berücksichtigt. Relevante Änderungen für die Entwicklung der Rentenversicherung ergeben sich daher vor allem aus den Annahmen zur Migration und zur Mortalität.[2] Bei der Migration wird die aktuell zu beobachtende hohe Nettomigration, vor allem aus der Ukraine, berücksichtigt. Für den weiteren Verlauf wird nach einem deutlichen Rückgang 2023 ein gleichmäßiger Rückgang der Migration auf 250.000 pro Jahr bis 2030 unterstellt. Die Annahmen zur Lebenserwartung wurden im Einklang mit den Annahmen der Mittelfristrechnung spürbar herabgesetzt: Ursächlich ist der seit dem Jahr 2010 zu beobachtende Trend hin zu einem sich verlangsamenden Anstieg der Lebenserwartung. Hinzu kommt die höhere Sterblichkeit während der Pandemie, die aber als vorübergehend eingeschätzt wird. Im Ergebnis fällt die Mortalität im Vergleich zur 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung höher und damit der Zuwachs der Lebenserwartung im Projektionszeitraum geringer aus. Bis zum Jahr 2035 steigt die fernere Lebenserwartung im Alter von 65 Jahren für Frauen auf 22,2 Jahre und für Männer auf 19,1 Jahre. Dies ist jeweils ein um 0,4 Jahre geringerer Anstieg als noch im letzten Rentenversicherungsbericht angenommen. Der Sozialbeirat hält die Annahmen zur demografischen Entwicklung grundsätzlich für plausibel. Er weist aber auf die hohe Unsicherheit der demografischen Entwicklung hin, die sich vor allem aus den Annahmen zur Migration ergibt.

Entwicklung im mittelfristigen Zeitraum bis 2026

16. Die Vorausberechnungen des Rentenversicherungsberichts 2022 umfassen dem gesetzlichen Auftrag entsprechend einen fünfjährigen mittelfristigen Zeitraum bis 2026.

17. Für 2022 wird laut Rentenversicherungsbericht nun ein deutlicher Überschuss von 2,1 Mrd. Euro erwartet. Damit fällt das Ergebnis um fast 9 Mrd. Euro besser aus, als vor Jahresfrist erwartet. Die Verbesserung geht zum überwiegenden Teil auf die günstigere Einnahmenentwicklung, aber auch auf reduzierte Ausgaben zurück. Für Ende 2022 wird ein Rücklagenbestand von knapp 42 Mrd. Euro oder fast 1,7 Monatsausgaben erwartet. Der Sozialbeirat stimmt daher der Aussage im Rentenversicherungsbericht zu, dass sich die gesetzliche Rentenversicherung angesichts der unterschiedlichen Krisen bislang finanziell sehr robust zeigt.

18. Für das Jahr 2023 geht der Rentenversicherungsbericht von einem kleinen Defizit von 1,1 Mrd. Euro aus. Die Rücklage sinkt dadurch auf gut 1,5 Monatsausgaben. Das im Vorjahresvergleich etwas schlechtere Ergebnis geht im Wesentlichen darauf zurück, dass die Renten jahresdurchschnittlich stärker steigen. Zwar steht wegen verzögert vorliegender Daten die exakte Höhe der Rentenanpassung noch nicht fest. Sie könnte nach dem Rentenversicherungsbericht 2022 in den westdeutschen Ländern aber bei etwa 3,5 Prozent und in den ostdeutschen Ländern bei gut 4 Prozent liegen. Für die Rentenanpassung 2023 dürften die relevanten durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter nach den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) 2022 einen deutlich erhöhenden Effekt haben. Dämpfend dürfte dagegen der Korrekturfaktor der beitragspflichtigen Entgelte im Verhältnis zu den Bruttolöhnen und -gehältern in den VGR aus 2021 sowie der Nachhaltigkeitsfaktor wirken.

19. Das Sicherungsniveau vor Steuern ist die relevante Maßgröße für die gesetzlich gewährleistete Sicherung des Rentenniveaus (§ 154 SGB VI) und die Haltelinie beim Rentenniveau bis 2025 (§ 255e SGB VI). Im Jahr 2025 greift die Haltelinie für das Mindestsicherungsniveau und der aktuelle Rentenwert wird so angehoben, dass das Mindestsicherungsniveau von 48 Prozent eingehalten wird (siehe Abbildung 1). Die Haltelinie entfaltet dadurch die vom Gesetzgeber beabsichtigte rentensteigernde Wirkung.

[2] Für die Geburtenrate werden die Werte am aktuellen Rand berücksichtigt. Nach einem starken Anstieg im Jahr 2021 lassen die aktuellen Werte eine spürbar geringere Geburtenrate für das Jahr 2022 erwarten. Ausgehend vom Jahr 2022 wird aber wieder ein Anstieg der Geburtenrate auf langfristig 1,55 Kinder je Frau angenommen. Im hier betrachteten Zeitraum wirken sich die Annahmen zur Geburtenrate aber noch nicht aus.

20. In der mittleren Frist ist gemäß den Vorausberechnungen nicht zu erwarten, dass der Beitragssatz angehoben werden muss. Er verbleibt bis zum Ende des Jahres 2026 unverändert bei 18,6 Prozent. Zum Ende des mittleren Vorausberechnungszeitraums beläuft sich die Nachhaltigkeitsrücklage bei knapp 0,5 Monatsausgaben. Sie übersteigt damit ihren Mindestwert von 0,2 Monatsausgaben noch deutlich.

Entwicklung im langfristigen Zeitraum bis 2036

21. Die langfristigen Vorausberechnungen bis 2036 enthalten verschiedene Annahmevarianten, um der mit dem längeren Zeitraum verbundenen höheren Unsicherheit Rechnung zu tragen. Die Lohn- und Beschäftigungsannahmen werden jeweils durch eine pessimistischere und eine optimistischere Variante ergänzt, sodass insgesamt neun Szenarien gerechnet werden. Sie verdeutlichen modellhaft, wie die Entwicklung der Rentenfinanzen auf die Variationen besonders relevanter wirtschaftlicher Parameter reagieren würde. Dabei ist stets zu betonen, dass es sich um Modellrechnungen handelt und die tatsächliche Entwicklung von den zukünftigen gesetzlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen beeinflusst wird und daher abweichen kann.

22. Die langfristigen Vorausberechnungen dienen auch zur Beurteilung der Einhaltung der Beitragssatzobergrenzen bzw. Sicherungsniveauuntergrenzen nach § 154 Abs. 3 SGB VI bis 2030. Maßgeblich ist hierbei die mittlere Variante der Vorausberechnungen.

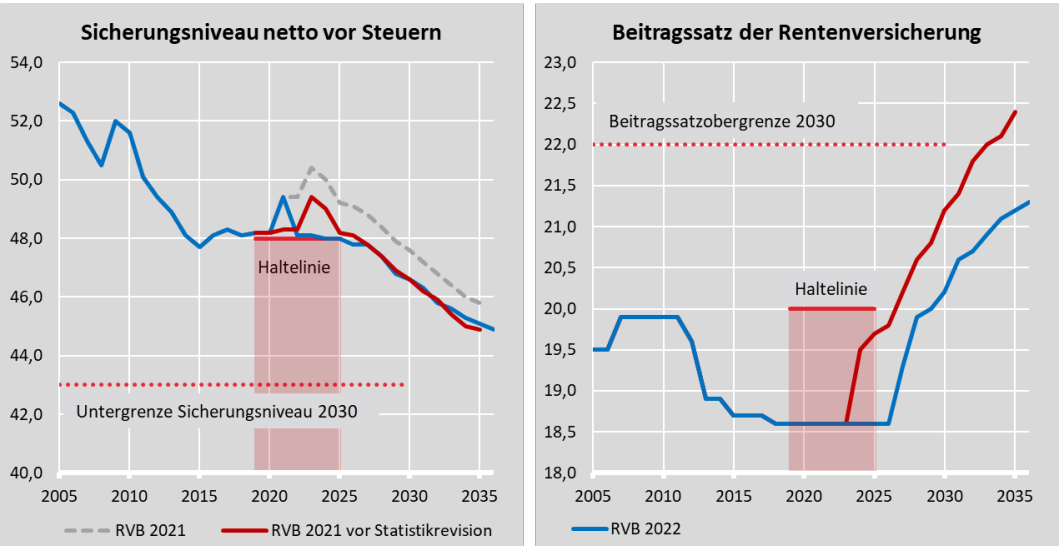
23. In der mittleren Variante der aktuellen Vorausberechnungen steigt der Beitragssatz ausgehend von 18,6 Prozent im Jahr 2026 auf 20,2 Prozent im Jahr 2030. Der Beitragssatz bleibt somit deutlich unterhalb der gesetzlichen Beitragssatzobergrenze von 22,0 Prozent. Auch in allen übrigen dargestellten Varianten steigt der Beitragssatz bis 2030 nicht über 22,0 Prozent. Im weiteren Verlauf nimmt der Beitragssatz bis zum Jahr 2036 auf 21,3 Prozent zu. Im Endjahr 2036 reicht die Spannweite von 20,8 Prozent bis 21,8 Prozent.

24. Der Sozialbeirat stellt fest, dass sich die Nachhaltigkeitsrücklage voraussichtlich ab 2027 und danach durchgängig bis zum Ende des Vorausberechnungszeitraums 2036 zum Jahresende jeweils im Bereich ihres Mindestwerts von 0,2 Monatsausgaben bewegen wird. Insbesondere bei unerwarteten Wirtschaftseinbrüchen drohen damit unterjährige Liquiditätsengpässe bei den Rentenversicherungsträgern. Diese könnten zwar durch eine zurückzuzahlende Liquiditätshilfe des Bundes behoben werden. Mit den Vorschlägen der „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“ könnte die Notwendigkeit einer solchen Hilfszahlung aber von vornherein vermieden werden. Der Sozialbeirat unterstützt diese Vorschläge (Gutachten 2020, Rz. 26 und Gutachten 2021, Rz. 21).

25. Das Sicherungsniveau vor Steuern sinkt nach Auslaufen der Haltelinie im Jahr 2025 zunächst bis 2030 auf 46,6 Prozent. Somit wird die bis 2030 geltende Untergrenze des Sicherungsniveaus von 43,0 Prozent mit deutlichem Abstand nicht unterschritten. Bis 2036 geht das Sicherungsniveau weiter sukzessive zurück, auf 44,9 Prozent (Abbildung 1, linke Seite).

26. Die Ergebnisse der Vorausberechnungen haben sich gegenüber dem letzten Rentenversicherungsbericht deutlich verändert. Das Sicherungsniveau verläuft nun wegen der geänderten Berechnung beim Nachhaltigkeitsfaktor in den Jahren 2023 und 2024 glatter und fällt spürbar geringer aus. Im Anschluss entwickelt sich das Sicherungsniveau aber im Wesentlichen wie im Vorjahr erwartet. Für das Ende des letztjährigen Projektionszeitraums 2035 ergab sich seinerzeit ein um etwa 0,2 Prozentpunkte geringerer Wert als im aktuellen Rentenversicherungsbericht. Dies liegt vor allem daran, dass der Beitragssatz weniger stark steigt. Dieser legt wegen der unterstellten günstigeren wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung, aber auch wegen der beschlossenen Maßnahmen spürbar schwächer zu. Erst im Jahr 2027 würde es danach notwendig werden, den Beitragssatz von 18,6 Prozent auf 19,3 Prozent anzuheben, drei Jahre später als im letzten Rentenversicherungsbericht angenommen. Im Jahr 2035 liegt der Beitragssatz in der mittleren Variante 1,2 Prozentpunkte niedriger (siehe Abbildung 1, nächste Seite).

Abbildung **Sicherungsniveau vor Steuern und Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung**



Quelle: BMAS (2021a), BMAS (2022), eigene Darstellung.

Gesamtversorgungsniveau für den Rentenzugang

27. Der Rentenversicherungsbericht enthält auch Angaben zu einem Gesamtversorgungsniveau (vor Steuern). Dieses setzt sich aus der Standardrente und einer modellhaft zugrunde gelegten Riester-Rente zusammen.[3]

28. Das so ermittelte Gesamtversorgungsniveau zum Zeitpunkt des Rentenzugangs liegt zum Ende des Vorausberechnungszeitraums bei 52,3 Prozent. Gegenüber dem Jahr 2022 nimmt es um 0,4 Prozentpunkte zu. Zwischenzeitlich steigt es auf 53,0 Prozent im Jahr 2027. Mit dem Rückgang des Rentenniveaus sinkt ab 2028 auch das Gesamtversorgungsniveau etwas. Allerdings fällt der Rückgang schwächer aus als bei der gesetzlichen Rente allein, weil sich die unterstellten Riester-Renten noch in der Aufbauphase befinden. Sie beruhen auf von Jahr zu Jahr wachsenden Ansparbeträgen und steigen deshalb stärker als die gesetzlichen Renten.

29. Der Sozialbeirat hat sich in seinen Gutachten der vergangenen Jahre immer wieder zur Darstellung des Gesamtversorgungsniveaus im Rentenversicherungsbericht geäußert. Insbesondere wies er darauf hin, dass die zugrundeliegenden Modellannahmen angesichts der tatsächlichen Inanspruchnahme der Riester-Förderung und im veränderten Zinsumfeld kein realistisches Bild über die tatsächliche Altersversorgung geben können und der Blick allein auf den Rentenzugang die Versorgung während des Rentenbezugs ausblendet. Er hat zudem Verbesserungsvorschläge unterbreitet (u. a. Gutachten 2016, Rz. 26, Gutachten 2018, Rz. 17ff., Gutachten 2020, Rz. 28).

Längerfristigere Vorausberechnungen notwendig – Unsicherheit steigt

30. Der Rentenversicherungsbericht enthält Vorausberechnungen für einen Zeitraum von maximal 15 Jahren. Dies entspricht den gesetzlichen Vorgaben. Um insbesondere langfristige Auswirkungen bestimmter demografischer Annahmen auf die gesetzliche Rentenversicherung abschätzen zu können, ist dieser Zeitraum vergleichsweise kurz. Der Sozialbeirat hat darauf bereits häufiger hingewiesen (u. a. Gutachten 2015, Rz. 27-37; 2018, Rz. 20-29; 2021, Rz. 29-30). Um Effekte politischer Maßnahmen für die Rentenversicherung möglichst transparent diskutieren zu können, bietet es sich an, einen längeren Vorausberechnungszeitraum in den Blick zu nehmen, so wie dies international auch üblich ist (z. B. Europäische Kommission 2021 oder OECD 2021). Gerade bei der Rentenversicherung, bei der zwischen erstmaliger

[3] Die Berechnungen gehen dabei von einer standardisierten Rentenbiografie aus: Über 45 Jahre werden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf Basis des Durchschnittsverdienstes geleistet. Zudem werden Beiträge von 4,0 Prozent der beitragspflichtigen Entgelte (2002 bis 2009 sukzessive ansteigend von 0,5 Prozent auf 4,0 Prozent) zur zusätzlichen Altersvorsorge geleistet. Der Sparanteil (Beiträge abzüglich 10,0 Prozent Verwaltungskosten) wird mit 4,0 Prozent jährlich verzinst. Um das zwischenzeitliche Niedrigzinsumfeld zu erfassen, wird von 2015 bis 2029 eine Zinsdelle mit niedrigeren Renditen unterstellt. Gegenüber dem letztjährigen Bericht ist diese Zinsdelle unverändert.

Beitragszahlung und letzter Rentenleistung regelmäßig weit mehr als ein halbes Jahrhundert liegt, erscheint dies notwendig.

31. Dabei weist der Sozialbeirat auch auf die Grenzen der Verlässlichkeit langfristiger Vorausberechnungen hin (z. B. Gutachten 2021, Rz. 30; Gutachten 2018, Rz. 20). Die Unsicherheit wächst mit dem Zeithorizont erheblich. Allerdings ließen sich grundlegende Zusammenhänge von demografischen und ökonomischen Annahmen einerseits sowie den Leistungen und Beitragssätzen der gesetzlichen Rentenversicherung andererseits auf diese Weise darstellen. Längerfristige Vorausberechnungen zeigen den politisch Verantwortlichen, Beitragszahlenden und Versicherten die Perspektiven der staatlichen Alterssicherung auf.

III. Stellungnahme zum Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

32. Ergänzend zum diesjährigen Rentenversicherungsbericht hat die Bundesregierung am 30. November 2022 gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch den Vierten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vorgelegt. Die Pflicht, alle vier Jahre, beginnend mit dem Jahr 2010, zu berichten, wurde mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz ins SGB VI aufgenommen. Der Bericht soll über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer informieren. Die Bundesregierung muss zudem einschätzen, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können.

33. Hintergrund ist das vom Deutschen Bundestag am 20. April 2007 verabschiedete RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz. Dieses sieht die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre vor. Analog werden weitere Altersgrenzen um zwei Jahre verschoben. Die Altersgrenzen steigen abhängig von Geburtsjahrgängen oder vom Jahr des Leistungsbeginns zunächst jährlich um einen Monat, ab dem Jahr 2024 dann um zwei Monate pro Jahr. Außerdem wurden die Möglichkeiten für vor 1952 geborene Personen, eine Altersrente vor dem vollendeten 63. Lebensjahr zu beziehen, abgeschafft – einzige Ausnahme ist die Altersrente für schwerbehinderte Menschen, welche aktuell ab 61,5 Jahren und künftig ab 62 Jahren bezogen werden kann. Für Personen, die mindestens 45 Beitragsjahre aus Erwerbstätigkeit erreichen, verblieb die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenbezug bei 65 Jahren.[4] Ebenfalls nicht angehoben wird das bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten für die Abschläge maßgebliche Alter bei Personen, die wenigstens 35 Beitragsjahre, ab 2024 dann 40 Beitragsjahre aufweisen. Die Bundesregierung zeigt hierzu u. a. die Entwicklung des gestiegenen durchschnittlichen Rentenzugangsalters sowie der gewachsenen Rentenbezugsdauern. Der Sozialbeirat weist jedoch darauf hin, dass beide Indikatoren allein kein vollständiges Bild der Situation Älterer vermitteln. So sagt das Alter des Rentenzugangs nicht unmittelbar etwas über den Zeitpunkt des Erwerbsaustritts aus. Ebenfalls nur bedingt aussagekräftig ist die durchschnittliche Rentenbezugsdauer. Diese zeigt die Rentenbezugsdauer von Personen, die in der Vergangenheit unter teilweise völlig anderen arbeitsmarktpolitischen und rentenrechtlichen Voraussetzungen in Rente gegangen sind. Zudem sind dort auch Zeiten mit Erwerbsminderungsrenten enthalten.

34. Ungeachtet der unterschiedlichen Bewertung der Maßnahme insgesamt begrüßt der Sozialbeirat die Bemühungen der Bundesregierung, die tatsächlichen Wirkungen der Altersgrenzenanhebung darzustellen. Mit ihrem Vierten Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre zeigt die Bundesregierung erneut, dass sich die allgemeine Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung, Qualifikation und Gesundheit im Vergleich zum dritten Bericht aus dem Jahr 2018 weiter positiv entwickelt hat. Der Sozialbeirat würde es aber begrüßen, wenn der Bericht neben Durchschnittswerten noch stärker die Verteilung berücksichtigen würde. Dies würde es ermöglichen, die Vielfalt der Übergänge und gegebenenfalls hieraus resultierenden Handlungsbedarf zu erkennen. Für eine Einschätzung der Bundesregierung, ob die Anhebung der Altersgrenzen vertretbar erscheint, sollten auch jene Personen in den Blick genommen werden, die die Regelaltersgrenze nicht erreichen.

[4] Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz aus dem Jahr 2014 wurde diese Altersgrenze für vor 1953 geborene auf 63 Jahre abgesenkt und steigt bis Jahrgang 1964 wieder auf 65 Jahre.

35. Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen hat sich von 19,6 Prozent im Jahr 2000 auf 61,8 Prozent im Jahr 2019 mehr als verdreifacht. Auch die Erwerbsbeteiligung der 65- bis 69- Jährigen ist im betrachteten Zeitraum ähnlich stark gestiegen. Sie lag 2019 bei 17,9 Prozent. Seit 2019 stagniert diese Entwicklung aber. Aus Sicht des Sozialbeirats dürfte dies vor allem der Effekt der pandemiebedingten Wirtschaftsentwicklung sein. Da die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe 60 bis 64 weiter angestiegen ist, dürften hier insbesondere der Wegfall selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie geringfügig entlohnter Beschäftigung in bestimmten Branchen verantwortlich sein (Gastronomie, Hotel, Freizeit etc.).

36. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat sich die Quote von 12,2 Prozent (Jahr 2002) auf 47,5 Prozent (Jahr 2021) sogar deutlich mehr als verdreifacht. Hier zeigt sich bisher keine Abflachung des Quotenanstiegs, was sicherlich auch mit der anhaltend guten Arbeitsmarktlage und der während der Pandemie in erheblichem Umfang genutzten Kurzarbeit zu erklären ist. Insgesamt bewirken die steigenden Altersgrenzen, einschließlich der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte, dass Beschäftigte länger arbeiten müssen, um eine abschlagsfreie Rente beziehen zu können. Weiter weist die Bundesregierung darauf hin, dass das Beschäftigungsplus Älterer zu erheblichen Teilen auf eine gestiegene Beschäftigung von Frauen zurückgeht. Dies sei auch durch deren gestiegenes Bildungsniveau zu erklären sowie durch die Abschaffung der Altersrente für Frauen, welche Frauen vor dem Jahrgang 1952 die Möglichkeit des vorgezogenen Renteneintritts ab 60 Jahren bot.

37. Insgesamt zeigt der Bericht, dass angesichts der guten Arbeitsmarktlage, sich ändernder Tätigkeitsprofile und verbessertem Arbeits- und Gesundheitsschutz für viele Beschäftigte eine Erwerbstätigkeit auch jenseits des 60. Lebensjahrs realisierbar ist. Allerdings zeigt der Bericht auch, dass es nicht allen gelingt, bis zu den angehobenen gesetzlichen Altersgrenzen beschäftigt zu bleiben.

38. Der Bericht adressiert nicht ausreichend, dass Erwerbslosigkeit im späten Erwerbsleben potenziell zu einem dauerhaften Problem werden kann. Die Vermittlungsquoten in bedarfsdeckende Beschäftigung im Alter von 60 bis zur Regelaltersgrenze sind sehr gering. Aus Sicht des Sozialbeirats bedarf es größerer Anstrengungen, die große Mehrheit der erwerbslosen Personen ab 60 Jahren in bedarfsdeckende Beschäftigung zu vermitteln.

39. Die Bundesregierung betont zu Recht in ihrem Bericht den Beitrag des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Sicherung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Insoweit begrüßt der Sozialbeirat auch, dass der Bericht aufzeigt, wie sich die Wahrnehmung verschiedener Beanspruchungen am Arbeitsplatz entwickelt hat (Kapitel 5.3 des Berichts). Die Daten zeigen, dass die empfundene physische Fehlbeanspruchung in den letzten 50 Jahren zwar leicht rückläufig war, gerade auch bei älteren Beschäftigten, umgekehrt aber die empfundene psychische Fehlbeanspruchung durch Zeitdruck und parallele Aufgabenerledigung deutlich zugenommen hat. Aus Sicht des Sozialbeirats gilt es, durch Arbeits- und Gesundheitsschutz Fehlbeanspruchungen weiter zu reduzieren.

40. In diesem Zusammenhang regt der Sozialbeirat an, dass die Bundesregierung in dem Bericht das Geschehen rund um Erwerbs- und Leistungsminderungen stärker betrachtet, denn die Erhöhung der Regelaltersgrenze kann zu Wechselwirkungen mit einem Übergang in die Erwerbsminderung führen. So wurden 2021 insgesamt rund 165.000 Erwerbsminderungsrenten neu bewilligt und insgesamt beziehen rund 0,7 Mio. Menschen ab einem Alter von 60 Jahren eine Erwerbsminderungsrente (Deutsche Rentenversicherung Bund 2022).

41. Der Sozialbeirat empfiehlt daher, wie bereits in den Gutachten 2014 (Rz. 35) und 2018 (Rz. 33), dass die Bundesregierung künftig den Bericht und ihre Einschätzung erweitert um personengruppenbezogene Analysen, also differenzierte Erwerbs- und Beschäftigungsquoten z. B. nach Tätigkeiten, Einkommen oder Bildungsstand. Dass entsprechend differenzierte Betrachtungen einen Mehrwert an Erkenntnis bringen, zeigt sich z. B. an der Darstellung der altersspezifischen Erwerbstätigenquoten nach Qualifikationsniveau. Die Auswertungen zeigen, dass Niedrigqualifizierte nicht erst in höherem Alter, sondern über die gesamte Erwerbsbiografie deutlich weniger häufig in den Arbeitsmarkt integriert sind als Hochqualifizierte. Demnach ist ein geringerer Teil der Niedrigqualifizierten als der Hochqualifizierten bis zur Regelaltersgrenze erwerbstätig. Der Sozialbeirat weist darauf hin, dass es trotz höherer Erwerbsbeteiligung Älterer längst nicht allen Älteren gelingt, aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Rente zu wechseln. Dies gilt insbesondere für belastungsintensive Tätigkeiten. Der Sozialbeirat empfiehlt daher,

künftig den Bericht möglichst auch um Daten des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters nach Berufsgruppen zu ergänzen, insbesondere da ab 2023, wenn die Altersrenten uneingeschränkt neben einer Erwerbstätigkeit bezogen werden können, das Rentenzugangsalter weniger Aussagekraft hat.

42. Aus Sicht des Sozialbeirats muss es darum gehen, darauf hinzuwirken, dass möglichst viele Beschäftigte tatsächlich bis zur Regelaltersgrenze arbeiten und auch darüber hinaus freiwillig erwerbstätig bleiben können. Insgesamt bedarf es aus Sicht des Sozialbeirats hierfür rentenrechtlicher, arbeitsmarktpolitischer und arbeitsvertraglicher Regelungen.

43. Ein Instrument hierzu ist Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit dem Bezug einer Teilrente. Die Bundesregierung verweist in ihrem Bericht darauf, dass der Gesetzgeber 2017 mit dem sogenannten Flexirentengesetz hier bessere Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung des Renteneintritts geschaffen hat, insbesondere durch ein flexibleres Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht, aber auch zur freiwilligen Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus. Zahlen der Deutschen Rentenversicherung und der Bericht kommen jedoch zum Ergebnis, dass die Teilrente sich auch dadurch nicht etablieren konnte.

44. Zum 1. Januar 2023 will die Bundesregierung (mit dem 8. SGB IV- Änderungsgesetz) das Rentenrecht hier nochmals überarbeiten. Ab Januar soll es neben einer vorgezogenen Altersrente keine Begrenzung des Hinzuverdienstes mehr geben, das heißt die Altersrente kann dann unabhängig von einer Erwerbstätigkeit bezogen werden, sobald die entsprechenden Altersgrenzen erreicht sind. Bei Renten wegen voller Erwerbsminderung soll der mögliche Hinzuverdienst neben einer Vollrente auf rund 17.000 Euro im Kalenderjahr steigen, bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung auf rund 34.000 Euro. Der Sozialbeirat begrüßt diesen Schritt zur Vereinfachung, wie er sie bereits im Gutachten 2018 (Rz. 35) forderte. Aus seiner Sicht sind aber einige Fragen zu bedenken und ergänzende Regelungen zu treffen.

45. Der Bezug der vollen Rente neben einer Vollzeitbeschäftigung könnte je nach Verhalten der Versicherten zu Mehrausgaben in Form von Vorfinanzierungseffekten führen. Wenn Personen nun entgegen ihrer bisherigen Pläne eine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen, dann erzeugt dies Mehrausgaben, die zumindest bei Bezieherinnen und Beziehern einer Altersrente für langjährig Versicherte längerfristig durch die Abschläge wieder ausgeglichen werden. Zum Jahreswechsel 2022/23 können Beschäftigte, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente erfüllen, diese sofort beanspruchen und unbegrenzt hinzuverdienen. Auf der anderen Seite können Personen, die bereits in Rente sind bzw. ohnehin in Rente gehen wollten, nun zusätzlich mehr als geringfügig weiterarbeiten. Welche Effekte für die Finanzierung der Rentenversicherung entstehen, ist derzeit schwer abzuschätzen.

46. Der Sozialbeirat weist darauf hin, dass Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze keinen oder einen verkürzten Anspruch auf Lohnersatzleistungen wie Kranken-, Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld haben. Sie zahlen allerdings auch reduzierte Sozialbeiträge. Die fehlende Absicherung kann für diejenigen älteren Erwerbstätigen problematisch sein, die auch jenseits der Regelaltersgrenze auf Erwerbsarbeit angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

47. Ein weiterer Aspekt ist der anrechnungsfreie Hinzuverdienst neben einer Erwerbsminderungsrente. Dieser wird nun auf 17.000 Euro angehoben, ohne jedoch die als kompliziert und schwer erklärbaren Regeln der Prognose und Spitzabrechnung abzuändern. Hier sollte eine Vereinfachung der Einkommensanrechnung erfolgen. Allerdings darf die Arbeitszeit 3 Stunden oder mehr täglich nicht überschreiten, weil ansonsten die Rente wegen voller Erwerbsminderung gekürzt und ggf. gestrichen werden könnte, selbst wenn der Hinzuverdienst eingehalten wird. Dabei muss verhindert werden, dass Erwerbsgeminderte, die einer Beschäftigung nachgehen wollen, davon wegen der Arbeitszeitbeschränkungen Abstand nehmen. Deshalb wird es auf eine gute Kommunikation der neuen Regelungen ankommen. Zudem sollte ein Rückfall auf die Erwerbsminderungsrente bei nicht erfolgreicher Erwerbsaufnahme unbürokratisch möglich sein.

48. Beim Blick auf die soziale Situation betont die Bundesregierung, dass Ältere heute im Schnitt gesünder und besser ausgebildet sind als früher, häufiger an Weiterbildung teilnehmen und sozial gut eingebunden sind. Zudem wird ausgeführt, dass sich viele Betriebe zunehmend auf die Herausforderungen des demografischen Wandels einstellen, was der Bericht u. a. an der steigenden Einbeziehung älterer Beschäftigter in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung sowie an der besonderen Ausstattung entsprechender Arbeitsplätze festmacht. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen ist gegenüber dem Stand des dritten Berichts der Bundesregierung leicht gestiegen. Um dazu beizutragen, dass möglichst viele

Beschäftigte möglichst lange erwerbstätig sein können, sind aus Sicht des Sozialbeirats darüberhinausgehende Anstrengungen nötig.

IV. Stellungnahme zur Kapitaldeckung in der Altersvorsorge

IV.1 Vorspann: Kapitaldeckung in der Altersvorsorge als Thema des Koalitionsvertrags

49. Gemäß Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die GRÜNEN und FDP von 2021 soll im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung im Wesentlichen der Kurs der vergangenen Legislatur fortgesetzt werden. Bis 2025 gelten ohnehin noch die Haltelinien von 48 Prozent für das Rentenniveau und von 20 Prozent für den Beitragssatz. Die Koalition beabsichtigt aber, auch nach 2025 ein Mindestrentenniveau von 48 Prozent zu sichern. Zudem ist vereinbart, dass es keine weitere Anhebung des gesetzlichen Rentenalters geben soll.

50. Reformbestrebungen bestehen vor allem dahingehend, dass eine Stärkung der Kapitaldeckung in der Alterssicherung geplant ist. Dieses Thema ist im Koalitionsvertrag an unterschiedlichen Stellen genannt und umfasst unterschiedliche Säulen des Alterssicherungssystems. Es ist beabsichtigt, die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) um eine anteilige Kapitaldeckung zu erweitern. Ziel ist es, eine zusätzliche Einnahmequelle für die GRV zu schaffen, um damit die Haltelinien für das Sicherungsniveau und den Beitragssatz weiter absichern zu können. Der Kapitalstock soll „als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlichen Stelle professionell verwaltet [werden] und global anlegen“ (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 73), zudem soll der Deutschen Rentenversicherung ermöglicht werden, „ihre Reserven am Kapitalmarkt reguliert anzulegen“ (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 73). Auch in der zweiten Säule soll die Kapitaldeckung deutlich gestärkt werden. Anbieter der betrieblichen Altersvorsorge sollen Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen nutzen können. Ein weiterer Fokus liegt schließlich auf der Stärkung des Sozialpartnermodells, das im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eingeführt wurde, aber erst in diesem Jahr erstmals umgesetzt worden ist. Auch eine grundlegende Reform der privaten Altersvorsorge ist angekündigt. Im Kern soll dazu „das Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds, mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit“ (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 74) geprüft werden. Ein zusätzlicher Prüfauftrag bezieht sich auf die Einführung neuer Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester.

51. Die unterschiedlichen Vorhaben zur Stärkung der Kapitaldeckung bleiben im Koalitionsvertrag vage und sind nicht direkt miteinander verknüpft. Der Sozialbeirat nimmt dies zum Anlass, sich in seinem Jahresgutachten 2022 ausführlicher mit dem Für und Wider von Kapitaldeckung, mit Durchführungsformen und Finanzierung der Kapitaldeckung, Art und Zielen der Kapitalanlage sowie der Frage der Verbindlichkeit kapitalgedeckter Vorsorgeformen zu beschäftigen, um zu einer fundierten Entscheidungsgrundlage beizutragen.[5]

IV.2 Entwicklung und Stand der Kapitaldeckung in der Altersvorsorge in Deutschland

52. Im deutschen Alterssicherungssystem hatte sich der Gesetzgeber ursprünglich 1891 für den Aufbau eines beitragsfinanzierten Kapitalstocks in der gesetzlichen Rentenversicherung entschieden. Um Renten unmittelbar auszahlen zu können, wurde der Kapitalstock durch einen steuerfinanzierten Zuschuss („Reichszuschuss“) ergänzt. Nach zwei nahezu vollständigen Vermögensverlusten (1924 u. 1945) fand der Neuaufbau in den 1950er Jahren (Rentenreform 1957) zunächst in einer Mischung aus Kapitaldeckung und Umlageverfahren (dem sogenannten Abschnittsdeckungsverfahren) statt, bevor in den 1970er Jahren auf eine reine Umlagefinanzierung umgestellt wurde.

53. Seit den Reformen zu Beginn der 2000er Jahre wird in Deutschland das Ziel verfolgt, die beschlossenen Leistungsbegrenzungen im System der Gesetzlichen Rentenversicherung durch den Ausbau der beiden kapitalgedeckten Säulen (betriebliche Altersvorsorge und private Altersvorsorge) aufzufangen.

54. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist in den letzten beiden Jahrzehnten insgesamt gestiegen. Sie blieb aber in den letzten Jahren hinter dem Aufwuchs der Beschäftigung zurück. Dadurch ist die Verbreitungsquote der Betriebsrenten (Anteil der Beschäftigten mit Anwartschaften an allen

[5] Der Sozialbeirat hat zu diesem Zweck am 13.5.2022 ein Hearing zu Fragen der Kapitaldeckung durchgeführt und dankt den Expertinnen und Experten, die hierzu mündliche und/oder schriftliche Beiträge beigesteuert haben: Prof. Dr. P. Bofinger, Prof. Dr. A. Börsch-Supan, Prof. Dr. T. Bucher-Koenen, Prof. Dr. L. Feld, Prof. Dr. O. Goecke, Prof. Dr. M. Haupt, Frau D. Mohn, Dr. M. Queisser, Prof. Dr. M. Roth, Herr K. Stiefermann, Herr E. Türk, Prof. Dr. M. Werding und Dr. J. Wöss.

Beschäftigten) von 56,2 Prozent im Jahr 2015 auf 53,9 Prozent im Jahr 2019 gesunken (BMAS 2020, Tabelle D.1.2).

55. Eine ähnliche Entwicklung ist bei der seit 2001 staatlich geförderten kapitalgedeckten Vorsorge zu konstatieren, mit der die Hoffnung verbunden war, die Leistungsbegrenzungen in der ersten Säule (über-)kompensieren zu können. Der Sozialbeirat hat mehrfach Zweifel daran geäußert, dass dieses Ziel unter den bestehenden ökonomischen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen und Förderstrukturen für die Gesamtheit der Rentenversicherten erreicht werden kann (insbesondere Gutachten 2012, Rz. 78ff.; 2016, Rz. 15f.; 2020 Rz. 60f.). Nach dem letzten Alterssicherungsbericht verfügen 66 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über eine geförderte zusätzliche Altersvorsorge (BMAS 2020, S. 159ff.). Zwar sorgen viele Beschäftigte auch auf andere Weise für das Alter vor, z. B. durch ungeförderte Lebensversicherungen, Bank- oder Fondssparpläne, Sichteinlagen oder auch eine Immobilie. Dennoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Beschäftigten über eine ausreichende zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge verfügen, mit der die Sicherungslücke in der Gesetzlichen Rentenversicherung geschlossen werden kann, zumal bei den statistischen Zahlen zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge auch Kleinstanwartschaften mitzählen und keine vollständigen Daten zur Höhe der Ansprüche vorliegen. Der Sozialbeirat weist erneut darauf hin (s. schon Gutachten 2020, Rz. 28), dass die Modellrechnungen der Bundesregierung zur Entwicklung des Gesamtversorgungsniveaus angesichts der tatsächlichen Inanspruchnahme der Riester-Förderung und des veränderten Zinsumfeldes kein realistisches Bild über die tatsächliche Versorgungsituation im Alter zeigen. Neben Modellrechnungen sollten auch die tatsächliche Inanspruchnahme und die gezahlten Beträge bei der Berichterstattung berücksichtigt werden.

56. Die Verbreitung der Riester-Rente ist trotz umfangreicher staatlicher Förderung deutlich hinter einer Vollabdeckung zurückgeblieben. Als Ursachen werden u. a die öffentlich diskutierten hohen Produktkosten und geringe Renditen genannt (Börsch-Supan et al. 2016). Derzeit bestehen rund 16 Mio. Riester-Verträge. Davon sind knapp ein Viertel ruhend gestellt und werden nicht weiter bespart. Insgesamt werden knapp 11 Mio. Personen gefördert. Nur knapp 60 Prozent der geförderten Personen erhalten die vollständige Zulage, weil sie die geforderte Eigenleistung erbringen (BMF 2022). Angesichts der Freiwilligkeit der privaten Vorsorge kommt es zu Sicherungslücken, da ein großer Teil der Betroffenen entweder nicht bereit ist oder sich nicht in der Lage sieht, die Angebote wahrzunehmen. Die Abdeckungsquoten bei der Riester-Förderung (wie auch bei der betrieblichen Altersvorsorge) als Querschnittsdaten lassen nicht erkennen, wie dauerhaft Beiträge gezahlt werden. Sicherungslücken können somit auch im Zeitverlauf entstehen und werden vom bisherigen Bericht nicht erfasst.

57. Im internationalen Vergleich gesehen sind die Vermögenswerte, die in Deutschland derzeit kapitalgedeckt angelegt sind, gering (OECD 2021).

IV.3 Vor- und Nachteile der Kapitaldeckung in der Altersvorsorge

58. Ein zentrales Argument für einen stärkeren Ausbau der Kapitaldeckung in Deutschland ist die Risikodiversifizierung. Ein Umlageverfahren ist abhängig von der inländischen Wirtschaftskraft, insbesondere der Arbeitsmarktlage und – ceteris paribus, d. h. bei unveränderter Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials und gleichbleibendem Versichertenkreis – von der demografischen Entwicklung. Kapitalgedeckte Alterssicherungssysteme benötigen hingegen eine langandauernde Aufbauphase und sind vom Geschehen auf den Kapitalmärkten abhängig.

59. Wie groß die Unterschiede zwischen Umlageverfahren und Kapitaldeckungsverfahren sind, ist allerdings wissenschaftlich umstritten. Gemäß Mackenroth-These muss „aller Sozialaufwand aus dem Volkseinkommen der laufenden Periode gedeckt werden“ (Mackenroth 1952). Das Mackenroth-Theorem ist unter Ökonomen grundsätzlich anerkannt. Dagegen spricht, dass kapitalgedeckte Systeme bei entsprechender Anlage in einer Welt mit integrierten Finanzmärkten von anderen Personenkreisen und aus anderen Quellen bedient werden als in einem nationalen Umlageverfahren. Argumentiert wird, dass bei der Kapitaldeckung Renditechancen des internationalen Kapitalmarktes genutzt werden können und damit auch eine stärkere Abkopplung von der demografischen Entwicklung in Deutschland möglich sei. Die zukünftigen Konsummöglichkeiten, so die Annahme, ließen sich mithilfe des Kapitaldeckungsverfahrens erhöhen durch ein höheres Wachstum des Bruttonationaleinkommens wie auch durch höheren Konsum aus früheren Kapitalexporten.

60. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde legen nahe, dass Kapitalmarktrenditen langfristig höher liegen als Lohnwachstumsraten (vgl. Gutachten 2012, Rz. 89ff.; Gutachten 2016, Rz. 25f.). Renditen sind gleichwohl volatil. Die Leistungsfähigkeit kapitalgedeckter Systeme ist abhängig von Zins- und Renditeniveau sowie von Kapitalmarktschwankungen, die sich im Risikoprofil der Anlageklassen widerspiegeln. Unklar ist damit, ob die Renditen dauerhaft das Niveau der letzten Jahrzehnte halten können. Dies ist auch davon abhängig, ob andere Länder ebenfalls den Weg einer Ausweitung der Kapitalfundierung in der Alterssicherung gehen, wie groß die Sparsummen sind, die angelegt werden müssen und welche Anlagemöglichkeiten bestehen. Der Sozialbeirat macht in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass die Europäische Kommission ihre langfristige reale Ertragserwartung bei der Anlage von Rentenkapital zuletzt deutlich nach unten korrigiert hat, nämlich von 3 Prozent auf 2 Prozent (Europäische Kommission 2021; zur Kritik an überzogenen Ertragserwartungen s. auch Türk und Mum 2016).

61. Die Renditen unterschieden sich in der Vergangenheit deutlich nach Kohorte und Rentenzugangsjahr. Modellrechnungen der OECD (Antolín und Stewart 2009) zeigen für einen Rentenzugang im Zeitraum 1990 – 2008 für standardisierte Modellfälle im Rahmen beitragsdefinierter Systeme deutliche Unterschiede bei den Rentenhöhen je nach Zeitpunkt des Rentenzugangs. Für Deutschland belief sich die errechnete Schwankungsbreite beim Einkommensersatz, gemessen als modellierte Höhe der kapitalgedeckten Rentenzahlung in Relation zum letzten unterstellten Arbeitslohn vor Rentenbeginn bei einem Renteneintritt im Alter 65, zwischen 23 Prozent und 38 Prozent. Die intergenerationale Ungleichheit kann also ohne geeignete Vorkehrungen erheblich ausfallen. Hier zeigt sich die Notwendigkeit, im Falle eines allgemeinen Ausbaus der Kapitaldeckung durch rechtzeitige Umschichtung in risikoärmere Anlageklassen und/oder – hiervon zu unterscheiden – durch kollektive Risikoabpufferung für eine Begrenzung des individuellen Risikos zu sorgen. Letzteres bietet die Möglichkeit, die Vorteile des Kapitalmarkts mit geringerem Risiko über den gesamten individuellen Anlagezeitraum zu nutzen und eine Umverteilung zwischen verschiedenen Kohorten zu ermöglichen.

62. Bei einer stärkeren Verlagerung vom Umlage- zum Kapitaldeckungsverfahren stellen sich Fragen der Lastenverteilung vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft und des demografischen Wandels. Unter dem Aspekt der Generationengerechtigkeit wird als Vorteil des Kapitaldeckungsverfahrens herausgestellt, dass grundsätzlich (zumindest in der privaten Vorsorge) diejenigen, die später in Form von Leistungen hiervon profitieren, auch für die nötige Finanzierung sorgen müssen. Allerdings kommt es bei einer Verlagerung zu einer Doppelbelastung der Erwerbstätigen in der Übergangsphase. Werden in dieser Phase die Beiträge bei unverminderten Rentenzahlungen erhöht, belastet dies die Aktiven stärker. Erwerbstätige tragen die (zusätzlichen) Lasten höherer Beiträge bzw. geringerer verfügbarer Einkommen. Wird der Kapitalstock dagegen aus einem Teil der Beiträge und/oder der bereits vorgesehenen Steuerzuschüsse zur Gesetzlichen Rentenversicherung aufgebaut, ohne dass der Beitragssatz insgesamt angehoben wird oder zusätzliche Steuerzuschüsse gewährt werden, geht dies zu Lasten der Rentenbeziehenden. Möglich sind zudem Mischformen einer Rückführung des Umlageverfahrens bei gleichzeitigem Aufbau kapitalgedeckter Elemente, wie es mit den Reformen 2001 fortfolgende in Deutschland bereits praktiziert wurde. In diesem Fall fällt die Steigerung des Gesamtaufwands zum Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren geringer aus, ermöglicht durch geringere Leistungen für Rentenbeziehende, und die Umstellung belastet sowohl die Aktiven als auch die Rentenbeziehenden.

63. Demgegenüber profitieren von einer Ausweitung des Umlagesystems die derzeitigen Rentenbeziehenden bzw. rentennahe Jahrgänge (= Einführungsgewinne). Bleibt das Leistungsspektrum und erhöhte Leistungsniveau sehr langfristig erhalten, profitieren auch jüngere Kohorten, bei allerdings höheren Beiträgen.

64. Ob und wieweit die Risiken des Umlageverfahrens, v. a. eine demografisch sinkende Beitragsbasis und die Abhängigkeit von der ökonomischen Entwicklung in Deutschland, durch zusätzliche Kapitaldeckung gemindert werden können, hängt auch davon ab, inwiefern demografische Effekte einer global alternden Gesellschaft durchschlagen. Viele Länder, die im Falle eines Ausbaus der Kapitaldeckung für Geldanlagen infrage kommen, stehen vor ähnlichen demografischen Entwicklungen wie Deutschland. Das heißt sie lösen Altersvorsorgevermögen auf, um ihren Lebensstandard zu sichern. Damit könnte aber das Kapitalangebot die -nachfrage übersteigen und die Renditen könnten deutlich sinken.

65. Ob kapitalgedeckte Vorsorgesysteme den erwarteten Beitrag zur Lebensstandardsicherung leisten können, hängt nicht nur von individuellen Faktoren wie Sparquote, Einkommen und Rentenbeginn ab, sondern auch von der Verzinsung der Anlagen. Eine Verzinsung von 4,0 Prozent, wie sie zum Zeitpunkt der Reform für

die private Altersvorsorge angenommen wurde (BMAS 2001), hat sich zumindest im Zinsumfeld der vergangenen Jahre für die gegenwärtig förderfähigen Produkte als zu hoch erwiesen.

66. Die gesetzlich verankerte Beitragserhaltungsgarantie suggeriert eine Sicherheit der Leistungen, die Garantie ist aber durch hohe implizite Kosten und den Zwang zur konservativen und damit niedrig verzinsten Anlage des Kapitals erkauft worden. Im internationalen Vergleich sind entsprechende Garantien der eingezahlten Beiträge zunehmend unüblich. Der Sozialbeirat unterstützt daher die Absicht der Koalition, Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen zu prüfen. Aus Sicht des Sozialbeirats kommt es jedoch darauf an, welche Schlussfolgerungen aus dem festgestellten Sachverhalt gezogen werden. Ein Teil des Sozialbeirats befürwortet die Möglichkeit des Verzichts auf die bisherige vollständige Beitragsgarantie, damit am Kapitalmarkt höhere Renditen erwirtschaftet werden können. Ein anderer Teil sieht es mit Blick auf eine langfristig planbare Alterssicherung als unerlässlich an, dass Leistungszusagen gegeben werden müssen, die sogar noch über den Beitragserhalt hinausgehen.

67. Ein besonderes finanzielles Risiko von Kapitaldeckungsverfahren (weniger ausgeprägt allerdings auch von umlagefinanzierten Systemen) liegt in der unerwarteten Inflation, da das angesammelte Kapital ceteris paribus real an Wert verliert. Dieses Risiko kann durch eine auf niedrige, stabile Preise ausgerichtete Geldpolitik reduziert werden, wie es die Europäische Zentralbank anstrebt. Auf eine angebotsseitige Inflation, wie wir sie derzeit insbesondere durch die Energiepreise erleben, sind die unmittelbaren Einflussmöglichkeiten durch die Geldpolitik allerdings begrenzt.

68. Für Deutschland ist angesichts der demografischen Entwicklung – insbesondere der Tatsache, dass die geburtenstarken Jahrgänge zunehmend ihr Rentenalter erreichen – das Problem zu berücksichtigen, dass der gegenwärtige Zeitpunkt für den Aufbau zusätzlicher Kapitaldeckung ungünstig ist. Sofern es im derzeitigen System nicht gelingt, noch ungenutzte Erwerbspotenziale zu heben und das Volumen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu steigern, wird die Beitragsbasis im Umlageverfahren schrumpfen und zusätzlich zu einem höheren Beitragssatz führen, was die finanziellen Möglichkeiten für den Aufbau zusätzlicher Vorsorge einschränkt bzw. den Gesamtbeitragssatz weiter erhöht. Zudem könnten die kapitalgedeckten Alterssicherungsformen von einer Entwertung der Anlagen (asset meltdown) betroffen sein, weil weltweit zunehmend Personen in Rente gehen und ihre Anlagen verkaufen wollen. Im Übrigen kämen jetzt startende Maßnahmen zum Ausbau der Kapitaldeckung im Hinblick auf die geburtenstarken Jahrgänge der „Babyboomer“ ohnehin zu spät, da sie kaum noch eine entlastende Wirkung entfalten.

69. Bei einer stärkeren Verlagerung von der umlagefinanzierten ersten Säule auf kapitalgedeckte Systeme der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung ist zudem zu beachten, dass der soziale Ausgleich (z. B. bei Ausbildung, Kindererziehung, Pflege, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Niedrigeinkommen) in der zweiten und dritten Säule meist fehlt oder zumindest begrenzt ist. Abgedeckt wird häufig nur das biometrische Risiko der Langlebigkeit. Besonders problematisch kann sich dies im Falle einer Erwerbsminderung auswirken. Eine entsprechende Verschiebung hat zudem geschlechterdifferente Auswirkungen, insofern vor allem Frauen auf die besonderen Ausgleichsmechanismen in der umlagefinanzierten ersten Säule der Gesetzlichen Rentenversicherung angewiesen sind. Sollte es zu einer Stärkung der kapitalgedeckten Vorsorge zu Lasten der umlagefinanzierten Rentenversicherung kommen, müsste geprüft werden, wie durch zielgenaue Maßnahmen eine bessere Absicherung geringer Einkommen erreicht werden kann. Eine starke erste Säule bleibt aus den genannten Gründen in jedem Fall unverzichtbar.

70. Im internationalen Vergleich zeigten sich in den vergangenen Jahren uneinheitliche Strategien und Entwicklungen in Bezug auf kapitalgedeckte Systeme in der Alterssicherung. Während unter den OECD-Ländern zuletzt z. B. Mexiko kapitalgedeckte Renten durch eine Erhöhung der Beiträge aufgestockt hat und in Griechenland kapitalgedeckte Zusatzrenten eingeführt wurden, ist in osteuropäischen Ländern ein gegenläufiger Trend zu beobachten: In Ungarn, Polen und der Slowakei sind kapitalgedeckte Renten nicht mehr obligatorisch, Großbritannien und Irland setzen auf verpflichtende Systeme mit Opt-out-Möglichkeit und in Litauen wurden seit 2017 Fonds aufgrund von demografischem Wandel graduell abgebaut.[6] Wo kapitalgedeckte Systeme existieren, ist der Umfang oft beträchtlich – ein Drittel der Länder mit kapitalgedeckten individuellen Renten hat hierfür Beitragssätze von mindestens 10 Prozent. Ein weiterer Ausbau insbesondere in großen Ländern wie Deutschland bedeutet, dass deutlich mehr Kapital international angelegt werden muss. Dies birgt das Risiko sinkender Renditen.

[6] OECD, Beitrag von Monika Queisser, OECD, zum Hearing des Sozialbeirats am 13.5.2022.

71. Der Sozialbeirat empfiehlt ein regelmäßiges Monitoring der Verteilungswirkungen einer Verlagerung der Alterssicherung hin zu mehr Kapitaldeckung.

IV.4 Durchführungsformen und Finanzierung der Kapitaldeckung

72. Internationale Vergleiche zeigen, dass kapitalgedeckte Formen der Altersvorsorge sowohl in öffentlich-rechtlichen Pflichtsystemen (1. Säule), in der betrieblich respektive tariflich organisierten (2. Säule) und in der staatlich geförderten privaten Vorsorge (3. Säule) zu finden sind. Hinsichtlich der Leistungsumfänge, der Finanzierungsquellen (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Mischformen, Bürgerinnen und Bürger), der Absicherung von Anlagerisiken, der abgesicherten (biometrischen) Risiken, der Risikoverteilung (Staat, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Versicherte) und der steuer- und abgabenrechtlichen Förderstrukturen sind dabei nicht nur gravierende Unterschiede zwischen den Alterssicherungssystemen der Nationalstaaten zu konstatieren. Auch zwischen den einzelnen Säulen und auch innerhalb der Säulen unterscheidet sich die Struktur kapitalgedeckter Vorsorgeformen erheblich.

73. In den Debatten der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und den sozialpolitischen Diskursen werden unterschiedliche Argumente vorgetragen und Erfahrungen aus international vergleichenden Studien herangezogen, um die Vor- und Nachteile der Kapitaldeckung in den einzelnen Säulen zu diskutieren. Dabei geht es nicht um die generellen Vor- und Nachteile der Kapitaldeckung, sondern um geeignete oder weniger geeignete Settings. So wird bezogen auf den Aufbau eines Kapitalstocks in öffentlich-rechtlichen Pflichtsystemen (1. Säule) eingewandt, dass hier die Gefahr der Zweckentfremdung nach kurzfristigen haushaltspolitischen Opportunitäten bestünde. Als Vorteil wird die teilweise Entkopplung des Umlagesystems von konjunkturellen und/oder demografischen Faktoren erachtet und die mögliche Stabilisierung von Beitragssätzen (Stichwort: „Beitragssatzglättung“) angeführt. Für staatlich aufgesetzte und verwaltete Fonds als verbindliches Standardprodukt werden geringe Verwaltungskosten (keine Werbung, kein Gewinninteresse) und attraktive Anlagemöglichkeiten aufgrund kollektiver Organisation angeführt. Die Durchführung über Betriebsrentensysteme (2. Säule) eröffnet Möglichkeiten für interne Solidarausgleiche und die damit gegenüber der privaten Vorsorge deutlich günstigere Absicherung aller biometrischen Risiken (neben Langlebigkeit auch Invalidität und Tod des (Ehe-)Partners). Für die private Vorsorge (3. Säule) sprechen mögliche Kostenvorteile für Verbraucherinnen und Verbraucher (Anbieterwettbewerb) und Chancen für eine individuelle Produktgestaltung (Auszahlungsformen, versicherte Risiken, Anlageformen).

74. Der Sozialbeirat sieht es als wichtig an, dass alle Reformvorschläge zur möglichen Umgestaltung kapitalgedeckter Systeme in Deutschland oder zur Ausweitung immer hinsichtlich ihrer Verteilungswirkungen (zwischen den Generationen, den Geschlechtern, aber auch zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten etc.), Kostenvor- und -nachteilen, Renditechancen und Risikoverteilung je für sich im Kontext des bisherigen Settings (Säule/ Durchführungsweg/Zusageart) bewertet werden, da insbesondere aufgrund der langen Übergangszeiträume eine hohe Pfadabhängigkeit besteht.

75. Ein Einstieg in eine teilweise aus Kapitalerträgen finanzierte gesetzliche Rentenversicherung wäre insofern ein größerer Systemwechsel. Sofern die im Koalitionsvertrag vorgesehenen 10 Mrd. Euro von der Rentenversicherung getrennt verwaltet werden, könnten mögliche Erträge zur Dämpfung des Beitragssatzanstiegs verwendet werden. Allerdings bliebe die mögliche Beitragssatzentlastung eines Kapitalstocks von nur 10 Mrd. Euro marginal, wenn dieser nicht deutlich aufgestockt wird.

76. Offenbar nicht vorgesehen ist, die Renten direkt am Anlageerfolg oder -misserfolg zu beteiligen. Dafür gäbe es in der deutschen Gesellschaft vermutlich auch wenig Akzeptanz. Eine Nutzung einer (Teil-)Kapitaldeckung in der Gesetzlichen Rentenversicherung zur Stabilisierung der Beitragssätze könnte letztlich ähnlich zu den Regelungen der Pensionen der Bundesbeamten oder reine Leistungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung ausgestaltet werden (abgesehen vom Sozialpartnermodell): Der Bund bildet für die Pensionsverpflichtungen Vermögen, die am Kapitalmarkt angelegt werden. Dabei sind die Pensionen selbst geschützt, d. h. sie sind abgeschirmt von Risiken, profitieren aber auch nicht von Chancen einer günstigeren Entwicklung. Diese gehen jeweils zu Gunsten oder Lasten des Bundes. Auch bei den reinen Leistungszusagen der betrieblichen Altersversorgung liegt das Anlagerisiko und die Anlagechance (im eigenen Unternehmen oder am Kapitalmarkt) beim Arbeitgeber.

77. Gegenüber einer individuellen privaten Vorsorge weist die kollektiv organisierte Betriebsrente eine Reihe von Vorteilen auf: So können vor allem größere Arbeitgeber Versorgungen anbieten, die aufgrund von niedrigen Kosten in Verbindung mit einer offensiveren Anlage höhere Renditen bieten, als einzelne

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am privaten Versicherungsmarkt erzielen können. Zudem besteht die Attraktivität von Betriebsrenten aus Sicht der Beschäftigten in der vor allem in den älteren Systemen dominierenden Arbeitgeberfinanzierung, den internen Solidarausgleichen, der (Subisidiär-) Haftung des Arbeitgebers für die zugesagten Leistungen und dem geringeren Aufwand bei der Informationsbeschaffung und Vertragsgestaltung. So stammen von den im Jahr 2021 zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung aufgebrachten Mitteln (40,0 Mrd. Euro) 77 Prozent von Arbeitgebern (BMAS 2021b). Rund die Hälfte der Deckungsmittel liegt noch in Direktzusagen (Klein 2021).

78. Der Markt für private, kapitalgedeckte und geförderte Vorsorgeprodukte hat auf Grund seiner angebots- und nachfrageseitigen Besonderheiten sowohl Vorteile als auch Nachteile: Eine Vielfalt an komplexen und intransparenten Produkten, eine schwierige Ertragslage im Niedrigzinsumfeld der letzten Jahre und Reputationsverluste stehen den Vorteilen eines Anbieterwettbewerbs und den Wahlmöglichkeiten der Nachfrager gegenüber. Im Unterschied zu anderen kapitalgedeckten Produkten findet bei Riester-Produkten zudem eine gezielte sozialpolitische Förderung von Geringverdienern und Eltern (faktisch zumeist Müttern) statt, die eine hohe Förderung von mehr als 90 Prozent des Gesamtbeitrags erhalten können. Damit soll ausgeglichen werden, dass die Sparneigung respektive die Sparfähigkeit umso geringer ausfällt, je niedriger die Einkommensposition ist bzw. je mehr Kinder zu versorgen sind. Trotz dieser gezielten Förderung gilt für Riester-Verträge empirisch: Je niedriger die Einkommen, desto niedriger der Anteil der Riester-Sparerinnen und -Sparer (Geyer et al. 2021).

79. Im globalen Niedrigzinsumfeld der vergangenen Jahre war die Nettoverzinsung kapitalgedeckter Vorsorgeformen gesunken. Bei der Einführung der Riester-Rente wurden noch reale Renditen von zwei bis drei Prozent als realistischer dauerhafter Mindestzins angesehen. Im aktuellen Zinsumfeld führen die teilweise hohen Kosten der Anbieter im Zusammenspiel mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben dazu, dass häufig nur noch sehr niedrige Renditen erreicht werden. Mit der Absenkung des Höchstrechnungszinses für Lebensversicherungen auf 0,25 Prozent zum 1. Januar 2022 und bei den gegebenen Kosten konnte die Garantie der eingezahlten Beiträge zuletzt selbst für 40- jährige Personen versicherungsmathematisch nicht mehr gewinnbringend dargestellt werden[7], so dass die noch vorhandenen Anbieter von Riester-Produkten zunehmend Altersgrenzen für einen Vertragsabschluss eingeführt haben oder gleich ganz aus dem Angebot aussteigen. Abzuwarten ist, inwieweit die aktuell steigenden Kapitalmarktzinsen das Kalkül der Produktanbieter verändern werden. Bei einer Weiterentwicklung der privaten Altersvorsorge sollte der Fokus daher zunächst darauf liegen, Vorsorgehemmnisse zu reduzieren, z. B. durch die Vereinheitlichung der steuerlichen Fördermöglichkeiten, das Zulageverfahren für Riester-Sparende zu vereinfachen und die Kostentransparenz und Vergleichbarkeit von Vorsorgeprodukten zu verbessern (Kommission Verlässlicher Generationenvertrag 2020, S. 113 ff.).

80. Als zentralen Beitrag zur Lösung der Probleme kapitalgedeckter privater Vorsorge wird von verschiedenen Autorinnen und Autoren aus Verbraucherverbänden, Teilen der Wissenschaft und Parteien der Aufbau eines im deutschen Alterssicherungssystem neuartigen Staatsfonds vorgeschlagen. Mit solchen und ähnlichen Ansätzen verbindet sich die Hoffnung, Vertriebskosten einzusparen und Verbrauchern ein einfaches und kostengünstiges Produkt anbieten zu können. Die Frage nach der ökonomischen Notwendigkeit eines staatlichen Eingriffs – also dem Vorliegen eines Markversagens – wird nicht weiter im Rahmen dieses Gutachtens diskutiert.

81. Bezüglich der Finanzierung eines Fonds stehen unterschiedliche Finanzierungsquellen zur Auswahl: Entweder über Beiträge bzw. Einzahlungen der Versicherten oder aus Steuermitteln. Verschiedentlich wurde auch vorgeschlagen, die derzeit noch niedrigen Zinsen auf deutsche Staatsanleihen zu nutzen, um ein kreditfinanziertes Vermögensportfolio aufzubauen und international in Aktien, Immobilien und Anleihen zu investieren und durch diese Rendite-Zinsdifferenz Windfallprofits zu generieren (z. B. Corneo 2018, Fuest 2018). Die Wahl des Finanzierungsweges entscheidet letztlich auch über die Verteilungswirkung: So führt eine Verlagerung auf den Staatshaushalt (Steuerfinanzierung) tendenziell zu einer Mehrbelastung von Beschäftigten und sonstigen Bürgerinnen und Bürgern, sowie innerhalb der Beschäftigten zu einer Verlagerung zu Personen mit deutlich überdurchschnittlichen Einkommen und auf

[7] Aus Sicht der Versicherungswirtschaft sind bei einem Höchstrechnungszins von 0,25 % selbst bei sehr kostengünstigen Produkten die geforderten 100 %-Garantien nicht mehr darstellbar. Siehe dazu etwa die Stellungnahme des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft vom 31.3.2021 zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen einer „Fünften Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz“: https://www.gdv.de/resource/blob/67080/75ca064ad43ec1e56e0b9350de24caec/absenkung-hrz-stellungnahme-data.pdf

Nichtversicherte. Bei einer Beitragsfinanzierung der zusätzlichen Altersvorsorge würde eine nicht paritätische Finanzierung die Lasten zwischen Unternehmen und Beschäftigten anders verteilen als im gesetzlichen System.

82. Aktuell wird diskutiert, die Rentenversicherung über einen kreditfinanzierten Fonds künftig zu entlasten. Nach Auffassung des Sozialbeirats ist es möglich, dass ein solcher Fonds dauerhaft Erträge erwirtschaften kann, die oberhalb der Finanzierungskosten liegen, die der Bund dafür zu tragen hat. Allerdings ist dieses Vorgehen mit größeren Risiken verbunden, da risikoreichere Anlagen als Bundesanleihen auch mit höheren Anlagerisiken, ggf. auch mit Verlustrisiken, verbunden sind. Zudem könnte ein kreditfinanzierter Kapitalstock, wenn er dauerhaft seinen Wert behalten soll, immer nur diejenigen Erträge ausschütten, die die Höhe der Finanzierungskosten übersteigen. Aufgrund der Finanzierungskosten und der zu berücksichtigenden Inflationsrate wird die erzielbare reale Nettoertragsrendite nur gering sein. Der Fonds müsste bei Annahme einer realen Nettoertragsrendite von 2 Prozent ein Volumen in hoher dreistelliger Milliardenhöhe haben, um mit seinen Erträgen den Beitragssatz zur Rentenversicherung dauerhaft auch nur einen Beitragssatzpunkt senken zu können. Das zeigt, dass der diskutierte Ansatz eines kreditfinanzierten Fonds zur Rentenversicherung selbst bei hohem Fondsvolumen nur begrenzt den Beitragssatz dämpfen kann. Das spricht nicht grundsätzlich gegen einen solchen Fonds, zeigt aber, dass die damit verbundenen Chancen eng begrenzt sind.

83. Der Sozialbeirat weist im Zusammenhang mit der Debatte um ein kapitalgedecktes staatliches Standardprodukt darauf hin, dass individuelle Zusatzvorsorge auch im Rahmen der Umlagefinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen kann.[8] Dabei zeigen die Daten der Deutschen Rentenversicherung, dass sich diese Regelung einer wachsenden Beliebtheit erfreut: So haben sich die zusätzlichen Einzahlungen zwischen 2015 und 2021 von rund 31 Mio. Euro auf fast 760 Mio. Euro erhöht. Inwieweit sich aus dem Erwerb zusätzlicher Rentenansprüche längerfristige Auswirkungen auf die Finanzen der Rentenversicherung ergeben, wird an dieser Stelle nicht weiter betrachtet.

84. Im Übrigen weist der Sozialbeirat auf die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Anlagevorgaben und -richtlinien hin. Eine Verankerung von Anlagekriterien – beispielsweise ESG (Environment, Social, Governance) – in Anlagerichtlinien des Bundes bietet die Gelegenheit, im Wege der kapitalgedeckten Altersvorsorge zugleich allgemeine gesellschaftspolitische Ziele zu verfolgen. Ein Beispiel für solche Vorgaben sind die Anlagerichtlinien der Versorgungsrücklage und des Versorgungsfonds des Bundes für die Altersvorsorge von Bundesbediensteten. Darin ist eine Anlage in Aktien vorgesehen, die einer Reihe von ESG- und Klimazielen gerecht werden.

IV.5 Kapitalanlage im Spannungsfeld zwischen Rendite und Sicherheit

85. Bei kapitalgedeckter Altersvorsorge wird häufig sowohl eine möglichst hohe Sicherheit als auch eine möglichst hohe Rendite angestrebt. Beide Anlageziele weisen aber eine negative Korrelation auf. Die relative Höhe der Rendite einer Kapitalanlage beruht regelmäßig darauf, dass Anleger damit einen Ausgleich für das unterschiedlich hohe eingegangene Risiko erhalten. Umgekehrt gilt, dass bei der Wahl einer besonderen sicheren Kapitalanlage in der Regel ein Preis in Form einer geringen Rendite zu zahlen ist. Die absolute Höhe der Rendite und ihre relative Streuung hängen darüber hinaus von vielfältigen makro- und mikroökonomischen Effekten ab. Historisch hat es auch schon Totalverluste bei kapitalgedeckter Vorsorge gegeben, wenngleich das auch an fehlender Streuung etc. lag.

86. Die konkrete Ausgestaltung der Kapitalanlage verlangt zwangsläufig eine Entscheidung, welche Bedeutung Sicherheit und Rendite haben sollen. Diese Erkenntnis ist nicht neu, sie ist allerdings erst in den letzten Jahren in das öffentliche Bewusstsein vorgedrungen. Denn angesichts jahrzehntelanger hoher Nominalzinsen war es lange Zeit durchaus möglich, deutlich positive (nominale) Renditen bei gleichzeitig sicherer Anlage zu erzielen. Auf dieser Grundlage entwickelte sich die klassische Lebensversicherung zu einem besonders verbreiteten Altersvorsorgeprodukt in Deutschland. Auch bei der grundsätzlichen Neuordnung der Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge durch das Altersvermögensgesetz im Jahr 2001 ging der Gesetzgeber von der Vorstellung aus, dass sich ein hohes Maß an Sicherheit und eine attraktive Rendite dauerhaft miteinander verbinden lassen. Sowohl bei der damals eingeführten

[8] Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand wurde bereits zum 1.8.1992 die Vorschrift 187a in das SGB VI eingeführt. Zudem gibt es Möglichkeiten, Zeiten einer schulischen Ausbildung, die nicht als Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, nachzuversichern, sofern diese Zeiten nicht bereits mit Beiträgen belegt sind (§ 207 SGB VI).

„Riester-Rente“ also auch bei der neu geschaffenen „Beitragszusage mit Mindestleistung“ in der betrieblichen Altersvorsorge wird daher grundsätzlich verlangt, dass zu Rentenbeginn mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 Altersvorsorgezertifizierungsgesetz, § 1 Abs. 2 Nr. Betriebsrentengesetz). Bis heute geht die Bundesregierung in den Renditeberechnungen für die Riester-Rente in ihren jährlichen Rentenversicherungsberichten davon aus, dass sich langfristig eine nominale Rendite von 4 Prozent erwarten lässt (vgl. Rz. 65).

87. In der zwischenzeitlichen Niedrigzinsphase zeigte sich allerdings zunehmend, wie sehr ein hohes Maß an Sicherheit im Zusammenspiel mit aufsichtsrechtlichen Vorgaben und relativ hohen Vertragskosten zu Abstrichen bei der möglichen Rendite führt. So sind Anbieter, die heute noch Riester-Verträge anbieten, abhängig vom Anlagehorizont meist gezwungen, in niedrig verzinsliche Anlagen zu investieren, damit sie entsprechend den aufsichtsrechtlichen Vorgaben die gesetzlich verlangte Garantie der eingezahlten Beiträge einhalten können. Da unter diesen Voraussetzungen derzeit keine attraktiven Angebote mehr möglich sind, werden Riester-Verträge kaum noch angeboten. Das Gleiche gilt für die Beitragszusage mit Mindestleistung in der betrieblichen Altersvorsorge.

88. Im Bereich der privaten Altersvorsorge haben die Versicherungen mit einer deutlichen Veränderung ihrer Angebote auf das veränderte Zinsumfeld reagiert: Neben der Riester-Rente hat auch die klassische Lebensversicherung mit Garantieverzinsung erheblich an Bedeutung verloren. Stattdessen dominieren bei Neuabschlüssen heute Lebens- und Rentenversicherungen mit eingeschränkter Garantie (z. B. Garantie von 80 Prozent der eingezahlten Beiträge bei Auszahlung bzw. Rentenbeginn) oder sogar ganz ohne Garantie (z. B. fondsgebundene Versicherungen). In anderen Bereichen der privaten Altersvorsorge (z. B. bei Fondssparplänen) waren Garantien ohnehin nie üblich. Der Verzicht auf Garantien kann dazu beitragen, dass höhere effektive Renditen erwirtschaftet werden, allerdings zum Preis, dass die Risiken der Kapitalanlage immer weiter auf die Versicherten und insbesondere auf deren Rentenphase verschoben werden.

89. Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, in der ein Verzicht auf eine Leistungsgarantie – anders als in der privaten Altersvorsorge – bislang nicht möglich war, hat der Gesetzgeber mit dem 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz auf die Niedrigzinsphase reagiert. Seitdem können Tarifvertragsparteien eine reine Beitragszusage vereinbaren. Im Rahmen des sogenannten Sozialpartnermodells ist der Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds/ Pensionskasse/ Direktversicherung) rechtlich untersagt, die Höhe einer Leistung zu garantieren (§ 22 BetrAVG u. 244b Versicherungsaufsichtsgesetz). Arbeitgeber, Versorgungseinrichtungen und/oder die Versicherungswirtschaft sollen so von Kapitalmarktrisiken einer Haftung weitgehend befreit werden. Gleichzeitig ist hiermit die Hoffnung auf höhere Renditen verbunden.[9]

90. Inzwischen sind in der Chemie und Versorgungswirtschaft Sozialpartnermodelle mit reinen Beitragszusagen gestartet. Auch in anderen Branchen finden Verhandlungen über eine reine Beitragszusage statt. Um Betriebsrentenansprüche möglichst gegen Markt- und Renditeschwankungen abzusichern, haben etwa die Chemie-Tarifvertragsparteien vereinbart, dass ein Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 5 Prozent der Sparleistung dafür verwendet wird, Rentenkürzungen zu vermeiden oder zumindest zu begrenzen und damit die Risiken für die Beschäftigten aufgrund der fehlenden Haftung des Arbeitgebers zu reduzieren.

91. International dominieren bei der privaten und inzwischen auch bei der betrieblichen Altersvorsorge beitragsorientierte Vorsorgeformen ohne Leistungsgarantie (OECD 2021, S. 37-39). Mit Großbritannien und den Niederlanden findet gerade in zwei europäischen Ländern ein Übergang von den früher deutlich überwiegenden leistungsdefinierten Systemen zu beitragsdefinierten Systemen statt.

92. Der Sozialbeirat betont die Notwendigkeit, bei kapitalgedeckter Altersvorsorge einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Interesse an hoher Sicherheit und an hoher Rendite zu finden. Bei den Anlagezielen muss dem durch entsprechende Vorkehrungen Rechnung getragen werden, denn eine Alterssicherung muss sowohl ausreichend verlässlich als auch ausreichend hoch sein. Der vollständige oder teilweise Verzicht auf Garantien bedeutet für Vorsorgende ohne Zweifel ein höheres Risiko. Dieses höhere

[9] Vgl. zu den Vorteilen der reinen Beitragszusage für Arbeitgeber: „Aus Sicht der Arbeitgeber besteht der Reiz des Modells besonders darin, dass Haftungsrisiken entfallen, die mit den bisherigen Zusageformen verbunden sind. Über die Zahlung der Beiträge hinaus bestehen keine Zahlungsverpflichtungen. Die Arbeitgeber erhalten dadurch vollständige Kostensicherheit.“ Zudem werden aufgrund des „strukturell kollektiven Charakters“ erhebliche „Kosten- und Effizienzvorteile“ und damit höhere Renditen für die Versicherten erwartet (Gesetzentwurf der Bundesregierung Drucksache 18/11286, S. 33).

Risiko wird nur dann Akzeptanz bei den Vorsorgenden finden, wenn sich die damit verbundene Erwartung auf eine höhere effektive Rendite auch einstellt.

93. Ein im Niedrigzinsumfeld genutzter Weg für eine Neujustierung beider Anlageziele besteht darin, das Garantieniveau von Versicherungsleistungen abzusenken, wie dies seit einiger Zeit bei neu abgeschlossenen Lebensversicherungen oftmals der Fall ist (z. B. Absenkung der Beitragsgarantie von 100 auf 80 Prozent). Niedrigere Garantien lassen riskantere Anlagen mit durchschnittlich attraktiveren Renditen zu. Allerdings bleibt das Problem, dass ein bei Vertragsabschluss garantiertes Leistungsversprechen während der Vertragslaufzeit je nach weiterer Kapitalmarktentwicklung entweder für die Vorsorgenden deutlich an Wert verlieren kann oder aber im umgekehrten Fall die Anbieter doch wieder dazu zwingen kann, niedrig rentierliche Anlagen zu wählen. Ohne weitere Maßnahmen würde eine Absenkung der Beitragsgarantie die Anforderungen an die Anbieter absenken, ohne dass für die Vorsorgenden eine Verbesserung des Leistungsniveaus sichergestellt wäre. Insofern bleibt bei Vertragsabschluss weiterhin unklar, welchen Stellenwert Sicherheit und Rendite im Laufe des Sparprozesses haben werden.

94. Modelle des kollektiven Sparens, in denen gemeinschaftliche Sicherungselemente als Ausgleichsinstrumente für schwankende Kapitalmarktentwicklungen geschaffen werden, sind geeignet, die Verlässlichkeit der Alterssicherung und die Stabilität der Leistungen zu gewährleisten und können gleichzeitig auch einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Altersklassen der Vorsorgenden schaffen. Sie haben sich sowohl innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen unterschiedlicher Zusagearten als auch in anderen Vorsorgebereichen (z. B. berufsständischen Versorgungswerken) bereits langjährig bewährt und werden auch in anderen Ländern (z. B. künftig in den Niederlanden) praktiziert.

95. Ein ebenso einfacher wie wirkungsvoller Weg, um zwischen dem Interesse an Sicherheit und an Rendite einen Ausgleich zu schaffen, kann zudem durch Anlageregeln erreicht werden. Dies ist insbesondere möglich durch die Vorgabe einer ausreichenden Mischung und Streuung der Anlagen (wie z. B. in den §§ 3, 4 der Anlageverordnung verlangt) und einer ausgewogenen Gewichtung der Anlagen nach Sicherheit und Renditechancen (z. B. jeweils hälftig sichere Anleihen und Aktien). Bei individuellen Sparprozessen wird es zudem regelmäßig sinnvoll sein, mit zunehmendem Alter bei der Anlage stärker von rendite- auf sicherheitsorientierte Anlagen zu wechseln, da hier – anders als bei kollektivem Sparen – kein Risikopuffer zum Ausgleich zur Verfügung steht. Auch zu diesen Instrumenten liegen langjährige Erfahrungen vor.

96. Der Sozialbeirat hält es daher nicht nur für notwendig, sondern auch für möglich, bei kapitalgedeckter Vorsorge einen angemessenen Ausgleich zwischen Sicherheits- und Renditeinteresse und ein hohes Maß an Transparenz zu erreichen. Er warnt davor, beim Aufbau von Kapitaldeckung Erwartungen hinsichtlich Sicherheit oder Rendite zu wecken, die nur unter Vernachlässigung des jeweils anderen Ziels erreicht werden können. Letztlich müssen bei der Gewichtung beider Ziele auch von den Betroffenen akzeptierte Kompromisse gefunden werden.

97. Der Sozialbeirat weist zudem darauf hin, dass Garantien rechtlich Leistungszusagen des Versicherers oder des Arbeitgebers gegenüber den Versicherten respektive gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Rentenphase darstellen.

IV.6 Verbindlichkeit der kapitalgedeckten Vorsorge

98. Sofern die Politik die Verbindlichkeit der Vorsorge nicht erhöht, stellt sich die Frage, wie die bisher unzureichenden Verbreitungsgrade gesteigert werden können.

99. Kapitalgedeckte Vorsorge ist aufgrund des Zinseszinseffektes auf lange Spardauern angewiesen. Daher müssen insbesondere junge Menschen in den Blick genommen werden. Dabei ist insbesondere im Zeichen multipler Krisen die Frage, wie sich die Bereitschaft zu freiwilliger Vorsorge angesichts aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen und Diskurse entwickeln wird. Aktuelle Studien zeigen, dass sich die optimistischen Zukunftserwartungen junger Menschen zuletzt eingetrübt haben (Schnetzer und Hurrelmann 2022) und sich viele junge Menschen große Sorgen um ihre berufliche, finanzielle und wirtschaftliche Zukunft machen (Hurrelmann et al. 2022). Das Bild ist hier ambivalent. Einerseits legen so viele junge Menschen wie nie zuvor Geld in Aktien und Fonds an – ihr Anteil an den jugendlichen Vorsorgesparern ist in den vergangenen Jahren auf rund 50 Prozent gestiegen, während die staatliche Förderung als Sparanreiz an Bedeutung verloren hat (ebd.). Insgesamt stagniert aber der Anteil der jungen Menschen, der privat für das Alter vorsorgt. Obwohl drei Viertel der 17 bis 27- Jährigen Angst vor Altersarmut haben und 90 Prozent der jungen Erwachsenen klar ist, dass sie zusätzlich vorsorgen müssen,

sparen nur 37 Prozent (45 Prozent der Männer, 29 Prozent der Frauen) dafür regelmäßig (Hurrelmann et al. 2022). Mehrheitlich sehen junge Menschen nicht das Individuum, sondern vor allem den Staat in der Verantwortung für die Organisation der Alterssicherung, gefolgt von Vorsorgeangeboten des Arbeitgebers bzw. der betrieblichen Rente (ebd.).

100. Um die Verbreitung der kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge weiter zu erhöhen, steht auch ein Obligatorium oder zumindest mehr Verbindlichkeit zur Diskussion. Begründet wird die Diskussion zu mehr Verbindlichkeit mit der Sorge vor wachsenden Sicherungslücken im Alter, verbunden mit der Gefahr, dass der Staat deshalb verstärkt Leistungen der Grundsicherung im Alter leisten müsse. Für diese Erwartung wachsender Sicherungslücken wird angeführt, dass das gesetzliche Rentenniveau künftig sinke, weshalb mit einem schlechteren Versorgungsniveau im Alter gerechnet werden müsse. Zudem wiesen künftige Rentenzugänge häufiger als früher Erwerbsbiografien auf, die in relevantem Umfang Zeiten von rentenrechtlich nicht abgesicherter Arbeitslosigkeit oder von Beschäftigung im Niedriglohnbereich aufweisen. Des Weiteren sei der Teil an Alleinlebenden gewachsen, so dass bei weniger Älteren als früher die Möglichkeit der Kompensation durch ein Partnereinkommen bestehe.

101. Die Einführung eines Obligatoriums zur privaten Vorsorge kann bei geeigneter Ausgestaltung mit dem Grundgesetz vereinbar sein. Die erforderliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes könnte sich dabei aus Art. 14 Abs. 1 Nr. 12 GG „Sozialversicherung“ oder „Arbeitsrecht“ oder bei einer versicherungsrechtlichen Anknüpfung aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG „privates Versicherungswesen“ ergeben (Steinmeyer 2019).

102. Ein Obligatorium zur privaten Vorsorge greift in die allgemeine Handlungsfreiheit aus Art. 2 Abs. 1 GG ein. Solche Eingriffe sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zulässig, wenn sie einem legitimen Ziel dienen sowie geeignet, erforderlich und angemessen sind (BVerfGE 103, 197, 222 zum Versicherungsobligatorium in der privaten Pflegeversicherung). Dass die angestrebte Erhöhung des Sicherungsniveaus und die Vermeidung von Altersarmut legitime Ziele sind, unterstützt der Sozialbeirat. Der Spielraum des Gesetzgebers im Hinblick auf die zur Erreichung des Ziels gebotenen Maßnahmen ist groß. Die Einschätzung der Wirkung der beabsichtigten Maßnahmen unterliegt einer Prognose, bei der sich der Gesetzgeber auch auf geringe Erfolgswahrscheinlichkeiten stützen kann (BVerfGE 152, 68, 119). Die Prognosen müssen jedoch auf einer tragfähigen Grundlage beruhen (BVerfGE 88, 203, 262; 152, 68, 119). Insofern sind die Unwägbarkeiten, die mit der privaten Altersvorsorge verbunden sind, abzuwägen. Im Rahmen der Erforderlichkeit muss der Gesetzgeber zudem prüfen, ob das Risiko anderweitig hinreichend abgesichert ist. Insofern spielt auch die Bereitschaft der Bevölkerung zur freiwilligen Eigenvorsorge eine Rolle (BVerfGE 103, 197, 223).

103. Eine verstärkte Vorsorge könnte z. B. durch eine Vorsorgepflicht, aber auch durch eine ausgeweitete Nichtanrechnung bei der Grundsicherung im Alter behoben werden. Bei einer Vorsorgepflicht stellt sich die Frage, wie hoch der Pflichtbeitrag ausfallen soll und wie dieser ggf. ohne mögliche Zulagen für alle bezahlbar ist. Offen bleibt, wie dann mit bereits bestehender zusätzlicher Vorsorge umgegangen werden soll, z. B. bestehenden Riester-Verträgen und damit verbundenen Zusagen. Es müsste geklärt werden, ob ein bestehender Vertrag eine mögliche neu eingeführte Pflicht bereits erfüllt. Falls es ein staatlich organisiertes Anlageprodukt geben soll, muss auf eine sorgfältige Auswahl und Ausgestaltung geachtet werden. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass ein großer Teil der Sparer sich nicht aktiv entscheidet und kein alternatives Produkt wählt. Hier sind zudem mögliche fiskalische Risiken zu bedenken, falls die staatliche Anlage nicht den Erwartungen entspricht. Insgesamt ist der Zeitpunkt für die Einführung einer verpflichtenden Zusatzvorsorge angesichts der bevorstehenden größeren Anzahl an Rentenzugängen und ohnehin höherer Beiträge ungünstig.

104. Die Finanzierung obligatorischer Zusatzvorsorge ist international unterschiedlich geregelt. In Großbritannien wird eine obligatorische Zusatzvorsorge („Auto-enrollment”) von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. In Schweden sind Betriebsrenten durch die hohe Tarifbindung quasi obligatorisch. Hier zahlt der Arbeitgeber 4,5 Prozent des Entgelts in eine Betriebsrente ein. Ähnliche verpflichtende Systeme mit anteiliger Arbeitgeber-Arbeitnehmerfinanzierung finden sich auch in Österreich (mindestens hälftiger Beitrag des Arbeitgebers bei Vorliegen) oder den Niederlanden. Auch wenn internationale Vergleiche immer vor dem Hintergrund der jeweiligen Rahmenbedingungen zu interpretieren sind, zeigen die Beispiele, dass die Einführung einer zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung obligatorisch geltenden Zusatzvorsorge nicht nur eine versorgungs-, sondern auch eine

verteilungspolitische Entscheidung ist, die hinsichtlich ihrer Belastungswirkung für einzelne soziale Gruppen abzuwägen ist.

105. Bei allen Überlegungen für eine obligatorische Kapitaldeckung ist zu bedenken, dass die Erwartung wachsender Sicherungslücken im Alter nicht unumstritten ist: So dürften die gesetzlichen Renten im Durchschnitt langfristig nominal und wahrscheinlich auch real weiter steigen (BMAS 2020; BMAS 2021a; Deutsche Bundesbank 2022). Zudem ist die Stabilisierung des Rentenniveaus geplant.[10] Die zusätzliche Altersvorsorge insgesamt nahm in den letzten Jahrzehnten zu und angesichts gestiegener Erwerbstätigkeit sorgen immer mehr Bürgerinnen und Bürger über die gesetzliche Rentenversicherung für das Alter vor. Hinzu kommt, dass viele Ältere über Immobilieneigentum verfügen. Vor diesem Hintergrund sehen andere die notwendige Rechtfertigung für einen mit einem weiteren Obligatorium verbundenen Eingriff als nicht gegeben. Sie verweisen auch darauf, dass es nicht nachvollziehbar wäre, Beschäftigte zur zusätzlichen Altersvorsorge zu verpflichten, obwohl sie – anders als andere Bevölkerungsgruppen – bereits obligatorisch für das Alter vorsorgen und – auch deshalb – ein gegenüber der übrigen Bevölkerung unterdurchschnittliches Altersarmutsrisiko aufweisen.

106. Zum Teil wird auch die Auffassung vertreten, dass auf die nicht vollständige Verbreitung der kapitalgedeckten Vorsorge und die Erwartung künftiger Sicherungslücken im Alter besser durch Leistungsverbesserungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung statt durch ein Obligatorium zur zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge reagiert werden sollte (z. B. Urban 2022).

107. Für den Fall der Einführung eines weiteren Obligatoriums wäre zu beachten, dass hierbei in geeigneter Weise bereits getroffene Vorsorgeentscheidungen berücksichtigt werden müssten: Zum einen, um Beschäftigte und/oder Arbeitgeber nicht finanziell zu überfordern, zum anderen aber auch, um zu vermeiden, dass Beschäftigte, die bereits freiwillig in hohem Maße für das Alter vorsorgen, zu noch höheren Sparanstrengungen gezwungen werden, obwohl bei ihnen keine Sicherungslücken bestehen.

108. Es liegt nahe – und wird daher teilweise auch vertreten –, dieser Herausforderung durch die Kombination einer Verpflichtung mit gleichzeitiger Möglichkeit eines Opt-out zu begegnen. Damit könnte sowohl der Gefahr einer finanziellen Überforderung von Arbeitgebern und/oder Beschäftigten (je nach Ausgestaltung des Obligatoriums) als auch einer erzwungenen Überversorgung entgegengewirkt werden. Allerdings haben Opt-out-Regelungen den Nachteil, dass regelmäßig gerade diejenigen, die mit einem Obligatorium erreicht werden sollen, von der Option Gebrauch machen und damit die eigentliche Zielsetzung verfehlt wird. Dieser Nachteil kann zwar zumindest begrenzt werden, indem die Nutzung der Opt-out-Option mit dem Nachteil des Verlusts von Zuschüssen Dritter verbunden wird oder periodisch nach einer gewissen Zeit bzw. bei einem Wechsel des Arbeitgebers automatische Wiedereinschreibung vorgenommen wird (wie z. B. bei Betriebsrenten im Vereinigten Königreich). Damit würden jedoch gerade auch diejenigen Beschäftigten bestraft, die sich aus finanziellen Gründen zum Opt-out gezwungen sehen.

109. Der Sozialbeirat weist darauf hin, dass eine Entscheidung für mehr Verbindlichkeit in der zusätzlichen Altersvorsorge in jedem Fall nur dann möglich ist, wenn zur Umsetzung auch attraktive Möglichkeiten zur Verfügung stehen und Klarheit hinsichtlich der rechtlichen Bedingungen besteht. Derzeit ist das nur bedingt der Fall: Der Koalitionsvertrag lässt darauf schließen, dass es die bisherige Förderung für (neue) Altersvorsorgeverträge künftig nicht mehr geben soll. In der betrieblichen Altersvorsorge sind reine Beitragszusagen bislang nur in zwei Bereichen vereinbart worden, die Beitragszusage mit Mindestleistung wird angesichts der zwischenzeitlichen Niedrigzinsphase kaum mehr angeboten und die derzeit meist angebotenen beitragsorientierten Leistungszusagen sind rechtlich umstritten, was die zu erbringende Leistungshöhe betrifft. Der Gesetzgeber ist daher gefordert, bald Klarheit zu schaffen, welche privaten und betrieblichen Vorsorgemöglichkeiten künftig bestehen und gefördert werden sollen.

Berlin, 22. November 2022

Prof. Dr. Ute Klammer	Anja Piel	Alexander Gunkel
Vorsitz	**1. stellvertretender Vorsitz**	**2. stellvertrendender Vorsitz**

[10] Im Koalitionsvertrag der regierungstragenden Parteien heißt es dazu: „Wir werden daher die gesetzliche Rente stärken und das Mindestrentenniveau von 48 Prozent (Definition vor der kürzlich durchgeführten Statistikrevision) dauerhaft sichern“ (Koalitionsvertrag 2021-2025, S. 57).

Literaturverzeichnis

Antolín, P./Stewart, F. (2009): Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 36, OECD publishing, Paris.

BMAS (2001): Rentenversicherungsbericht (RVB) 2001, Berlin.

BMAS (2020): Alterssicherungsbericht 2020, Berlin.

BMAS (2021a): Rentenversicherungsbericht (RVB) 2021, Berlin.

BMAS (2021b): Sozialbudget 2021, Berlin.

BMAS (2022): Rentenversicherungsbericht (RVB) 2022, Berlin.

BMF (2022): Statistik zur Riester-Förderung, Berlin.

Börsch-Supan, A./Bucher-Koenen, T./Goll, N./Maier, C. (2016): 15 Jahre Riester – eine Bilanz. Arbeitspapier, Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, München.

Corneo, G. (2018): Ein Staatsfonds, der eine soziale Dividende finanziert, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 19, 94–109.

Deutsche Bundesbank (2022): Monatsbericht Juni 2022, 74. Jahrgang, Nr.6, Frankfurt.

Deutsche Rentenversicherung Bund (2022): Renten 2021, Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 224, Berlin.

Europäische Kommission (2021): The 2021 Ageing Report, Brüssel.

Fuest, C. (2018): Der Schatz der Deutschen, in: Handelsblatt, 5. Dezember 2018, 48.

Geyer, J./Grabka, M. M./Haan, P. (2021): 20 Jahre Riester-Rente – Private Altersvorsorge braucht einen Neustart, DIW Wochenbericht 40, Berlin.

Hurrelmann, K./Karch, H./Traxler, C. (Hrsg.) (2022): Jugend, Vorsorge, Finanzen. MetallRente Studie 2022. Zwischen sozialstaatlichem Anspruch und Individualisierung. Beltz-Juventa: Weinheim/Basel.

Klein, R. (2021): Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersvorsorge in 2019, in: Betriebliche Altersvorsorge, Nr. 5, 429-430

Koalitionsvertrag 2021-2025 (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, Berlin.

Kommission Verlässlicher Generationenvertrag (Hrsg.) (2020): Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag Band 1 - Empfehlungen, 30. März 2020, Berlin.

Mackenroth, G. (1952): Die Reform der Sozialpolitik durch einen deutschen Sozialplan. in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 4, Berlin.

OECD (2021): Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.

Schnetzer, S./Hurrelmann, K. (2022): Trendstudie: Jugend in Deutschland. Jugend im Dauerkrisenmodus – Klima, Krieg, Corona, Kempten (Allgäu).

Steinmeyer, H.-D. (2019): Rechtsgutachten zu Verfassungsmäßigen Grenzen für ein Obligatorium und von Opting-Out Modellen in der zusätzlichen Altersvorsorge, erstellt im Auftrag der Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“, Münster.

Türk, E./ Mum, D. (2016): Überhöhte Erwartungen. OECD und EU Kommission sollten ihre Renditeannahmen korrigieren. Friedrich-Ebert-Stiftung – WISOdiskurs 17/2016.

Urban, H.-J. (2022): Debattenvorschlag: Die Soli-Rente-plus – eine Perspektive jenseits von Privatisierung und Kapitalisierung, in: Soziale Sicherheit 5/2022, 201-204.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333