

Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

**„Regionalen Unterschieden und besonderen
Branchen für die Beschäftigung Älterer“**

**Vortrag Prof. Dr. Ernst Kistler,
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie:**

Berlin, 23. Juni 2006

Herzlichen Dank für die Einladung, guten Tag, meine Damen und Herren. Ich möchte versuchen, im Rahmen meines Referats auch zu verdeutlichen, dass bei allen Erfolgen es immer noch enorme Schwierigkeiten bei diesem Thema gibt, bei der Beschäftigung Älterer. Und, meine Damen und Herren: Meine große Befürchtung ist, diese Schwierigkeiten werden nicht kleiner, sondern sie werden viel größer.

Dazu darf ich Sie auf Seite 3 meines Vortrages hinweisen, auf die Abbildung 1, die Ihnen nur ganz kurz die Randbedingungen der Zukunft verdeutlicht. Wir werden nach mittleren Prognoseannahmen, Variante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorberechnung, in Deutschland – das zeigt die zweite Kurve von oben – für die 55- bis unter 65-Jährigen einen Zuwachs an rund einem Drittel an Älteren erleben. Dieser Zuwachs von rund einem Drittel – ich verweise bereits auf den rechten Teil des Bildes – wird regional außerordentlich streuen. Hier dargestellt am Beispiel des Freistaats Bayern können Sie entnehmen, dass es Regionen gibt, wo wir keinen Zuwachs haben werden aufgrund der Wanderungsentwicklung in dieser Altersgruppe. München ist ein solcher Fall: Da haben wir sogar die nächsten Jahre eine deutliche Abnahme in dieser Altersgruppe. Und auf der anderen Seite gibt es quer über die Republik hinweg Beispiele von Landkreisen, in denen wir eine Zunahme in der Zahl der 55- bis 64-Jährigen um bis zu zwei Drittel erleben werden. Zwei Drittel mehr Ältere im Jahr 2020 als 2002, meine Damen und Herren!

Das führt mich zu meiner These – nächste Abbildung, Abbildung 2a –, hier nur induziert an der Voraussetzung des Erwerbspersonenpotenzials für Deutschland, die zeigt, dass bis 2020, genau genommen bis 2030, die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland unter mittleren Annahmekombinationen nicht wesentlich sinken wird. Unser großes Zukunftsproblem besteht nicht darin, dass die Zahl der Erwerbspersonen unter das Niveau sinkt, was unsere Wirtschaft braucht. Allenfalls ein qualitativer *mismatch* ist denkbar, aber nicht ein demografischer. Ich würde eher den Bereich von Bildungsversäumnissen von Individuen, Wirtschaft und Staat als problematisch sehen sowie die zunehmende Alterung sein und die fehlende Erfahrung im Umgang mit den Älteren.

Dazu ist zu rechnen ein weiterer Punkt, mit der rechten Abbildung indiziert und mit der übernächsten: Der Arbeitsangebotszwang auch der Älteren wird steigen. Sie sehen hier, dass das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter zwischen 1996 und 2004 um rund ein Jahr angestiegen ist, begleitet bis zum Jahr 2000 mit einem deutlichen Anstieg der Höhe der Neurentner, also der neu bewilligten Renten. Seit 2001 sinken diese Neurenten dramatisch. Das erhöht den Arbeitsangebotszwang, und dies noch dazu, wie man im nächsten Bild sieht, in den zwei kleinen Karten nur grob verdeutlicht, mit außerordentlicher regionaler Streuung. Je röter im linken Bild, um so früher gehen – also der Kreis ist angemalt, ist hier dunkel rot –, um so früher gehen die Leu-

te in Rente. Im rechten Bild, je grüner Kreis angemalt ist, um so höher ist die durchschnittliche Neurente. Hier werden wir Probleme haben, und wenn man es genau anschaut, gibt es sehr viele Regionen, wo diese Kombination von steigendem Arbeitsangebotszwang mit der steigenden Zahl Älterer zusammentrifft. Manche dieser Regionen gehören zu den wirtschaftsschwachen in der Bundesrepublik.

Meine Damen und Herren, was sind also die Informationsbedarfe, die wir haben? Sie sind sehr komplex: Erstens, wo soll man welche Betriebe wie ansprechen, um wen unterzubringen beziehungsweise in Beschäftigung halten zu können? – Wir dürfen nicht nur auf die Unternehmen und auf die Wirtschaftsentwicklung schauen, wir müssen natürlich auch schauen, was haben wir an Potenzial an älteren Arbeitslosen. Und erst, wenn wir diesen spezifischen *mismatch* zusammenbringen, dann wird das Ganze funktionieren. Ich habe mir vor ein paar Tagen von einem Kollegen, der in der Vermittlung tätig ist im nordostdeutschen Raum, von Erfolgen berichten lassen, der mir gesagt hat: Ja, er hat in letzter Zeit eine ganze Reihe an älteren arbeitslosen Schiffbauern und Schiffbau-Ingenieure vermitteln können.

Die besonderen Erfolge können durch die spezifische Situation vor Ort bedingt sein. Dann muss ich sogar zusätzlich schauen, wie groß ist die Quantität dieser Wirtschaftszweige ist. Und sind vielleicht nicht solche Branchen, die hier als sehr gut dastehen, also einen hohen Anteil Älterer haben, sind die nicht nur deswegen gut, weil vielleicht Rekrutierung in diesen Branchen schon seit Jahren nicht erfolgt und diese Branchen am Aussterben in Deutschland sind? Immerhin gibt es hier vier so genannte Auslaufbranchen, insbesondere aus der Textilwirtschaft. Übrigens kommt unter diesen Branchen hier, also mit hohem Anteil Älterer, die viel gelobten Pflege- und Gesundheitsberufe gar nicht vor, weil der sehr arbeitsintensiv ist ein Bereich mit sehr verkürzten Erwerbsbiografien. Also wir haben ja immer die Hoffnung, im Gesundheitsbereich ((auch so das IAT)), da haben wir ja öfter Dialoge miteinander mit Ihren Kollegen ... Es ist aber auch eine schwierige Branche?

Zwischenfazit: Es gibt wichtige Informationen aus den Makrodaten, sie müssen berücksichtigt werden. Sie sind besonders wichtig übrigens bei Maßnahmen zum Halten von Beschäftigten in Betrieben, nicht nur bei der Vermittlung. Das nächste Bild soll Ihnen das wiederum verdeutlichen. Das Bild gibt waagerecht wieder den Anteil der Erwerbsminderungsrenten an den Rentenneuzugängen und senkrecht den Anteil der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen an allen Arbeitslosen. Was man hieraus lesen kann: Es gibt offensichtlich Cluster von Berufsordnungen, die wir berücksichtigen müssen sowohl in der Arbeitsmarkt- wie in der Rentenpolitik, wenn wir über die Rente mit 67 diskutieren. Das ist jetzt kein Plädoyer für berufsgruppenspezifische Rentenzugänge, sondern man muss einfach die Fakten zur Kenntnis nehmen, bevor man die Diskussion führt. Sie haben links unten klassische Akademi-

kerberufe, wo das Problem der Frühverrentung im Wesentlichen gar nicht so groß ist. Sie haben rechts die Handwerkerberufe, wo der Erwerbsausstieg normalerweise erfolgt oder in einem hohen Anteil erfolgt über die Erwerbsminderungsrenten.

Die Ernährungs-, Hotel- und Gaststättenberufe weisen ebenfalls ähnliche Arbeitsbedingungen auf wie die Handwerksberufe am Bau. Und was wir meistens vergessen ist oben in der Mitte die Berufe, bei denen die Erwerbsausstiege so nicht erfolgen, sondern die in Arbeitslosigkeit externalisiert werden, dort lange verharren und das mit gesundheitlichen Einschränkungen. Was also gesundheitliche Einschränkungen bei einem Arbeitslosen bedeuten, das wissen alle, die hier im Raum sitzen: Das ist weitgehend der Ausschluss vom Arbeitsmarkt. Wir müssten uns überlegen, ob wir diesen Gruppen vielleicht den Vorrang geben vor der Vermittlung der Gruppe der Akademiker.

Da gehört dann aber als Alternative dazu, dass man beispielsweise – Abbildung 10, wiederum so ein komplexes Bild, das ich jetzt hier nur kurz streife – betrachtet: Wo erfolgt denn der Erwerbsaustritt? Wir reden immer von den Eintritten, das ist klar, das ist unser Hauptjob hier. Aber wir müssen ja wissen, mit wem und was haben wir es zu tun? Was ist unsere Klientel? Was ist unser Kunde? Und dieses Bild soll Ihnen einen Eindruck davon geben, wie heterogen regional und nach Berufsordnung das Ganze ist. Meine Damen und Herren, die einzelnen farblichen Striche in der unten gezeigten Abstufung zeigen Ihnen, wie viele Ältere im Jahr 2004 im Alter von 60 bis 64 noch übrig sind von denen, die 55- bis 59-jährig fünf Jahre vorher waren, eine so genannte Kohorten-Fluktuation, wobei individuell die Ein- und Austritte nicht die gleichen Personen sein müssen, sondern wie viele stehen sich gegenüber. Und Sie sehen, wie unheimlich streuend dieses Bild ist, obwohl wir wieder das Grundmuster haben, dass es unten diese hier blau gezeichneten relativ guten Berufe und oben die relativ schlechten gibt. Es ist eine politische Entscheidung, meine Damen und Herren, worauf man sich in der einzelnen Region kapriziert.

Die letzten zwei Abbildungen, ich komme schon zum Schluss. Das Ganze ist nicht nur mit Makrodaten aus den Prozessdaten aus der Arbeitsmarkt- und Rentenversicherung zu betrachten, sondern wenn Sie hier mal schauen, wie hoch ist der Anteil ab 50-Jähriger an den Einstellungen im ersten Halbjahr 2005 nach Branchen. Dann werden Sie sehen, wir haben eigentlich im Schnitt 7 % in Ost-, 14 % in Westdeutschland. Meine Damen und Herren, das ist zu wenig! An die hier im Raum anwesenden Unternehmer also der Appell ganz jenseits solcher Programme, wie sie hier diskutiert werden: Ältere Mitarbeiter sind durchaus wertvoll. Ich argumentiere da gerne damit, die zunehmenden Schwierigkeiten, die viele Betriebe auch haben durch Rückrufaktionen, durch Mängel in den Produkten, also das ist nicht nur im Automobilbereich zunehmend zu beobachten. Überlegen Sie sich selbst als Unternehmer: Könnten sie

nicht auch daher kommen, dass man zu viele Ältere entlassen hat, die das Erfahrungswissen und das Qualitätsbewusstsein haben, das ein Junger gar nicht haben kann?

Letzte Abbildung, wo mehr getan werden könnte – und damit höre ich auf –, ist die Abbildung 12. Wir haben die Beobachtung, dass der Anteil Älterer an den Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen offensichtlich in Ostdeutschland völlig unterschiedlich wie in Westdeutschland verläuft, wie Sie sehen in den Kurven ein „X“. Warum das so ist, kann ich Ihnen jetzt so aus dem Stand auch nicht sagen, das ist ein fast druckfrisches Ergebnis aus dem ((IAW))-Betriebspanel 2005/2006. Aber das sind Punkte, die wir intensiv auch miteinander diskutieren sollten. Danke schön für Ihre Aufmerksamkeit!