

Die Anzahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm bis 2019 in allen Berufen zu – aber unterschiedlich stark

Auf einen Blick...

- Zwischen 2013 und 2019 stieg die Anzahl der älteren Beschäftigten (50- bis 67-Jährige) um 2,7 Millionen Personen bzw. um 30,7 Prozent. Zugleich nahm die Anzahl der jüngeren Beschäftigten (16- bis 49-Jährige) zu, jedoch nur um 6,3 Prozent. In den Berufen schlagen sich diese Veränderungen unterschiedlich nieder. Insgesamt ist also eine Alterung der Erwerbsbevölkerung zu verzeichnen.
- In den meisten Berufshauptgruppen ist ein *durchschnittlicher* Alterungsprozess zu beobachten. Das bedeutet, dass die Entwicklung der älteren und jüngeren Beschäftigten in einer Berufshauptgruppe der Entwicklung über alle Berufe hinweg entspricht. Dies gilt zum Beispiel in den Gruppen der Hoch-/Tiefbauberufe, der Verkaufsberufe und der Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten.
- Eine *starke* Alterung innerhalb einer Berufshauptgruppe zeichnet sich dadurch aus, dass die Anzahl der älteren Beschäftigten einer Berufshauptgruppe stärker zunimmt als die Anzahl der älteren Beschäftigten im Durchschnitt, wie z.B. in der Gruppe der medizinischen Gesundheitsberufe. Die starke Alterung bei der Finanzdienstleistung/Rechnungswesen/Steuerberatung geht jedoch darauf zurück, dass sich Anzahl der Jüngeren verringert.
- Bei einer *weniger starken* Alterung bzw. einer relativen Verjüngung steigt die Anzahl der älteren Beschäftigten nur unterdurchschnittlich, wie bspw. in der Land-/Tier-/Forstwirtschaft. Eine relative Verjüngung liegt auch in der Gruppe der Reinigungsberufe vor. Hier nimmt jedoch die Anzahl der Jüngeren stärker als im Durchschnitt zu, während die Anzahl der Älteren lediglich der durchschnittlichen Entwicklung folgt.

Einleitung

Der Arbeitsmarkt ist durch eine „doppelte Alterung“ (Brussig 2015b, S. 299) gekennzeichnet. Zum einen geht diese Entwicklung der Altersstruktur auf ein verlängertes Erwerbsleben zurück, wodurch sich der dauerhafte Erwerbsaustritt nach hinten verschiebt (Brussig 2015a; Kaboth/Brussig 2020). Die Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten bedingt, dass ältere Beschäftigte zunehmend länger in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind (Kaboth/Brussig 2020). Zum anderen gehört seit einigen Jahren die Geburtskohorte der „Babyboomer“ (1955–1969) zunehmend zum Kreis der älteren Erwerbstätigen. Dadurch nimmt die Anzahl der Beschäftigten in den Altersgruppen der 50- bis 67-Jährigen zu.

Ein Ergebnis der doppelten Alterung ist der Anstieg an älteren Beschäftigten in den letzten Jahren (siehe Abbildung 1). Jedoch ist davon auszugehen, dass Branchen, Betriebe und Be-

rufe unterschiedlich stark von dieser Alterung betroffen sind. So ist etwa das Dachdeckerhandwerk in den letzten Jahren von einer massiven Alterung betroffen. In den letzten 30 Jahren hat sich hier der Anteil der Älteren verdoppelt, während sich der Anteil der jüngeren Beschäftigten halbierte (Brussig/Jansen 2019). Dies zum Ausgangspunkt genommen, wird im vorliegenden Report der Frage nachgegangen, wie sich die Berufe – genauer: Berufshauptgruppen – im Hinblick auf das Alter ihrer Beschäftigten unterscheiden.

Hierfür sollen sowohl die Alterung (Report 2020-03 als Teil 1,) als auch die Altersstruktur (Report 2020-04 als Teil 2; Drescher/Brussig 2020) betrachtet werden, wobei unterschiedliche Indikatoren in den Mittelpunkt gestellt werden. Im vorliegenden Report – Teil 1 – steht die Anzahl der älteren Beschäftigten (im Alter von 50 bis 67 Jahren) und ihre Entwicklung (Alterungsprozess) in verschiedenen Berufshauptgruppen im Vordergrund.

Um die Alterung in unterschiedlichen Berufen betrachten zu können, wird auf eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Jahre 2013 bis 2019 zurückgegriffen. Hier werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹ in unterschiedlichen Berufen für einzelne Altersjahre (16 bis 67 Jahre) abgebildet; differenziert werden die Beschäftigten nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010).

Bevor die Alterung in den Berufen analysiert wird, wird im nächsten Abschnitt die Grundlage des Vergleichs zwischen den Berufen – die KldB 2010 – erläutert. Darauf aufbauend wird im dritten Abschnitt die Alterung in den Berufen mit der Gesamtentwicklung verglichen, um dadurch die Frage nach den Unterschieden in den Alterungsprozessen zwischen den Berufen beantworten zu können. Diese Unterschiede werden im vierten Abschnitt anhand einer Darstellung einzelner Berufe veranschaulicht. Schließlich wird ein Fazit gezogen, in dem weitergehende Implikationen für die Alterung auf dem Arbeitsmarkt formuliert werden.

Klassifikation der Berufe – Berufshauptgruppen als Grundlage des Vergleichs

Die KldB 2010 wurde 2011 in die amtliche Statistik eingeführt.² Mit der Entwicklung der KldB 2010 wurden zwei zentrale Ziele verfolgt: Zum einen sollte die Klassifikation „den Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes mit seiner ausgeprägten berufsspezifischen Strukturierung gerecht werden“ (BA 2011, S. 14). Zum anderen sollte die KldB 2010 mit der ISCO-08-Klassifikation³ kompatibel sein (ebd., S. 14).

Die KldB 2010 unterscheidet zwei Dimensionen: Die horizontale Dimension der Berufsgruppierung basiert auf der Ähnlichkeit von Berufen hinsichtlich der berufstypischen Aufgaben sowie den benötigten Kenntnissen und Fertigkeiten. Die vertikale Dimension ergibt sich aus dem bestehenden Anforderungsniveau (ebd., S. 26f.). Ausgehend von diesen beiden Dimensionen umfasst die KldB 2010 fünf Ebenen, die in der Übersicht 1 anhand eines Beispiels veranschaulicht werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass den zehn Berufsbereichen der ersten Ebene

¹ Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und Beschäftigte werden im Folgenden synonym verwendet. In die Beschäftigungsstatistik gehen ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigte ein, Beamte und Beamtinnen, Selbstständige und geringfügig Beschäftigte werden nicht berücksichtigt. In der Beschäftigtenstatistik wird darüber hinaus nicht danach unterschieden, ob eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung vorliegt

² Da die Differenzierung der Berufe in früheren Jahrgängen der Beschäftigtenstatistik auf älteren Versionen der Klassifizierung (z.B. KldB 92) beruht, können erst ab dem Jahr 2013 miteinander vergleichbare Daten unterschiedlicher Jahre bezogen werden

³ International Standard Classification of Occupations.

keine analytische Kategorisierung zugrunde liegt; die erste Ebene soll vielmehr einen thematischen Überblick und eine nutzerfreundliche Handhabung bieten (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015).

Übersicht 1: Ebenen der KldB2010 am Beispiel der Land-/Forst-/ Tierwirtschaft/ Gartenbau

Ebenen	KldB2010	Bezeichnung der KldB 2010
Erste Ebene (1-Steller) 10 Berufsbereiche	1	Land-/Forst-/Tierwirtschaft/Gartenbau
Zweite Ebene (2-Steller) 37 Berufshauptgruppen	11	Land-/Tier-/Forstwirtschaftsberufe
Dritte Ebene (3-Steller) 144 Berufsgruppen	111	Landwirtschaft
Vierte Ebene (4-Steller) 700 Berufsuntergruppen	1110	Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung)
Fünfte Ebene (5-Steller) 1.286 Berufsgattungen	11101	Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung) - Helfer
	11102	Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung) - Fachkraft
	11103	Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung) - Spezialist
	11104	Berufe in der Landwirtschaft (ohne Spezialisierung) - Experte

Quelle: BA (2013), eigene Darstellung

Im vorliegenden Altersübergangs-Report werden die Berufshauptgruppen⁴ (2-Steller) der KldB 2010 verwendet, um Unterschiede in den Alterungsprozessen herauszuarbeiten. Dem entsprechend wird in diesem Report die Alterung in den Berufshauptgruppen betrachtet.

In der Tabelle 1 unten sind die Berufshauptgruppen der KldB 2010 aufgeführt. Die Berufshauptgruppen sind unterschiedlich stark besetzt, wie an der Anzahl der Beschäftigten deutlich wird. Im Jahr 2019 sind die zahlenmäßig drei größten Berufshauptgruppen mit über vier Millionen bzw. über zwei Millionen Beschäftigten die Gruppe der Berufe in Unternehmensführung/-organisation, medizinische Gesundheitsberufe und Verkaufsberufe. Die kleinsten Berufshauptgruppen mit weniger als 100.000 Beschäftigten sind dagegen Berufe in Produktdesign/kunsthandwerkliche Berufe/bildende Kunst/Musikinstrumentenbau, sprach-/literatur-/geistes-/gesellschafts-/wirtschaftswissenschaftliche Berufe und Geologie-/Geografie-/Umweltschutzberufe.

In den meisten Berufshauptgruppen hat seit 2013 die Anzahl der Beschäftigten zugenommen (durchschnittlich um 13,7 Prozent, in Tabelle 1 mit einem „+“ gekennzeichnet⁵). Besonders

⁴ Neben den 37 Berufshauptgruppen wird von der BA auch eine Gruppe ausgegeben, bei der die Beschäftigten keiner Berufshauptgruppe zugeordnet werden können (2019: 182.709 Beschäftigte). Beschäftigte aus dieser Gruppe werden in den weiteren Ausführungen nicht berücksichtigt. Ebenfalls geht die Berufshauptgruppe „Angehörigen der regulären Streitkräfte“ (2019: 2.595 Beschäftigte) nicht in die weitere Untersuchung ein, weil davon auszugehen ist, dass der weit überwiegende Teil Beamtinnen und Beamte sind, die hier nicht erfasst sind.

⁵ Innerhalb einer Abweichung von 5 Prozent nach oben und nach unten in den Jahren 2017, 2018 und 2019 wird von einem durchschnittlichen Anstieg gesprochen (gekennzeichnet mit „+“).

stark – also überdurchschnittlich (in Tabelle 1 mit „++“ gekennzeichnet) – stieg die Anzahl z.B. in den Gruppen der sprach-/literatur-/geistes-/gesellschafts-/wirtschaftswissenschaftliche Berufe (um 46,5 Prozent), der Informatik-/andere IKT-Berufe (um 34,9 Prozent) und der Erziehung/soziale und hauswirtschaftliche Berufe/Theologie (um 31,7 Prozent).

Abnahmen bzw. nur marginale/unterdurchschnittliche Veränderungen (in Tabelle 1 mit „-“ bzw. mit „±“ gekennzeichnet) zwischen 2013 und 2019 zeigen sich dagegen in den vier Berufshauptgruppen: Rohstoffgewinnung/-aufbereitung/Glas-/Keramikherstellung/-verarbeitung (um -4,1 Prozent), Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbauberufe (um -1,9 Prozent), Berufe in Finanzdienstleistungen/Rechnungswesen/Steuerberatung (um 0,2 Prozent) und Textil-/Lederberufe (um 0,6 Prozent)⁶.

Zwischen 2013 und 2019 stieg die Anzahl der älteren Beschäftigten um 31 Prozent

Um den Alterungsprozess in den Berufen kenntlich zu machen, wird die altersgruppenspezifische Beschäftigungsentwicklung über alle Berufshauptgruppen hinweg sowohl für die älteren Beschäftigten (50 bis 67 Jahre) als auch für die jüngeren Beschäftigten (16 bis 49 Jahre) herangezogen. Sie bilden die durchschnittliche Entwicklung – also den durchschnittlichen Alterungsprozess – ab. Um die Alterung zu veranschaulichen, wird jeweils die Anzahl der älteren Beschäftigten und die Anzahl der Jüngeren aus dem Jahr 2013 als Ausgangswert (2013: 100 Prozent) genommen. Diese Werte dienen als Grundlage, von der aus die weiteren Entwicklungen in den beiden Gruppen abgetragen wird (Abbildung 1).

⁶ Bis 2016/2017 sank die Anzahl der Beschäftigung bei der Rohstoffgewinnung/-aufbereitung/Glas-/Keramikherstellung/-verarbeitung sogar um 6 Prozent.

Tabelle 1: Anzahl der Beschäftigten in den Berufshauptgruppen 2019

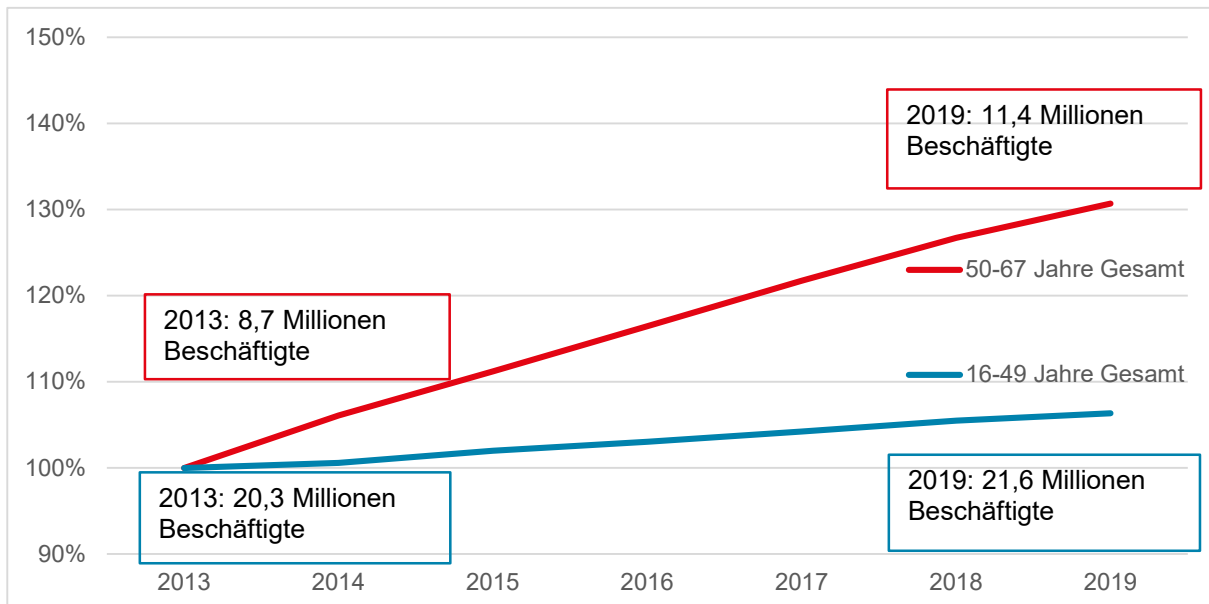
Berufshauptgruppen	Anzahl	Veränderung
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	4.246.164	+
medizinische Gesundheitsberufe	2.571.511	+
Verkaufsberufe	2.111.604	+
Verkehrs-/Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.087.642	++
Maschinen-/Fahrzeugtechnikberufe	1.877.805	+
Erziehung/soziale und hauswirtschaftliche Berufe/Theologie	1.814.177	++
Berufe in Finanzdienstleistungen/Rechnungswesen/Steuerberatung	1.370.555	±
Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbauberufe	1.281.361	-
technische Forschungs-/Entwicklungs-/Konstruktions-/Produktionssteuerungsberufe	1.130.905	+
Führerinnen und Führer von Fahrzeug-/Transportgeräten	1.128.706	+
Berufe in Recht und Verwaltung	1.079.495	+
Mechatronik-/Energie-/Elektroberufe	1.044.905	+
Einkaufs-/Vertriebs-/Handelsberufe	1.020.750	+
nichtmedizinische Gesundheits-/Körperpflege-/Wellnessberufe/Medizintechnik	932.925	++
Reinigungsberufe	870.120	+
Lebensmittelherstellung/-verarbeitung	858.132	+
Informatik-/andere IKT-Berufe	855.466	++
Tourismus-/Hotel-/Gaststättenberufe	828.770	++
gebäude-/versorgungstechnische Berufe	727.448	+
lehrende/ausbildende Berufe	666.649	+
Hoch-/Tiefbauberufe	623.023	+
Werbung/Marketing/kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	592.693	++
Kunststoffherstellung/-verarbeitung/Holzbe-/verarbeitung	550.722	+
Mathematik-/Biologie-/Chemie-/Physikberufe	411.279	±
(Innen-)Ausbauberufe	382.332	+
Schutz-/Sicherheits-/Überwachungsberufe	348.284	+
Papier-/Druckberufe/technische Mediengestaltung	279.272	+
Gartenbauberufe/Floristik	275.365	+
Bauplanungs-/Architektur-/Vermessungsberufe	275.023	++
Land-/Tier-/Forstwirtschaftsberufe	238.165	+
Rohstoffgewinnung/-aufbereitung/Glas-/Keramikherstellung/-verarbeitung	126.080	-
Textil-/Lederberufe	124.308	±
darstellende/unterhaltende Berufe	122.648	+
sprach-/literatur-/geistes-/gesellschafts-/wirtschaftswissenschaftliche Berufe	98.236	++
Produktdesign/kunsthandwerkliche Berufe/bildende Kunst/Musikinstrumentenbau	65.408	+
Geologie-/Geografie-/Umweltschutzberufe	45.231	++
(Angehörige der regulären Streitkräfte	2.595)	
Gesamt	33.063.159	

Anmerkung: „++“ stark überdurchschnittlicher Anstieg der Beschäftigten, „+“ durchschnittlicher Anstieg der Beschäftigten,

„+/-“ marginale Veränderung der Beschäftigtenzahl, „-“ Abnahme der Beschäftigten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gruppe der 15- bis 49-Jährigen und in der Gruppe der 50- bis 67-Jährigen für die Jahre 2013 bis 2019 (2013: n = 100 Prozent)



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020, eigene Darstellung

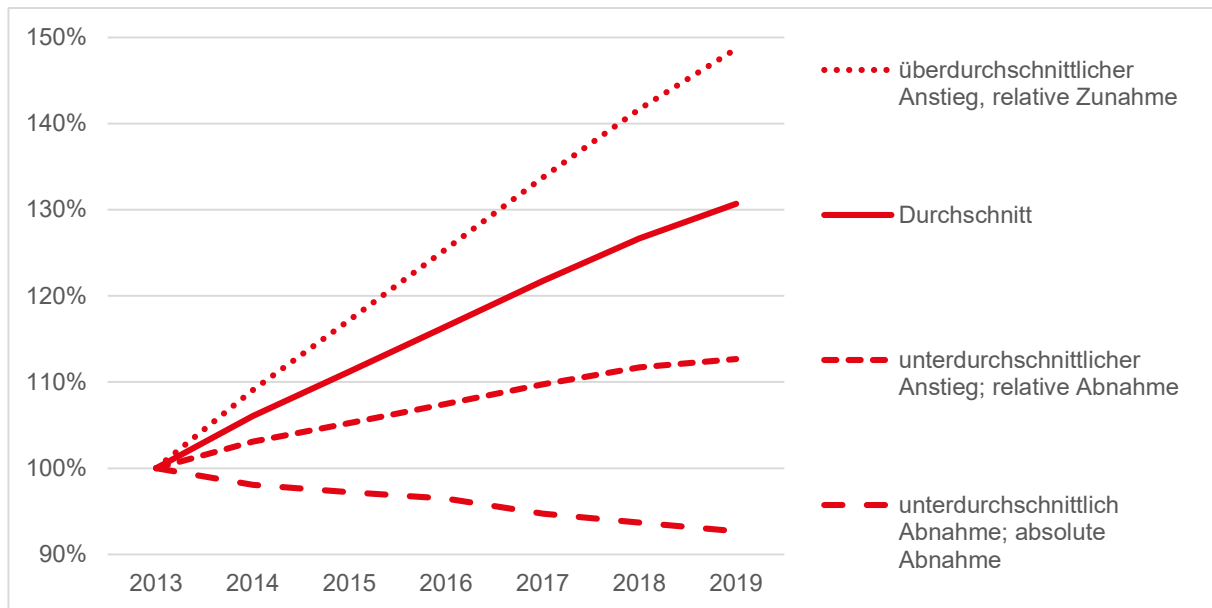
Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, stieg die Anzahl der Beschäftigten zwischen 2013 und 2019 in beiden Altersgruppen. Dabei nahmen die älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 30,7 Prozent zu; im Jahr 2019 waren 2,7 Millionen Beschäftigte mehr zwischen 50 und 67 Jahre alt als noch 2013. Bei den jüngeren Beschäftigten fiel der Anstieg mit 6,3 Prozent dagegen wesentlich geringer aus. Bereits in früheren Untersuchungen zur Alterung von Berufen wurde der Trend festgestellt, dass Berufe bis 2020 stärker altern (Tivig/Henseke/Neuhaus 2013). Zu berücksichtigen ist dabei, dass das Ausgangsniveau – also die Anzahl der älteren und jüngeren Beschäftigten – sehr unterschiedlich ist. Die Gruppe der Jüngeren umfasste 2013 mit 20,3 Millionen Personen deutlich mehr Beschäftigte als die Älteren mit 8,7 Millionen Beschäftigten.

Differenzierung in neun Muster des Alterungsprozesses

Ausgehend von der durchschnittlichen altersgruppenspezifischen Beschäftigungsentwicklung bei den Älteren und Jüngeren (Abbildung 1) lässt sich der Alterungsprozess in den einzelnen Berufshauptgruppen vergleichen. Die einzelnen Aspekte des Vergleichs werden im Darstellungsmuster veranschaulicht (Abbildung 2).

Die durchgehende Linie stellt die durchschnittliche Entwicklung der älteren oder jüngeren Beschäftigten dar. Davon ausgehend kann die Entwicklung der Älteren und Jüngeren einer Berufsgruppe überdurchschnittlich (gepunktete Linie) oder unterdurchschnittlich (gestrichelte Linien) sein. Auf die unter Möglichkeiten, um die Veränderung im Verhältnis zum Durchschnitt darzustellen, wird in den Abbildungen 3 bis 6 zurückgegriffen

Abbildung 2: Darstellungsmuster



Quelle: eigene Darstellung

Um zu unterscheiden, ob eine Entwicklung in den Berufshauptgruppen der durchschnittlichen Entwicklung ähnelt bzw. unter oder über der durchschnittlichen Zunahme der älteren und jüngeren Beschäftigten liegt, wurde geprüft, ob die Anzahl der Älteren bzw. die Anzahl der Jüngeren in der Berufshauptgruppe um 5 Prozentpunkte vom Durchschnitt abweicht. Da die Gesamtentwicklung als auch die Entwicklung in den Berufshauptgruppen vom selben Niveau ausgehen (100 Prozent im Jahr 2013), können sich Unterschiede erst in den Folgejahren ergeben. Für die Betrachtungen im vorliegenden Report wurde daher geprüft, ob ein Unterschied an den letzten drei Zeitpunkten 2017, 2018 und 2019 – vorliegt.

Das heißt, weicht die Entwicklung in der jeweiligen Berufshauptgruppe in den Jahren 2017, 2018 und 2019 *nicht* um wenigstens 5 Prozentpunkte von der durchschnittlichen Entwicklung nach oben oder unten ab, ähnelt die Entwicklung in der Berufshauptgruppe der durchschnittlichen Entwicklung. Über- oder unterschreitet die Entwicklung der Älteren innerhalb einer Berufshauptgruppe jedoch den Durchschnitt um 5 Prozentpunkte und mehr in den Jahren 2017, 2018 und 2019, dann liegt der Alterungsprozess in der Berufshauptgruppe über bzw. unter der Gesamtentwicklung. Dabei lässt sich die unterdurchschnittliche Entwicklung nochmal unterscheiden. Zum einen kann die Anzahl der älteren bzw. jüngeren Beschäftigten zurückgehen. Bei dieser absoluten Abnahme ist die Anzahl der Beschäftigten in den Folgejahren kleiner als die Anzahl im Jahr 2013 (untere gestrichelte Linie). Zum anderen kann eine unterdurchschnittliche Entwicklung dennoch mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahl verbunden sein. Diese als relative Abnahme bezeichnete Entwicklung ergibt sich aus dem Bezug zur durchschnittlichen Gesamtentwicklung (obere gestrichelte Linie).

Indem sowohl die Entwicklung der älteren Beschäftigten als auch die der jüngeren Beschäftigten berücksichtigt wird, können nicht nur Veränderungen im Verhältnis zum Durchschnitt herausgearbeitet werden, es lassen sich auch neun Muster an Alterungsprozessen entsprechend der jeweiligen altersgruppenspezifischen Beschäftigungsentwicklung im Verhältnis zur durchschnittlichen Entwicklung der beiden Altersgruppen unterschieden werden. Welche Berufshauptgruppen zum jeweiligen Muster gehört, ist der Übersicht 2 zu entnehmen.

Zu berücksichtigen ist, dass die Alterung einer Berufshauptgruppe über die Anzahl der älteren und jüngeren Beschäftigten bzw. deren Entwicklung beobachtet wird. Dadurch verschränken sich die Alterung und die Größenveränderung einer Berufshauptgruppe. So kann eine Berufshauptgruppe durch einen Rückgang bei den Älteren (z.B. durch einen Übergang in Erwerbsminderungsrente oder den Bezug von vorzeitigen Rentenleistungen) und/oder durch einen Rückgang bei den Jüngeren schrumpfen (wenn z.B. Beschäftigungsfelder durch eine Automatisierung von Produktionsschritten entfallen). Darüber hinaus kann dieser zahlenmäßig relative Rückgang der Älteren auch die Alterung in der Berufshauptgruppe abmildern. Eine wachsende Berufshauptgruppe geht dagegen eher auf einen Ausbau sowohl bei den älteren als auch bei den jüngeren Beschäftigten zurück, insbesondere in den Berufshauptgruppen, deren Berufe zunehmend stark nachgefragt werden.

Die sich ergebenden neun Felder der Alterung lassen sich zu vier Mustern zusammenfassen (in Übersicht 2 anhand unterschiedlicher Schattierungen der Felder dargestellt). In dem *ersten Muster (A)* entwickelte sich die Anzahl der älteren und die der jüngeren Beschäftigten wie die durchschnittliche Entwicklung, wie z.B. in der Gruppe der Maschinen-/Fahrzeugtechnikberufe. Dieses Muster ist mit den meisten Berufshauptgruppen besetzt.

Bei dem *zweiten Muster (B)* ist sowohl die Entwicklung der älteren als auch die der jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich (*B1*) bzw. unterdurchschnittlich (*B2*). Im Verhältnis zur durchschnittlichen Entwicklung waren die Veränderungen seit 2013 in den beiden Altersgruppen also gleichgerichtet, sodass hier entweder eine wachsende oder eine schrumpfende Berufshauptgruppe bis 2019 zugrunde liegt. Das Verhältnis der beiden Altersgruppen zueinander verändert sich also nicht unbedingt. Beispielhaft lässt sich für eine wachsende Berufshauptgruppe Tourismus-/Hotel-/Gaststättenberufe, deren Anzahl der älteren als auch die der jüngeren Beschäftigten stärker als der Durchschnitt bis 2019 zunahm.⁷ Eine eher schrumpfende Berufshauptgruppe ist Rohstoffgewinnung/Glas-/Keramikverarbeitung. Dieser Rückgang spiegelt sich auch in der relativen Abnahme der älteren Beschäftigten und in der absoluten Abnahme der jüngeren Beschäftigten nieder.

Da in allen Berufen die Anzahl der älteren Beschäftigten steigt, können die Alterungsprozesse nur danach differenziert werden, ob eine Alterung besonders stark oder weniger stark ausgeprägt ist. Bei einer weniger starken Alterung sprechen wir deshalb auch von einer relativen Verjüngung. Es ist zu beachten, dass auch bei einer relativen Verjüngung die Zahl der Älteren zunehmen kann, aber steigt sie in einem nur unterdurchschnittlichen Ausmaß. Die Differenzierung in eine starke Alterung (Muster C) und in eine relative Verjüngung (Muster D) ermöglicht eine genauere Betrachtung des Alterungsprozesses in den Berufen im Vergleich zur durchschnittlichen Alterung.

⁷ Durch den Lockdown in der ersten Jahreshälfte und auch folgenden Schutzmaßnahmen kann im Bereich der Gaststätten und Hotelgewerbe von einem Rückgang zumindest im Jahr 2020 ausgegangen werden.

Übersicht 2: Alterungsprozesse in den Berufshauptgruppen

		Anzahl der älteren Beschäftigten		
		Über der durchschnittlichen Entwicklung	Ähnlich der durchschnittlichen Entwicklung	Unter der durchschnittlichen Entwicklung
Anzahl der jüngeren Beschäftigten	Über der durchschnittlichen Entwicklung	Erziehung/soziale, hauswirtschaftliche Berufe/Theologie nichtmedizinische Gesundheitsberufe/Körperpflege/Medizintechnik Informatik-/andere IKT-Berufe Tourismus-/Hotel-/Gaststättenberufe Werbung/Marketing/kaufmännische Berufe Geistes-/Gesellschafts-/Wirtschaftswissenschaften Geologie/Geografie/Umweltschutz	Verkehr/Logistik (außer Fahrzeugführung) Reinigungsberufe Schutz-/Sicherheits-/Überwachungsberufe Bauplanung/Architektur/Vermessungsberufe	lehrende/ausbildende Berufe
	Ähnlich der durchschnittlichen Entwicklung	medizinische Gesundheitsberufe Einkaufs-/Vertriebs-/Handelsberufe Gartenbauberufe/Floristik	Unternehmensführung-/Organisation* Verkaufsberufe* Maschinen-/Fahrzeugtechnikberufe Technische Entwicklung Führung von Fahrzeug- und Transportgeräten Lebensmittelherstellung/-verarbeitung gebäude-/versorgungstechnische Berufe Hoch-/Tiefbauberufe Kunststoff-/Holzherstellung/-verarbeitung* (Innen-)Ausbauberufe* darstellende Berufe Produktdesign/Kunsthandwerk*	Berufe in Recht und Verwaltung Mechatronik-/Energie-/Elektroberufe Papier-/Druckberufe/technische Mediengestaltung* Land-/Tier-/Forstwirtschaftsberufe
	Unter der durchschnittlichen Entwicklung		Finanzdienstleistungen/Rechnungswesen/Steuerberatung*	Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau Mathematik-/Biologie-/Chemie-/Physikberufe Rohstoffgewinnung/Glas-/Keramikverarbeitung Textil-/Lederberufe
Muster A		Muster B1/B2	Muster C	Muster D
durchschnittliche Alterung		relative Zu-/Abnahme der Beschäftigten	stärkere Alterung	relative Verjüngung

Anmerkung: *) Die Entwicklung der jüngeren Beschäftigten und/oder der älteren Beschäftigten weicht von der durchschnittlichen Entwicklung an einem oder zwei Zeitpunkten ab.

Quelle: Statistik der BA, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Berechnung

In dem *dritten Muster (C)* lassen sich also die Felder zusammenfassen, die eine *starke Alterung* zeigen. Dies liegt vor, wenn die Anzahl der älteren Beschäftigten in einer Berufshauptgruppe überdurchschnittlich zunimmt, während die Anzahl der jüngeren Beschäftigten nur durchschnittlich steigt (z.B. medizinische Gesundheitsberufe).⁸ Von einer stärkeren Alterung ist auch dann auszugehen, wenn ein relativer oder absoluter Rückgang bei jüngeren Beschäftigten vorliegt, während zugleich die Entwicklung der Älteren dem Durchschnitt ähnelt (z.B. Finanzdienstleistungen/Rechnungswesen/Steuerberatung). Hier könnte man von einer Alterung durch Nachwuchsmangel sprechen.

Einer *weniger starken Alterung* – das *vierte Muster (D)* – sind die Alterungsprozesse zuzuordnen, bei denen die älteren Beschäftigten unterdurchschnittlich stark zunehmen, während zugleich die Anzahl der jüngeren Beschäftigten dem Durchschnitt folgt oder über dem Durchschnitt liegt (z.B. Land-/Tier-/Forstwirtschaftsberufe, Lehrende/ausbildende Berufe). Zu dieser Gruppe gehört aber auch das Muster der Alterung, bei dem sich die Anzahl der Älteren durchschnittlich entwickelt, zugleich aber die Anzahl der jüngeren Beschäftigten stärker als der Durchschnitt steigt. Dieses Muster zeigt sich bspw. in der Gruppe Verkehr/Logistik.

Ausgewählte Berufshauptgruppen im Fokus

Im folgenden Abschnitt wird jedes Muster – zusammengefasst nach den vier Mustern – am Beispiel einzelner Berufshauptgruppen näher betrachtet, um auch die Unterschiede zwischen den Mustern zu veranschaulichen. Die Auswahl der Berufshauptgruppen, anhand derer ein Alterungsprozess dargestellt wird, folgt der Anzahl der in der jeweiligen Berufshauptgruppe beschäftigten Personen, d.h. für jedes Muster wird die größte Berufshauptgruppe herangezogen.⁹

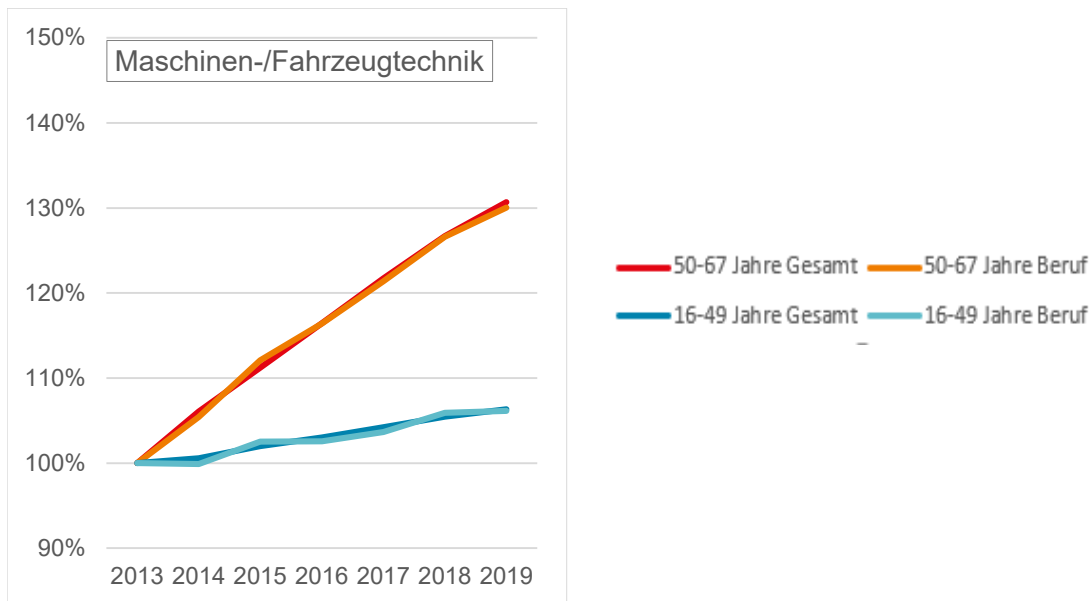
Berufshauptgruppe mit einer durchschnittlichen Alterung (Muster A)

In der Abbildung 3 wird die Gruppe Maschinen-/Fahrzeugtechnikberufe als Beispiel für das erste Muster einer durchschnittlichen Alterung dargestellt. In dieser Gruppe ähneln sowohl die Veränderungen der älteren als auch die der jüngeren Beschäftigten der durchschnittlichen Entwicklung; zwischen 2013 und 2019 stieg die Anzahl der Älteren um 30,1 Prozent und die Anzahl der Jüngeren um 6,1 Prozent.

⁸ Oder die Anzahl der Jüngeren stagniert oder ist sogar rückläufig, was aber in keiner Berufshauptgruppe vorkommt.

⁹ Grafiken zu allen Berufshauptgruppen können unter <https://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2020/auem2020-03.php> eingesehen werden.

Abbildung 3: Berufshauptgruppen mit durchschnittlicher Alterung



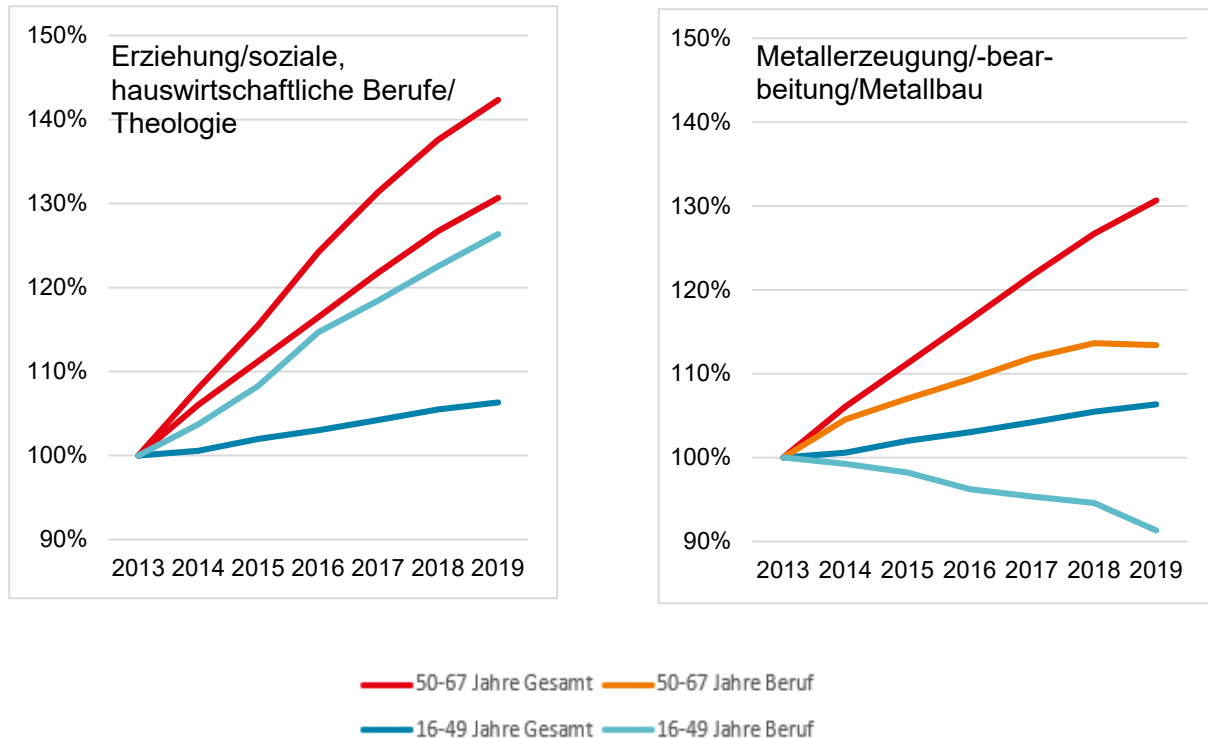
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit gleichgerichteten Veränderungen der älteren und jüngeren Beschäftigten (Muster B)

Bei den Berufshauptgruppen mit einer gleichgerichteten Veränderung entwickeln sich die Gruppe der Älteren und die der Jüngeren im Vergleich zur durchschnittlichen Entwicklung in dieselbe Richtung. Zu den hier dargestellten Berufen gehören nichtmedizinische Gesundheitsberufe/Körperpflege/Gesundheitstechnik und Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau (Abbildung 4).

Das Beispiel der Erziehung/soziale, hauswirtschaftliche Berufe/Theologie zeigt bis 2019 eine im Vergleich zum Durchschnitt noch stärkere Zunahme der Altersgruppen (Muster B1). Hier stieg die Anzahl der älteren Beschäftigten um 42,3 Prozent, die Anzahl der jüngeren Beschäftigten um 26,4 Prozent. Die Expansion, die dieser Berufshauptgruppe zugrunde liegt, ist jedoch nicht die stärkste. Deutlicher wächst die Gruppe der Geistes-/Gesellschafts-/Wirtschaftswissenschaften. Einen Abbau der Beschäftigung zeigt dagegen die Entwicklung in der Berufshauptgruppe Metallerzeugung/-bearbeitung/Metallbau (Muster B2). Denn hier nahmen die älteren Beschäftigten nur unterdurchschnittlich zu (13,4 Prozent). Darüber hinaus nahmen die jüngeren Beschäftigten nicht nur im Vergleich zum Durchschnitt, sondern auch absolut zwischen 2013 und 2019 ab.

Abbildung 4: Berufshauptgruppen mit gleichgerichteter Veränderung (relative Zu- oder Abnahme)



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung (Muster C)

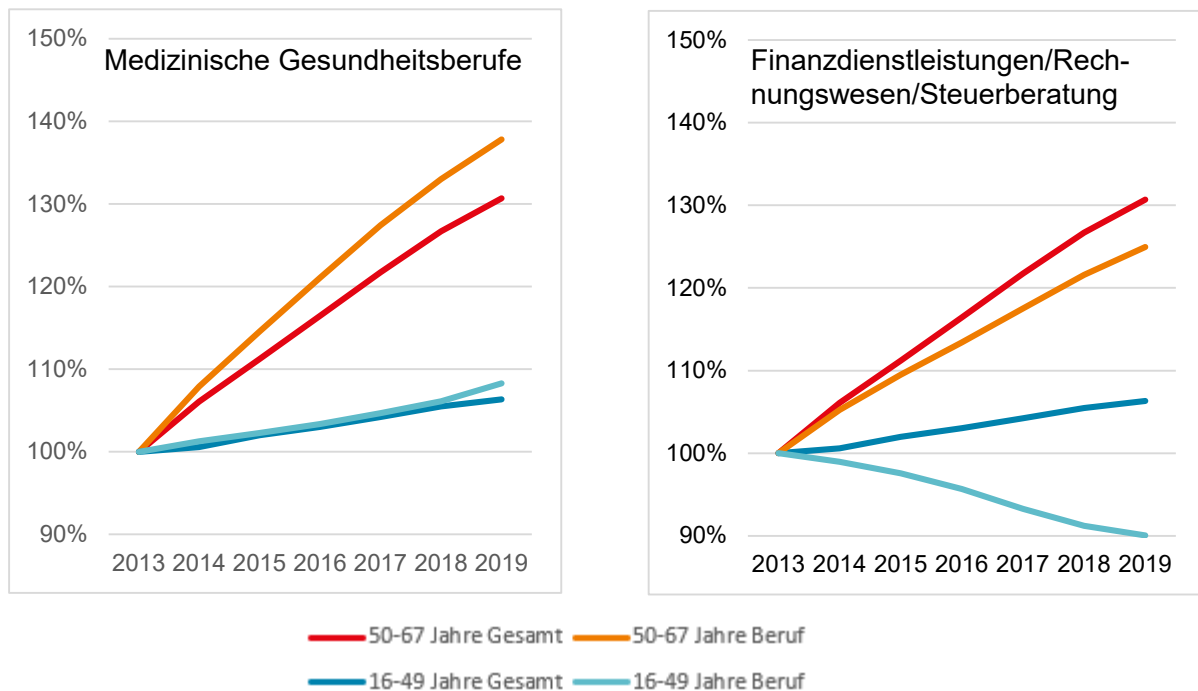
Die im Folgenden abgebildeten Berufshauptgruppen zeigen Muster einer stärkeren Alterung (Muster C; Abbildung 5). Beispielsweise stieg bei den medizinischen Gesundheitsberufen die Anzahl der älteren Beschäftigten zwischen 2013 und 2019 um 37,8 Prozent und damit stärker als der Durchschnitt. Die jüngeren Beschäftigten nahmen zwar auch zu; die Zunahme ähnelte aber dem Durchschnitt. Die stärkere Alterung ergibt sich also daraus, dass die Anzahl der älteren Beschäftigten überdurchschnittlich ansteigt. Eine ähnliche Alterung hatten auch die Gruppen Gartenbau/Floristik (40,2 Prozent) und Einkaufs-/Vertriebs-/Handelsberufe. Hier fiel zwischen 2013 und 2019 die Zunahme der älteren Beschäftigten aber deutlich stärker aus (40,2 Prozent bzw. 43,5 Prozent).

Mit Blick auf die Zukunft lässt bei diesen Berufen mit einer stärkeren Alterung annehmen, dass, erreichen die Älteren die Regelaltersgrenze, hier wesentliche Teile der Beschäftigten wegfallen werden. Weitergehende Aussagen darüber lassen sich auf der Grundlage des zweiten Teils zur Altersstruktur (Report 2020-04) treffen.

Ein anderes Muster der stärkeren Alterung liegt in der Berufshauptgruppe Finanzdienstleistung/Rechnungswesen/Steuerberatung vor – und das ausschließlich dort. Zwar wich die Entwicklung der Älteren in den Jahren 2018 und 2019 um 5 Prozentpunkte vom Durchschnitt ab, aber eben (noch) nicht im Jahr 2017, sodass hier die Anzahl der älteren Beschäftigten ähnlich stark zunimmt wie der Durchschnitt. Die stärkere Alterung ergibt sich hier aus der Veränderung bei den jüngeren Beschäftigten. Hier kann nicht nur von einer unterdurchschnittlichen Entwicklung ausgegangen werden; es zeigt sich sogar eine absolute Abnahme der jüngeren Beschäftigten um 10,0 Prozent zwischen den Jahren 2013 und 2019. Da sich insgesamt die Anzahl

der Beschäftigten kaum ändert, kann hier ein Wechsel von der Gruppe der Jüngeren in die Gruppe der Älteren zugrunde liegen. Ein Grund für diese Entwicklung können strukturelle Veränderungen sein, die etwa durch den Einsatz digitaler Technologien wie Online-Banking oder Apps zur Anfertigung einer Steuerklärung zu einem Beschäftigtenabbau in dieser Berufshauptgruppe geführt haben.

Abbildung 5: Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung



Quelle: Statistik der BA, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Berechnung

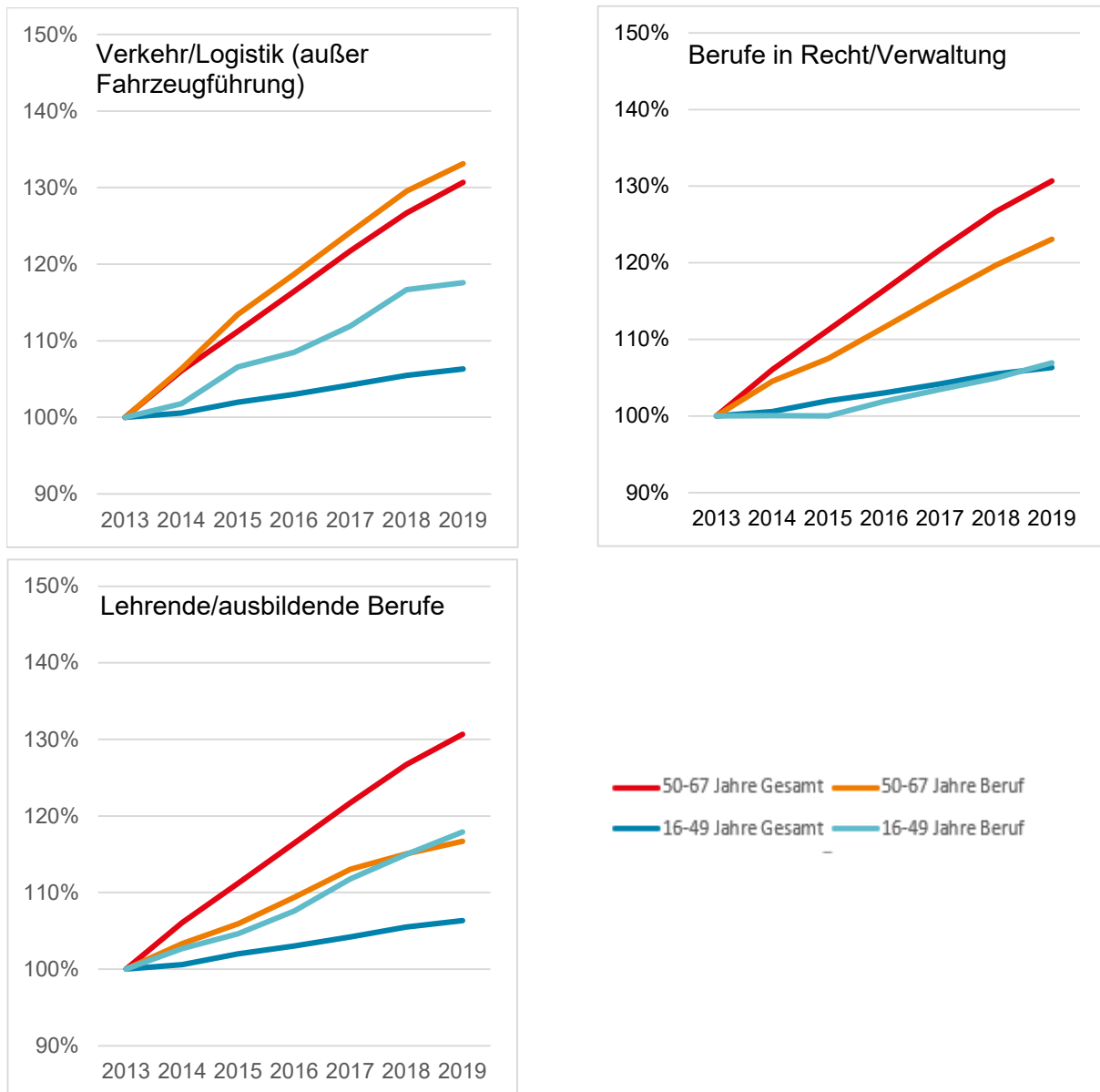
Berufshauptgruppen mit einer weniger starken Alterung (Muster D)

Schließlich werden exemplarisch Berufe und ihre Muster der Alterung betrachtet, bei denen eine weniger starke Alterung vorliegt bzw. eine relative Verjüngung (Muster D; Abbildung 6).

In der Berufshauptgruppe Verkehr/Logistik zeigt sich eine weniger starke Alterung dadurch, dass die Anzahl der älteren Beschäftigten zwar durchschnittlich stark stieg, aber die jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich zunahmen. Hier kamen also auch im Verhältnis zu den Älteren mehr jüngere Beschäftigte in diese Berufshauptgruppe, im Jahr 2019 waren es dann 17,6 Prozent mehr Beschäftigte als noch im Jahr 2013. In dieser Gruppe setzt ein Ausbau der Beschäftigung vermehrt bei den Jüngeren an, was zu einer relativen Verjüngung beträgt.

In der Berufshauptgruppe Recht und Verwaltung stieg die Anzahl der jüngeren Beschäftigten dagegen wie der Durchschnitt. Demgegenüber nahm aber die Anzahl der 50- bis 67-Jährigen unterdurchschnittlich zu. Im Vergleich zur Gruppe Verkehr/Logistik geht hier die relative Verjüngung also auf einen Abbau der älteren Beschäftigten zurück statt auf einen Aufbau der Jüngeren.

Abbildung 6: Berufe mit einer weniger starken Alterung



Quelle: Statistik der BA, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Berechnung

Bei den lehrenden/ausbildenden Berufen nahmen die jüngeren Beschäftigten deutlich stärker zu als der Durchschnitt und dieser Anstieg fällt sogar stärker als bei den älteren Beschäftigten aus. Dementsprechend ist hier ein Ausbau insbesondere bei den jüngeren Beschäftigten zu vermuten. Es kann aber auch sein, dass die Alterung in dieser Berufshauptgruppe deutlich höher ausfällt, als mit der Beschäftigtenstatistik beobachtet werden kann. Denn viele Lehrerinnen und Lehrer werden verbeamtet bzw. insbesondere ältere Lehrende sind bereits verbeamtet; jedoch werden verbeamtete Beschäftigte nicht in den Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufgenommen.

Fazit

Grundsätzlich lässt sich festhalten: Die Zahl der älteren Beschäftigten nimmt zu. Eine Betrachtung, wie sich die Alterung in den Berufshauptgruppen niederschlägt, ist wichtig, weil hierdurch deutlich wird, dass die Berufe unterschiedlich altern. Wie die Ergebnisse zeigen, geht es bei der hier vorliegenden Betrachtung um eine im Vergleich zur durchschnittlichen Entwicklung „mehr oder weniger“ starken Alterung.

Demnach müssen sich Betriebe aller Branchen auf eine zunehmende Anzahl an älteren Beschäftigten und damit einhergehenden Besonderheiten einstellen. Zum einen können ältere Beschäftigte durch das vorangegangene Berufsleben ein umfassendes Fach- und Erfahrungswissen anbieten und in die Beschäftigung einfließen lassen. Dies birgt jedoch die Gefahr, dass – wenn die Babyboomer mit ihrem Erfahrungs- und Fachwissen in Altersrente gehen – die Betriebe dadurch auf einen großen Teil der Fachkräfte nicht mehr zurückgreifen können. Zum anderen steigen mit dem Alter etwa Risiken einer längeren gesundheitsbedingten Unterbrechung der Beschäftigung. Beide Risiken können durch vorausschauende Personalarbeit ausgeglichen werden: durch eine gute Weitergabe betriebspraktischen Wissens von alt zu jung und durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement, von dem im Übrigen nicht nur die Älteren profitieren.

Trotz der gegenwärtigen Entwicklungen, die auf eine zunehmende Alterung im Sinne eines Anstiegs der älteren Beschäftigten hindeuten, sind die Folgen der SARS-CoV-2 Pandemie für die Veränderung in der Altersstruktur noch weitestgehend offen. Eine Untersuchung des IAB zeigt bereits zur Mitte des Jahres 2020, dass in Folge der Covid-19-Maßnahmen zwar die Arbeitslosenquote der Älteren gestiegen ist, aber nicht deutlich stärker als in anderen Altersgruppen (Westermeier 2020). Dennoch lässt sich vermuten, dass die Anzahl der Älteren im Jahr 2020 und in den folgenden Jahren insbesondere in den Gruppen, deren Berufe stark von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen sind, weniger stark steigen wird als der Durchschnitt.

Literaturverzeichnis

- Brussig, Martin** (2015a): Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer. Altersübergangs-Report 2015-1. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin** (2015b): Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, H. 1, S. 295–324. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin / Jansen, Andreas** (2019): Beschäftigungskontinuität und -diskontinuität bei älteren Dachdeckern. Altersübergangs-Report 2019-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Bundesagentur für Arbeit** (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik** (2013): Klassifikation der Berufe 2010 – Systematisches Verzeichnis. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik** (2015): Berufssektoren und Berufssegmente nach den Berufshauptgruppen der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) (Erstellungsdatum 23.04.2015). Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Drescher, Susanne / Brussig, Martin** (2020): Der Altersdurchschnitt steigt in allen Berufen – Babyboomer werden älter, aber auch jüngere Beschäftigte rücken nach. Altersübergangs-Report 2020-04. Duisburg. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Kaboth, Arthur / Brussig, Martin** (2020): Trotz Alterserwerbsbeteiligung auf Rekordniveau: Mehr Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen. Großer Anteil älterer Arbeitsloser bleibt nach wie vor verdeckt. Altersübergangs-Report 2020-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Tivig, Thusnelda / Henseke, Golo / Neuhaus, Jens** (2013): Berufe im Demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Westermeyer, Christian** (2020): Trifft die Corona-Krise ältere Erwerbstätige stärker als jüngere? IAB-Forum. Online verfügbar unter [Volltext](#).

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden. Der Altersübergangs-Monitor wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Dr. Susanne Drescher ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: susanne.drescher@uni-due.de

Prof. Dr. Martin Brüssig ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

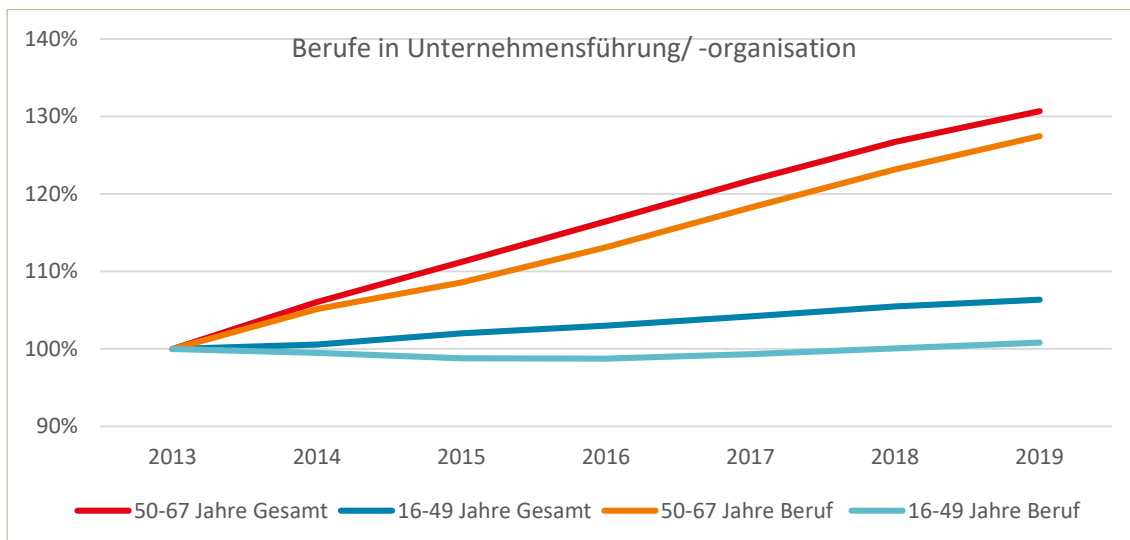
Altersübergangs-Report 2020-02		Redaktionsschluss: 31.10.2020
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen Verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Martin Brüssig martin.brussig@uni-due.de		
Für die Hans-Böckler-Stiftung: Dr. Dorothea Voss dorothea-voss@boeckler.de		
Redaktion Martin Brüssig martin.brussig@uni-due.de	Bestellungen / Abbestellungen Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können. http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report	
Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		

Drescher, Brussig

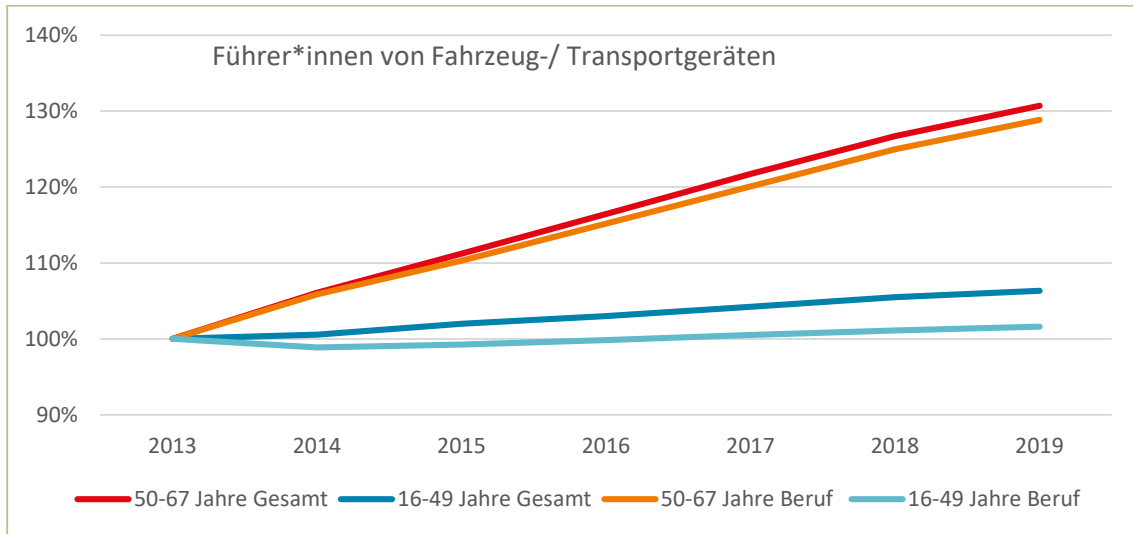
Anhang Report 2020-03:

Die Anzahl der älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm bis 2019 in allen Berufen zu – aber unterschiedlich stark

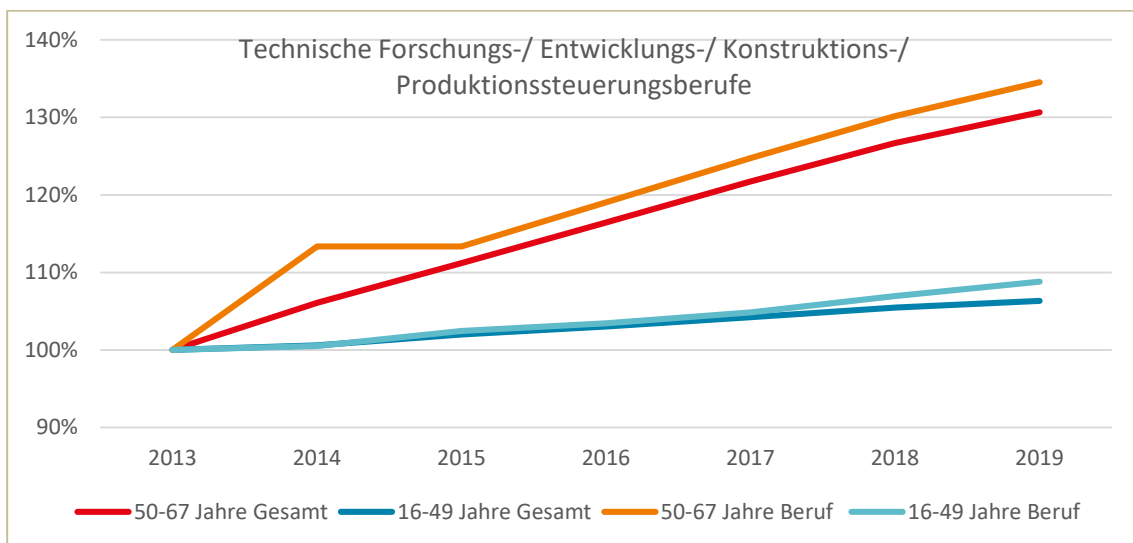
Berufe mit einer Durchschnittlichen Alterung (Muster A)



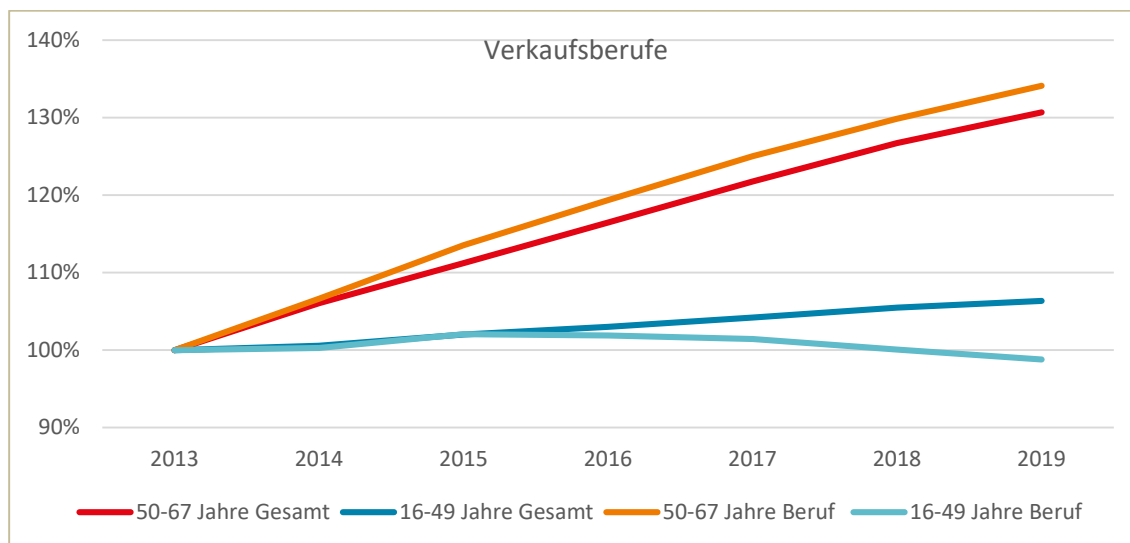
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



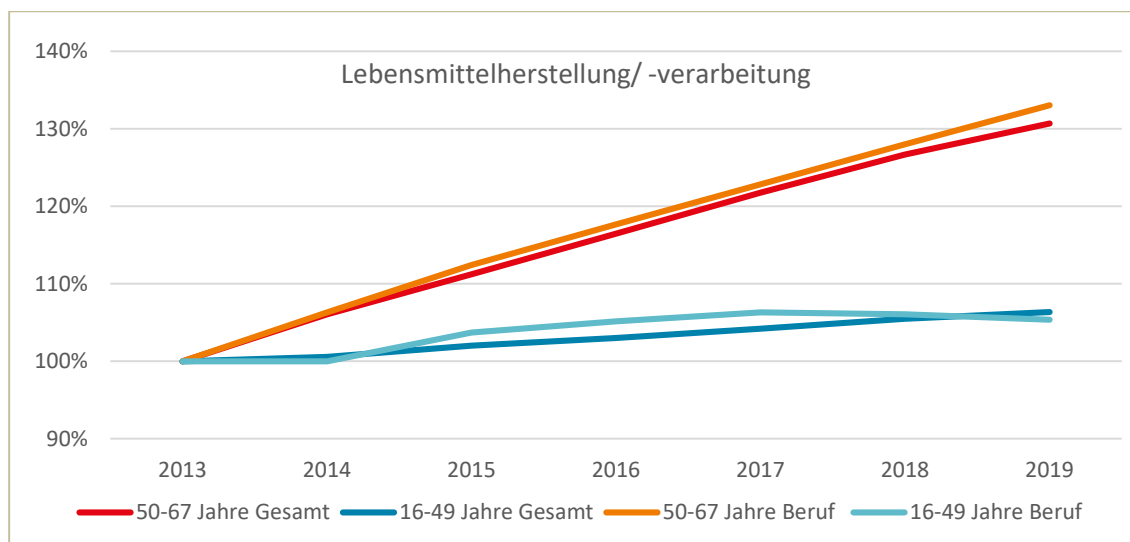
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



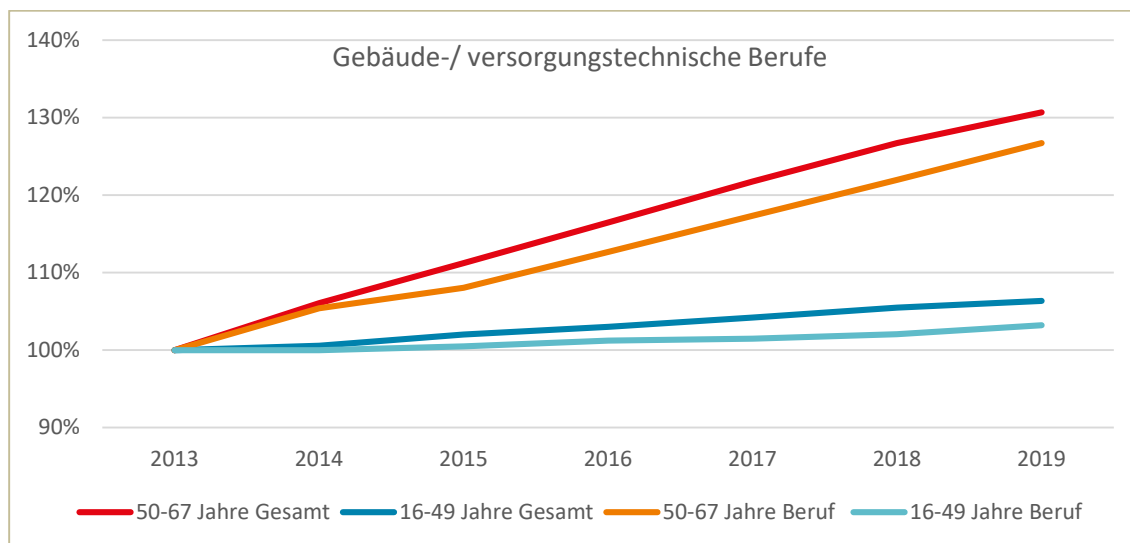
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



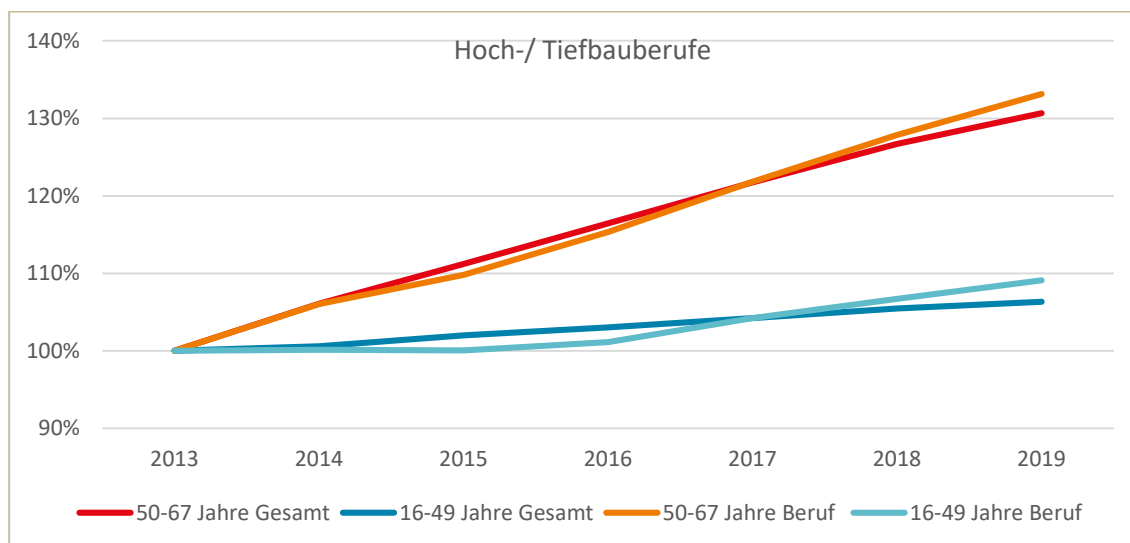
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



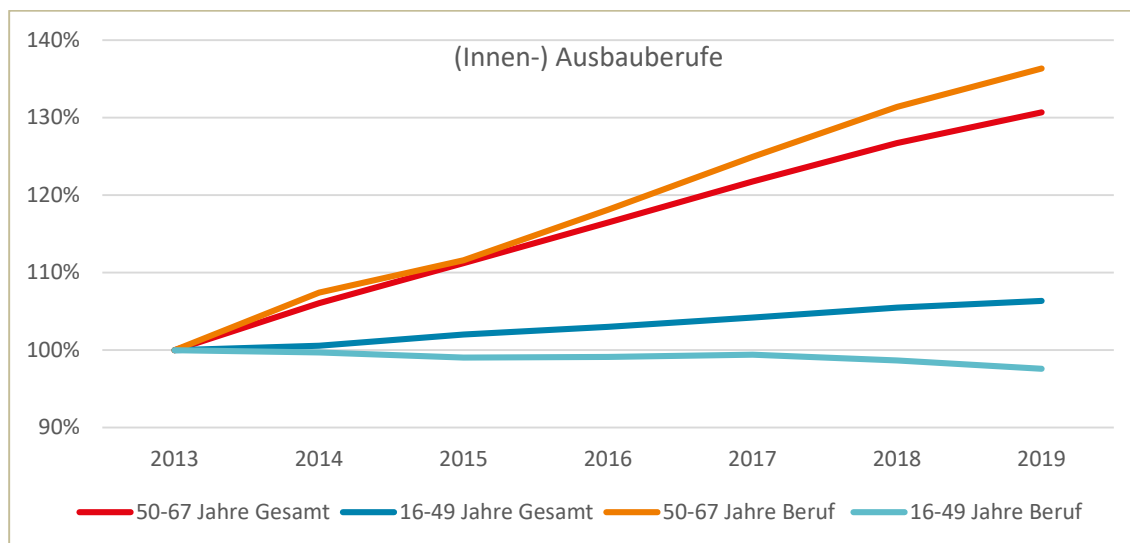
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



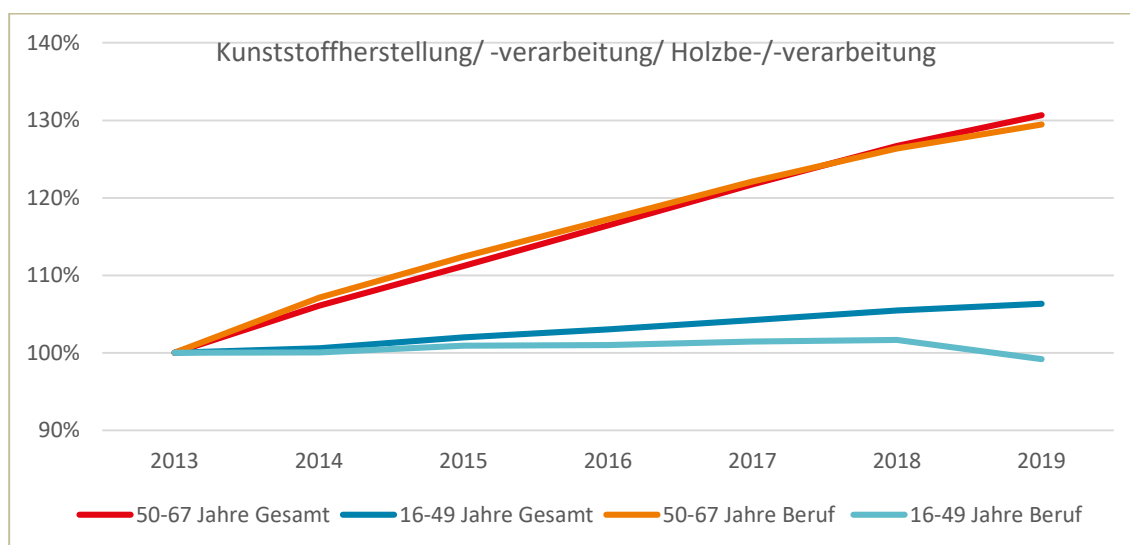
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



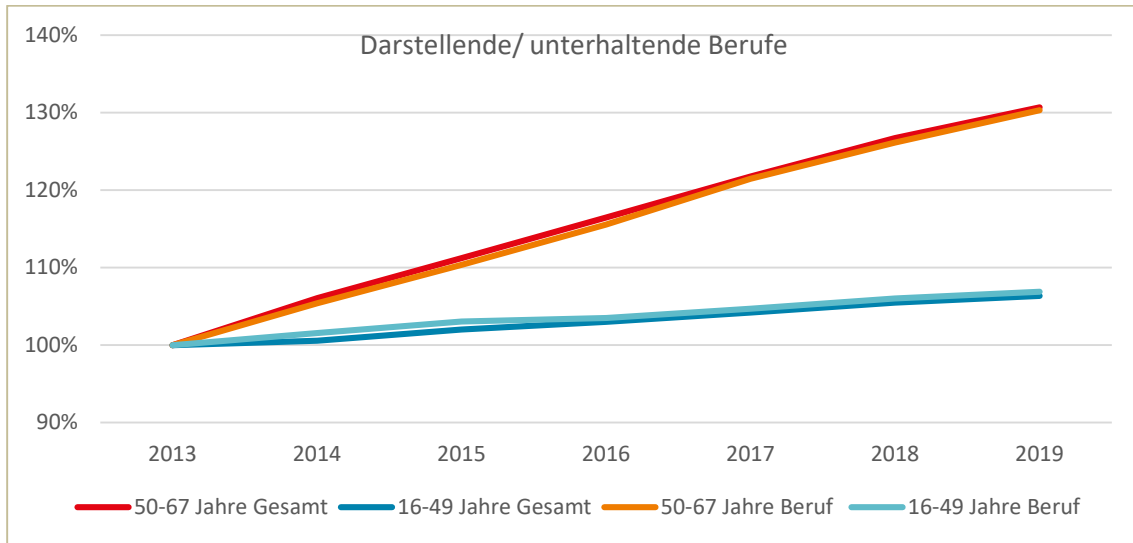
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



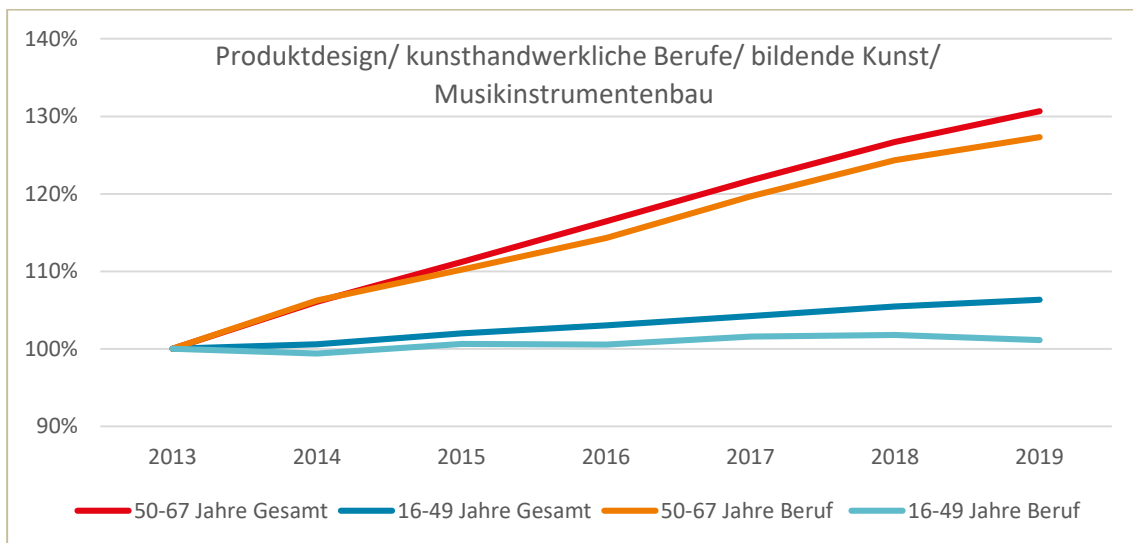
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

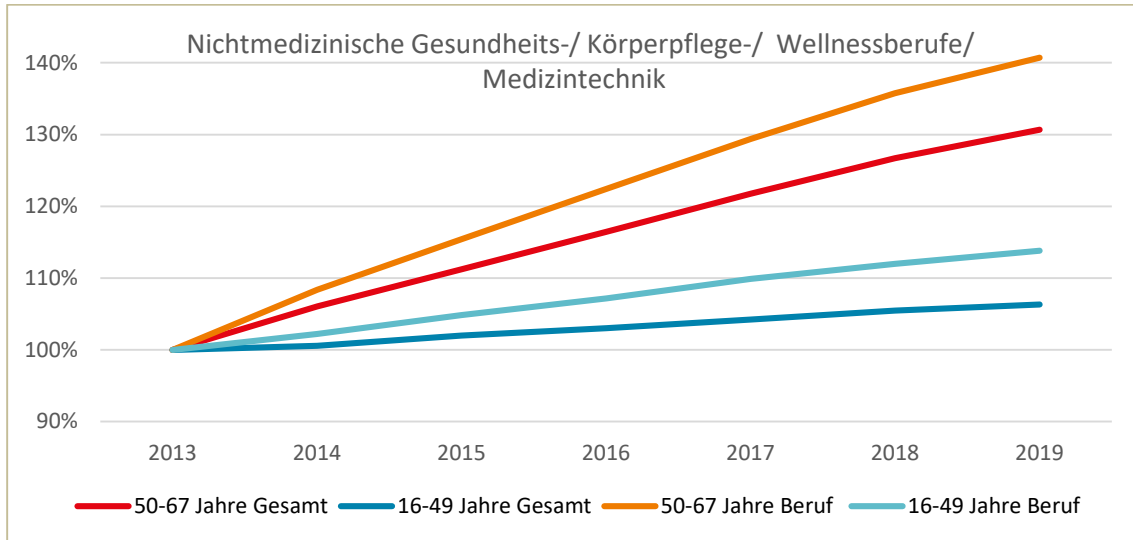


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

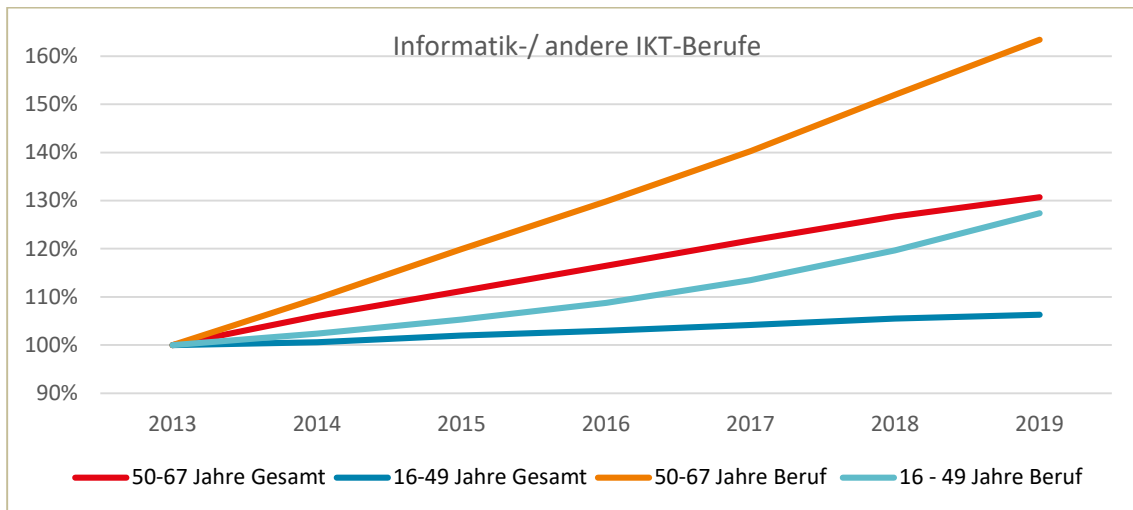


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

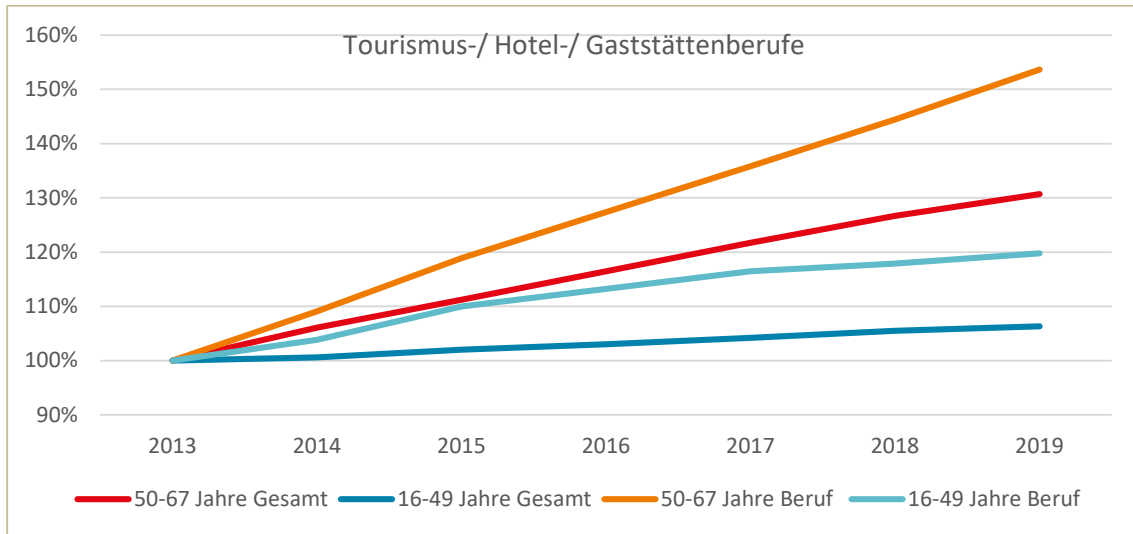
Berufshauptgruppen mit gleichgerichteten Veränderungen der älteren und jüngeren Beschäftigten (Muster B)



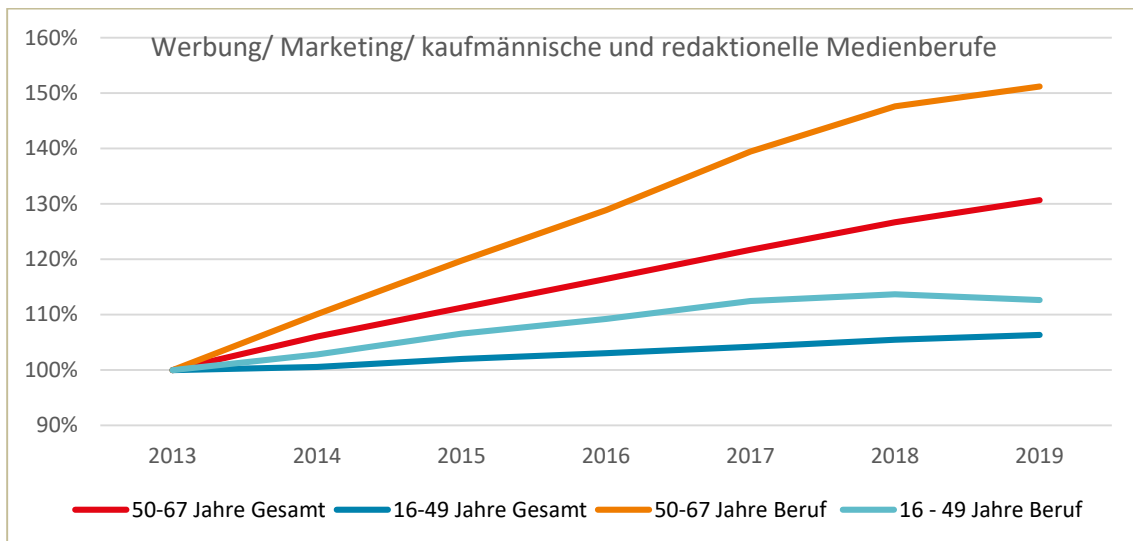
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



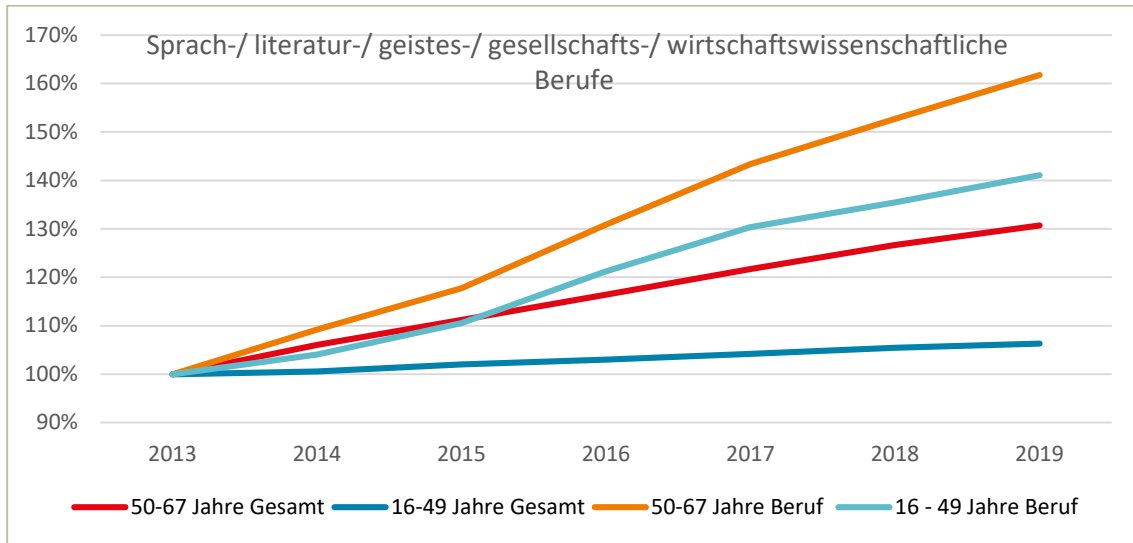
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



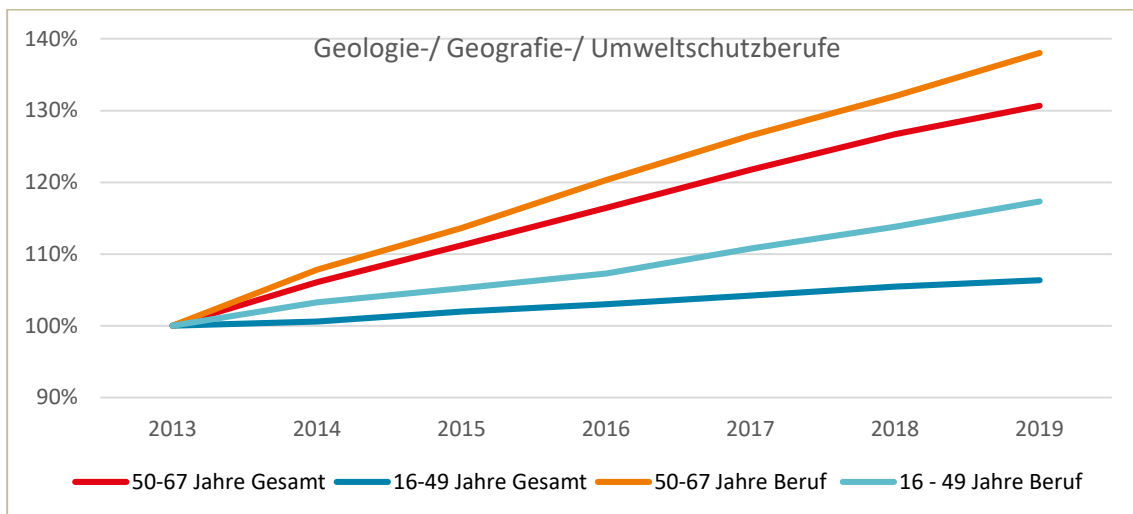
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



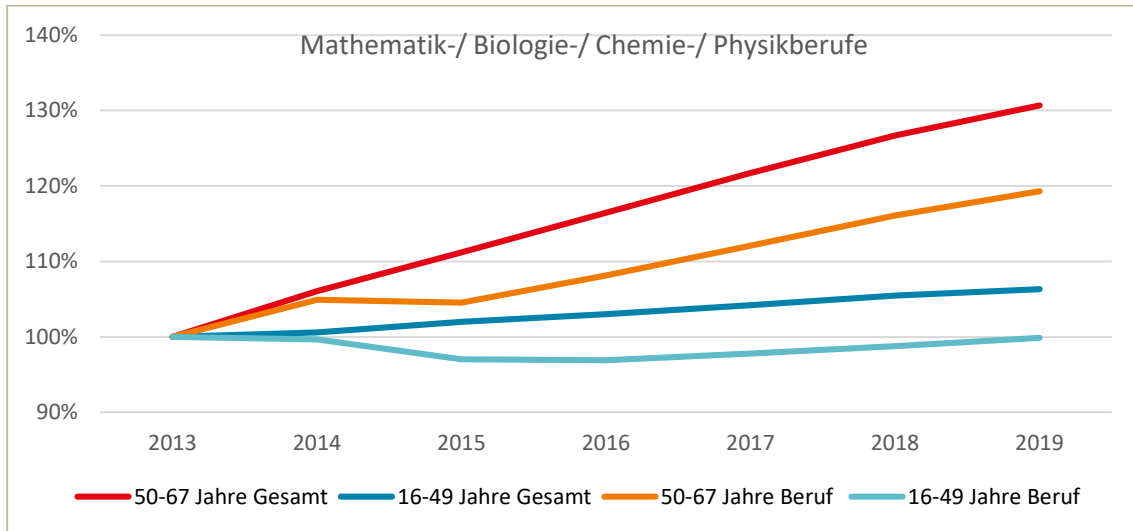
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



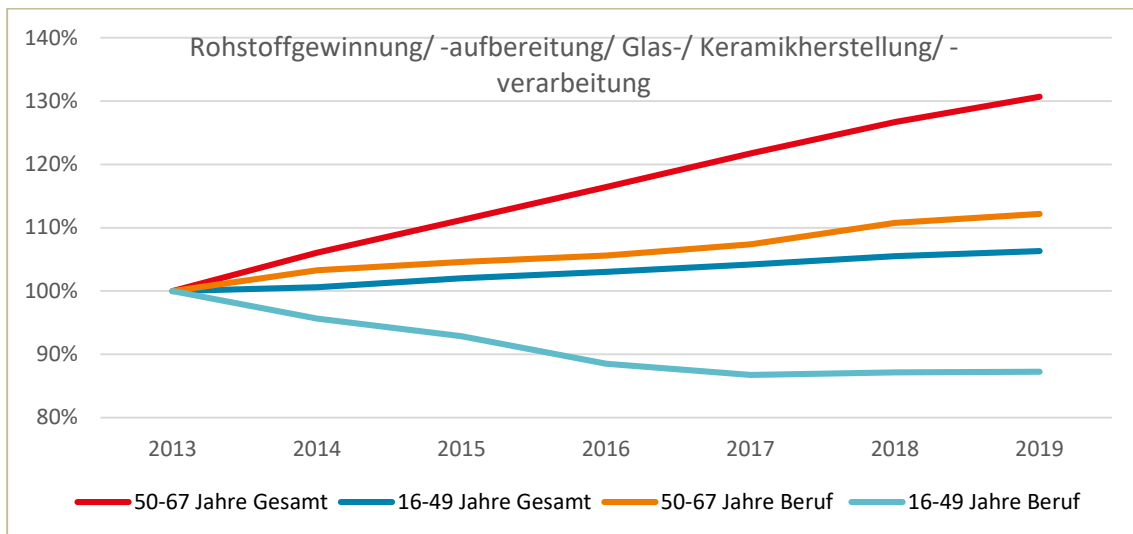
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



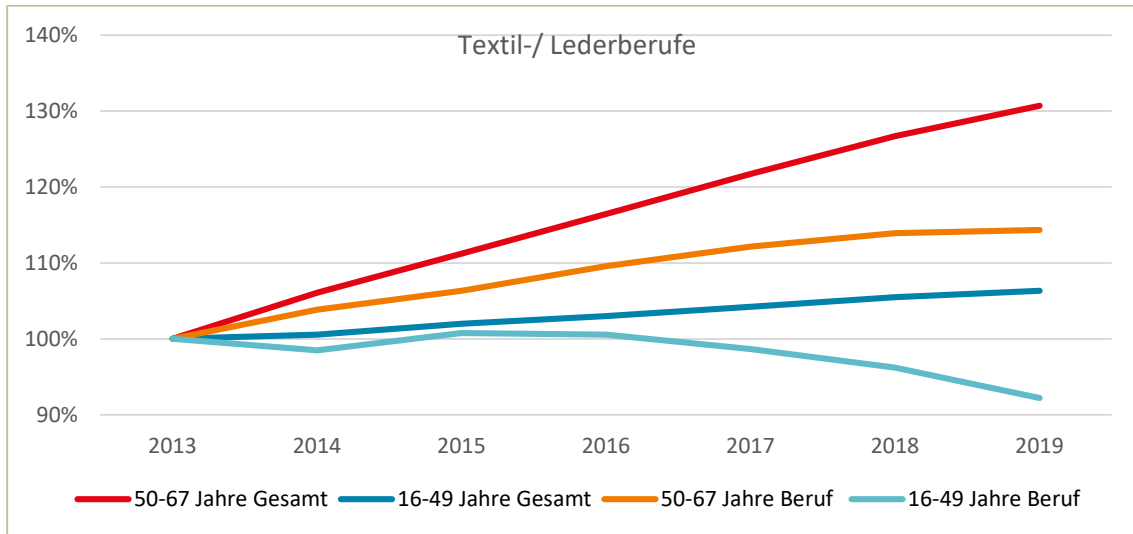
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

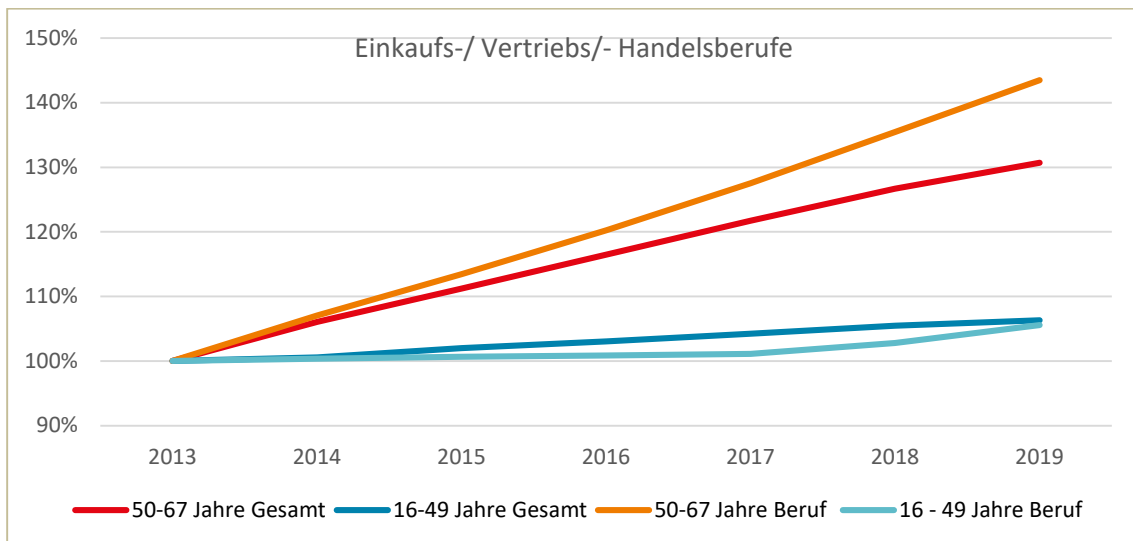


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

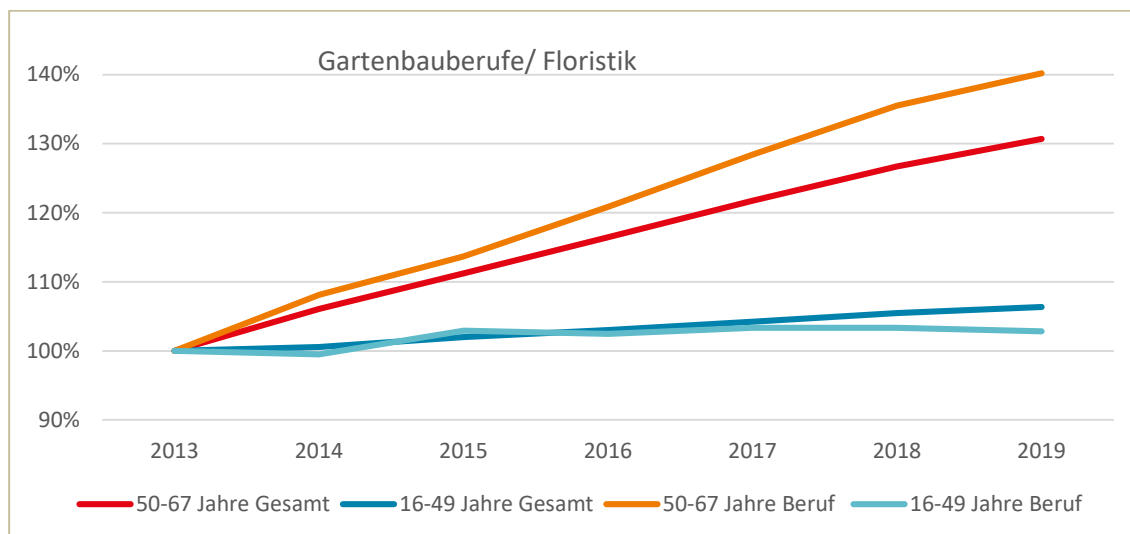


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Berufshauptgruppen mit einer stärkeren Alterung (Muster C)

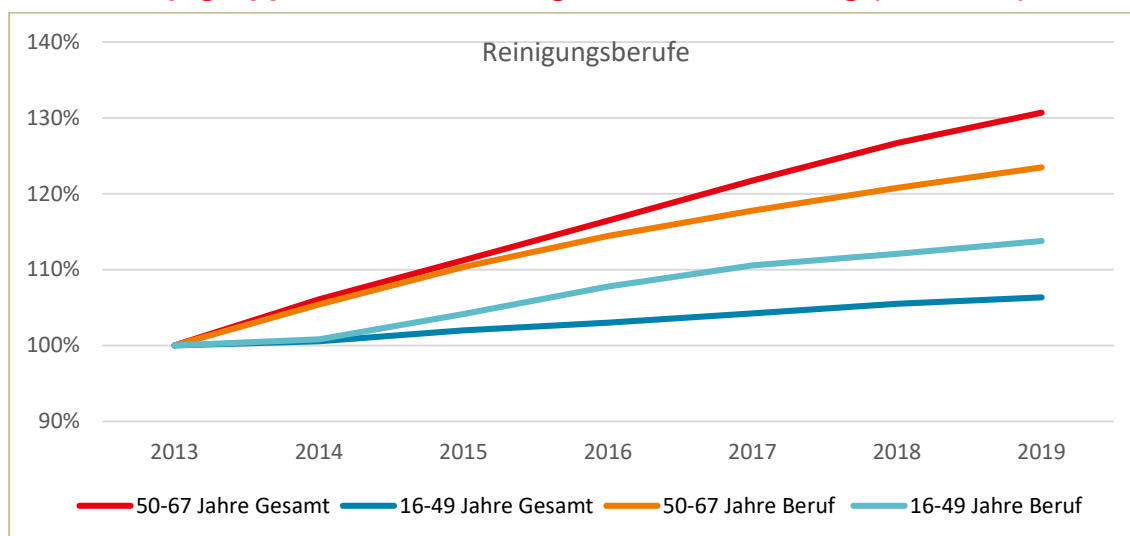


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

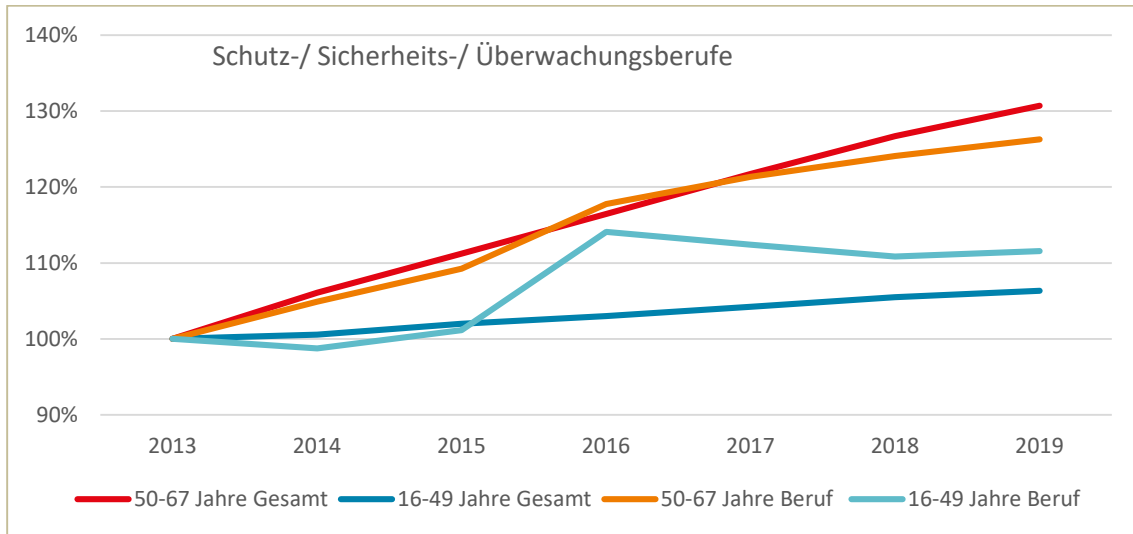


Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

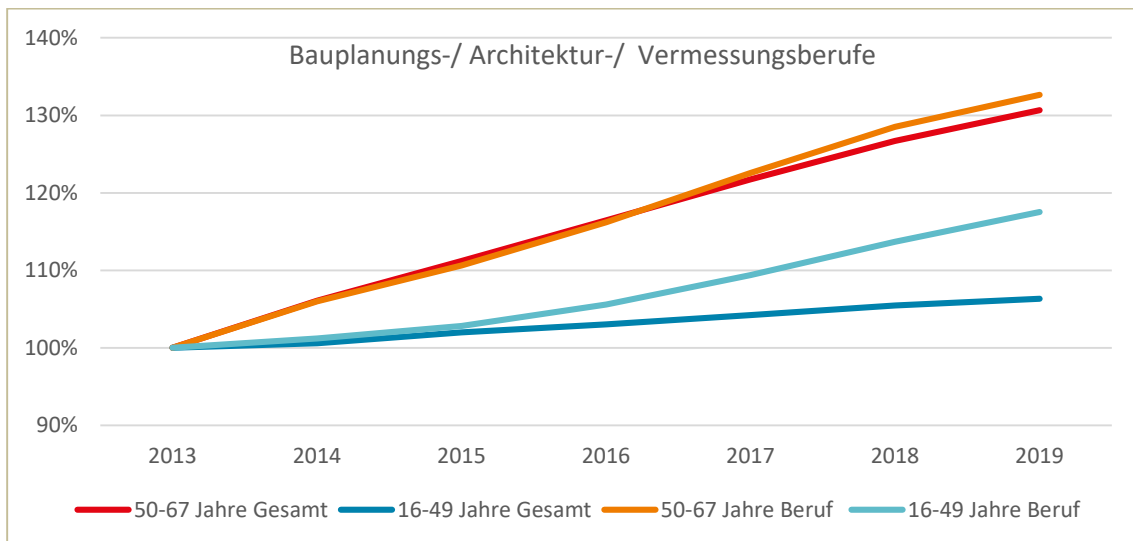
Berufshauptgruppen mit einer weniger starken Alterung (Muster D)



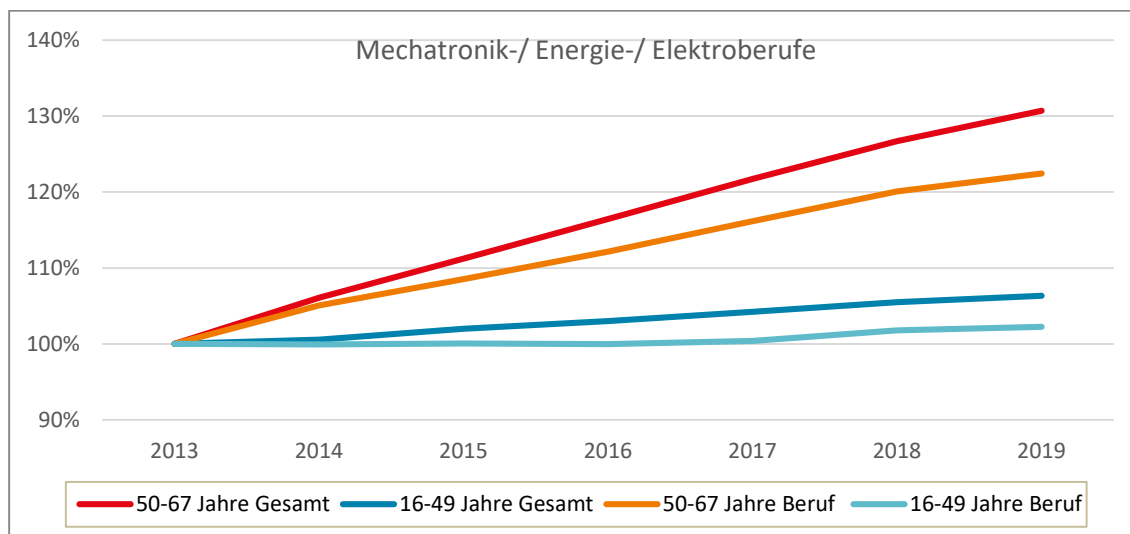
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



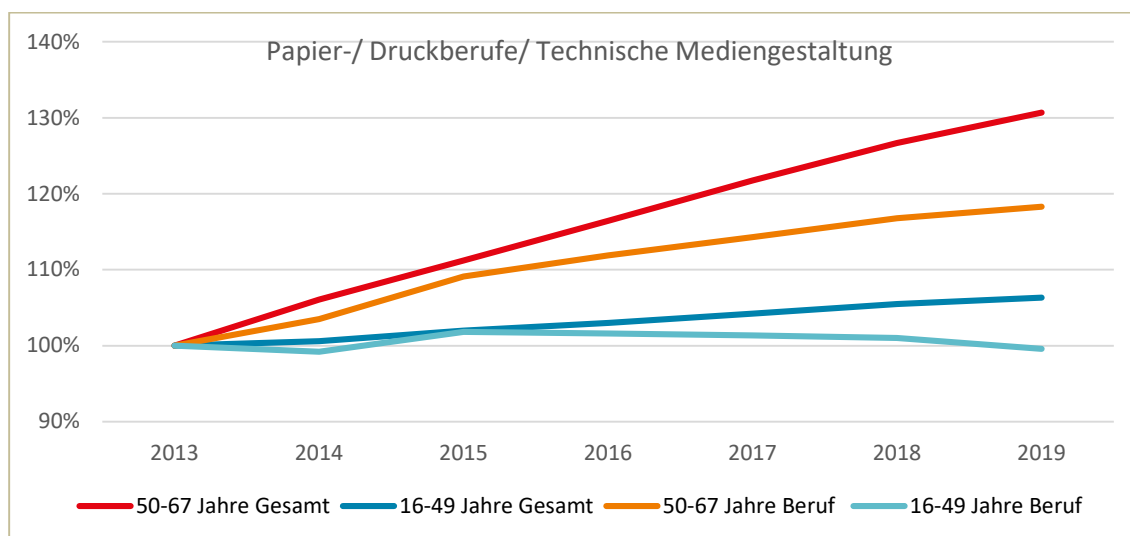
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



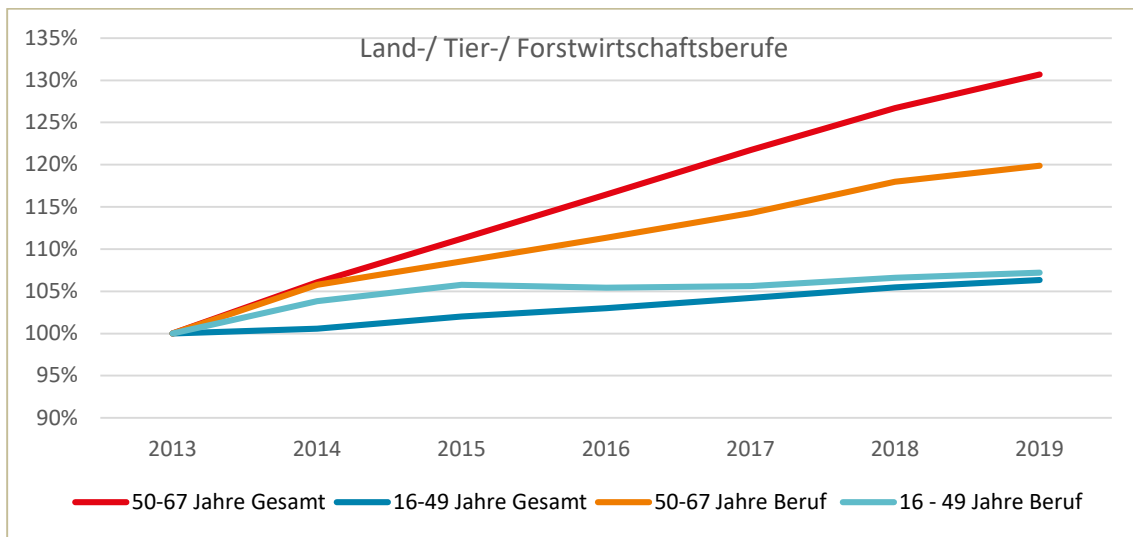
Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung



Quelle: Statistik der Bundesagentur, Sonderauswertung der BA 2020; eigene Darstellung

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden. Der Altersübergangs-Monitor wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Dr. Susanne Drescher ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: susanne.drescher@uni-due.de

Prof. Dr. Martin Brüssig ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2020-03-Anhang

Redaktionsschluss: 31.10.2020

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Martin Brüssig martin.brussig@uni-due.de

Für die Hans-Böckler-Stiftung: Dr. Dorothea Voss dorothea-voss@boeckler.de

Redaktion

Martin Brüssig
martin.brussig@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.
http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online



Offen im Denken



Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/73607

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201216-111533-1

Alle Rechte vorbehalten.