

Martin Brussig

Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität

Anhaltende Altersungleichheit bei Neueinstellungen trotz zunehmender Beschäftigungsquoten Älterer

Auf einen Blick ...

- Angesichts anhaltend dynamischer Arbeitsmärkte wird es in einer alternden Erwerbsbevölkerung wichtiger, dass auch ältere Arbeitnehmer/innen neu eingestellt werden.
- In den Jahren 2002 bis 2006 wurden jeweils zwischen 600.000 und 700.000 Personen ab 50 Jahren in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingestellt. Die Zahl schwankt mit dem Konjunkturverlauf, doch der Anteil der Älteren an allen neu Eingestellten blieb mit ca. 10 Prozent nahezu konstant. Er lag damit deutlich unter ihrem Beschäftigungsanteil von ca. 22 Prozent.
- Die altersspezifische Eintrittsrate (Verhältnis der Eingestellten eines Alters an den Beschäftigten derselben Altersgruppe) ist mit zunehmendem Alter rückläufig. Bei den Älteren ist sie für Männer höher als für Frauen und in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.
- Die Eintrittsraten der Älteren sind vor allem in jenen Branchen hoch, die generell eine hohe Fluktuation bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen aufweisen. Dazu zählen insbesondere die Bauwirtschaft, Dienstleistungen für Unternehmen und das Gastgewerbe.
- Die Eintrittsrate der Älteren beträgt nur knapp 60 Prozent der Eintrittsrate der 30- bis 49-Jährigen. Trotz stark steigender Anteile von Älteren an den Beschäftigten hat sich die Altersungleichheit bei Neueinstellungen bundesweit nicht verringert; in Ostdeutschland hat sie sogar stark zugenommen.

Einleitung: Zunehmende Alterserwerbstätigkeit auch durch zunehmende Neueinstellungen Älterer?

In den letzten Jahren hat die Erwerbstätigkeit Älterer deutlich zugenommen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gingen 2007 in Deutschland 51,5 Prozent aller Personen zwischen 55 und 64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach, sechs Jahre zuvor waren es erst 37,9 Prozent. Dieser Anstieg ist stärker als in anderen Ländern der Europäischen Union. Er wurde durch eine spezifische demographische Konstellation begünstigt. Wesentlich war aber, dass die abschlagsfreien Altersgrenzen für vorzeitig beziehbare Altersrenten angehoben wurden. Dadurch hat sich der Erwerbsaustritt vor allem bei Männern nach hinten verschoben. Bei Frauen hat das Nachwachsen von Kohorten mit höherer Erwerbsbeteiligung zum Wachstum der Alterserwerbsbeteiligung beigetragen (Brussig/Wojtkowski 2008a). Die Altersgrenzenanhebungen haben zur Konsequenz, dass Neueinstellungen von Älteren in das Zentrum der Aufmerksamkeit rücken. Denn der Arbeitsmarkt reagiert nach wie vor flexibel auf konjunkturelle, strukturelle und technologische Veränderungen (Erlinghagen 2006). Zwar steigt die Beschäftigungsstabilität mit zunehmendem Lebensalter, und entsprechend geht die Arbeitssuche älterer Beschäftigter zurück, gleichwohl sind von Betriebsschließungen und Umstrukturierungen, von saisonalen und konjunkturellen Geschäftsrückgängen sowie dem Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse auch ältere Arbeitnehmer/innen betroffen. Ein großer Teil dieser älteren Arbeitslosen steht zur Verfügung, wenn Betriebe neu gegründet oder erweitert werden oder wenn sich das Saisongeschäft und die Konjunktur beleben.

Aber gibt es überhaupt Chancen für Ältere, eine neue Arbeit anzutreten? Oder werden Ältere praktisch gar nicht mehr neu eingestellt und müssen – falls sie nicht noch beschäftigt sind – aus der Langzeitarbeitslosigkeit die Altersrente erwarten? Dieser Report berichtet über aktuelle Entwicklungen bei den Neueinstellungen von Personen ab 50 Jahren.

Datengrundlagen und Indikatoren

Den folgenden Analysen liegen Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zugrunde. Erfasst werden hier ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und Einstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Beschäftigungsverhältnisse, die mit einem Eingliederungszuschuss gefördert werden, sind deshalb ebenso enthalten wie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder ähnliche Arbeitsverhältnisse. Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II („1-Euro-Jobs“) sind hingegen nicht enthalten, da sie keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind. Auch Minijobs werden hier nicht erfasst. Die Daten zum Beschäftigungsstand liegen zu vier Stichtagen im Jahr vor (31.03., 30.06., 31.10. und 31.12.). Sie werden von uns als Jahresdurchschnitt berechnet (siehe Brussig/Wojtkowski 2008b). Die Daten zu den Neueinstellungen liegen für jedes Quartal vor; sie werden zu Jahresgesamtwerten addiert. Da sie von der BA erst ab dem Jahr 2002 bereitgestellt werden, umfasst diese Analyse nur den Fünfjahreszeitraum von 2002 bis 2006.

Es gibt keinen einzelnen Indikator oder Kennwert, der vollständig die Eintrittshäufigkeiten Älterer beschreiben könnte. Deshalb werden im Folgenden mehrere Indikatoren genutzt, die jeweils einen bestimmten Aspekt hervorheben.

- Die *Einstellungsanteil Älterer* ist der Anteil der älteren neu Eingestellten an allen neu Eingestellten. Hierbei werden zwei Stromgrößen aufeinander bezogen. Dieser Indikator drückt die Wahrscheinlichkeit aus, dass eine neu eingestellte Person 50 Jahre oder älter ist. Bei einem Vergleich des Einstellungsanteils Älterer über verschiedene Jahre wirken aber demographische Einflüsse. Steigt das Durchschnittsalter der Arbeitssuchenden an, so

würde der Einstellungsanteil Älterer auch dann zunehmen, wenn sich an den individuellen Einstellungschancen Älterer nichts ändert.

- Die *Eintrittsrates* ist die Zahl der neu Eingestellten bezogen auf den Bestand der Beschäftigten in einem Jahr. Es wird also eine Stromgröße auf eine Bestandsgröße bezogen. Von besonderem Interesse sind in diesem Report *altersspezifische Eintrittsrates*, also die Zahl der neu Eingestellten einer Altersklasse bezogen auf den Bestand der Beschäftigten dieser Altersklasse. Dieser Indikator ist demographisch neutral. Daher sind Vergleiche über die Zeit und zwischen Teilgruppen (Geschlecht, Qualifikation, Region, Branchen) möglich.¹ Ein Problem bei diesem Indikator stellt der Nenner in der Berechnung der Rate dar, also die Definition des Bestandes. Hier liegt der Bestand der Beschäftigten zugrunde.² Die altersspezifische Eintrittsrates sollte nicht als Einstellungschance interpretiert werden, sondern eher als ein Indikator für einen Aspekt der Fluktuation am Arbeitsmarkt, mit dem sich Unterschiede zwischen Personengruppen, Branchen oder auch im Zeitverlauf verdeutlichen lassen.
- Ein Maß für die *Altersungleichheit in den Einstellungen* lässt sich gewinnen, wenn die Höhe der Eintrittsrates der Älteren im Verhältnis zur Eintrittsrates der Jüngeren (die mit 100 Prozent angesetzt wird) ausgedrückt wird. Sind beide Eintrittsrates gleich hoch, gibt es keine Altersungleichheit. Von vornherein ist aber zu erwarten, dass die Eintrittsrates der Älteren niedriger sind als die der Jüngeren. Dabei interessiert die Veränderung der Altersungleichheit. Da die so bestimmte Altersungleichheit der Fluktuation ebenso wenig wie die zugrunde liegenden altersspezifischen Eintrittsrates demographisch beeinflusst ist, informiert sie über Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes zugunsten von Älteren bei Einstellungen. Dieser Indikator wird hier als *relative Eintrittsrates Älterer* bezeichnet.

Zwischen 600.000 und 700.000 Neueinstellungen Älterer jährlich

Im Jahr 2006 wurden etwa 700.000 neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von Personen zwischen 50 und 64 Jahren eingegangen. Dies sind etwa 10 Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2006 und damit deutlich weniger als der Anteil älterer Beschäftigter an allen Beschäftigten (ca. 22 Prozent).

Die jährliche Gesamtzahl der Neueinstellungen folgt vor allem der Konjunktur. Sie schwankte in den fünf Jahren von 2002 bis 2006 zwischen 7,6 Mio. (2002) und 5,7 Mio. (2003), also um fast zwei Millionen. Auch die Zahl der neu eingestellten Älteren folgt dem Konjunkturzyklus, doch ihr Anteil lag 2002 bis 2006 relativ stabil bei etwa 10 Prozent (Minimum 9,6 Prozent (2002), Maximum 10,3 Prozent (2006)).

¹ Es lässt sich mit der Beschäftigtenstatistik der BA nicht erfassen, ob Personen aus Arbeitslosigkeit oder aus Beschäftigung heraus neu eingestellt wurden.

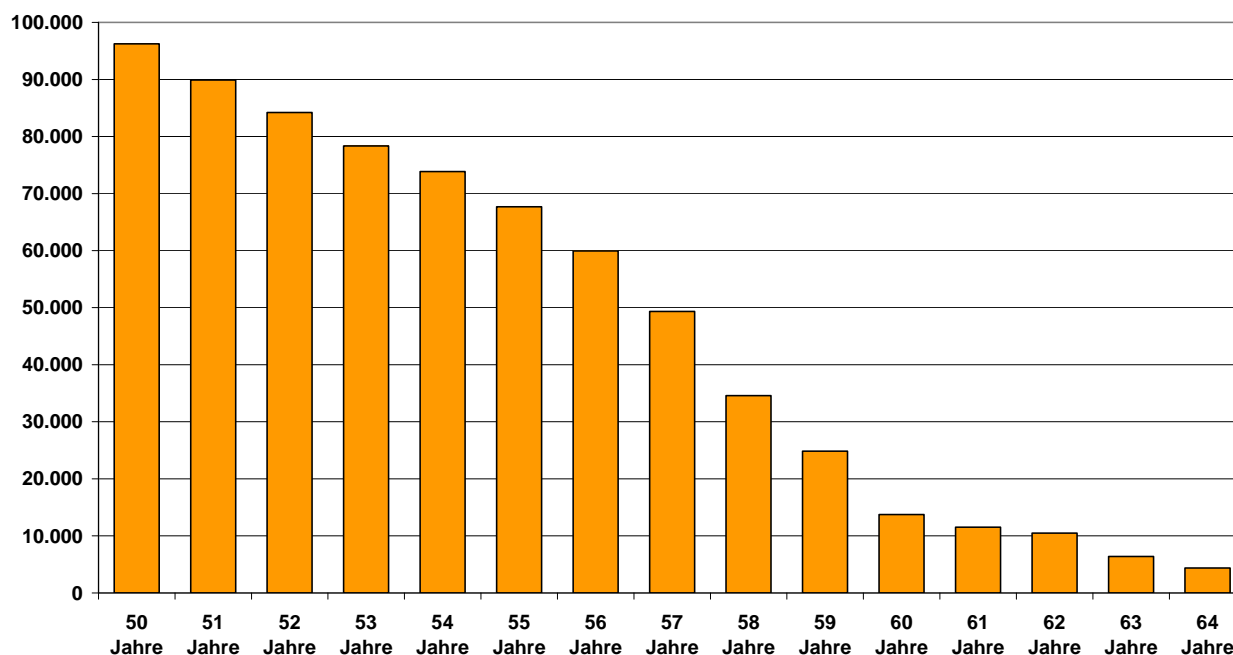
² Diese Größe lässt sich ausreichend zuverlässig erfassen. Würde man stattdessen den Bestand der Arbeitssuchenden zugrunde legen, könnte man die Eintrittsrates als Einstellungschance interpretieren, denn sie würde dann die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigungsaufnahme in einem bestimmten Alter angeben. Die Zahl der Arbeitssuchenden ist aber nicht bekannt; folglich kann sie nicht nach Alter differenziert werden. Als Annäherung wird mitunter die Zahl der Arbeitslosen verwendet. Jedoch ist gerade bei Älteren der Zusammenhang zwischen Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit nicht klar. Umgekehrt suchen vor allem unter den Jüngeren viele auch aus einer Beschäftigung heraus, also ohne arbeitslos zu sein.

Tabelle 1: Anzahl der Neueinstellungen 2002 – 2006 (in Tsd.)

	Alte Bundesländer					Alle 50-64	Neue Bundesländer					Alle 50-64	D Alle 50-64
	15-29	30-49	50-54	55-59	60-64		15-29	30-49	50-54	55-59	60-64		
<i>Männer</i>													
2002	1.585,0	1.612,0	177,0	93,5	33,8	304,3	363,0	445,2	76,5	49,6	12,1	138,2	442,5
2003	1.413,9	1.411,6	165,7	87,6	28,9	282,2	362,1	422,0	80,1	43,0	10,3	133,4	415,6
2004	1.359,7	1.351,6	162,0	86,3	27,4	275,7	334,7	404,2	75,8	39,5	9,6	124,9	400,6
2005	1.329,0	1.314,5	161,7	87,5	25,2	274,4	334,9	381,1	73,4	38,8	8,3	120,5	394,9
2006	1.485,2	1.445,4	183,4	105,4	24,9	313,7	365,9	403,3	81,4	48,4	7,6	137,4	451,1
<i>Frauen</i>													
2002	1.240,5	1.118,8	127,8	56,5	14,7	199,0	261,2	292,4	51,9	33,9	3,2	89,0	288,0
2003	1.049,3	902,4	106,9	47,5	12,0	166,4	249,8	261,5	49,9	26,5	3,0	79,4	245,8
2004	996,3	834,5	101,1	46,7	11,7	159,5	232,7	253,8	47,4	25,3	3,2	75,9	235,4
2005	991,2	813,2	101,4	49,8	11,4	162,6	237,1	240,4	44,3	22,6	3,1	70,0	232,6
2006	1.059,1	863,4	110,1	55,5	11,1	176,7	254,0	248,6	47,7	27,2	2,9	77,8	254,5

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. Für parallele Bestandszahlen siehe Tabelle 1 im Download-Angebot.

Mit jedem zusätzlichen Lebensjahr werden weniger Personen eingestellt: Waren es 2006 bei den 50-Jährigen noch fast 100.000 Personen, so sind es schon bei den 55-Jährigen nur zwei Drittel davon (rund 68.000 Personen), bei den 59-Jährigen nur noch ca. 25.000 Personen (siehe Abbildung 1). Jenseits von 60 Jahren halbiert sich die Zahl der Neueinstellungen erneut. Besonders wenige Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung jenseits von 60 Jahren sind sowohl in Ostdeutschland als auch bei Frauen zu verzeichnen. In diesem Alter wechseln viele, die ohne Beschäftigung sind, in eine Altersrente, statt – als mögliches Ergebnis einer Beschäftigungssuche – nochmals eine Beschäftigung aufzunehmen. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und vorzeitigem Rentenbezug ist vielfach nachgewiesen (z.B. Wübbecke 2005; siehe auch Brussig 2007) und schlägt sich hier als niedriger Anteil von Einstellungen in den neuen Bundesländern von Personen ab 60 Jahren nieder.

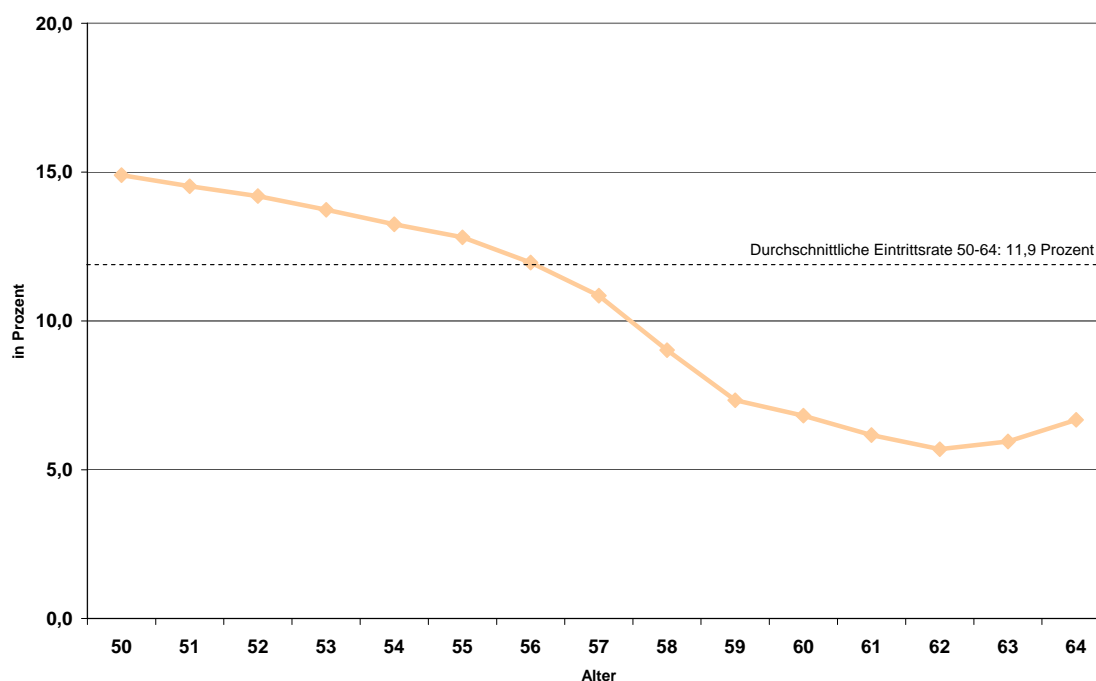
Abbildung 1: Zahl der Neueinstellungen der 50- bis 64-Jährigen (2006)

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Sinkende Eintrittsraten mit zunehmendem Alter

Die bloße Anzahl von neu eingestellten Personen ist nur begrenzt aussagekräftig. So geht jenseits von 60 Jahren die Zahl der Beschäftigten deutlich zurück; eine ebenfalls sinkende Zahl von Neueinstellungen in diesem Alter ist schon aufgrund des rückläufigen Arbeitsangebotes zu erwarten. Eine Eintrittsrate (Verhältnis der Zugänge am Bestand) ist aussagekräftiger (s.o.). Die Eintrittsrate sinkt kontinuierlich mit dem Alter. Für Personen unter 30 Jahren ist sie sehr hoch und beträgt beispielsweise bei den 20- bis 24-Jährigen über 50 Prozent (2006). Auch bei den 25- bis 29-Jährigen liegt die Eintrittsrate noch bei knapp 40 Prozent. Hierin zeigen sich Einstiege in Beschäftigung nach dem Ausbildungsabschluss sowie frühe Jobwechsel nach ersten Berufserfahrungen und möglicherweise auch Umzüge im Zusammenhang mit Familiengründungen, die am neuen Wohnort zu Beschäftigungsaufnahmen führen. Vielfach befristete Beschäftigungsverhältnisse gerade bei Berufseinsteigern sorgen zusätzlich für eine hohe Eintrittsrate (siehe Tabelle 2 im Download-Angebot).

Der Rückgang der Eintrittsrate mit zunehmendem Alter setzt sich beinahe stetig fort. Bei den 50- bis 62-Jährigen geht mit jedem zusätzlichen Lebensjahr der Anteil der neu Eingestellten am Bestand der Beschäftigten dieses Alters zurück (vgl. Abbildung 2). Am stärksten ist dieser Rückgang mit 58 Jahren. Die „58-er Regelung“ (erleichterter Leistungsbezug nach § 428 SGB III), dem zufolge Personen ab 58 Jahren weiter Transferleistungen wegen Arbeitslosigkeit beziehen konnten, ohne dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen (in Kraft bis Ende 2007; siehe auch Brussig/Wojtkowski 2007), sorgte für einen Rückgang des Arbeitsangebotes und damit auch von potenziellen Einstellungen. Sehr viele Personen haben die „58-er Regelung“ genutzt, weil es ihnen von den Arbeitsagenturen nahe gelegt wurde und sie für sich keine Chance auf eine neue Beschäftigung sahen.

Abbildung 2: Eintrittsrate im Alter von 50 bis 64 Jahre (2006)

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Auf einem sehr niedrigen Niveau ist für die 63- und 64-Jährigen wieder ein geringfügiger Anstieg der Eintrittsrate zu beobachten. Die meisten Erwerbstätigen haben in diesem Alter bereits Anspruch auf eine Altersrente. Angesichts geringer Beschäftigungszahlen können sich bereits geringfügige Differenzen bei den Einstellungen deutlich auf die Eintrittsrate auswirken. Zu vermuten ist, dass bei diesen Einstellungen ganz überwiegend sehr kurze Beschäftigungsverhältnisse begründet werden.

Höhere Eintrittsraten bei Niedrigqualifizierten – Beschäftigungsstabilität bei Hochqualifizierten

Die Eintrittsraten unterscheiden sich einerseits in ihrem Niveau und andererseits in dem Ausmaß, in dem sich der Alterseffekt – der starke Rückgang zwischen 55 und 59 Jahren - niederschlägt. Dies lässt sich gut anhand der qualifikationsspezifischen Eintrittsraten Älterer demonstrieren (vgl. Abbildung 3):

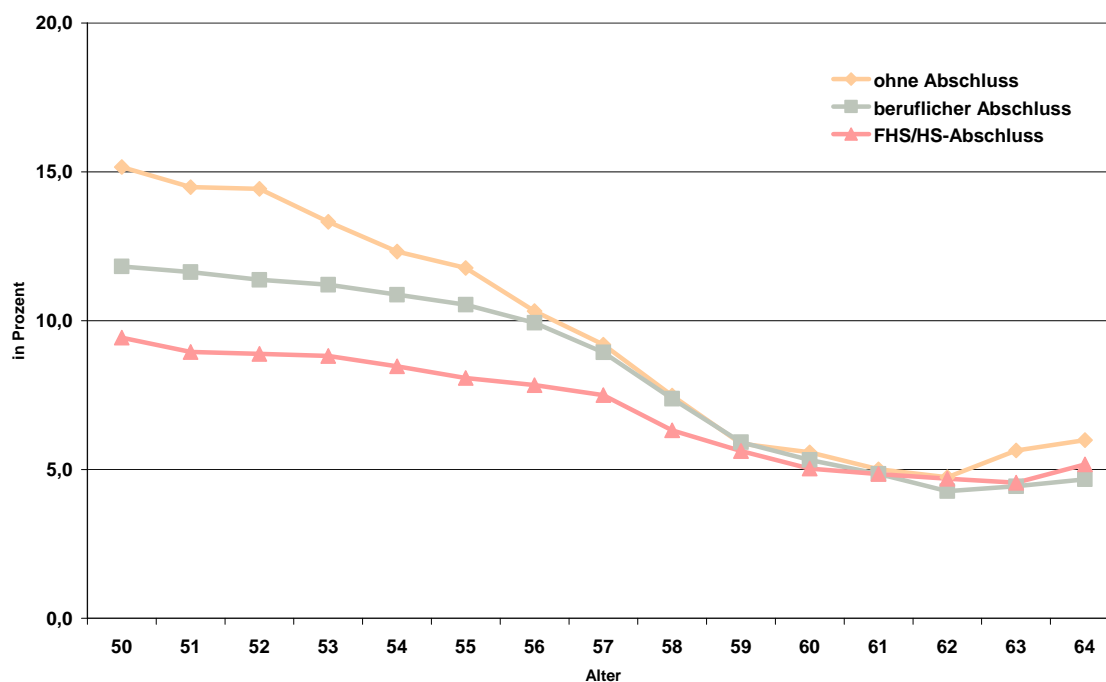
Im Alter von 50 bis 54 Jahren weisen Personen ohne beruflichen Abschluss die höchsten Eintrittsraten auf. Dies ist zunächst Ergebnis einer höheren Turbulenz von niedrig Qualifizierten, die häufiger Beschäftigungsverhältnisse beenden und neue beginnen. Bei Personen ohne beruflichen Abschluss ist zudem der Alterseffekt am stärksten ausgeprägt, denn mit beinahe jedem zusätzlichen Lebensjahr geht die Eintrittsrate zurück. Da zu vermuten ist, dass das Austrittsrisiko gerade bei Unqualifizierten nicht im gleichen Umfang wie die Eintrittsrate mit dem Lebensalter zurückgeht, wird in dem Kurvenverlauf ein spezifisches Arbeitsmarktrisiko gerade bei niedrig Qualifizierten deutlich. Dieses Risiko besteht darin, dass die typischen Beschäftigungsunterbrechungen im höheren Alter – aber noch vor Erreichen einer Altersrente – nicht mehr in neue Beschäftigung führen, sondern stattdessen in Arbeitslosigkeit münden.

Die Älteren mit einem Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss haben demgegenüber die geringsten Eintrittsraten. Sie beträgt bei den 50-Jährigen weniger als 10 Prozent. Jedoch ist der Alterseffekt deutlich schwächer, geht doch die Eintrittsrate mit jedem zusätzlichen Lebensjahr nur geringfügig zurück. Akademisch Qualifizierte jenseits von 50 Jahren werden also relativ selten

neu eingestellt, doch andererseits ist ihre Beschäftigungsstabilität höher als die der beiden anderen Qualifikationsgruppen. Sie müssen also seltener als Arbeitsuchende auftreten. Ob ältere Arbeitslose mit einem akademischen Abschluss schlechtere Chancen haben als ältere arbeitslose niedrig Qualifizierte, lässt sich diesen Daten nicht entnehmen.

Ältere mit einem beruflichen Abschluss liegen vom Niveau der Eintrittsrate zwischen niedrig Qualifizierten und akademisch Qualifizierten. Sie weisen bis zum Alter von 55 Jahren – ähnlich den akademisch Qualifizierten – einen sehr geringen Alterseffekt auf.

Abbildung 3: Eintrittsraten Älterer nach Qualifikation (2006)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

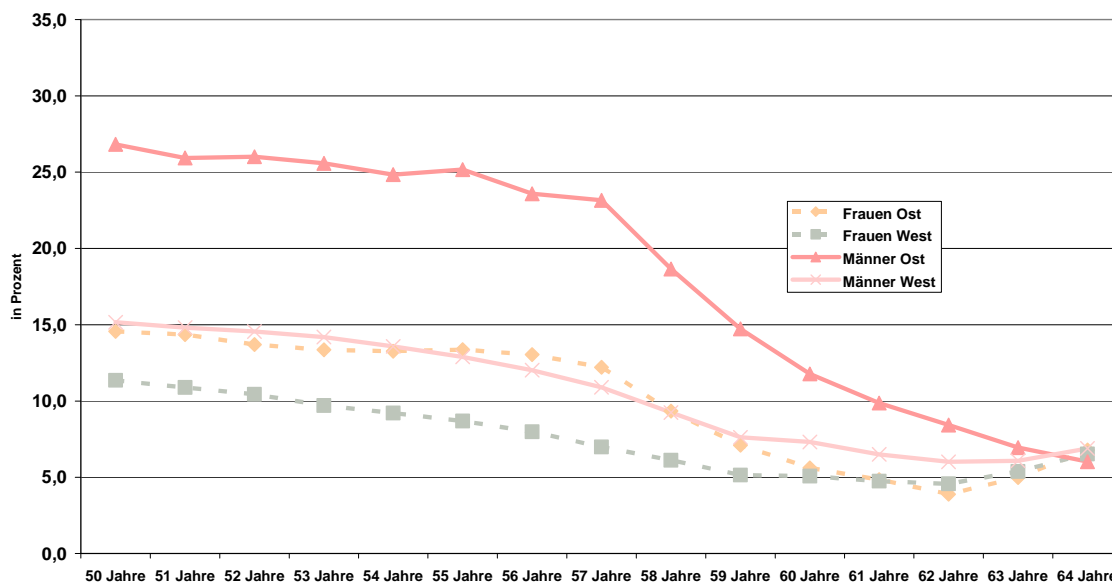
Ab einem Alter von 60 Jahren gibt es praktisch keinen Unterschied mehr in den qualifikationsspezifischen Eintrittsraten. Sie sind mit ca. 6 Prozent sehr niedrig und es ist zu vermuten, dass sich angesichts der – in vielen Fällen zugänglichen – Altersrente das Angebotsverhalten der Älteren ändert. Möglicherweise beeinflusst dies auch das Rekrutierungsverhalten von Betrieben, die vielleicht einen Bewerber bevorzugen, der nicht jederzeit in Altersrente wechseln kann. Der leichte Anstieg der Eintrittsrate bei den 63- und 64-Jährigen (vgl. Abbildung 2) wird von den Niedrigqualifizierten und den Hochqualifizierten getragen. Obwohl über die Art der Beschäftigung nichts bekannt ist, ist zu vermuten, dass die Motive, die der anhaltenden Arbeitsuche zugrunde liegen, in beiden Qualifikationsgruppen verschieden sind.

Deutlich höhere Eintrittsraten ostdeutscher Männer ab 50 Jahren – hohe Fluktuation in den neuen Bundesländern

Die Eintrittsrate von Männern aus den neuen Bundesländern im Alter zwischen 50 und 57 Jahren ist deutlich höher als die von westdeutschen Männern. Sie fällt für ostdeutsche Männer ab 58 Jahren aber stark ab. Die hohen Eintrittsraten bis in das Alter von 57 Jahren und ihr starker Rückgang für 58-Jährige (und älter) sind ein Aspekt einer nach wie vor höheren Turbulenz auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt (Brussig/Erlinghagen 2005). Der starke Rückgang der Eintrittsrate in Beschäftigung bei ostdeutschen Männern ab 58 Jahren ist Ausdruck der hohen Arbeitslosigkeit, da viele der Arbeitsuchenden dann eine Altersrente in Anspruch nehmen bzw. die Möglichkeit des

erleichterten Leistungsbezuges nutzen und somit als Anbieter von Arbeitskraft ausscheiden. Verglichen mit der stark abweichenden Kurve der ostdeutschen Männer, sind die Unterschiede zwischen westdeutschen Männern sowie Frauen in den neuen und alten Bundesländern vergleichsweise geringfügig.

Abbildung 4: Eintrittsraten Älterer nach Geschlecht und Region (2006)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Hohe Eintrittsraten für Ältere in Branchen mit hoher Fluktuation

Im Branchenvergleich hängen die Eintrittsraten Älterer sehr stark mit der branchentypischen Arbeitsmarkturbulenz zusammen: Die Eintrittsraten Älterer sind dort hoch, wo es altersunabhängig hohe Eintrittsraten gibt.

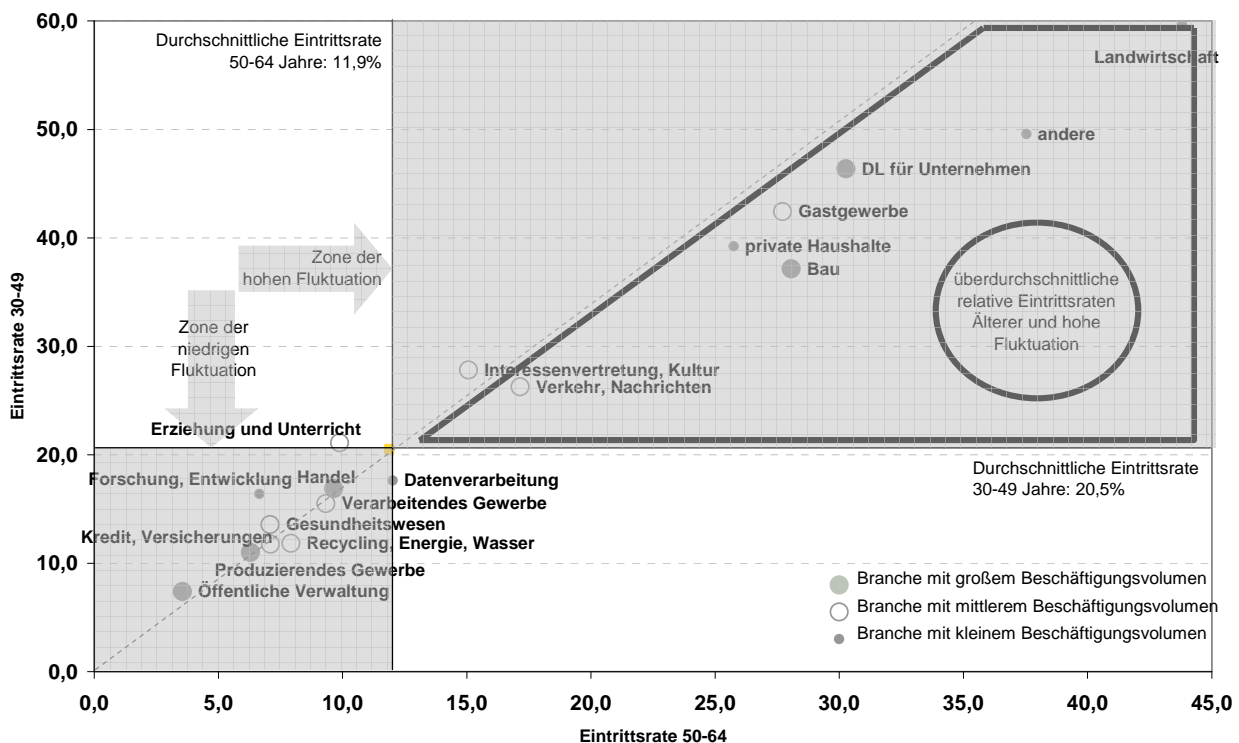
In der Abbildung 5 sind die Eintrittsraten der 30- bis 49-Jährigen und die der Älteren gegenüber gestellt. Die durchschnittlichen Eintrittsraten der jeweiligen Altersgruppe sind als durchgezogene Linien sichtbar. Im linken unteren Bereich der Abbildung sind Branchen, die *unterdurchschnittliche* Eintrittsraten sowohl bei den Älteren als auch bei den 30- bis 49-Jährigen haben. Von den fünf beschäftigungsstärksten Branchen zählen die Öffentliche Verwaltung, das Produzierende Gewerbe und der Handel dazu.³ Entsprechend liegen im rechten oberen Bereich Branchen wie das Baugewerbe oder unternehmensnahe Dienstleistungen, die *überdurchschnittliche* Eintrittsraten in beiden Altersgruppen aufweisen.⁴ Dass überdurchschnittliche Eintrittsraten für Ältere vorliegen bedeutet aber nicht, dass in Branchen mit hohem *Labour turnover* Ältere besonders gute Möglichkeiten für eine Einstellung haben. Denn in allen Branchen ist die Eintrittsrate der Älteren niedriger als die der 30- bis 49-Jährigen. Die Eintrittsrate der Älteren beträgt nur 57,9 Prozent der Eintrittsrate der 30- bis 49-Jährigen (11,9 Prozent bezogen auf 20,5 Prozent). Diese *relative Eintrittsrate Älterer* ist ein Maß für die Altersungleichheit der Eintrittsraten (s.o.).

³ Der Handel ist durch eine hohe Fluktuation gekennzeichnet, die aber hauptsächlich durch Minijobs abgewickelt wird (siehe Voss-Dahm 2007; Kalina/Voss-Dahm-Dorothea 2005).

⁴ Nur eine Branche (Erziehung und Unterricht) weist einen minimal überdurchschnittlichen Wert bei der Eintrittsrate der 30- bis 49-Jährigen (21,1 Prozent) bei gleichzeitig geringfügig unterdurchschnittlicher Eintrittsrate Älterer auf (9,9 Prozent).

In Abbildung 5 ist die relative Eintrittsrate der Älteren als gestrichelte Diagonale dargestellt. Branchen, die sich *unterhalb* dieser Diagonale befinden, weisen eine für Ältere *günstigere* Eintrittsrate auf. Dort haben sie eine gegenüber dem Durchschnitt und bezogen auf die branchentypische Fluktuation höhere Eintrittsrate. Dies ist generell bei Branchen mit ohnehin hohen Eintrittsraten stärker der Fall. In der Bauwirtschaft und bei unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch im Gastgewerbe und insbesondere in der Landwirtschaft liegt der Quotient der Eintrittsraten über dem Durchschnittswert von 57,9 Prozent. Niedrige altersspezifische Eintrittsraten mit einer meist überdurchschnittlichen Altersungleichheit sind vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch im Produzierenden Gewerbe und teilweise auch in der Finanzbranche (Kredit und Versicherungen) zu verzeichnen.

Abbildung 5: Altersspezifische Eintrittsraten, nach Branchen (2006)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Wie oben dargestellt, sind die Eintrittsraten der Männer in den neuen Bundesländern bis zum Alter von 60 Jahren deutlich höher als die von Männern in den alten Bundesländern sowie Frauen in den neuen und alten Bundesländern (vgl. Abbildung 4). Weitergehende Auswertungen zeigen, dass auch in beinahe allen Branchen die Eintrittsraten der ostdeutschen Älteren höher sind als die der westdeutschen Älteren (Tabelle 4 im Download-Angebot). Von diesem allgemeinen Niveauunterschied abgesehen, fallen vor allem Gemeinsamkeiten zwischen den Eintrittsraten in den alten und neuen Bundesländern auf. Teilweise ausgeprägte Unterschiede gibt es aber zwischen Männern und Frauen.

- Für Männer in den alten und neuen Bundesländern sind hohe Eintrittsraten und eine geringe Altersungleichheit in der Bauwirtschaft zu verzeichnen. Das Saisongeschäft und die konjunkturelle Abhängigkeit wirken sich auf die unmittelbaren Bautätigkeiten stärker aus als auf die – typischerweise von Frauen besetzten – Angestelltentätigkeiten in dieser Branche.
- Für Frauen sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern gelten hohe Eintrittsraten bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in

Privathaushalten. Hier handelt es sich aber um eine der kleinsten Branchen überhaupt (ca. 37.000 Beschäftigte 2006 insgesamt).

Allerdings gibt es unter den Branchen zwei Kategorien, die in den neuen Bundesländern ausgesprochen hohe relative Eintrittsraten aufweisen, nämlich die Branche Recycling, Energie, Abwasser sowie die Restkategorie der sonstigen, anderen Branchen nicht zugeordneten, Betriebe. Bei letzterer ist die relative Eintrittsrate sogar über 100 Prozent, d.h. die Eintrittsrate der Älteren ist höher als die der 30- bis 49-Jährigen. In diesen Branchen dürften ebenso wie im Bau und in der Landwirtschaft die hauptsächlichen Tätigkeitsfelder für eine öffentlich geförderte Beschäftigung liegen, für die es aber keine branchenbezogene Statistik gibt.⁵ Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind stets befristet und weisen überdurchschnittlich viele Eintritte von Älteren auf. Da sie in den neuen Bundesländern in den letzten Jahren sehr viel stärker verbreitet waren als in den alten Bundesländern, könnte dies – über die generell höhere Fluktuation insbesondere durch Entlassungen und dem Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland hinaus – einen Teil der besonders hohen Eintrittsrate der Älteren erklären. Den relativ zahlreichen Eintritten gehen mindestens ebenso viele Beschäftigungsaustritte voraus.

Altersungleichheit bei Eintritten: Haben sich Nachteile Älterer gegenüber Jüngeren bei Einstellungen verringert?

In den letzten Jahren hat sich die Erwerbsbeteiligung der Älteren erhöht und ihr Anteil an den Beschäftigten hat zugenommen. Werden vor diesem Hintergrund auch mehr Ältere neu eingestellt? Um den Einfluss der demographischen Alterung auszuschalten, werden im Folgenden nur die altersspezifischen Eintrittsraten sowie die relativen Eintrittsraten Älterer betrachtet; beide sind demographisch neutral.

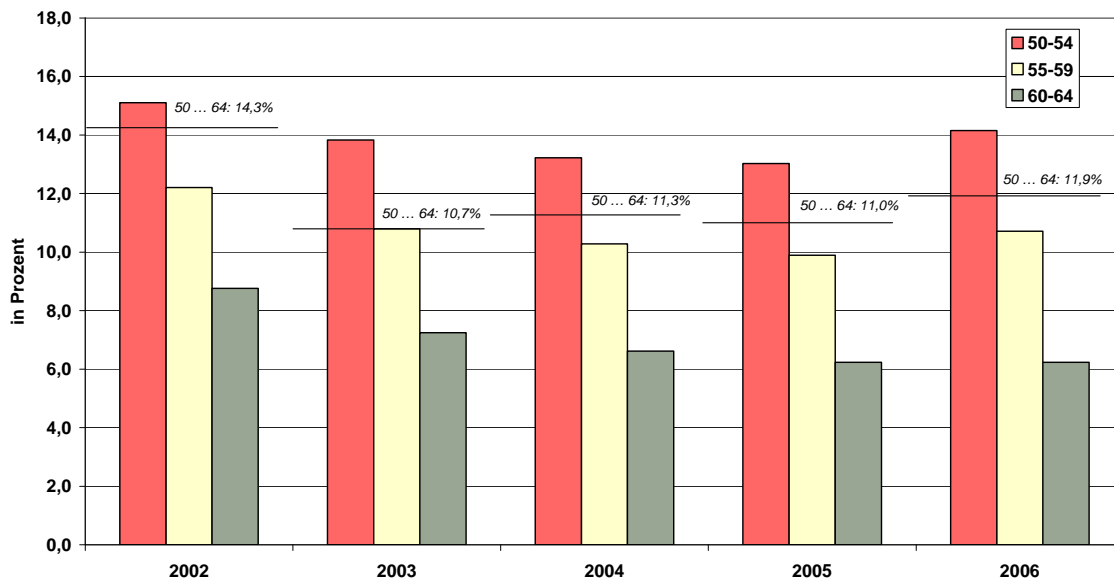
Die altersspezifische Eintrittsrate Älterer hat sich in den letzten fünf Jahren nur geringfügig verändert (siehe Abbildung 6). Unter den 50- bis 54-Jährigen ist eine Entwicklung zu erkennen, die weitgehend dem Konjunkturzyklus folgt: rückläufige Einstellungen von 2002 auf 2003 und seitdem zunehmende Einstellungen bis 2006. Die Eintrittsraten der 60- bis 64-Jährigen waren hingegen konstant rückläufig. Dies gilt auch bei einer nach Männern und Frauen differenzierten Betrachtung und in den alten und neuen Bundesländern (Tabelle 3 im Download-Angebot). In der Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen ist die Entwicklung gespalten: Unter ostdeutschen Frauen zwischen 55 und 59 Jahren geht die Eintrittsrate – wie bei den 60- bis 64-Jährigen – zurück; unter westdeutschen Männern zwischen 55 und 59 Jahren ist die Entwicklung eher wie bei den 50- bis 54-Jährigen, nämlich durch Konstanz geprägt. Anscheinend stehen hinter der unterschiedlichen Entwicklung in derselben Altersgruppe jeweils andere Chancenstrukturen (s.u.).

Die seit 2002 nahezu konstanten Eintrittsraten Älterer stehen in auffälligem Kontrast zu der gerade seit 2002 steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer. Die zunehmenden Beschäftigungschancen in Form von Erwerbsintegration schlagen sich bislang nicht in höheren Eintrittsraten nieder. Die höhere Erwerbsbeteiligung Älterer resultiert folglich nicht aus einer stärkeren betrieblichen Rekrutierung von älteren Beschäftigungssuchenden, sondern – wie in

⁵ Die gesetzlich intendierten Wirkungsfelder von ABM sind „Verbesserung der sozialen Infrastruktur, Förderung von Arbeiten im öffentlichen Interesse, Umweltschutz, Angebotsverbesserung des Breitensports, Angebotsverbesserung freier Kulturarbeit, Denkmalschutz und Denkmalpflege, Städtebauliche Erneuerung, Wohnumfeldverbesserung, Verbesserung der wirtschaftsnahen Infrastruktur, Verbesserung der touristischen Infrastruktur“, vgl. Söstra et al. 2006, S. 130. Diese Auflistung lässt sich nicht eindeutig Wirtschaftsbranchen zuordnen, doch kann man davon ausgehen, dass in den Branchen Bau, Recycling/Energie/Wasser und Interessenvertretung/Kultur ABM überproportional vertreten sind. Zur Förderstatistik von ABM siehe Bundesagentur für Arbeit 2006; zur Analyse der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen von ABM siehe Söstra et al. 2006 und speziell zur Wirkung auf Ältere Caliendo et al. 2005.

mehreren Ausgaben des Altersübergangsreports ausgeführt – aus einem längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit, der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit sowie aus dem Nachwachsen geburtenstarker Jahrgänge in die Altersgruppe der über 50- bzw. über 55-Jährigen.

Abbildung 6: Eintrittsraten Älterer 2002 – 2006

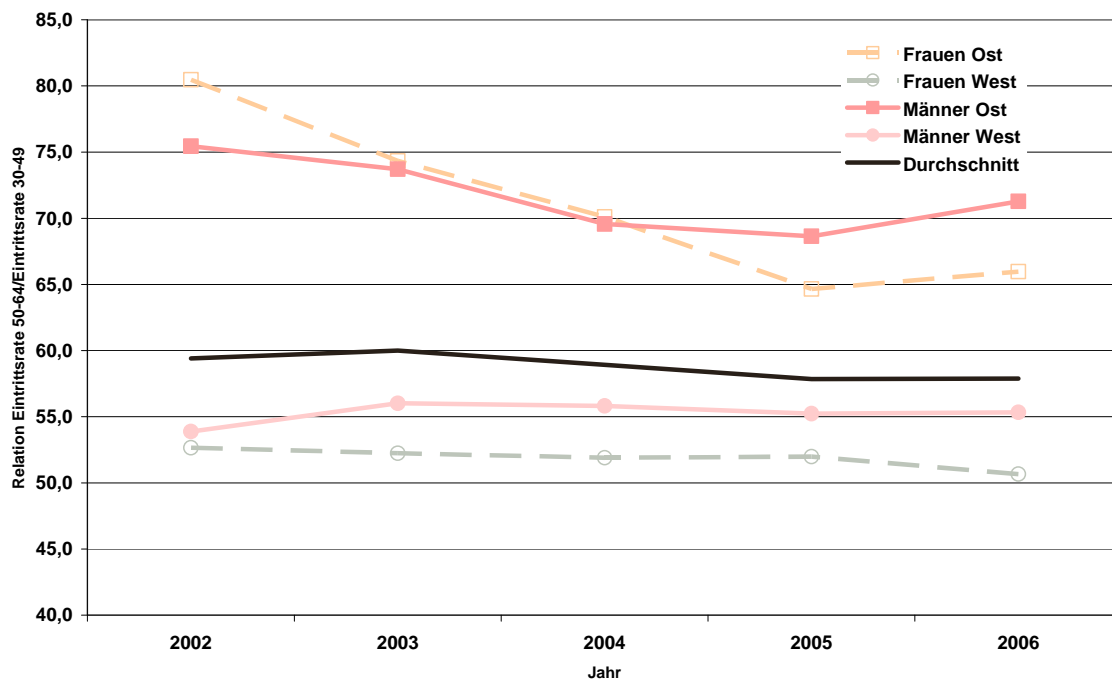


Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Auch die relative Eintrittsraten Älterer – die Relation zwischen der altersspezifischen Eintrittsraten der Älteren bezogen auf die der 30- bis 49-Jährigen – ist zumindest auf Bundesebene nahezu konstant (siehe Abbildung 7). Sie hat sich sogar geringfügig verschlechtert, wobei diese Entwicklung ausschließlich in den neuen Bundesländern – und dort wiederum stärker bei Frauen als bei Männern – stattfand.

Im Jahr 2002 lagen die altersspezifischen Eintrittsraten ostdeutscher Frauen zwischen 50 und 64 Jahren (15,3 Prozent) relativ dicht an denen der ostdeutschen Frauen zwischen 30 und 49 Jahren (19,1 Prozent), was sich in einer hohen relativen Eintrittsraten der älteren ostdeutschen Frauen von 80,5 Prozent (15,3 bezogen auf 19,1) ausdrückt. Bis 2006 veränderte sich die Eintrittsraten der 30- bis 49-jährigen ostdeutschen Frauen kaum (18,5 Prozent), während die der älteren ostdeutschen Frauen deutlich zurückging (12,2 Prozent). Ähnliches zeigt sich bei ostdeutschen Männern. Der Rückgang der relativen Eintrittsraten Älterer in Ostdeutschland wird also vor allem durch Veränderungen im Zähler (Eintrittsraten der Älteren) und weniger im Nenner (Eintrittsraten der 30 bis 49-Jährigen) verursacht.

Abbildung 7: Relative Eintrittsrate Älterer, nach Geschlecht und Region (2002 – 2006)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Da von den hier verwendeten Indikatoren die relative Eintrittsrate noch am ehesten etwas zu den Eintrittschancen Älterer aussagt, bestätigt sich hier, was oben anlässlich der differenzierten Entwicklung der altersspezifischen Eintrittsraten unter den 55- bis 59-Jährigen vermutet wurde: dass die Chancenstrukturen für Ältere in den neuen Bundesländern – und dort insbesondere für Frauen – andere sind als in den alten Bundesländern. Aufschlussreich ist auch hier wieder ein Blick auf den zweiten Arbeitsmarkt. Denn im Beobachtungszeitraum (2002 bis 2006) sind die Zugänge in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückgegangen. Dies ist in den alten und neuen Bundesländern zu verzeichnen: Im Jahr 2002 nahmen in Ostdeutschland 119,5 Tausend Personen eine ABM auf; 2006 waren es nur noch halb so viele (62,5 Tausend). In Westdeutschland fiel der Rückgang noch stärker aus, betraf aber deutlich weniger Personen (42,8 bzw. 16,6 Tausend Zugänge in ABM 2001 und 2006) (Bundesagentur für Arbeit 2006).

Zu vermuten ist daher, dass der Rückgang der relativen Eintrittsraten Älterer in den neuen Bundesländern wesentlich auf Kürzungen bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zurückzuführen ist. Dies bestätigt sich auch für jene Branchen, in denen der Rückgang der relativen Eintrittsraten besonders ausgeprägt war: In der Branche „Recycling/Energie/Wasser“ sank die relative Eintrittsrate ostdeutscher Männer von 2002 auf 2006 von 104,0 auf 81,9 Prozent (ostdeutsche Frauen: 120,1 auf 91,4) und in der Branche „Interessenvertretung/Kultur“ von 89,3 auf 73,5 (Männer) bzw. 95,1 auf 70,1 (Frauen). Ausgeprägt war auch der Rückgang in der Branche „Öffentliche Verwaltung“, wo die relative Eintrittsrate von 98,4 auf 61,6 (Männer) bzw. 114,5 auf 59,6 (Frauen) sank. Ähnlich starke Ausschläge sind in den alten Bundesländern nicht zu verzeichnen (vgl. Tabellen 5 und 6 im Download-Angebot).

Der Zusammenhang zwischen den relativen Eintrittsraten und der Kürzung von ABM kann hier nur vermutet werden. Als sicher kann man aber festhalten, dass sich deutschlandweit die relativen Einstellungschancen Älterer in den letzten Jahren – trotz der gewachsenen Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe – nicht verbessert haben.

Neueinstellungen am Ende des Erwerbslebens: Mehr offene Fragen als Antworten

Neueinstellungen auch von Älteren sind angesichts dynamischer Arbeitsmärkte notwendig. Aufgrund zunehmender Alterserwerbstätigkeit wären Neueinstellungen von Älteren auch zunehmend zu erwarten. Doch die geringen Veränderungen in den altersspezifischen und relativen Eintrittsraten zeigen, dass sich an den Chancenstrukturen des Arbeitsmarktes weniger geändert hat als auf der Grundlage der steigenden Alterserwerbstätigkeit zu erwarten gewesen wäre.

Um die Befunde über die Neueinstellungen im letzten Drittel des Erwerbslebens einzuordnen, ist daran zu erinnern, dass – anders als bei jugendlichen Berufseinsteigern – bei Älteren in der Regel der Aufnahme einer Beschäftigung das Verlassen einer anderen Beschäftigung vorausgeht. Mit zunehmendem Alter dürfte dieses Verlassen der früheren Beschäftigung immer seltener freiwillig sein. Hohe Eintrittsraten bei Älteren können also auch aus kurzen Beschäftigungsdauern in Branchen mit hoher Fluktuation bzw. in turbulenten Beschäftigungssegmenten resultieren. Doch gerade dann bestehen Risiken, dass mit zunehmendem Alter die Verkettung von Job- und Betriebswechselln reißt und in länger andauernde Phasen von Arbeitslosigkeit mündet. Insofern deuten die hier vorliegenden Ergebnisse auf verbreitete Instabilität in den Beschäftigungsverhältnissen auch am Ende des Erwerbslebens in einigen Segmenten des Arbeitsmarktes.

Einige arbeitsmarktpolitische Programme und Instrumente zielen darauf, Einstellungen von Älteren zu fördern (vgl. Büttner et al. 2007; Brussig et al. 2006; Eichhorst, Sproß 2005). Vielfach werden Senioritätsentlohnung und Kündigungsschutz, teilweise auch ein angeblich zu hohes Sicherungsniveau bei Arbeitslosigkeit für die Probleme Älterer für eine Wiederbeschäftigung verantwortlich gemacht. Derzeit sind aber zu viele Aspekte unbekannt, um zu einer ursachenadäquaten Unterstützung der Einstellungschancen Älterer zu gelangen. Zu klären wären insbesondere das Suchverhalten älterer Bewerber/innen sowie betriebliche Entscheidungskalküle und Rekrutierungsstrategien.

Literatur

- Brussig, Martin**, 2007: Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlagen: massive Einbußen beim Rentenanspruch durch vorzeitigen Renteneintritt bei langzeitarbeitslosen Männern. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2007-01 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel**, 2005: Austritte aus Beschäftigung in Ostdeutschland: Entlassungen und Befristungen dominieren, deutscher Arbeitsmarkt nach wie vor gespalten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver**, 2006: Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose: Erfahrungen mit "Entgeltsicherung" und "Beitragsbonus". Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2006-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2007: Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2007-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2008: Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: aktuelle demografische Veränderungen geben Rückenwind. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2008-01 [Volltext](#)

- Brussig, Martin / Wojtkowski, Sascha**, 2008: Der demographische Wandel dringt in die Betriebe vor - doch Beschäftigung jenseits von 60 Jahren hat weiterhin geringe Bedeutung. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2008-02 [Volltext](#)
- Bundesagentur für Arbeit**, 2006: Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente - lange Zeitreihen (2000 - 2006) [Online verfügbar](#)
- Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver / Stegmann, Tim / Wojtkowski, Sascha**, 2007: Evaluation des Bundesprogramms "Perspektive 50+ - Beschäftigungspakte in den Regionen". Zweiter Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.
- Caliendo, Marco / Hujer, Reinhard / Thomsen, Stephan L.**, 2005: The employment effects of Job Creation Schemes: a Microeconomic Evaluation. Bonn: Inst. Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Papers, Nr. 1512 [Volltext](#)
- Eichhorst, Werner / Sproß, Cornelia**, 2005: Arbeitsmarktpolitik für Ältere: die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht, 16/2005 [Volltext](#)
- Erlinghagen, Marcel**, 2006: Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2006-01 [Volltext](#)
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea**, 2005: Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2005-07 [Volltext](#)
- Schiemann, Frank / Schuldt, Karsten (Projektlg.)**, 2006: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente; Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Endbericht. Berlin: Inst. für Sozialökonomische Strukturanalysen SÖSTRA [Volltext](#)
- Voss-Dahm, Dorothea**, 2007: Der Branche treu trotz Niedriglohn - Beschäftigte im Einzelhandel. In: Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/Main: Campus Verl., S. 249-285
- Wübbecke, Christina**, 2005: Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik. Textband und Anhangband. Nürnberg: IAB. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 290 [Abstract](#)

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

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.

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.

Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2009-01

Redaktionsschluss: 19.01.2009

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Sebastian Brandl, sebastian-brandl@boeckler.de

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, juergen.faik@drv-bund.de

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

verantwortlich für die Durchführung des Projekts: PD Dr. Matthias Knuth, matthias.knuth@uni-due.de

Redaktion

Matthias Knuth
matthias.knuth@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

HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>
<http://forschung.deutscherentenversicherung.de>
<http://www.iaq.uni-due.de>

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

Altersübergangs-Report

2009-01

Anhang

Neueinstellungen von Älteren: Kein Ausnahmephänomen, aber noch keine Normalität (Altersübergangs-Report 2009-01)

Tabelle Anhang 1: Beschäftigte 2002 – 2006 (in Tsd.)

Alter	Alte Bundesländer					Neue Bundesländer				
	15-29	30-49	50-54	55-59	60-64	15-29	30-49	50-54	55-59	60-64
2002 Männer	2.736,1	7.134,8	1.232,8	860,6	407,3	613,6	1.480,7	303,6	210,0	95,6
2002 Frauen	2.517,1	5.388,9	1.007,5	630,8	182,3	556,6	1.534,5	324,1	212,7	43,5
2003 Männer	2.608,5	6.975,9	1.233,6	855,4	400,4	592,1	1.415,5	313,5	194,7	98,9
2003 Frauen	2.423,0	5.286,3	1.027,3	642,4	196,4	537,3	1.469,5	338,1	202,2	52,6
2004 Männer	2.540,5	6.851,9	1.229,4	869,6	405,2	575,0	1.364,2	315,4	187,9	102,4
2004 Frauen	2.351,6	5.198,9	1.033,4	667,9	212,9	521,6	1.420,3	344,0	198,9	62,7
2005 Männer	2.499,5	6.717,8	1.231,9	916,0	391,6	560,5	1.303,7	309,5	195,2	96,0
2005 Frauen	2.312,3	5.129,8	1.040,3	715,8	217,0	510,2	1.371,2	342,7	209,6	65,1
2006 Männer	2.561,8	6.689,1	1.265,3	978,6	379,1	584,3	1.298,2	314,9	220,9	84,5
2006 Frauen	2.321,0	5.091,2	1.061,8	773,0	221,2	515,7	1.347,0	344,3	234,5	60,4

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Tabelle Anhang 2: Altersspezifische Eintrittsraten, nach Region und Geschlecht (2006)

Alter	Männer		Frauen		alle
	West	Ost	West	Ost	
15-19	67,65	58,70	70,94	70,18	67,82
20-24	65,61	72,01	39,93	56,24	55,07
25-29	48,08	56,16	24,70	35,90	38,52
30-34	30,72	39,36	16,19	24,44	25,68
35-39	22,24	31,51	13,38	19,38	19,72
40-44	18,88	28,69	12,20	17,15	17,30
45-49	16,76	27,52	10,06	15,49	15,24
50-54	14,49	25,85	10,37	13,86	14,15
55-59	10,77	21,92	7,18	11,59	10,71
60-64	6,57	8,94	5,00	4,87	6,24

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA eigene Berechnungen

Tabelle Anhang 3: Altersspezifische Eintrittsraten Älterer, nach Geschlecht und Region (2002 – 2006)

		2002	2003	2004	2005	2006
Männer West	50-54	14,36	13,43	13,18	13,13	14,49
	55-59	12,22	10,24	9,92	9,56	10,77
	60-64	8,31	7,21	6,77	6,44	6,57
Männer Ost	50-54	25,19	25,56	24,02	23,72	25,85
	55-59	26,44	22,07	21,04	19,89	21,92
	60-64	12,65	10,41	9,33	8,64	8,94
Frauen West	50-54	12,69	10,41	9,79	9,75	10,37
	55-59	9,83	7,39	6,99	6,95	7,18
	60-64	8,05	6,11	5,48	5,26	5,00
Frauen Ost	50-54	16,01	14,76	13,78	12,94	13,86
	55-59	16,84	13,09	12,72	10,76	11,59
	60-64	7,39	5,77	5,07	4,73	4,87
Alle	50-54	15,10	13,83	13,22	13,03	14,15
	55-59	13,51	10,79	10,28	9,76	10,71
	60-64	8,76	6,86	6,62	6,24	6,24

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA eigene Berechnungen

Tabelle Anhang 4: Altersspezifische Eintrittsraten sowie relative Eintrittsraten, nach Branche (2006)

	Männer West			Frauen West			Männer Ost			Frauen Ost			BRD gesamt		
	50-64	30-49	RER	50-64	30-49	RER	50-64	30-49	RER	50-64	30-49	RER	50-64	30-49	RER
Landwirtschaft	52,1	74,0	70,3	34,7	48,9	71,1	42,6	49,0	86,9	39,7	46,6	85,1	43,8	59,6	73,5
Produzierendes Gewerbe	5,8	10,3	56,0	5,0	10,6	47,5	11,3	16,3	69,1	9,6	15,1	63,3	6,3	11,0	57,2
Verarbeitendes Gewerbe	7,6	13,7	55,2	9,5	16,5	57,7	13,7	18,9	72,4	13,0	18,4	70,5	9,3	15,5	60,2
Recycling, Ener., Abwasser	5,8	10,6	54,4	6,4	10,6	60,8	14,1	17,3	81,9	10,2	11,2	91,4	7,9	11,8	66,9
Bau	26,8	36,0	74,2	8,7	16,6	52,3	45,0	51,6	87,2	19,2	21,9	87,3	28,1	37,1	75,6
Handel	10,3	18,0	57,3	7,9	15,6	50,8	15,0	19,4	77,0	11,0	15,5	71,0	9,6	16,9	57,2
Gastgewerbe	32,9	49,9	65,8	25,4	39,1	64,8	29,9	44,8	66,8	24,8	31,7	78,3	27,7	42,4	65,3
Verkehr und Nachrichten	18,6	30,0	62,2	13,1	19,2	68,5	18,5	27,1	68,1	10,9	15,1	72,2	17,1	26,3	65,3
Kredit und Versicherungen	7,0	13,2	53,0	5,0	8,7	57,7	16,6	24,3	68,4	8,9	12,6	70,4	7,1	11,8	60,3
Datenverarbeitung	11,8	17,5	67,3	11,6	17,5	66,7	13,4	18,4	73,0	13,8	19,9	69,5	12,0	17,6	68,2
FuE	5,0	15,3	32,7	4,8	15,5	31,2	12,6	21,0	60,1	9,3	17,9	51,8	6,7	16,4	40,6
DL für Unternehmen	35,9	55,4	64,9	20,9	35,8	58,4	47,7	62,9	75,8	26,0	36,3	71,5	30,3	46,4	65,3
Öffentliche Verwaltung	3,1	7,3	42,2	2,8	7,2	39,0	7,4	12,1	61,6	3,7	6,3	59,6	3,6	7,4	48,1
Erziehung und Unterricht	12,3	29,2	42,3	5,8	17,2	33,7	20,7	33,1	62,6	10,0	18,2	55,0	9,9	21,1	46,8
Gesundheitswesen	6,9	15,1	45,6	6,1	12,5	48,2	15,1	22,3	67,7	9,2	13,9	65,9	7,1	13,6	52,3
Interessenvertretung, Kultur	13,2	30,3	43,5	9,0	20,9	43,3	34,5	46,9	73,5	22,5	32,1	70,1	15,1	27,8	54,2
private Haushalte	26,8	35,0	76,6	25,3	40,6	62,4	29,2	48,1	60,8	28,2	32,3	87,2	25,7	39,2	65,6
a.n.g.	45,4	58,2	78,1	25,3	40,0	63,3	54,8	46,6	117,7	50,0	41,6	120,3	37,5	49,6	75,7
Durchschnitt	12,0	21,6	55,3	8,6	17,0	50,7	22,1	31,1	71,3	12,2	18,5	66,0	11,9	20,5	57,9

Anmerkung: RER: Relative Eintrittsrate.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA eigene Berechnungen

Tabelle Anhang 5: Relative Eintrittsraten 2002 – 2006, nach Branche und Geschlecht (alte Bundesländer)

	Alte Bundesländer									
	Männer					Frauen				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Landwirtschaft	64,4	64,7	67,5	66,7	70,3	71,8	71,2	70,4	72,7	71,1
Produzierendes Gewerbe	56,3	61,9	60,6	59,8	56,0	49,8	49,5	49,6	50,8	47,5
Verarbeitendes Gewerbe	49,8	51,2	53,9	53,8	55,2	58,3	60,1	60,9	57,7	57,7
Recycling, Energie, Abwas	60,8	63,6	65,2	56,8	54,4	64,6	59,1	65,2	73,7	60,8
Bau	64,0	66,3	68,9	71,3	74,2	52,1	51,2	51,4	53,6	52,3
Handel	56,1	55,7	57,0	57,8	57,3	53,3	53,3	54,9	55,8	50,8
Gastgewerbe	61,4	64,6	64,3	64,2	65,8	64,3	67,9	66,6	65,5	64,8
Verkehr und Nachrichten	59,1	60,4	62,5	60,8	62,2	63,3	58,7	62,0	67,8	68,5
Kredit und Versicherungen	49,0	51,5	47,5	48,8	53,0	56,7	59,7	53,2	56,3	57,7
Datenverarbeitung	62,7	64,6	64,6	56,9	67,3	70,0	67,4	64,8	59,2	66,7
FuE	35,1	33,3	49,5	26,6	32,7	31,9	31,6	33,9	27,2	31,2
DL für Unt.	59,1	59,4	60,9	62,7	64,9	59,2	57,2	55,5	56,1	58,4
Öffentliche Verwaltung	45,2	46,1	46,9	43,9	42,2	40,7	40,2	42,5	44,2	39,0
Erziehung und Unterricht	54,6	64,7	49,3	48,3	42,3	39,5	36,1	35,2	37,1	33,7
Gesundheitswesen	43,4	42,7	44,2	44,2	45,6	47,7	46,8	47,8	46,6	48,2
Interessenvertretung, Kultur	46,5	45,6	44,8	43,5	43,5	47,0	46,5	44,3	43,6	43,3
private Haushalte	54,3	57,6	57,8	62,9	76,6	61,2	64,0	63,2	60,9	62,4
a.n.g.	74,4	52,9	64,3	67,5	78,1	77,6	68,4	71,1	70,3	63,3
Durchschnitt	53,9	56,0	55,8	55,2	55,3	52,7	52,2	51,9	52,0	50,7

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen

Tabelle Anhang 6: Relative Eintrittsraten 2002 – 2006, nach Branche und Geschlecht (neue Bundesländer)

	Neue Bundesländer									
	Männer					Frauen				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Landwirtschaft	97,0	91,8	83,5	83,8	86,9	100,7	87,9	82,4	86,4	85,1
Produzierendes Gewerbe	68,6	67,0	67,8	69,5	69,1	65,0	62,5	59,2	61,7	63,3
Verarbeitendes Gewerbe	64,1	64,3	64,6	71,5	72,4	70,5	70,9	67,4	72,7	70,5
Recycling, Energie, Abwas	104,0	105,8	87,7	88,9	81,9	120,1	113,2	97,6	98,8	91,4
Bau	80,7	77,5	77,3	82,3	87,2	93,3	90,1	89,2	85,1	87,3
Handel	80,0	78,4	76,4	78,2	77,0	80,2	77,3	72,9	71,8	71,0
Gastgewerbe	66,0	66,0	61,4	67,1	66,8	77,7	77,4	72,4	73,8	78,3
Verkehr und Nachrichten	69,3	70,1	67,6	70,1	68,1	81,4	71,3	75,3	67,4	72,2
Kredit und Versicherungen	69,0	73,2	67,5	69,1	68,4	77,8	75,7	77,3	73,5	70,4
Datenverarbeitung	78,6	72,0	80,5	70,5	73,0	82,6	72,7	90,1	80,9	69,5
FuE	54,4	74,3	55,4	49,5	60,1	58,0	71,8	54,0	47,8	51,8
DL für Unt.	67,1	69,1	67,6	71,2	75,8	70,9	73,4	69,4	66,6	71,5
Öffentliche Verwaltung	98,4	93,0	80,8	62,3	61,6	114,5	87,7	75,3	63,1	59,6
Erziehung und Unterricht	62,0	62,6	54,1	54,1	62,6	61,0	55,2	51,9	44,8	55,0
Gesundheitswesen	77,1	80,0	73,5	66,1	67,7	82,5	82,3	75,3	66,8	65,9
Interessenvertretung, Kultur	89,3	82,0	72,2	69,6	73,5	95,1	84,8	76,5	68,1	70,1
private Haushalte	60,7	64,3	76,8	74,6	60,8	65,0	63,2	68,6	65,8	87,2
a.n.g.	67,2	80,2	64,9	63,1	117,7	146,0	59,4	71,4	27,2	120,3
Durchschnitt	75,4	73,7	69,6	68,6	71,3	80,5	75,3	70,1	64,7	66,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen