

Presseinformation

Nr. 26/ 2023 –06. Juni 2023

Die Alterung der „Babyboomer“* und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt

Der demografische Wandel ist ein Trend, der erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat und vor allem noch haben wird. Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit hat dies zum Anlass genommen, die Alterung der Babyboomer-Generation und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt in einem Dossier zu untersuchen. Dabei geht es um insbesondere die Erwerbsbeteiligung und den Renteneintritt der Babyboomer.

Trends wie Digitalisierung und Dekarbonisierung und insbesondere der **demografische Wandel** bedeuten, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten in einigen Wirtschaftsbereichen zunehmend und anhaltend Fachkräftelücken bestehen werden. In dem Dossier wird aufgezeigt, wie sich Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung Älterer über die Jahrgänge entwickelt haben und in wie weit die Babyboomer bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Es wird deutlich, dass das Ausscheiden der Babyboomer aus dem Erwerbsleben mit Beginn der 2020er Jahre begonnen hat. Bisher betrifft dies nur die ältesten und kleineren Babyboomer-Jahrgänge (1955-1958). Mehr als drei Viertel der Babyboomer (bis Jahrgang 1970) werden erst in den nächsten Jahren aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

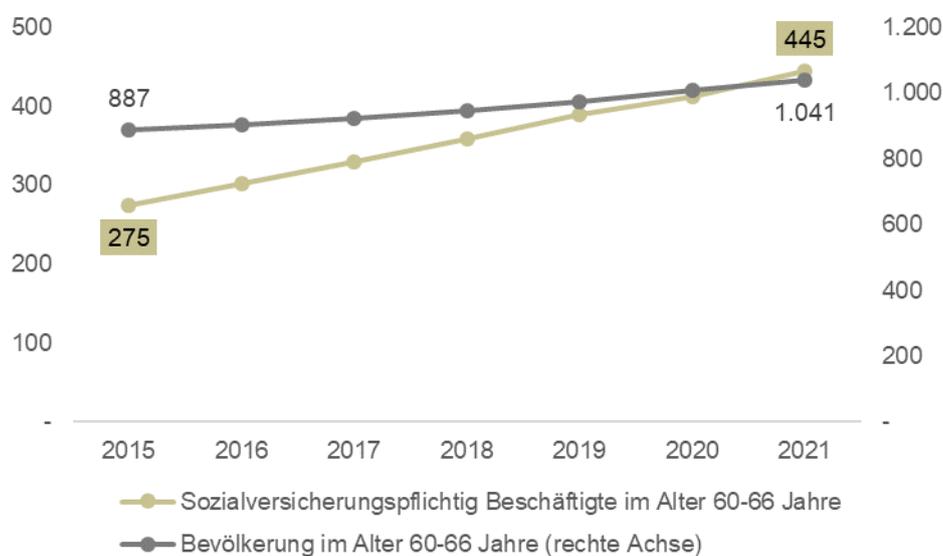
Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, mahnt: „Der demografische Wandel ist da. Die Bevölkerung altert, die Erwerbsbevölkerung schrumpft. Wir können sicherlich einen Teil der Fachkräftelücke und des abgehenden Fachwissens durch technologischen Fortschritt auffangen, dennoch sollten wir Ältere stärker in den Fokus der Beschäftigungsstrategie rücken.“

* Eine allgemein gültige präzise Definition der Babyboomer-Generation gibt es nicht. Hier werden die Jahrgänge 1955-1970 als Babyboomer definiert. Sie waren die letzte geburtenstarke Generation.



Bevölkerung und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter 60-66 Jahre in Baden-Württemberg

2015 wurde der Jahrgang 1955 60 Jahre alt, die älteren Beschäftigten waren noch keine Babyboomer (Jahrgänge 1954 und älter). Seit 2015 prägen also die Babyboomer (jedes Jahr stärker) die Beschäftigung im Alter 60+. 2021 waren dann die 60-66-Jährigen allesamt Babyboomer (Jahrgänge 1955-1961). Daher der Anstieg der 60-66-jährigen Bevölkerung in diesem Zeitraum.



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Um die Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern (insbesondere im Alter 60+) in Baden-Württemberg zu halten und möglichst noch zu steigern, beschreibt die Regionaldirektion Baden-Württemberg folgende Handlungsfelder:

Altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen

Um die „Erwerbsbeteiligung im Alter 60+“ zu steigern, müssen ältere Beschäftigte vor allem passende Arbeitsbedingungen vorfinden, das heißt:

- Reduzierte und flexible Arbeitszeit
- Nach Möglichkeit Flexibilität des Arbeitsorts (ggfs. home office und wenig Reisetätigkeit)
- Altersgerechte Arbeitsinhalte und -mittel (Reduzierung besonders belastender Tätigkeitsanteile).

Rentenberechtigte in Beschäftigung halten

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass es Betrieben meist gelingt, rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten – wenn sie es denn versuchen.

Ein weiterer Hebel zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Alter wäre, fixe Altersgrenzen in Arbeits- und Tarifverträgen zu streichen bzw. zu vermeiden.

Ältere Arbeitsuchende als Arbeitskräftepotenzial erschließen

Auch die Neueinstellung Älterer sollte von Arbeitgebenden als Option nicht verworfen werden – entgegen verbreiteten Vorbehalten machen Betriebe hierbei meist positive Erfahrungen.

Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer durch Qualifizierung und gesundheitliche Präventionsmaßnahmen zu erhalten, ist ebenfalls ein wichtiges Handlungsfeld.

Christian Rauch fasst zusammen: „Indem man Ältere in seine Beschäftigungsstrategie aufnimmt, verringert man nicht nur die Fachkräftelücke, sondern man fördert Diversität und profitiert von bereits gesammelter Lebens- und Berufserfahrung.“

Rauch fährt fort: „Wir haben vielfältige Möglichkeiten, um die Betriebe bei der Bewältigung des Strukturwandels mit Beratung und verschiedenen Qualifizierungsinstrumenten zu unterstützen. Ich empfehle daher jedem Unternehmen, sich vor Beginn jeder Qualifizierung seiner Beschäftigten mit dem Arbeitgeberservice seiner regionalen Arbeitsagentur in Verbindung zu setzen.“

Link zum Dossier der Regionaldirektion Baden-Württemberg:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/presse/dossiers>

Direkter Link zum Dossier:

https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/datei/dossier_demografie_ba167168.pdf