

# Die demografische Wende

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



# Inhalt

<b>Das Wichtigste in Kürze</b> .....	<b>3</b>
<b>Hintergrund: Wer sind die Babyboomer?</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Die Bevölkerung altert, die Erwerbsbevölkerung schrumpft</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Wo stehen wir bei der Verrentung der Babyboomer?</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Die Erwerbsbeteiligung Älterer steigt mit den Babyboomern</b> .....	<b>11</b>
<b>5. In welchen Jobs arbeiten die Babyboomer?</b> .....	<b>15</b>
<b>6. Fazit: Ansatzpunkte für Arbeitsmarktpolitik und Arbeitgeber</b> .....	<b>20</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>24</b>
<b>Weitere Literaturhinweise</b> .....	<b>25</b>
<b>Weitere Datenangebote</b> .....	<b>25</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>26</b>

## Das Wichtigste in Kürze

Die **Erwerbsbevölkerung** hat mit Beginn der 2020er Jahre einen Höchststand erreicht, der kaum noch länger zu halten sein wird. Grund: Die Zahl der Ab-65-Jährigen wächst seit Jahrzehnten und die stärkste Wachstumsphase dieser Altersgruppe hat erst begonnen.

Die **Altersverteilung der Erwerbsbevölkerung** wird – langfristig gesehen – gleichmäßiger. Für den Arbeitsmarkt bedeutet das, dass mehr denn je für alle Altersgruppen gleichermaßen passende Arbeitsbedingungen vorhanden sein müssen.

Die älteren Babyboomer-Jahrgänge sind größtenteils schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, die – deutlich größeren – jüngeren Babyboomer-Jahrgänge stehen größtenteils kurz vor dem **Renteneintritt**. Der erste Babyboomer-Jahrgang (1955) hat 2019 begonnen, in größerem Umfang aus der Erwerbstätigkeit auszuschneiden.

Die **Erwerbsbeteiligung Älterer** ist in den letzten Jahrzehnten erheblich gestiegen, wengleich der Renteneintritt im Mittel mit 64 Jahren (rund zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze) erfolgt. Die Erwerbsbeteiligung der jüngeren Babyboomer-Jahrgänge im Altersbereich 60+ wird entscheidend dafür sein, wie heftig der demografische Umbruch ausfällt.

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung Älterer und die Größe der Babyboomer-Jahrgänge bewirken zusammen einen massiven **Anstieg der Beschäftigung Älterer**. Bedingt durch die Größe der entsprechenden Jahrgänge wird sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren fortsetzen.

Rein quantitativ – ohne Berücksichtigung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit – gibt es noch erhebliches **ungenutztes Beschäftigungspotenzial bei Älteren**. Dies gilt auch im Vergleich mit der Erwerbsbeteiligung von (insb. ausländischen) Frauen, unter denen ebenfalls ein großes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial besteht.

Voraussetzung für eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer sind **altersgerechte Arbeitsbedingungen**, insbesondere verkürzte und flexible Arbeitszeiten.

Arbeitgeber haben grundsätzlich die Möglichkeit, **rentenberechtigte Mitarbeiter zu halten**, und nutzen diese möglicherweise noch nicht vollständig aus. 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.

Auch die **Neueinstellung Älterer** sollte als Option nicht verworfen werden – trotz Vorbehalten machen Betriebe hierbei meist positive Erfahrungen.

Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer durch **Qualifizierung und gesundheitliche Präventionsmaßnahmen** zu erhalten, wäre ebenfalls ein wirksames Instrument.

## Hintergrund: Wer sind die Babyboomer?

Etwa seit Beginn der 2020er-Jahre verlassen die „Babyboomer“ den Arbeitsmarkt. Diese Generation (hier abgegrenzt als **Geburtsjahrgänge 1955-1970**) ist in mehrerer Hinsicht demografisch bedeutsam:

Die Babyboomer waren – nach heutigen Maßstäben – die **letzte geburtenstarke Generation**. Vor ihnen markierte die Kriegs- und Nachkriegsgeneration ein deutliches Geburtentief, ebenso nach ihnen die Geburtsjahrgänge nach dem sogenannten Pillenknick.

Auch die Babyboomer selbst sorgten – trotz ihrer großen Zahl – nicht zu einer Trendumkehr bei den Geburtenzahlen, denn im Vergleich zu ihren Eltern (2,2 Kinder pro Frau) hatten die Babyboomer nur noch **wenige Kinder** (1,4).\*

Die Babyboomer gehörten zu den ersten Kohorten, die von der **Bildungsexpansion** (etwa ab 1970) profitierten und damit in großer Zahl qualifikatorisch anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben konnten. Dies trug zu einem Anstieg der Arbeitsproduktivität bei.\*

Gegenwärtig (Anfang der 2020er Jahre) stehen sie häufig am **Höhepunkt ihres Erwerbseinkommens** und sind damit – noch – eine tragende Säule des Sozialstaats sowie der privaten Konsumgüternachfrage.\*

Verglichen mit früheren Generationen, ist ihr **Gesundheitszustand** im höheren Alter deutlich besser. Dementsprechend ist die Lebenserwartung der Babyboomer erheblich höher. Sie werden daher länger Renten und Pensionen beziehen als frühere Generationen.\*

Laut einer Umfrage von 2018 können sich etwa zwei Drittel der 50- bis 64-Jährigen vorstellen, auch **im Rentenalter einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen**. Ihre Bereitschaft hierzu hängt jedoch von Bedingungen wie einer reduzierten Arbeitszeit ab.\*

\*Quelle: [Körper-Stiftung \(2018\)](#).

# 1. Einleitung

Dieses Dossier bündelt die wichtigsten Fakten zum demografischen Wandel im Kontext des Alterns der Babyboomer-Generation, mit Fokus auf den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg.

Hierzu werden zunächst die wichtigsten Eckdaten zur Entwicklung der Bevölkerung und ihrer Altersstruktur abgebildet. Besonderes Augenmerk gilt jedoch der Erwerbsneigung und dem Renteneintritt der Babyboomer. So wird gezeigt, wie sich Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung Älterer über die Jahrgänge entwickelt haben und inwieweit die Babyboomer bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Zudem wird (grob) die demografische Situation in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten im Kontext „Babyboomer“ betrachtet. Im abschließenden Fazit werden Ansatzpunkte insbesondere für Arbeitsmarktpolitik und Arbeitgeber abgeleitet.

Zu einigen Aspekten des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt, die in diesem Dossier nicht behandelt werden, finden sich aktuelle Informationen in den Abschnitten „Weitere Literaturhinweise“ und „Weitere Datenangebote“ am Ende des Dossiers.

## 2. Die Bevölkerung altert, die Erwerbsbevölkerung schrumpft

Die Gesamtbevölkerung Baden-Württembergs (2023 rund 11,3 Millionen) wächst laut Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes noch bis 2041 weiter auf dann knapp 11,6 Millionen (siehe Abbildung 1). Zugleich altert die Bevölkerung im Land wie im Bund bereits seit Jahrzehnten. Das Medianalter<sup>1</sup> in Deutschland ist vor allem zwischen 1970 und 2015 stark gestiegen (von knapp über 30 Jahren bei Männern und knapp über 35 Jahren bei Frauen auf rund 45 Jahre bei beiden Geschlechtern); siehe Abbildung A1 im Anhang. Seit 2015 – und gemäß Vorausberechnung bis 2060 – steigt es zwar weiter, allerdings mit geringeren Steigerungsraten bis auf knapp 50 Jahre. Eine ausführliche Analyse der Alterung der Bevölkerung in Baden-Württemberg findet sich bei [Brachat-Schwarz \(2022\)](#).

Weniger bekannt als die Entwicklung und Alterung der Gesamtbevölkerung ist, dass die Erwerbsbevölkerung mit Beginn der 2020er Jahre einen Höchststand erreicht hat, der kaum noch länger zu halten sein wird. Die Zahl der Personen im Haupt-Erwerbsalter (üblicherweise wird dies eingegrenzt auf 20-64 Jahre) hat 2022 mit 6,742 Millionen voraussichtlich einen Höchststand erreicht. Ab 2023 (6,735 Millionen) sinkt sie; siehe Abbildung 1 (allerdings sind unerwartete Migrationseffekte ab 2022 in den dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt).

Wesentlicher Treiber für den Rückgang der Erwerbsbevölkerung (20-64-Jährige) ist die Alterung der Babyboomer: Die Zahl der Ab-65-Jährigen, zu denen seit 2020 die ersten Babyboomer-Jahrgänge zählen, wächst bereits seit Jahrzehnten kontinuierlich; aktuell (2023) beträgt sie 2,388 Millionen (siehe Abbildung 2). Da jedoch die größten Babyboomer-Jahrgänge das Alter von 65 erst in den kommenden Jahren erreichen, hat die stärkste Wachstumsphase dieser Altersgruppe gerade erst begonnen und wird noch bis 2035 andauern. Selbst danach wird die Zahl der Ab-65-Jährigen kontinuierlich weiter wachsen, auf über 3 Millionen. Dagegen wird die Zahl der Unter-25-Jährigen relativ konstant bei rund 2,2 Millionen bleiben.

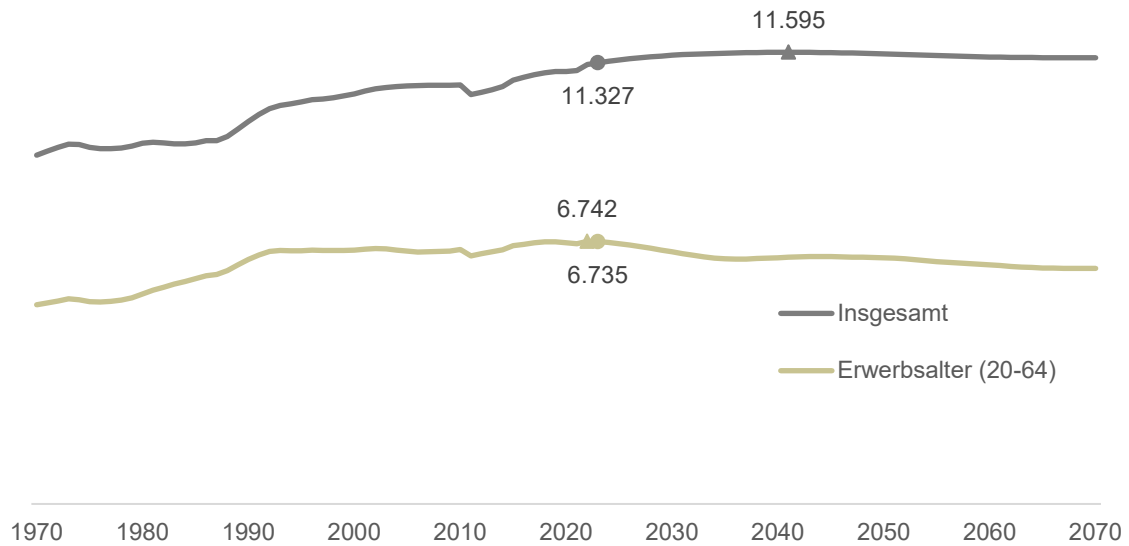
---

<sup>1</sup> Medianalter = Alter, unter und über dem jeweils 50 Prozent der Bevölkerung liegen.

## Abbildung 1

### Bevölkerung, insgesamt und im Erwerbsalter (20-64 Jahre) (Tsd.)

Baden-Württemberg



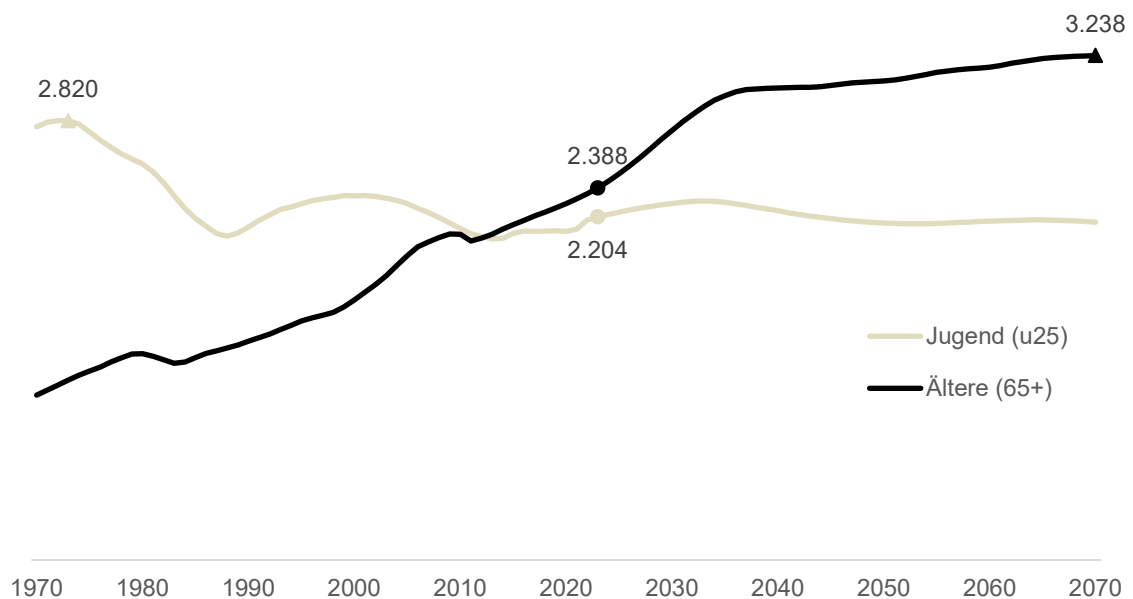
Ab 2022 Vorausberechnung; Symbole: ● = 2023; ▲ = Maximum

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung: BEV-VARIANTE-02 Geburten, LE und WS moderat (G2L2W2))

## Abbildung 2

### Bevölkerung, ausgewählte Altersgruppen (Tsd.)

Baden-Württemberg



Ab 2022 Vorausberechnung; Symbole: ● = 2023; ▲ = Maximum

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung: BEV-VARIANTE-02 Geburten, LE und WS moderat (G2L2W2))

Abbildung 3 zeigt, wie die Babyboomer die Altersstruktur der Gesamt- und der Erwerbsbevölkerung prägen: Waren sie 2020 noch größtenteils im Erwerbsalter von 20-64 Jahren (nämlich 50-65 Jahre alt) und stellten die größten Jahrgänge, so werden sie 2040 endgültig im Rentenalter angekommen sein. Im Einzelnen zeigt die Abbildung (exemplarisch):

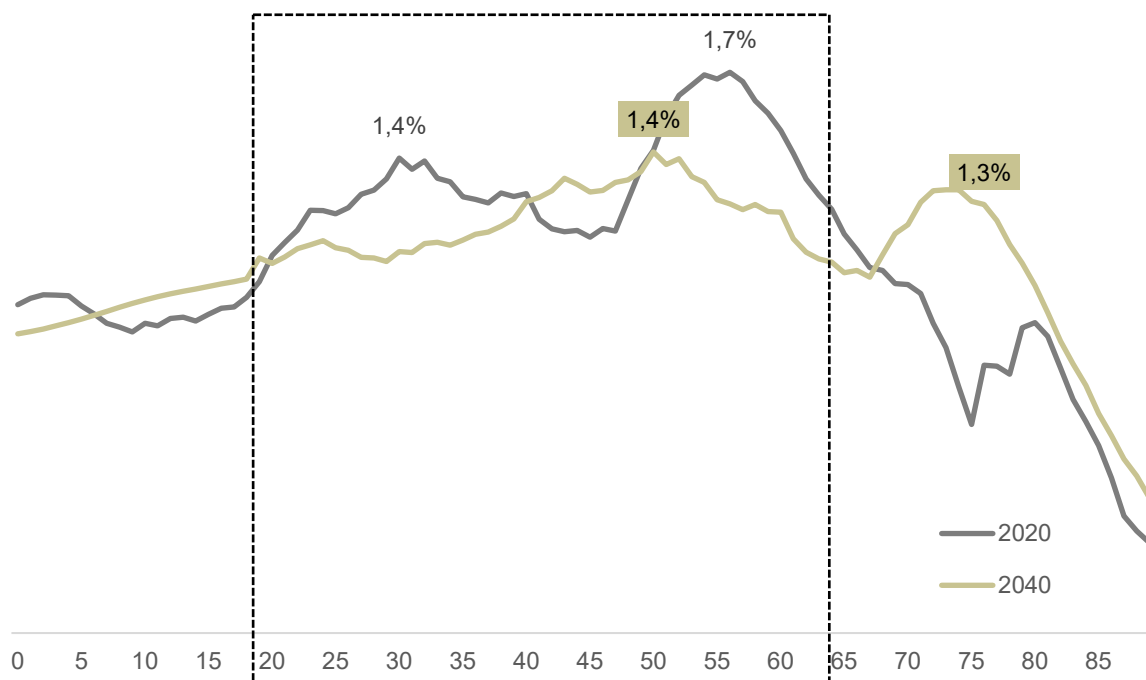
- 2020 waren **1,7 Prozent** der Bevölkerung\* von Baden-Württemberg 56 Jahre alt, dies war also das häufigste Alter (und entspricht dem geburtenstärksten Jahrgang 1964).
- 2040 werden diese Personen (Jahrgang 1964) 76 Jahre alt und sie werden **1,3 Prozent** der Bevölkerung\* ausmachen.
- Zum Vergleich: 2020 waren **1,4 Prozent** der Bevölkerung\* von Baden-Württemberg 30 Jahre alt; 2040 werden diese Personen 50 Jahre alt sein und weiterhin **1,4 Prozent** der Bevölkerung\* ausmachen.

\*Im Alter 0-89 Jahre

### Abbildung 3

#### Bevölkerung nach Alter (0-89 Jahre), Anteile einzelner Altersjahre

Baden-Württemberg



Ab 2022 Vorausberechnung; Hervorhebung (Kasten): Erwerbsalter (20-64 Jahre)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung: BEV-VARIANTE-02 Geburten, LE und WS moderat (G2L2W2))

Abbildung 4 zeigt, wie sich mit dem Älterwerden der Babyboomer die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung verändert hat. So stellten um 1990 die 20-34-Jährigen mit über 2,5 Millionen die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung (in der Spitze, 1992, waren es 2,604 Millionen) gegenüber den 35-49-Jährigen und den 50-64-Jährigen (jeweils unter 2 Millionen). 2005 waren es dementsprechend die 35-49-Jährigen (Maximum 2005 mit 2,655 Millionen). Anfang der

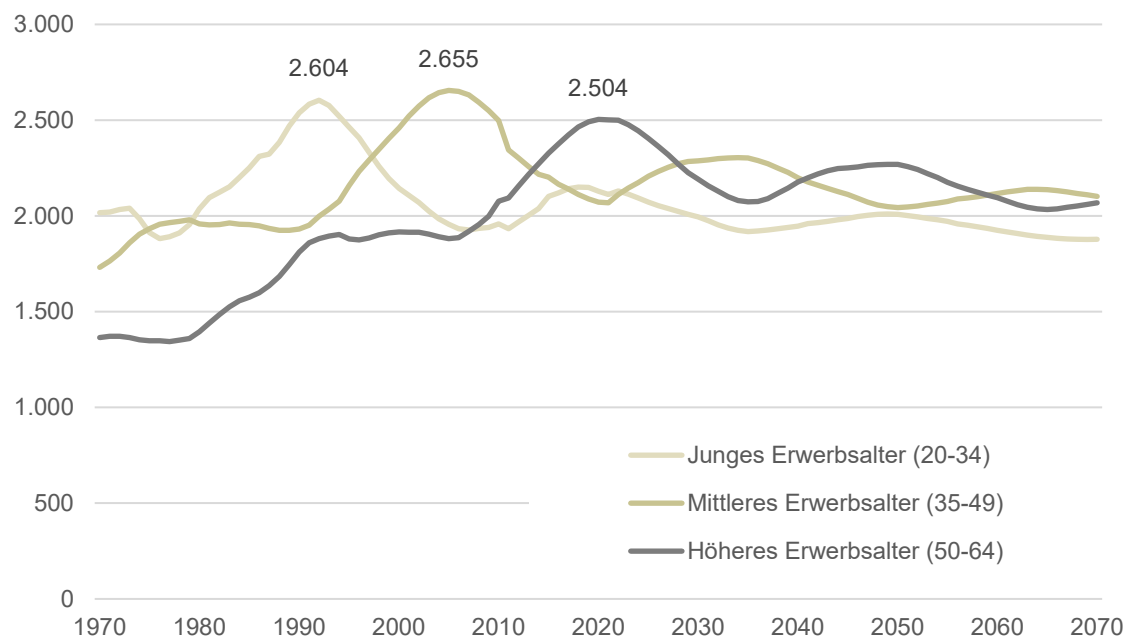
2020er Jahre haben die Babyboomer schließlich das höhere Erwerbsalter (50-64) erreicht (Maximum 2020 mit 2,504 Millionen); diese Altersgruppe stellt daher aktuell eine Mehrheit der Erwerbsbevölkerung. Seit Beginn des Jahrzehnts – mit Beginn des Renteneintritts der Babyboomer – geht jedoch ihr Anteil wieder zurück.

Gemäß Bevölkerungsvorausberechnung werden sich die Anteile der drei dargestellten Altersgruppen (20-34, 35-49, 50-64) innerhalb des Haupt-Erwerbsalters von 20-64 Jahren jeweils auf Werte zwischen 30 und 35 Prozent, also je rund ein Drittel, einpendeln. Die Altersverteilung der Erwerbsbevölkerung wird also gleichmäßiger: Die zahlenmäßige Dominanz der Erwerbspersonen mittleren Alters (um 2005) ist längst vorbei; die derzeitige Dominanz der älteren Erwerbspersonen lässt – jedenfalls im Bereich bis 64 Jahre – bereits nach. Für den Arbeitsmarkt bedeutet das, dass mehr denn je für alle Altersgruppen gleichermaßen passende Arbeitsbedingungen vorhanden sein müssen.

#### Abbildung 4

#### Bevölkerung, ausgewählte Altersgruppen im Erwerbsalter (Tsd.)

Baden-Württemberg



Datenbeschriftungen (2.604 Tsd., 2.655 Tsd., 2.504 Tsd.) beziehen sich auf Maxima im Zeitraum 1970-2070 (1992, 2005, 2020)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung: BEV-VARIANTE-02 Geburten, LE und WS moderat (G2L2W2))



### **3. Wo stehen wir bei der Verrentung der Babyboomer?**

#### **Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigt die Verrentung**

Ab diesem Abschnitt wird der Fokus dieses Dossiers in zweifacher Hinsicht verengt: Zum einen werden gezielt Personen im höheren Erwerbsalter in den Blick genommen, die sich derzeit weitgehend mit der Babyboomer-Generation überschneiden. Zum anderen betrachten wir gezielt Beschäftigtenzahlen (nicht Bevölkerungszahlen).

Einführend zeigt Abbildung 5 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Jahrgang für die 16 Babyboomer-Jahrgänge. Dabei zeigt sich zum einen, dass die einzelnen Babyboomer-Jahrgänge unterschiedlich groß sind. Beispielsweise stellte 2015 (als die weitaus meisten Babyboomer noch im Erwerbsleben standen) der geburtenstärkste Jahrgang (1964) rund 129.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Jahrgänge bis Anfang der 1960er und ab Ende der 1960er Jahre sind jeweils deutlich kleiner.

Vor allem aber zeigt die Abbildung: Die älteren Babyboomer (die Jahrgänge 1955 bis etwa 1957) waren zuletzt (2021) größtenteils schon aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. So waren 2021 rund 9.000 Personen des Jahrgangs 1955 (im Alter von 65-66 Jahren) sozialversicherungspflichtig beschäftigt; 2015 (mit 59-60 Jahren) waren es noch rund 77.000. Auch in den Jahrgängen 1956 und 1957 sank die Beschäftigung zwischen 2015 und 2021 jeweils um mehr als die Hälfte. Da der Jahrgang 1957 im Jahr 2021 64 Jahre alt wurde, bestätigt dies das Alter von 63 bis 64 Jahren als häufigstes Alter bei Renteneintritt.

Die – allesamt zahlenmäßig größeren – Jahrgänge 1958 bis 1970 stehen größtenteils noch kurz vor dem Renteneintritt, die älteren davon haben ihn teilweise schon vollzogen. In Summe umfassen diese 13 Jahrgänge fast 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – knapp ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bei gleichbleibendem Renteneintrittsverhalten würden also in den Jahren 2022-2034 knapp ein Drittel der derzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten das Erwerbsleben verlassen.

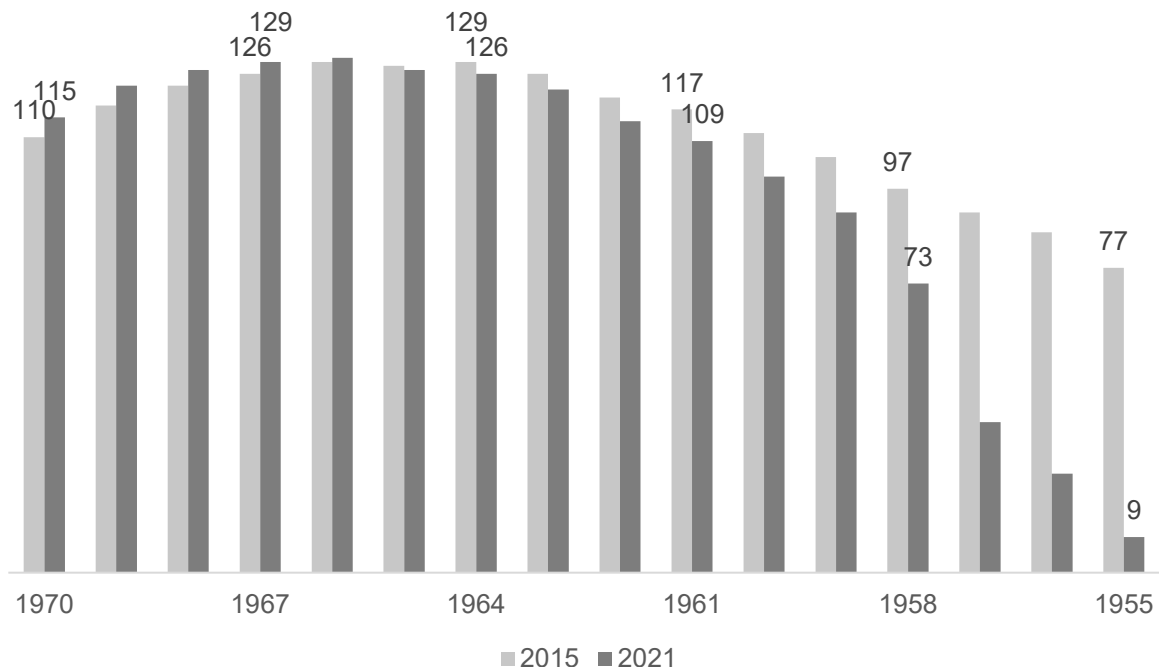
Bemerkenswert: Die Jahrgänge 1966-1970 stellten 2021 (also im Alter von 51-55 Jahren) jeweils mehr Beschäftigte als noch 2015 (im Alter von 45-49 Jahren). Hier zeigt sich ein Trend zur gestiegenen Erwerbsbeteiligungen im höheren Erwerbsalter; der Renteneintritt mit rund 64 Jahren ist also keine feste Größe, sondern er ist dynamisch und damit potenziell gestaltbar. Dieser Trend wird im folgenden Abschnitt genauer nachgezeichnet.

## Abbildung 5

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Jahrgang (Babyboomer) (Tsd.)

Baden-Württemberg

2015 vs. 2021



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Ab 65 spielen Minijobs eine große Rolle

Die obigen Ausführungen unterstellen, dass der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit steigendem Lebensalter auf Übergänge in den Ruhestand zurückgeht. Für einen Großteil dieses Rückgangs dürfte diese Unterstellung zutreffen, ein Teil des Rückgangs geht jedoch auch auf Wechsel in andere Status zurück (bspw. in geringfügige Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang vor allem die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung. Wie die Abbildung A2b im Anhang zeigt, gab es in BW Ende 2021 über 160.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte im Alter ab 65 – das sind mehr als im gesamten Altersintervall 50-64 (knapp 140.000). Zudem ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Alter ab 65 im Zeitraum 2015-2021 (mit Ausnahme 2020) im Vorjahresvergleich jeweils gestiegen, während sie in den nächst jüngeren Altersintervallen (wie auch in der Summe aller Altersgruppen) durchgehend sank. Auch der Anteil der Ab-65-Jährigen an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist im selben Zeitraum gestiegen; mit 27 Prozent liegt er weit über dem Anteil dieser Altersgruppe an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (13 Prozent).

Dies zeigt die hohe und zunehmende Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung als Erwerbsform im rentennahen Alter und Rentenalter. Es wirft auch die Frage auf, ob geringfügige Beschäftigung in diesem Alter – aus Sicht der Betroffenen wie auch der Arbeitsmarktpolitik –

eine wünschenswerte Beschäftigungsform ist oder ob (unter anderen Bedingungen) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die geeignetere Beschäftigungsform wäre. Allerdings zeigt eine aktuelle Analyse von [Fitzenberger et al. \(2023\)](#), dass der jüngste Beschäftigungszuwachs bei Älteren überwiegend auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückgeht.

## 4. Die Erwerbsbeteiligung Älterer steigt mit den Babyboomern

### Die Erwerbsbeteiligung im höheren Erwerbsalter steigt über die Generationen

Die Erwerbsbeteiligung Älterer ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten erheblich gestiegen. Dies zeigt eindrucksvoll eine Betrachtung der Erwerbstätigenquote<sup>2</sup> in Deutschland nach Alter und Jahrgängen, hier exemplarisch für 5-Jahres-Intervalle (Abbildung 6).

So lag die Erwerbstätigenquote der 50-54-Jährigen im Jahr 2004 (also die der Jahrgänge 1950-1954, der letzten fünf Jahrgänge vor den Babyboomern) noch bei 74 Prozent. Bereits die nächste 5-Jahrgangskohorte (1955-1959, sprich: die ersten Babyboomer) war in diesem Alter mit 79 Prozent deutlich häufiger erwerbstätig. Die zwei nächsten Kohorten (Jahrgänge 1960-1964 sowie 1965-1970) erreichten mit 83 bzw. 87 Prozent noch höhere Werte.

Am aktuellen Rand (hier 2019) weisen die ältesten Babyboomer (Jahrgang 1955-1959) im Alter von 60-64 Jahren eine Erwerbstätigenquote von 62 Prozent auf – ganze 10 Prozentpunkte mehr als noch die Jahrgänge 1950-1954 (als diese 60-64 Jahre alt waren).

Im Hinblick auf den Altersbereich von 60 und mehr Jahren wird es für das Arbeitskräfteangebot entscheidend sein, wie hoch die Erwerbsbeteiligung der jüngeren Babyboomer-Jahrgänge (1960-1970) sein wird. Entwickelt sie sich zwischen „Ende 50“ und „Anfang 60“ anteilig genauso wie bei den älteren Babyboomern, so würde die Erwerbsbeteiligung der Jahrgänge 1960-1970 im Alter von 60-64 Jahren bei 66 Prozent liegen. Setzt sich jedoch der Trend zur hohen Erwerbsbeteiligung in ähnlichem Tempo fort wie bisher, so könnten auch deutlich höhere Quoten erreicht werden.

Die bisherige Entwicklung dürfte eine Vielzahl von Gründen haben – auch insgesamt, also unabhängig von Alter und Jahrgang, nahm die Beschäftigungsquote im betrachteten Zeitraum zu (2004 herrschte noch Massenarbeitslosigkeit; 2019 ein Beschäftigungsboom). Allerdings belegt der Anstieg der Erwerbsbeteiligung im höheren Erwerbsalter über die Kohorten, dass die Beschäftigung Älterer durchaus flexibel auf die gegebenen Rahmenbedingungen reagiert.

Die Erwerbsbeteiligung im Alter 60+ aktuell und in den nächsten Jahren ist deshalb hoch relevant, weil es sich bei den entsprechenden Jahrgängen um die Geburtenstärksten überhaupt handelt. Das heißt: Eine um (beispielsweise) einen Prozentpunkt höhere Erwerbsbeteiligung in diesen Jahrgängen würde in absoluten Zahlen ein erhebliches Mehr an Erwerbstätigen bedeuten. Dementsprechend ist die Erwerbsbeteiligung in diesem Alterssegment eines der wichtigsten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Handlungsfelder zur Bewältigung des demografischen Wandels, und das heißt auch: zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

---

<sup>2</sup> Die Erwerbstätigen umfassen neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch alle anderen Arten regulärer Beschäftigung, bspw. Beamte und Selbstständige. Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

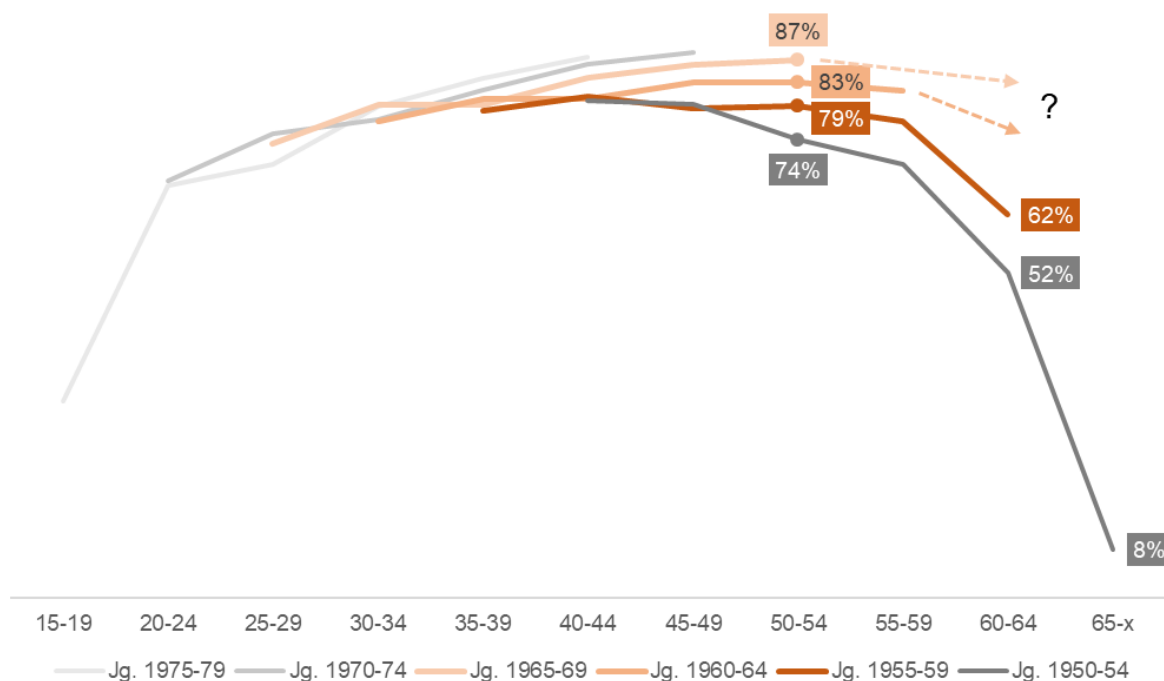
Um die aktuelle Situation und weitere Entwicklung genauer einschätzen zu können, wird im Folgenden der Fokus auf den Altersbereich 60+ gelegt, den die Babyboomer seit 2015 sukzessive erreichen.

### Abbildung 6

#### Erwerbstätigenquoten nach Altersintervallen (horizontale Achse) und Jahrgangsgruppen (Kurven)

Deutschland

1994-2019 (5-Jahres-Intervalle)



Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Mikrozensus)

#### Beschäftigungsentwicklung bei Älteren und Babyboomern im Alter 60+

Wie oben dargestellt, steigt die Erwerbsbeteiligung Älterer an. Zugleich werden die Jahrgänge, die in den nächsten Jahren das höhere Erwerbsalter (bspw. ab 60 Jahre) erreichen, von Jahr zu Jahr größer. Zusammen bewirken beide Effekte einen massiven Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahl Älterer. Tabelle 1 zeigt – auf Tausende gerundet – die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg im Alter von 60 bis 66 Jahren im Zeitraum 2015 bis 2021. Die Einfärbung ist umso dunkler, je größer die Zahl in der jeweiligen Zelle ist. Die in Tabelle 1 fett hervorgehobenen Zahlen (Hauptdiagonale) beziehen sich auf den Jahrgang 1955 (den ersten Babyboomer-Jahrgang); alle Zahlen links oder unterhalb der Hauptdiagonalen beziehen sich auf jüngere und damit ebenfalls zu den Babyboomern gehörende Jahrgänge.

**Tabelle 1****Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter 60-66 Jahre**

Baden-Württemberg

	Alter						
	60	61	62	63	64	65	66
2015	<b>77.000</b>	70.000	59.000	33.000	21.000	10.000	5.000
2016	84.000	<b>74.000</b>	65.000	38.000	24.000	11.000	6.000
2017	88.000	80.000	<b>71.000</b>	45.000	25.000	14.000	6.000
2018	93.000	85.000	77.000	<b>53.000</b>	28.000	16.000	7.000
2019	99.000	89.000	81.000	62.000	<b>31.000</b>	19.000	8.000
2020	103.000	95.000	84.000	68.000	34.000	<b>21.000</b>	8.000
2021	109.000	100.000	91.000	73.000	38.000	25.000	<b>9.000</b>

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Tabelle zeigt zum einen, dass – natürlich – die Zahl der Beschäftigten mit zunehmendem Alter abnimmt, sie wird also von Spalte zu Spalte (innerhalb einer Zeile) geringer (wobei es sich um verschiedene Jahrgänge handelt; bspw. sind die 60-Jährigen von 2015 der Jahrgang 1955, die 61-Jährigen von 2015 sind der Jahrgang 1954 usw.). Dabei wird deutlich, dass schon einige Jahre vor der Regelaltersgrenze<sup>3</sup> die Beschäftigtenzahlen stark nachlassen, insbesondere im Alter von 63 und 64 Jahren. Ein Großteil dieses Rückgangs dürfte auf Eintritte in den Ruhestand zurückzuführen sein.

Zum anderen ist jedoch erkennbar, dass bei gegebenem Alter von Jahr zu Jahr mehr Menschen in diesem Alter beschäftigt waren (also von Zeile zu Zeile innerhalb einer Spalte) – und zwar mit erheblichen Wachstumsraten. Beispielsweise stieg die Zahl der 60-Jährigen Beschäftigten zwischen 2015 und 2021 von 77.000 auf 109.000 (+42 Prozent). Insgesamt stieg die Zahl der 60-66-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2015 bis 2021 von rund 275.000 auf rund 445.000 – also um 62 Prozent innerhalb von nur sechs Jahren (siehe auch Abbildung 7). Diese Zunahme beruht im Wesentlichen auf der zunehmenden Größe der Bevölkerung in den entsprechenden Jahrgängen. Makroökonomische Faktoren, die eine steigende Erwerbsbeteiligung begünstigen, dürften dagegen eine untergeordnete Rolle spielen – zumal selbst im „Corona-Jahr“ 2020 die Beschäftigung der 60-66-Jährigen gegenüber 2019 anstieg.

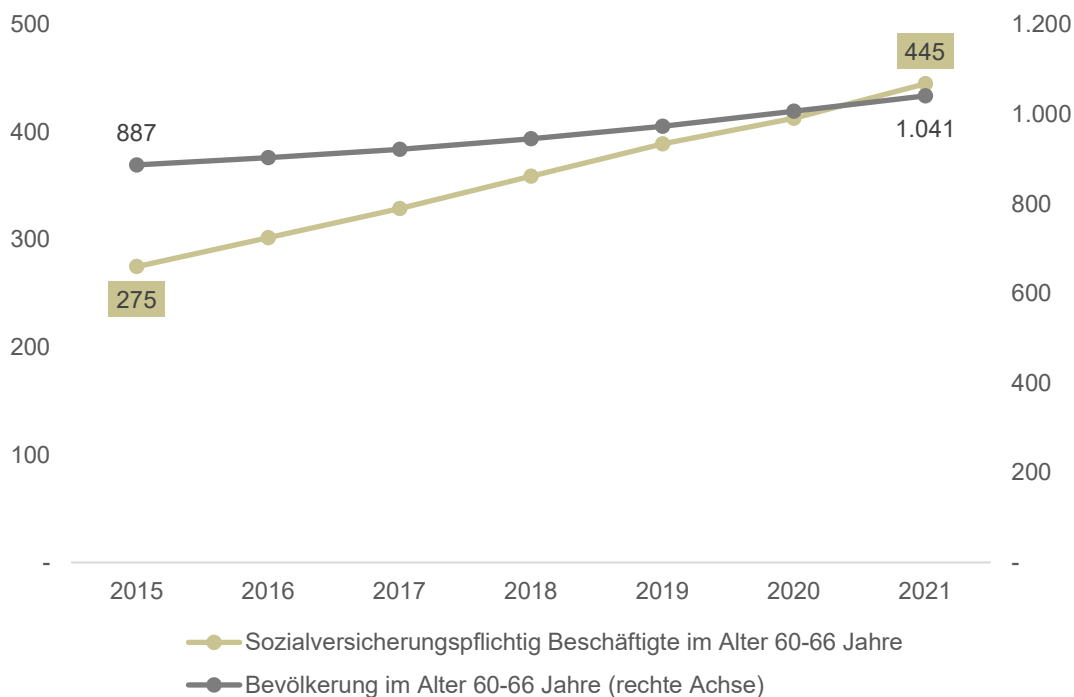
Es erscheint auch plausibel, dass Arbeitgeber angesichts akuten Arbeitskräftebedarfs ihre Beschäftigten bewusst länger im Erwerbsleben halten. Dafür spricht, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 60 bis 66 Jahren im Zeitraum 2015 bis 2021 mit +62 Prozent weit stärker anstieg als die Bevölkerungszahl im selben Zeitraum (+17 Prozent, von rund 887.000 auf rund 1,041 Millionen; siehe Abbildung 7); die Erwerbsbeteiligung stieg also weiter.

<sup>3</sup> Die Regelaltersgrenze lag im Jahr 2021, dem Datenrand von Tabelle 1, bei 65 Jahren und 10 Monaten, siehe Tabelle A1 im Anhang

## Abbildung 7

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Bevölkerung im Alter 60-66 Jahre (Tsd.)

Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Anhand der in Tabelle 1 dargestellten Zahlen lässt sich zeigen, dass sich der Zeitpunkt des Renteneintritts nach hinten verschiebt: Bei den Jahrgängen bis 1954 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Vollendung des 63. Lebensjahres erstmals stark ab; ab dem Jahrgang 1955 ist dies zusehends später (mit Vollendung des 64. Lebensjahres) der Fall.<sup>4</sup> Der erste Babyboomer-Jahrgang (1955) hat also 2019 (mit 64 Jahren) begonnen, in größerem Umfang aus der Erwerbstätigkeit (jedenfalls der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) auszuschneiden.

Ein zweiter großer „Verrentungsschub“ war bis 2016 beim Altersübergang von 64 zu 65 Jahren zu beobachten; seit 2017 hat auch dieser sich um ein Jahr verschoben, findet also zwischen den Altersjahren 65 und 66 statt. Wesentlicher Grund ist sicher die Anhebung der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (siehe Tabelle A1 im Anhang).

Insbesondere im Alter von ab 63 Jahren haben in den letzten Jahren die Beschäftigtenzahlen enorm zugenommen (siehe Abbildung 8). So stieg beispielsweise die Zahl der 63-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitraum 2015-2021 von rund 33.000 auf rund 73.000 – also um über 120 Prozent. Die Zahl der 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im gleichen Zeitraum sogar um 150 Prozent (von rund 10.000 auf rund 25.000). Auch hier zeigt sich: Die gestiegene Erwerbsbeteiligung Älterer (die auch auf die Anhebung der Regelaltersgrenze zurückgehen dürfte) und die Größe der Babyboomer-

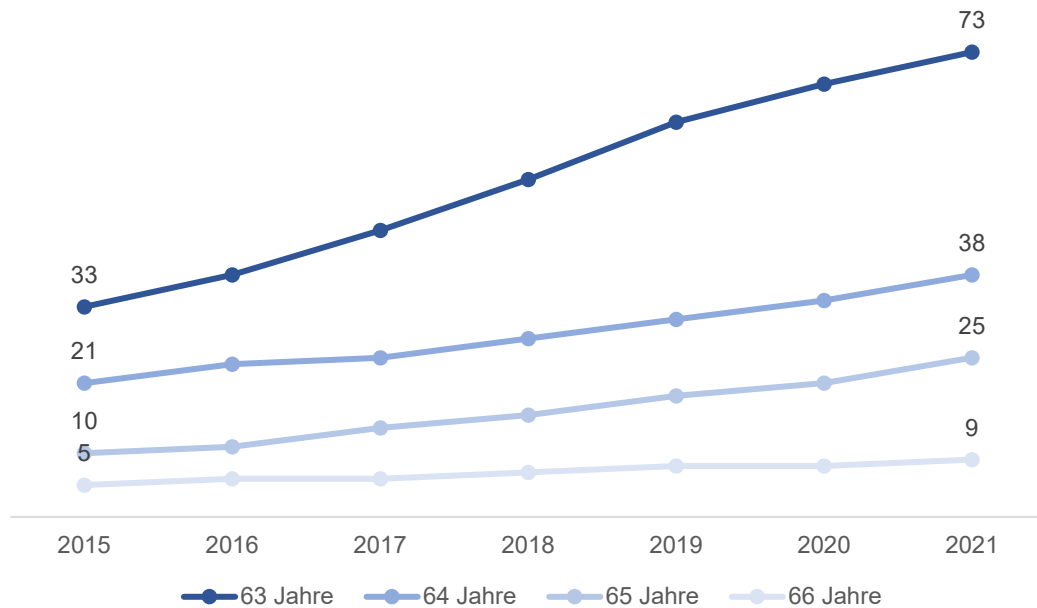
<sup>4</sup> In den Jahrgängen 1953 und 1954 ging die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen dem 62. und dem 63. Lebensjahr um rund ein Drittel zurück (und von 63 auf 64 Jahre dann um weitere rund 35 Prozent). In den Jahrgängen 1955-1956 betrug der Rückgang zwischen 62 und 63 „nur“ rund 20 Prozent, zwischen 63 und 64 dann über 40 Prozent.

Jahrgänge bewirken zusammen einen massiven Anstieg der absoluten Beschäftigungszahlen Älterer.

## Abbildung 8

### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter 63-66 Jahre (Tsd.)

Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 5. In welchen Jobs arbeiten die Babyboomer?

Wie prägen die Babyboomer die Beschäftigung von heute – abgesehen von ihrer großen zahlenmäßigen Bedeutung? Dazu werden im Folgenden Berufe, Anforderungsniveaus ausgeübter Tätigkeiten und andere strukturelle Merkmale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet.

Abbildung 9a bzw. 9b zeigt, für Frauen bzw. Männer, den Beschäftigtenanteil der 14 Berufssegmente (also den Anteil jedes Berufssegments an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten), je einmal für Beschäftigte im Babyboomer-Alter und einmal für Beschäftigte anderen Alters. Mit anderen Worten: Die Berufsstruktur der Babyboomer wird mit der Berufsstruktur anderer Beschäftigter verglichen, und somit fast ausschließlich mit jüngeren Beschäftigten.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Babyboomer werden hier mit der Summe aus jüngeren und älteren Beschäftigten verglichen. Idealerweise wären Babyboomer nur mit jüngeren Beschäftigten zu vergleichen. Allerdings sind (Stand 2021) nur noch rund 1 Prozent der Beschäftigten älter als die Babyboomer; daher werden teilweise Statistiken zu einzelnen Arbeitsmarktsegmenten (etwa Regionen und Berufe) für diese Altersgruppe aus Datenschutz-Gründen zensiert. Ein Vergleich der Babyboomer ausschließlich mit jüngeren Beschäftigten ist daher weder notwendig noch möglich.

Unter den **Frauen** sind die Babyboomer überdurchschnittlich häufig in

- Fertigungsberufen,
- Sicherheitsberufen,
- Verkehrs- und Logistikberufen und
- Reinigungsberufen

beschäftigt; leicht überdurchschnittlich auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation.

Unterdurchschnittlich vertreten sind die Babyboomer bei den Frauen dagegen in

- Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und
- IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen.

Unter den **Männern** sind die Babyboomer überdurchschnittlich häufig in

- Sicherheitsberufen sowie
- Verkehrs- und Logistikberufen

beschäftigt; leicht überdurchschnittlich auch in Berufen der Unternehmensführung und -organisation.

Unterdurchschnittlich vertreten sind die Babyboomer bei den Männern dagegen in

- Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen
- Medizinischen u. nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und
- Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen
- IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen.

Die Abbildung zeigt also, dass Frauen im Babyboomer-Alter (gegenüber Frauen jüngeren Alters) überdurchschnittlich häufig in Berufen tätig sind, die typischerweise geringere Qualifikationsanforderungen und Löhne aufweisen, nämlich Reinigungs-, Sicherheits- sowie Verkehrs- und Logistikberufe. Ein Interpretationsansatz: Die Berufsstruktur der weiblichen Babyboomer ist vom Zweitverdiener-Modell geprägt, bei welchem Frauen in Paarbeziehungen häufig Berufe mit geringeren Karrierechancen wählen bzw. wählen.

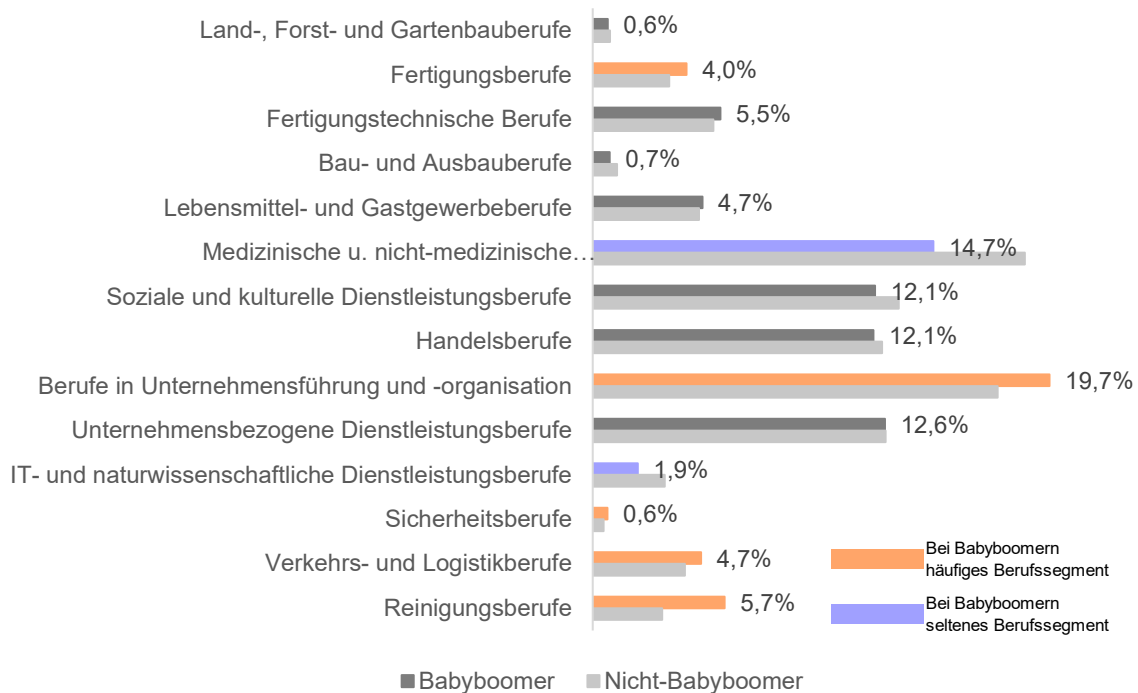
Sicherheits- sowie Verkehrs- und Logistikberufe sind jedoch auch bei männlichen Babyboomern typische Tätigkeitsfelder. Einen leicht überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil bei männlichen Babyboomern weist unter anderem das Berufssegment Unternehmensführung und -organisation auf. Hierzu zählen die beiden großen Berufsgruppen „Unternehmensorganisation und -strategie“ und „Büro und Sekretariat“, wobei erstere eine Männer- und letztere eine Frauendomäne ist. Der hohe Anteil von männlichen Babyboomern in diesem Segment dürfte auf Männer zurückgehen, die im Laufe ihres Erwerbslebens in Aufsichts- und Führungspositionen aufgestiegen sind (Senioritätskarrieren).

Insbesondere bei Männern fallen auch einige Berufssegmente mit einer besonders geringen Häufigkeit bei Babyboomern auf; in diesen sind also anteilig mehr jüngere Männer beschäftigt. Beispiele sind die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (hierunter fallen u.a. Erzieher und Lehrer) und die Gesundheitsberufe, aber auch IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe. Das Berufswahlverhalten jüngerer Männer unterscheidet sich also von jenem der männlichen Babyboomer. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass das Interesse und die Akzeptanz von Männern an bzw. in den eben genannten Berufen – zuvor weitgehend Frauendomänen – gestiegen sind.



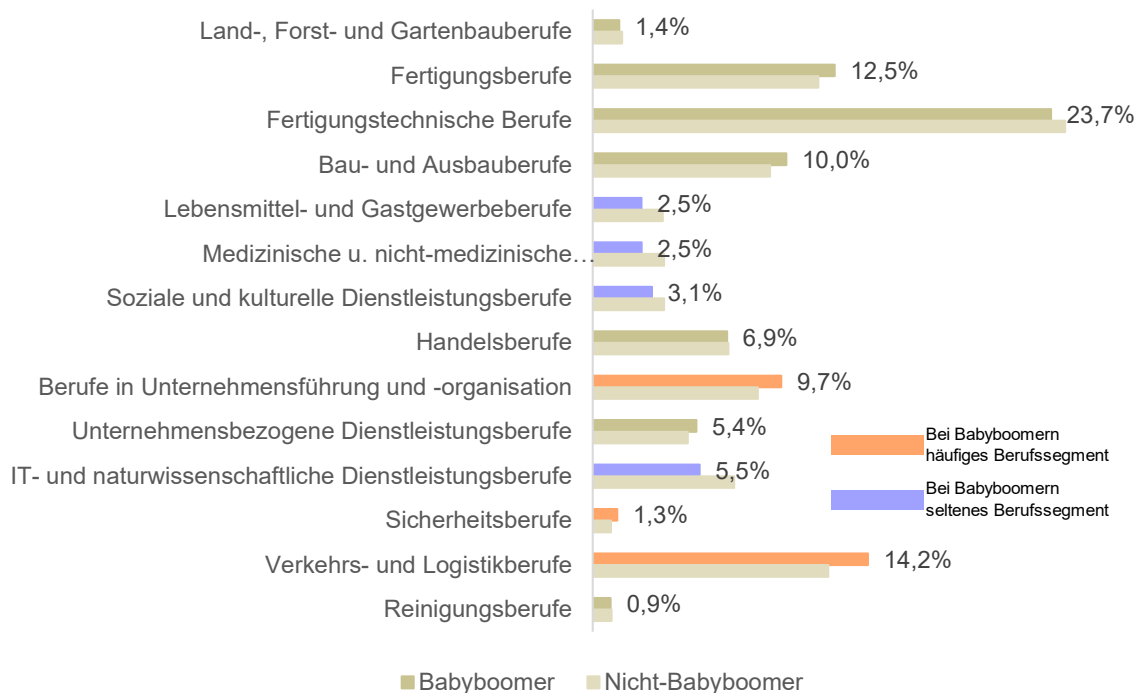
**Abbildung 9a**

**Anteil Berufssegmente an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Frauen  
Baden-Württemberg, 2021**



**Abbildung 9b**

**Anteil Berufssegmente an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Männer  
Baden-Württemberg, 2021**



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Unabhängig vom Geschlecht sind die Babyboomer zudem relativ selten in Gesundheitsberufen und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen tätig. Ein Erklärungsansatz hierfür könnte sein, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Berufen in den letzten Jahrzehnten entscheidend zugenommen haben.<sup>6</sup>

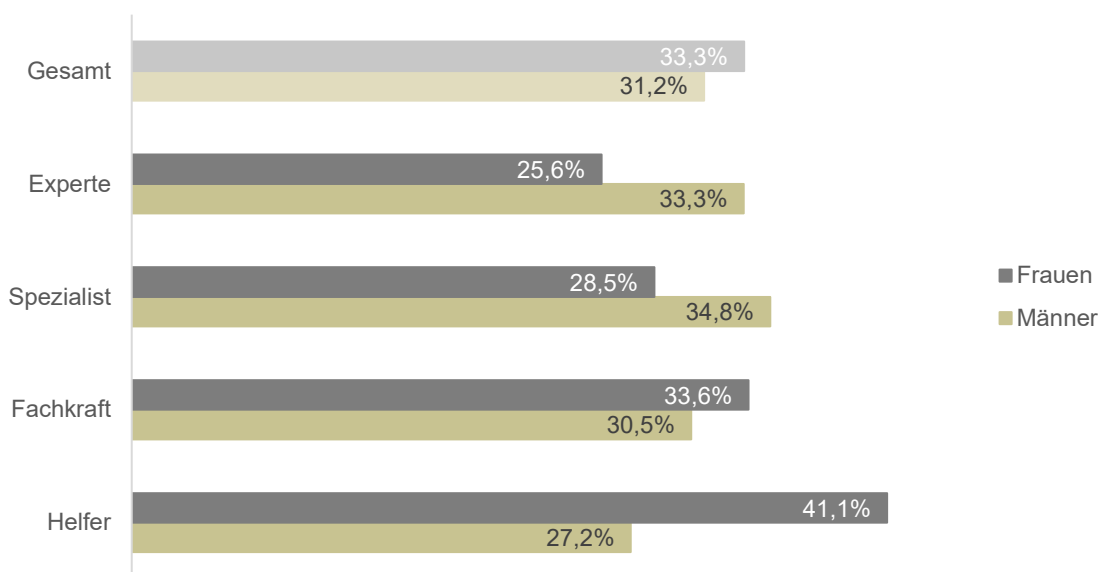
Ein Blick auf den Babyboomer-Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach [Anforderungsniveau](#) der Tätigkeit (Abbildung 10) bestätigt das oben gefundene Muster, wonach weibliche Babyboomer überdurchschnittlich häufig Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen ausüben.

Bei Männern sind Babyboomer dagegen leicht überproportional in anspruchsvollen Tätigkeiten und unterproportional in Helfer-Tätigkeiten beschäftigt. Da unter „Spezialist“ und „Experte“ auch Aufsichts- und Führungstätigkeiten fallen, dürfte dies die oben bereits erwähnten Senioritätskarrieren reflektieren (beruflicher Aufstieg von der Fach- zur Führungskraft mit zunehmender Berufserfahrung/Betriebszugehörigkeit), welche Männer in stärkerem Ausmaß als Frauen realisieren konnten.

### Abbildung 10

#### Anteil Babyboomer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Geschlecht und Anforderungsniveau

Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bedeutung des Zweitverdiener-Modells als typischem Geschlechter-Rollenbild in der Babyboomer-Generation zeigt sich auch bei Betrachtung der Babyboomer-Anteile unter Vollzeit- versus Teilzeitbeschäftigten (Abbildung 11): Unter den Frauen sind die Babyboomer

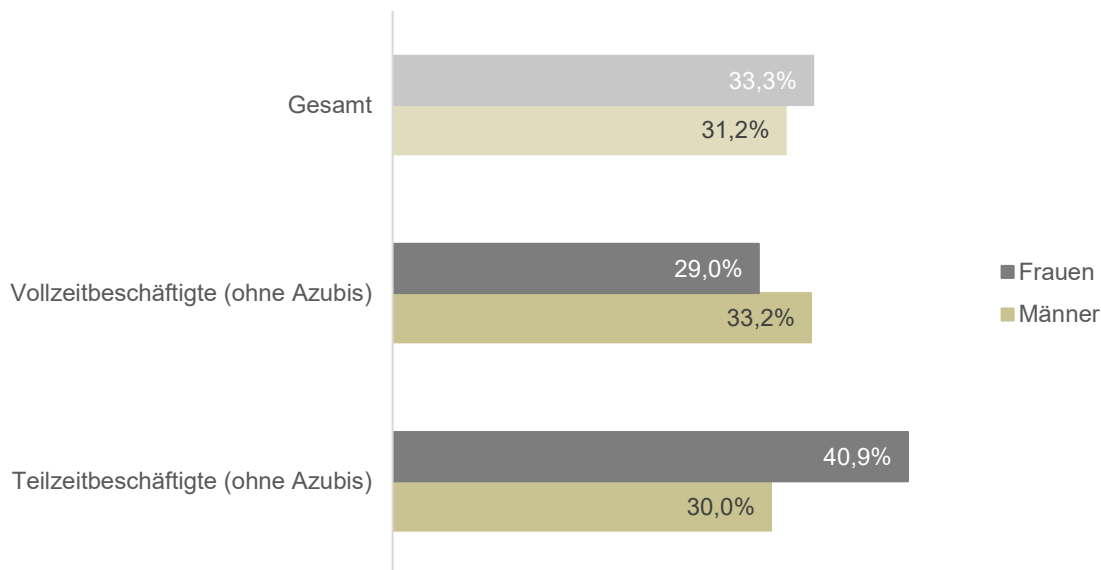
<sup>6</sup> Dieser Erklärungsansatz ist grundsätzlich überprüfbar, allerdings kann die hier verwendete Klassifikation der Berufe 2010 nur auf Beschäftigtendaten ab 2013 angewendet werden.

überproportional in Teilzeit beschäftigt. Bei Männern ist dagegen der Babyboomer-Anteil unter den Vollzeitbeschäftigten leicht erhöht.

### Abbildung 11

#### Anteil Babyboomer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Geschlecht und Arbeitszeit

Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Neben der berufsfachlichen Dimension und dem Anforderungsniveau einer Tätigkeit ist – gerade im Kontext Strukturwandel/Transformation – auch die Substituierbarkeit von Tätigkeitsinhalten durch digitale Technologien eine wichtige Kategorie der Arbeitsmarktanalyse. Der Einsatz dieser Technologien ist in den letzten Jahrzehnten mit hohem Tempo vorangeschritten. Da der Stand der technologischen Entwicklung ein wichtiges Kriterium bei der Berufswahl ist und die Babyboomer ihre berufliche Ausbildung weitgehend in den frühen 1990er Jahren abgeschlossen haben, könnten die Babyboomer häufiger als jüngere Beschäftigte in Tätigkeiten mit hohem [Substituierbarkeitspotenzial](#) beschäftigt sein. Allerdings bedeutet technologischer Fortschritt nicht, dass ganze Berufe verschwinden – vielmehr verändern sich Berufe. Insofern spielt der Zeitpunkt der Berufswahl für die Substituierbarkeit der ausgeübten Tätigkeit möglicherweise kaum eine Rolle.

Für Frauen bestätigt die Betrachtung des Babyboomer-Anteils obige Vermutung, denn dieser Anteil ist in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial mit knapp 40 Prozent stark überproportional (s. Abbildung 12). Allerdings dürfte der Grund dieses Musters eher im vergleichsweise geringen Anforderungsniveau der Tätigkeiten weiblicher Babyboomer liegen (Abbildung 10) als in deren Berufsstruktur (Abbildung 9). Denn: Die typischen Berufssegmente weiblicher Babyboomer sind eher nicht von hohem Substituierbarkeitspotenzial geprägt (mit Ausnahme der Fertigungsberufe). Vielmehr gilt dies für das typische Anforderungsniveau ihrer Tätigkeiten – Helfer- und Fachkrafttätigkeiten haben ein höheres Substituierbarkeitspotenzial als Spezialisten- und Expertentätigkeiten.

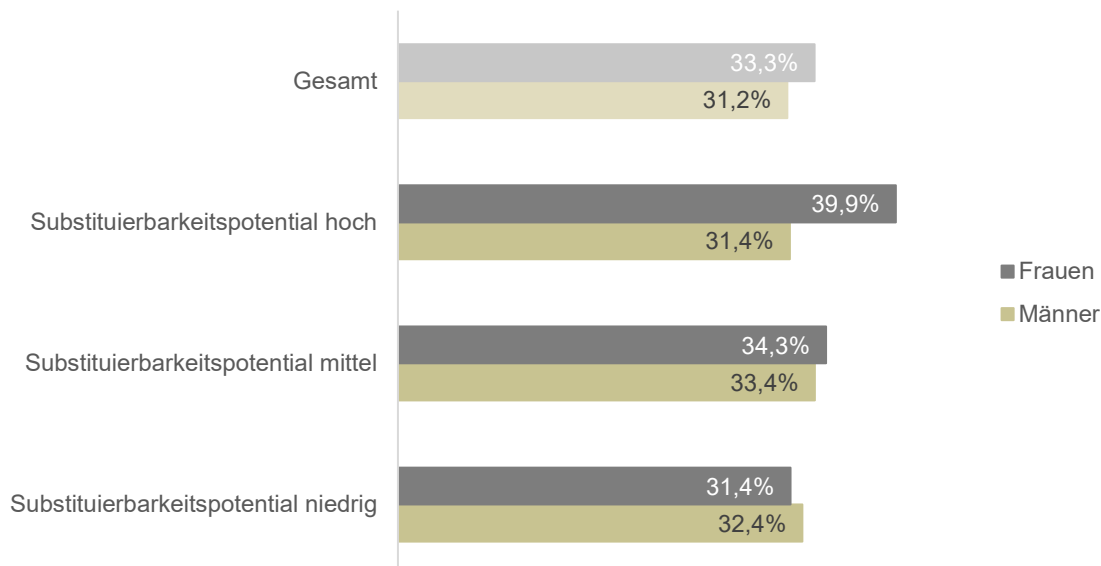
Bei den Männern weisen die Babyboomer dagegen keine Tendenz zu Tätigkeiten mit erhöhtem Substituierbarkeitspotenzial auf: Männliche Babyboomer machen jeweils knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Berufen mit hohem, mittlerem und niedrigem Substituierbarkeitspotenzial aus. Dieses Ergebnis ist insofern bemerkenswert, als Männer allgemein in Berufen mit hohem Substituierbarkeitspotenzial überrepräsentiert sind.<sup>7</sup>

Bei Männern scheint daher wiederum das Prinzip der Senioritätskarriere (also der Aufstieg zur Aufsichts- oder Führungskraft) Wirkung zu entfalten: Die berufsfachliche Ausbildung der männlichen Babyboomer mag mittlerweile häufig veraltet sein, sie üben jedoch inzwischen häufig Aufsichts- und Führungstätigkeiten aus, in denen menschliche Arbeitskraft weniger „substituierbar“ ist.

## Abbildung 12

### Anteil Babyboomer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nach Geschlecht und Substituierbarkeitspotenzial (Stand 2019) des Berufs

Baden-Württemberg



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## 6. Fazit: Ansatzpunkte für Arbeitsmarktpolitik und Arbeitgeber

Das bereits (etwa Beginn der 2020er Jahre) begonnene Ausscheiden der Babyboomer aus dem Erwerbsleben markiert eine demografische Wende am Arbeitsmarkt – eine Verrentungswelle beispiellosen Ausmaßes hat begonnen. Allerdings ist die volle Wucht dieser Welle noch nicht spürbar: Der tatsächliche Renteneintritt liegt im Mittel bei 64 Jahren. D.h. bisher (bis einschließlich 2022) sind „nur“ die kleineren Babyboomer-Jahrgänge 1955-1958 in großen Teilen

<sup>7</sup> Der Männeranteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in solchen Berufen liegt bei 61 Prozent.

aus dem Erwerbsleben ausgeschieden; 12 der 16 Babyboomer-Jahrgänge (und mehr als drei Vierteln der Babyboomer) steht dies noch bevor.

Die Erwerbsbeteiligung von Älteren (50+) hat jedoch in den letzten rund 20 Jahren deutlich zugenommen. Eine Befragung unter Babyboomern ergab zudem, dass sie auch im Rentenalter durchaus noch bereit sind, zu arbeiten. Auch und gerade in der Altersgruppe 60+ haben Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung in den letzten Jahren stark zugenommen. Im Alter 65+ hat die geringfügige Beschäftigung eine besondere und zunehmende Bedeutung und belegt die Arbeitsbereitschaft von Personen im Rentenalter.

Eine weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Alter 60+ erscheint vor diesem Hintergrund möglich. Dabei ist anzuerkennen, dass die Erwerbsbeteiligung in diesem Alter in den letzten Jahrzehnten – in etwa zeitlich mit dem „Hineinwachsen“ der Babyboomer in dieses Alter – bereits enorm gestiegen ist.<sup>8</sup> Gleichwohl stellt sich die Frage, ob bzw. wie sich die Erwerbsbeteiligung in diesem Alterssegment noch weiter steigern lässt.

### **Wichtigste Zielgröße: Die Erwerbsbeteiligung im Alter 60+**

Die Verschiebung des Renteneintritts von derzeit im Mittel 64 Jahren in Richtung der Regelaltersgrenze (derzeit knapp 66 Jahre) und generell die Steigerung der Erwerbsbeteiligung im Alter 60+ sind die offensichtlichsten Hebel zur Abfederung der demografischen Wende. Diese Hebel müssten allerdings sofort betätigt werden: 2023 ist sonst (bei gleichbleibendem Renteneintrittsverhalten) mit einer weitgehenden Verrentung des Jahrgangs 1959 zu rechnen, 2024 gilt selbiges für den Jahrgang 1960 usw. Da die nächst jüngeren Jahrgänge noch größer sind, gewinnt dieser Hebel zudem in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung.

Natürlich gibt es auch in anderen Personengruppen ungenutztes Arbeitskräftepotenzial, insbesondere bei Frauen und hier wiederum speziell bei ausländischen Frauen. Die Erwerbsbeteiligung im Alter 60+ als „Hebel“ kann und sollte daher der Erwerbsbeteiligung von (ausländischen) Frauen gegenübergestellt werden. [Hellwagner et al. \(2022\)](#) berechnen hierzu die Wirkungen dreier optimistischer Szenarien auf die Zahl der Erwerbspersonen:

1. Anstieg der Erwerbsquoten ausländischer Frauen im Alter zwischen 15 und 59 Jahren auf das Erwerbsniveau deutscher Frauen im selben Alter
2. Angleichung der Erwerbsquoten deutscher Frauen an die der deutschen Männer, jeweils im Alter von 30 bis 59 Jahren
3. Anstieg der Erwerbsquoten der 60- bis 64-Jährigen und 65- bis 69-Jährigen auf das Niveau der jeweils nächst jüngeren Altersgruppe

An sich erscheinen alle drei Szenarien unrealistisch, sie ermöglichen jedoch einen Vergleich der Potenziale, die in den drei genannten Gruppen stecken. So gäbe es in Deutschland im Jahr 2035 3,4 Millionen Erwerbspersonen mehr, wenn alle drei Szenarien einträten. Der weit-aus größte Teil davon (2,4 Millionen) würde dabei aus der steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer resultieren.

Da sich – losgelöst vom Design der zitierten Studie – die Gruppen „Ältere“, „Frauen“ und „Ausländerinnen“ (oder auch Frauen mit Migrationshintergrund) gegenseitig überschneiden, könnte es durchaus sinnvoll und erforderlich sein, geschlechts- und herkunftsspezifische Strategien

---

<sup>8</sup> Beispielsweise hatten die ältesten Babyboomer (Jahrgang 1955-1959) im Alter von 60-64 Jahren deutschlandweit eine Erwerbstätigenquote von 62 Prozent, 10 Prozentpunkte mehr als noch die Jahrgänge 1950-1954.

zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung im höheren Erwerbsalter zu verfolgen. Speziell für Baden-Württemberg ist zudem zu beachten, dass die Bevölkerung vergleichsweise jung und der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund relativ hoch ist, so dass hier die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit ausländischer Nationalität oder Migrationshintergrund ein vergleichsweise wichtiger Hebel ist.

## **Hebel 1: Altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen**

Um den theoretischen Hebel „Erwerbsbeteiligung im Alter 60+ steigern“ praktisch nutzen zu können, müssen ältere Beschäftigte vor allem passende Arbeitsbedingungen vorfinden, etwa

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

Die Bedeutung einer reduzierten Arbeitszeit zeigt sich nicht zuletzt in einer hohen und steigenden Zahl von geringfügig Beschäftigten im Alter ab 65 Jahren. Es stellt sich die Frage, ob geringfügige Beschäftigung in diesem Alter eine wünschenswerte Beschäftigungsform ist oder ob (unter anderen Bedingungen) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die geeignetere Beschäftigungsform wäre.

Um die Beschäftigung Älterer zu fördern, sollte auch erwogen werden, gezielt in Qualifizierung Älterer zu investieren, sofern dies für ihre Beschäftigung unter o.g. Bedingungen förderlich ist. Bspw. setzt die Arbeit aus dem Home Office technische und organisatorische Kompetenzen voraus, die unter Umständen noch erworben oder verbessert werden müssen – nicht nur bei älteren Beschäftigten selbst, sondern mglw. im gesamten Betrieb. Auch die technische Infrastruktur in den Betrieben (bspw. nutzerfreundliche IT-Systeme) spielt eine Rolle dafür, ob altersgerechtes Arbeiten effektiv möglich ist.

Die oben aufgezeigten Größenordnungen der Babyboomer-Jahrgänge machen deutlich, dass sich solche Investitionen auch im Alter weit jenseits der 50 noch lohnen können, wenn dadurch das Erwerbsleben der Babyboomer-Jahrgänge um einige Zeit verlängert werden kann.

## **Hebel 2: Rentenberechtigte in Beschäftigung halten**

In den meisten Fällen dürfte die Weiterbeschäftigung Älterer

- ohne Unterbrechung (zum Zeitpunkt des Erreichens des Rentenalters) und
- im bisherigen Beschäftigungsverhältnis

eher gelingen als die Aufnahme einer neuen Beschäftigung (ggfs. nach längerer) Unterbrechung. Es stellt sich daher die Frage, ob und wie Ältere in Beschäftigung bleiben oder gehalten werden, und welchen Faktoren hierfür jeweils entscheidend sind.

[Anger et al. \(2020\)](#) untersuchen die Erwerbstätigkeit von Rentner(inne)n. So waren in Deutschland laut Befragungsdaten aus den Jahren 2012-2018 27% der Rentnerinnen und 28% der Rentner in den ersten drei Jahren nach Übergang in die Altersrente erwerbstätig. Weitere 12%

bzw. 13% würden gerne eine Erwerbsarbeit aufnehmen; die Zahl der erwerbstätigen Rentner/-innen ließe sich demnach noch erheblich steigern. Allerdings sollte hierbei auch bedacht werden, dass Erwerbstätigkeit im Alter auch der schieren Notwendigkeit geschuldet sein kann – sie dient also mitunter der Verhinderung oder auch nur der Milderung von Altersarmut.

Ein Hemmnis für die Erwerbstätigkeit von Rentner(inne)n sehen [Anger et al. \(2020\)](#) in der Ausgestaltung von Arbeits- und Tarifverträgen, die oft eine feste obere Altersgrenze vorsehen, ohne dass dies mit dem individuellen Austrittswunsch übereinstimmen muss. Solche Altersgrenzen in Arbeits- und Tarifverträgen zu streichen bzw. zu vermeiden, wäre also ein weiterer Hebel, mit dem die Erwerbsbeteiligung im Alter begünstigt werden könnte.

Laut einer Studie von [Czepek et al. \(2017\)](#) mit Daten von 2015 versuchen Betriebe nur in einer Minderheit der Fälle (26 Prozent), rentenberechtigte Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Mittlerweile dürfte dieser Anteil höher liegen, nicht zuletzt aufgrund einer gestiegenen Anspannung des Arbeitsmarkts (viele vakante Stellen, wenig verfügbare Arbeitskräfte). Zudem dürfte nur ein Teil der rentenberechtigten Beschäftigten für eine Weiterbeschäftigung infrage kommen bzw. hierzu bereit sein. Dennoch weist die geringe Größenordnung dieses Anteils darauf hin, dass Arbeitgeber mglw. über ein Beschäftigungspotenzial verfügen, das sie noch nicht hinreichend nutzen.

Dieselbe Studie zeigt darüber hinaus: Wenn Betriebe rentenberechtigte Mitarbeiter halten wollen, gelingt dies meist – ältere Beschäftigte sind also durchaus bereit, den Renteneintritt zu verschieben. Betriebe sollten also erwägen, gezielt rentenberechtigte Mitarbeiter zur Weiterbeschäftigung zu ermutigen und passende Arbeitsbedingungen für sie zu schaffen. Laut [Czepek et al. \(2017\)](#) erwiesen sich vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten als wichtige Bedingungen hierfür (s. Hebel 1).

### **Hebel 3: Ältere Arbeitsuchende als Arbeitskräftepotenzial erschließen**

In manchen Fällen mag aus Sicht von Betrieb oder Beschäftigten eine Weiterbeschäftigung im gleichen Betrieb keine gangbare Option darstellen. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob und wie Neueinstellungen Älterer gelingen können. [Czepek und Moczall \(2017\)](#) untersuchten mit Daten der Jahre 2014 und 2015 die Einstellungsbereitschaft von Betrieben hinsichtlich Älterer. Die Studie ergab, dass sich Arbeitgeber bei 20 Prozent der Neu-Eingestellten ab 50 Jahren eigentlich eine jüngere Person gewünscht hätten. Nach erfolgter Einstellung waren die Erfahrungen der Betriebe mit älteren Neueinstellten jedoch überwiegend positiv.

Merkmale, die sich laut [Czepek und Moczall \(2017\)](#) positiv auf die Einstellungschancen Älterer auswirken können, sind eine längere Berufserfahrung, ein guter Gesundheitszustand, die Aussicht auf eine geringe Einarbeitungszeit und eine Bewerbung aus einem noch bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus. Neben Qualifizierung erscheint gesundheitliche Prävention vor diesem Hintergrund als wichtiger Hebel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer.

[Homrighausen und Wolf \(2018\)](#) untersuchen anhand einer Befragung von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern, welche Hemmnisse ältere Menschen bei der Arbeitssuche haben. Ausnahmslos alle Befragten waren der Ansicht, ältere Arbeitslose verfügten über „spezifische Vermittlungshemmnisse“, also Hemmnisse, die bei ihrer Arbeitssuche auftauchen, bei jüngeren Arbeitssuchenden jedoch keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. An erster Stelle der Nennungen stehen gesundheitliche Einschränkungen älterer Menschen, an zweiter Stelle veraltete IT-Kenntnisse (insbesondere bei älteren Frauen).

Beide Arten von Hemmnissen lassen sich grundsätzlich vermeiden oder abmildern – durch gesundheitliche Prävention, Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen und Qualifizierung, mglw. aber auch durch Kombination verschiedener, auch arbeitsorganisatorischer Maßnahmen. So könnten bspw. ältere Personen mit veralteten IT-Kenntnissen und dem Wunsch nach geringer Arbeitszeit gezielt Aufgaben übernehmen, für die lediglich schnell erlernbare IT-Grundkenntnisse erforderlich sind – angesichts ihrer begrenzten Arbeitszeit und unter der Annahme, dass sie solche Aufgaben von anderen Beschäftigten übernehmen, könnte so ihre Arbeitskraft effizient eingesetzt werden.

## Literaturverzeichnis

Anger, Silke; Trahms, Annette; Westermeier, Christian (2020): [Die Erwerbstätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern zwischen Wunsch und Wirklichkeit](#), In: IAB-Forum 31. Juli 2020

Brachat-Schwarz, Werner (2022): [Die Alterung der Bevölkerung in Baden-Württemberg](#), Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2022

Czepek, J.; Moczall, A. (2017): [Neueinstellung Älterer: Betriebe machen meist gute Erfahrungen](#) (IAB-Kurzbericht, 08/2017)

Czepek, Judith, Nicole Gürtzgen, Andreas Moczall & Enzo Weber (2017): [Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz](#). (IAB-Kurzbericht 16/2017), Nürnberg, 7 S.

Fitzenberger, Bernd; Hutter, Christian; Söhnlein, Doris; Weber, Enzo (2023): [Der starke Anstieg der Erwerbstätigkeit von Älteren ist ganz überwiegend dem Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geschuldet](#), In: IAB-Forum 2. Mai 2023

Hellwagner, Timon, Doris Söhnlein, Susanne Wagner & Enzo Weber (2022): [Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt](#). In: IAB-Forum, 21.11.2022

Homrighausen, P; Wolf, K. (2018): [Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarfe sehen](#) (IAB-Kurzbericht, 11/2018)

Körper-Stiftung (2018): [Die Babyboomer gehen in Rente. Was das für die Kommunen bedeutet](#). Thesenpapier des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung für die Körper-Stiftung.



## Weitere Literaturhinweise

Folgende und weitere einschlägige Publikationen finden Sie auch auf der [Sonderseite „Ältere in der Arbeitswelt“](#) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Trahms et al. (2023) zu den Erwerbs- und Lebenslagen von Über-60-Jährigen im Kontext der Corona-Pandemie: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-07.pdf>

Haas und Hirschenauer (2023) zu den regionalen Unterschieden bei der Alterung von Bevölkerung und Beschäftigten: <https://www.iab-forum.de/alle-regionen-in-deutschland-altern-aber-manche-sehr-viel-staerker-als-andere/>

Fuchs et al. (2021) zum Effekt der demografischen Entwicklung auf das Erwerbspersonenpotenzial: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>

## Weitere Datenangebote

Interaktive Statistik-Visualisierung [„Der Arbeitsmarkt im Kontext des demografischen Wandels“](#) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit)

Langfrist-Projektion von Arbeitskräftebedarf und -angebot nach Qualifikationen und Berufen in der Zukunft: [„QuBe-Projekt“](#) (Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung (GWS))

---

### Impressum

Arbeitsmarkt-Dossier 2023/02  
Juni 2023

Herausgeber:  
Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Baden-Württemberg  
Presse und Marketing  
Hölderlinstr. 36, 70174 Stuttgart  
[Baden-Wuerttemberg.PresseMarketing@arbeitsagentur.de](mailto:Baden-Wuerttemberg.PresseMarketing@arbeitsagentur.de)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Redaktion: Dr. Bastian Stockinger

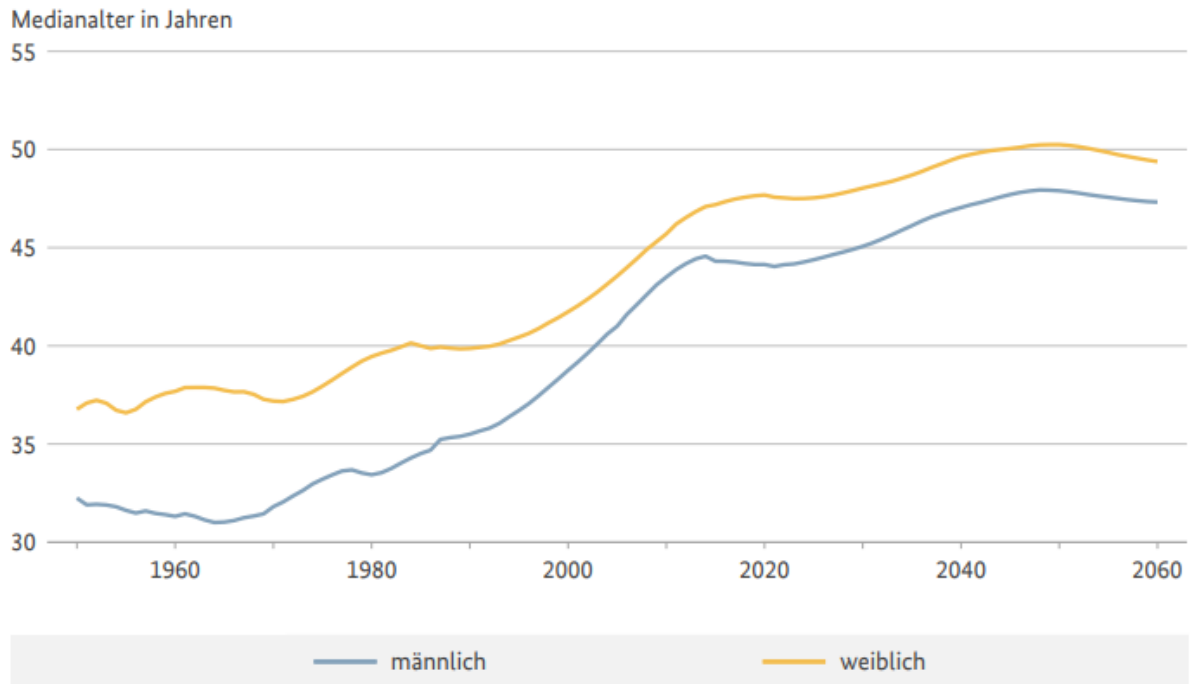
Vielen Dank für technische Unterstützung an Ralf Kastl und Jürgen Zimmermann sowie für wertvolle Kommentare und Anmerkungen an Silke Haverland und Dr. Rüdiger Wapler.

---

# Anhang

Abbildung A1

## Medianalter der Bevölkerung (1950-2060\*)



\* 1950 bis 1989 Früheres Bundesgebiet und DDR insgesamt, ab 1990 Deutschland.

Ab 2022: Ergebnisse der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, Variante 2: Moderate Entwicklung der Fertilität, Lebenserwartung und Wanderung (langfristiger Wanderungssaldo: 206.000 jährlich)

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

Datenquelle: Statistisches Bundesamt  
Berechnungen: BiB

Quelle: <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/B20-Medianalter-Bevoelkerung-1950-Vorausberechnung.html>, 17.03.2023.

**Tabelle A1: Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nach Jahrgängen**

---

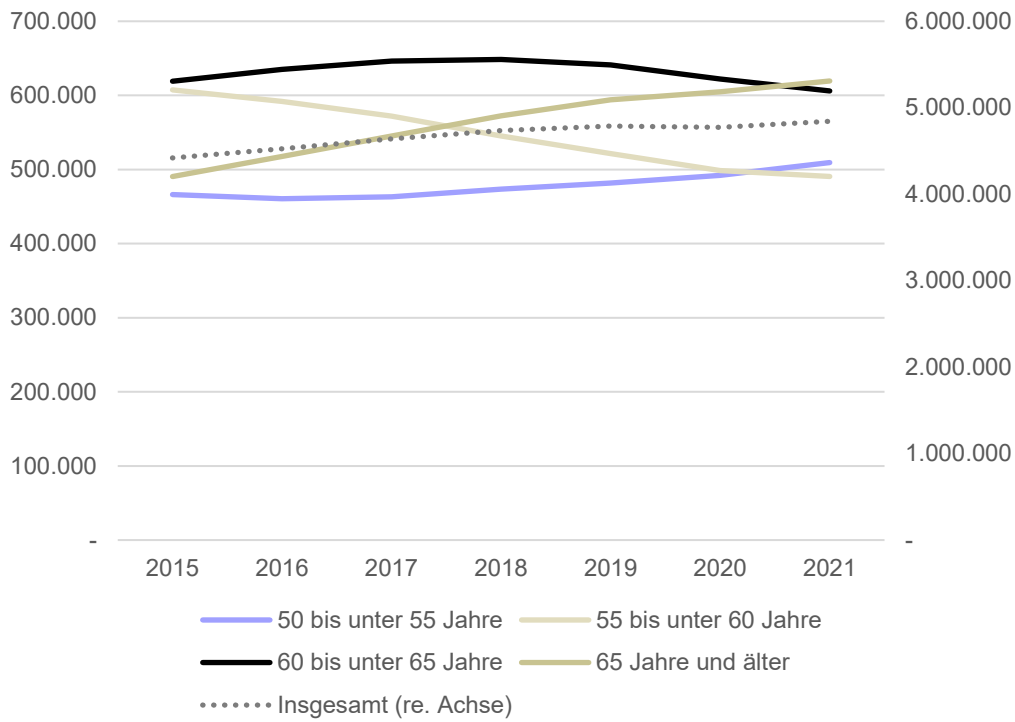
<b>Jahrgang</b>	<b>Regelaltersgrenze</b>
bis 1946	65 Jahre
1947	65 Jahren und 1 Monat
1948	65 Jahren und 2 Monate
1949	65 Jahren und 3 Monate
1950	65 Jahren und 4 Monate
1951	65 Jahren und 5 Monate
1952	65 Jahren und 6 Monate
1953	65 Jahren und 7 Monate
1954	65 Jahren und 8 Monate
1955	65 Jahren und 9 Monate
1956	65 Jahren und 10 Monate
1957	65 Jahren und 11 Monate
1958	66 Jahren
1959	66 Jahren und 2 Monaten
1960	66 Jahren und 4 Monaten
1961	66 Jahren und 6 Monaten
1962	66 Jahren und 8 Monaten
1963	66 Jahren und 10 Monate
ab 1964	67 Jahre

---

Quelle: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsquoten-unter-Beruecksichtigung-der-Anhebung-der-Regelaltersgrenze.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsquoten-unter-Beruecksichtigung-der-Anhebung-der-Regelaltersgrenze.pdf?__blob=publicationFile&v=3), 14.03.2023

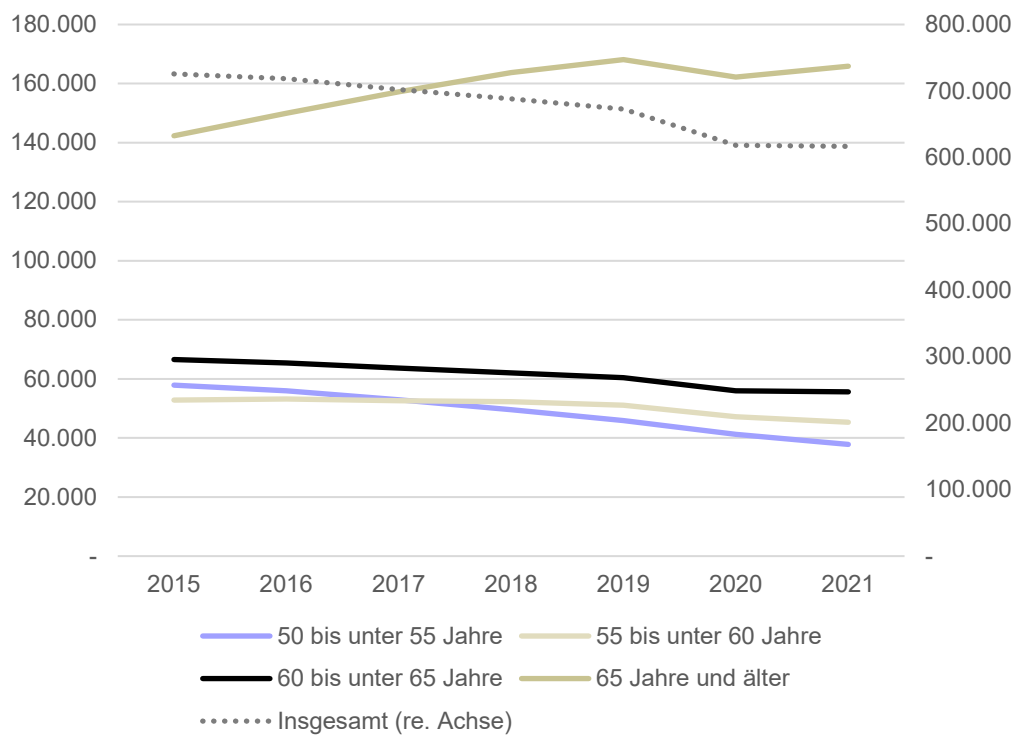
**Abbildung A2a**

**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, ausgewählte Altersintervalle  
Baden-Württemberg**



**Abbildung A2b**

**Ausschließlich geringfügig Beschäftigte, ausgewählte Altersintervalle  
Baden-Württemberg**



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit