



# Chancen- und Risikoberufe für Ältere?

Befunde aus dem Projekt Work & Age

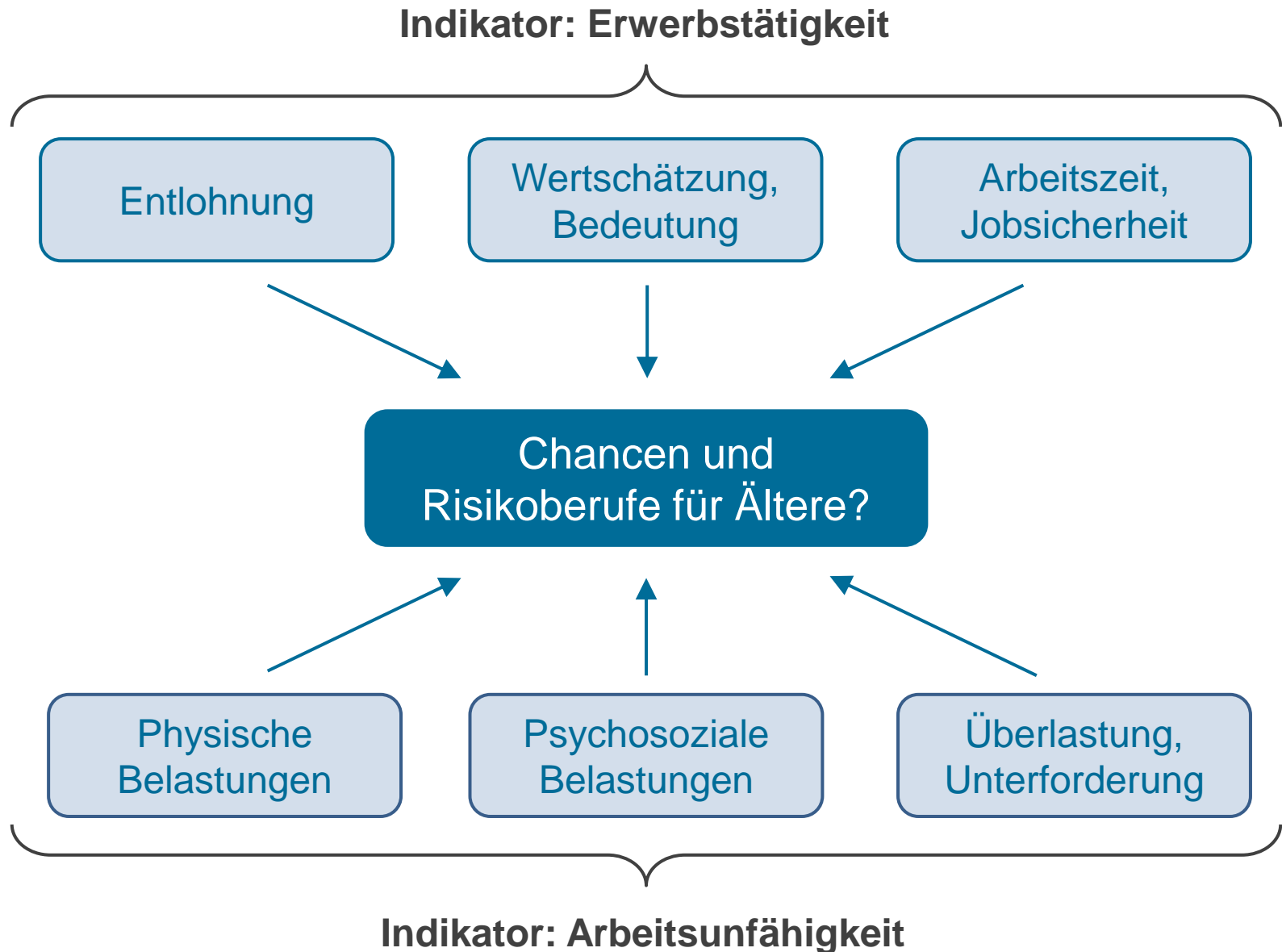
Golo Henseke, Jens Neuhaus, Thusnelda Tivig

Universität Rostock

Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels

- **Veränderung der Arbeitswelt**  
durch technischen Fortschritt, Globalisierung und demografischen Wandel
- **Verlängerung der Lebensarbeitszeit**  
durch gesetzliche Regelungen
- **Neue Chancen und Risiken für ältere Beschäftigte**

# Berufliche Chancen und Risiken (für Ältere)



Neue Beschäftigungschancen für Ältere

# Trends auf dem Arbeitsmarkt: Chancen für Ältere

- **Sinkendes Angebot**

Das Arbeitskräfteangebot geht demografisch bedingt zurück

- **Fachkräfteengpässe**

Auf Bundesebene bisher nur in einigen Berufsfeldern, aber ein steigendes Engpassrisiko ist plausibel

- **Frühe Abgänge Älterer**

Durchschnittlich schieden mehr als 30 % der Erwerbstätigen zwischen 2007 und 2012 im Übergang von 55–59 zu 60–64 Jahren aus der Erwerbstätigkeit aus

- **Langzeitarbeitslosigkeit Älterer**

63 % der Arbeitslosen im Alter 55–64 Jahre waren 2012 langzeitarbeitslos, insgesamt lag der Anteil bei 45 %

# Veränderte Beschäftigungsstruktur

## Berufsklassifikationen nach Blossfeld

### Produktionsberufe

Agrarberufe

Einfache manuelle Berufe

Qualifizierte manuelle Berufe

Techniker

Ingenieure

### Dienstleistungsberufe

Einfache Dienste

Qualifizierte Dienste

Semiprofessionen

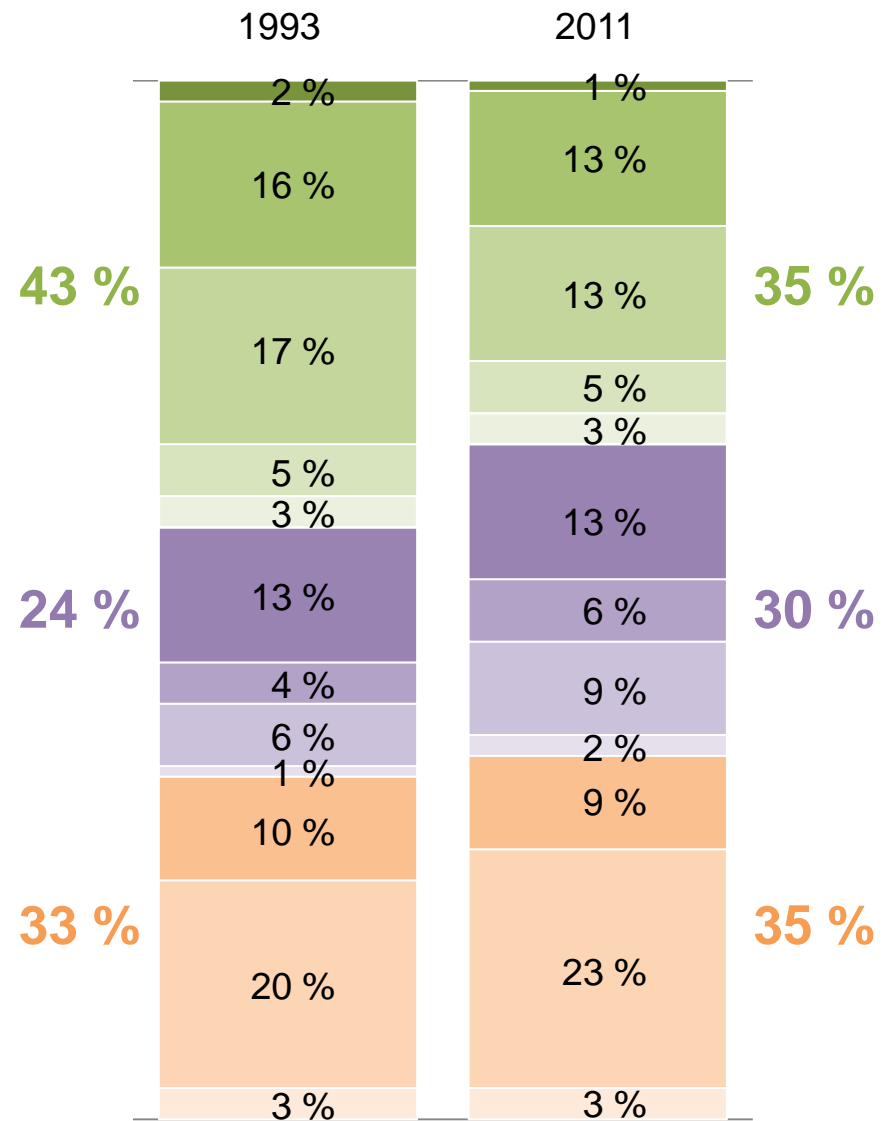
Professionen

### Verwaltungsberufe

Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe

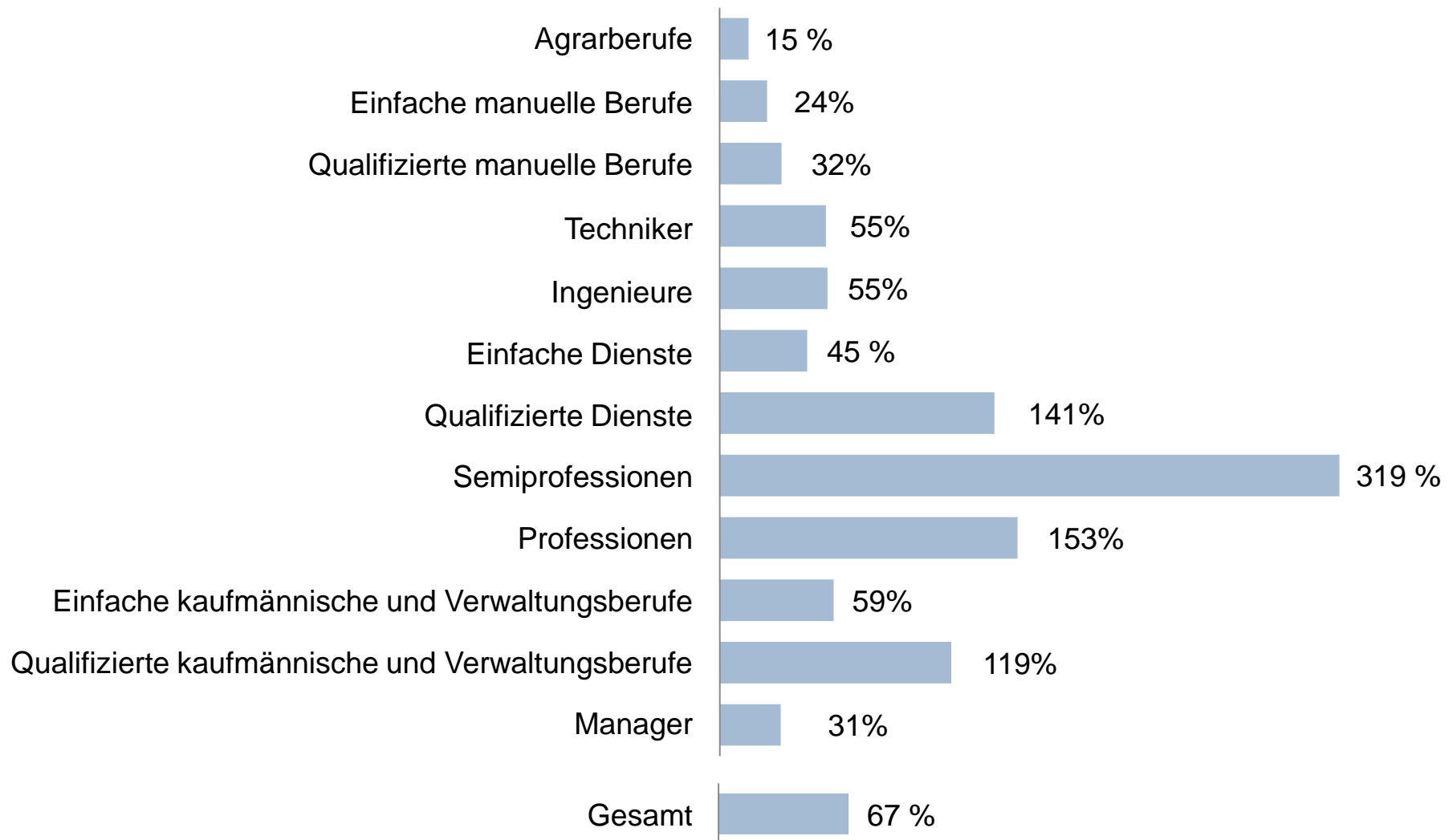
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe

Manager



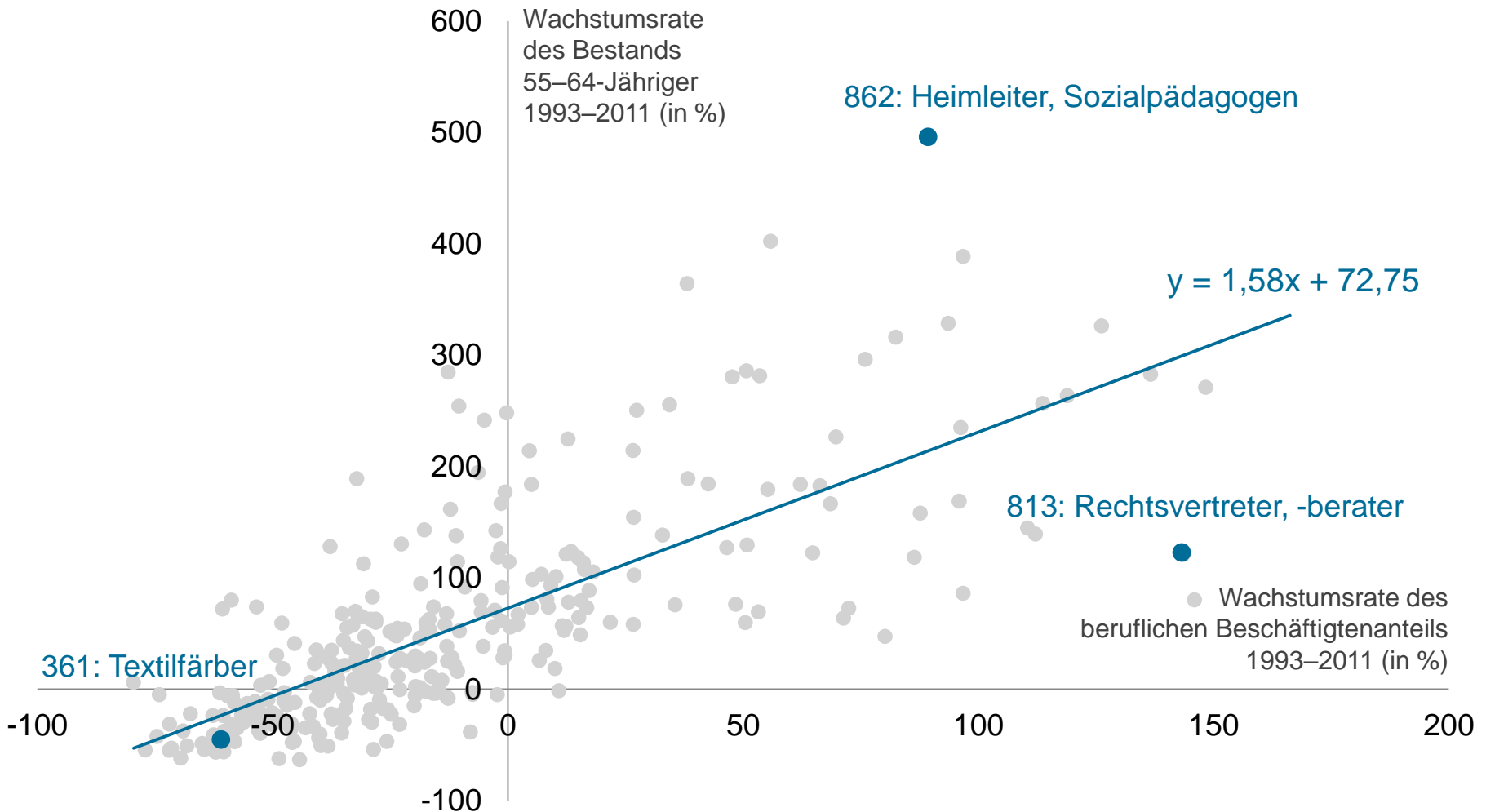
# Beschäftigungschancen Äterer

## Wachstum des Beschäftigtenbestands 55–64 Jähriger 1993–2011



# Beschäftigungschancen Äterer

## Beschäftigungsdynamik und die Beschäftigung Äterer (55–64 Jahre) in Berufsordnungen





# Beschäftigungschancen über die Altersgruppen

## OLS-Regression auf Ebene der Berufsordnungen KIdB88

---

Wachstumsrate des altersspezifischen Beschäftigtenbestands im Beruf			
Erklärende Variable	15–34 Jahre	35–54 Jahre	55–64 Jahre
Wachstumsrate des Anteils an Gesamtbeschäftigten	0,687 ***	0,983 ***	1,580 ***
Konstante	-18,742 ***	13,192 ***	72,753 ***
N	318	319	314
R <sup>2</sup> (adj.)	0,733	0,853	0,562

---

Ohne Ausreißer, robuste Standardfehler

\* p < 0,05    \*\* p < 0,01    \*\*\* p < 0,001

## Zwischenfazit: Entwicklung 1993–2011

- Der Anteil der Dienstleistungsberufe und der akademischen Berufe an allen Beschäftigten stieg, jener des verarbeitenden Gewerbes sank
  - Anzahl Beschäftigter im Alter 55–64 Jahren erhöhte sich in allen Berufe, die Höhe des Anstiegs variierte aber deutlich
  - Vermehrte Beschäftigung Älterer und Veränderung des Beschäftigtenanteils eines Berufs gingen Hand in Hand. Neue Beschäftigungschancen ergaben sich im Durchschnitt in expandierenden Berufen.
- Grenzen des beruflichen Beschäftigungspotenzials Älterer?

# Beschäftigungspotenziale Älterer

## Belastungen

- Dauerhafte, arbeitsbedingte Überlastungen beeinflussen die Humanressourcen negativ (*de Zwart 1995; Kenny et al. 2008; Juster et al. 2009*)
- Sie korrelieren positiv mit Wechselabsichten (*Blau 2007*), Erwerbsminderung (*Mika 2013*), sowie tatsächlicher und geplanter Frühverrentung (*Laine et al. 2009; Modrek & Cullen 2012; Siegrist et al. 2007*)

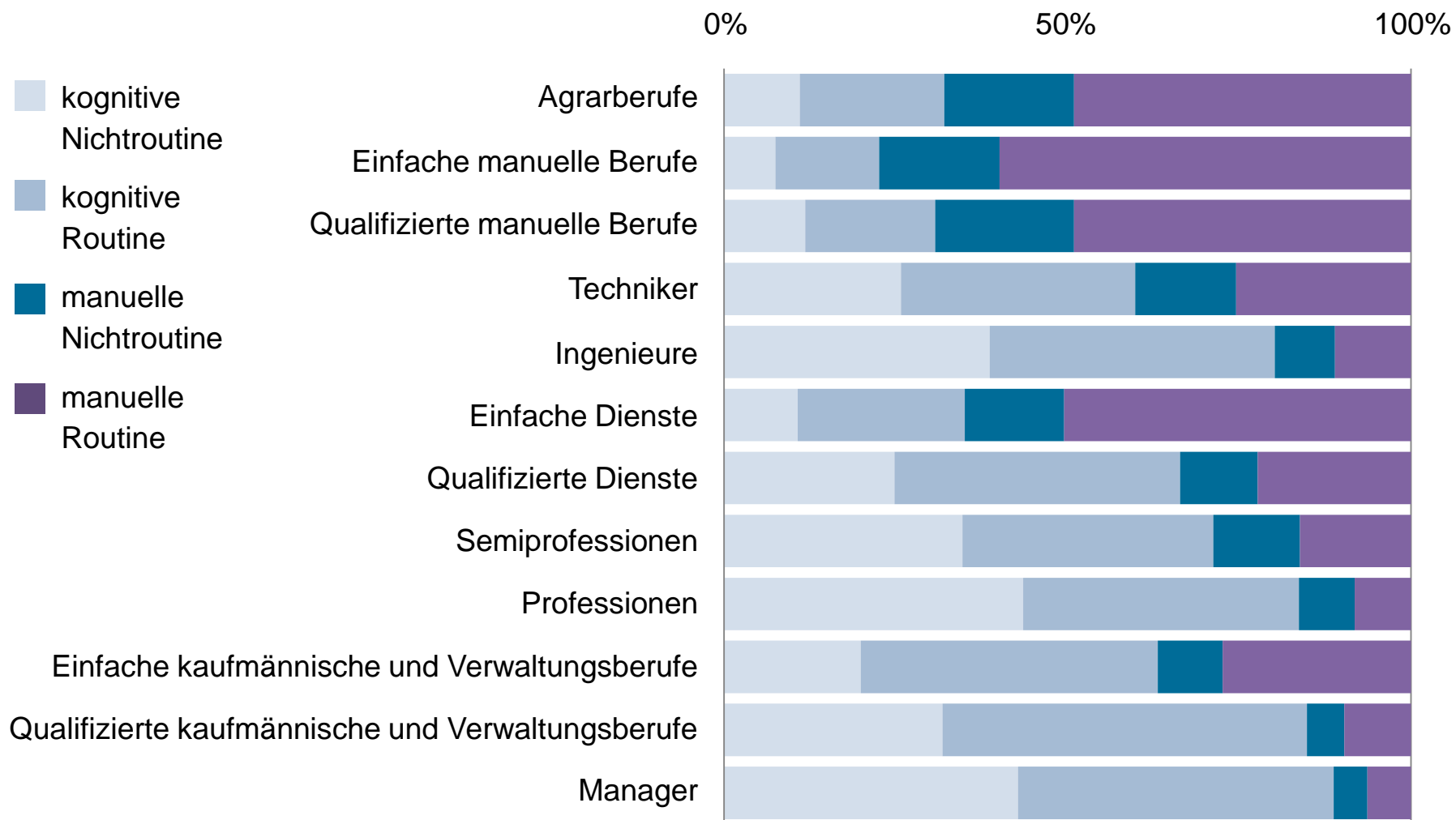
## Arbeitsaufgaben und -belastungen

- Arbeitsaufgaben bestimmen die Art und Höhe der Arbeitsbelastungen (*Kroll 2011*)

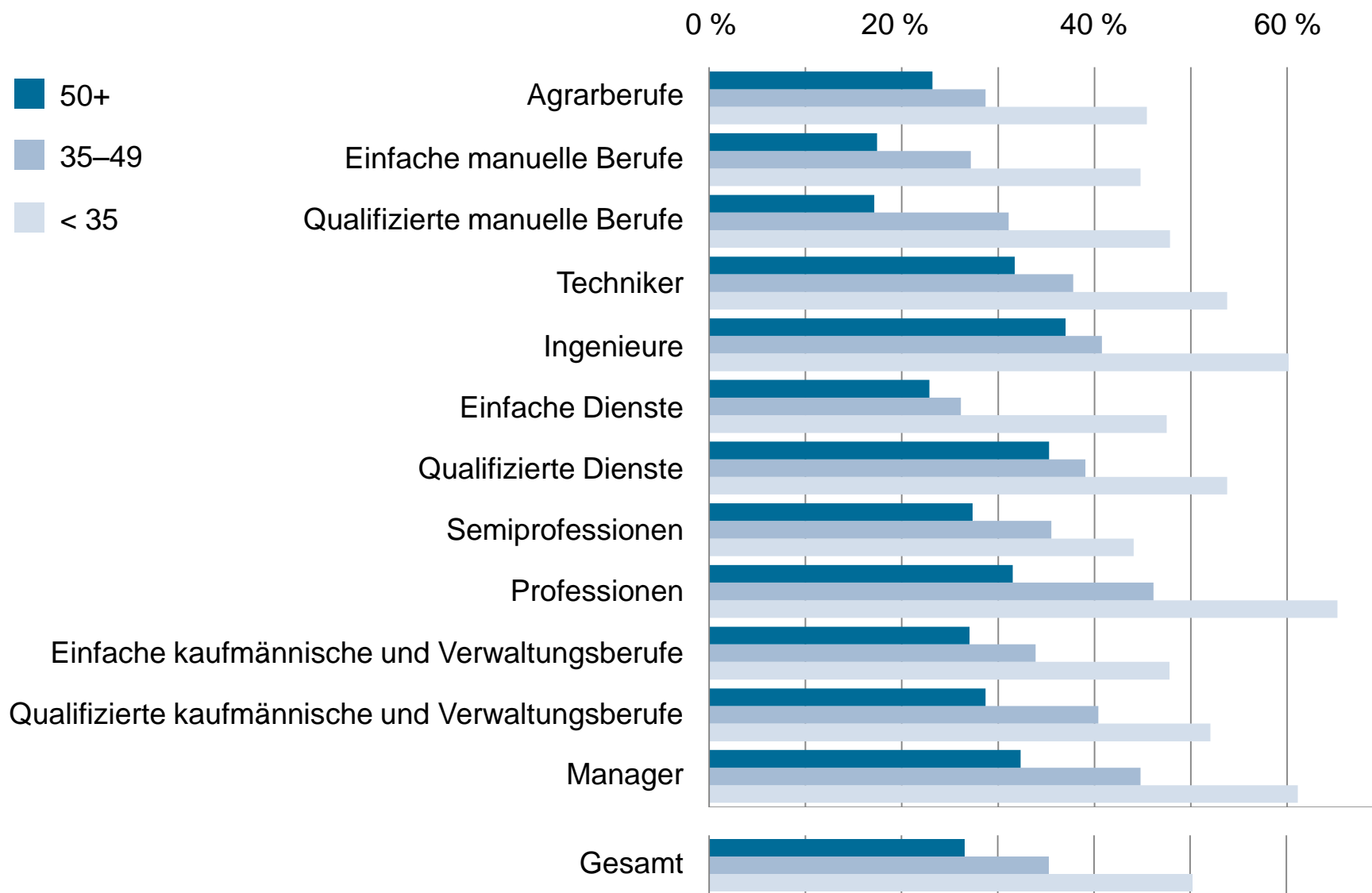
## Passung zwischen Ressourcen und Belastungen

- Balance zwischen individuelle Ressourcen und Arbeitsbelastungen erleichtert die Arbeitsbewältigung und ist die Voraussetzung für das individuelle Beschäftigungspotenzial im Beruf (*Ilmarinen 2001*)

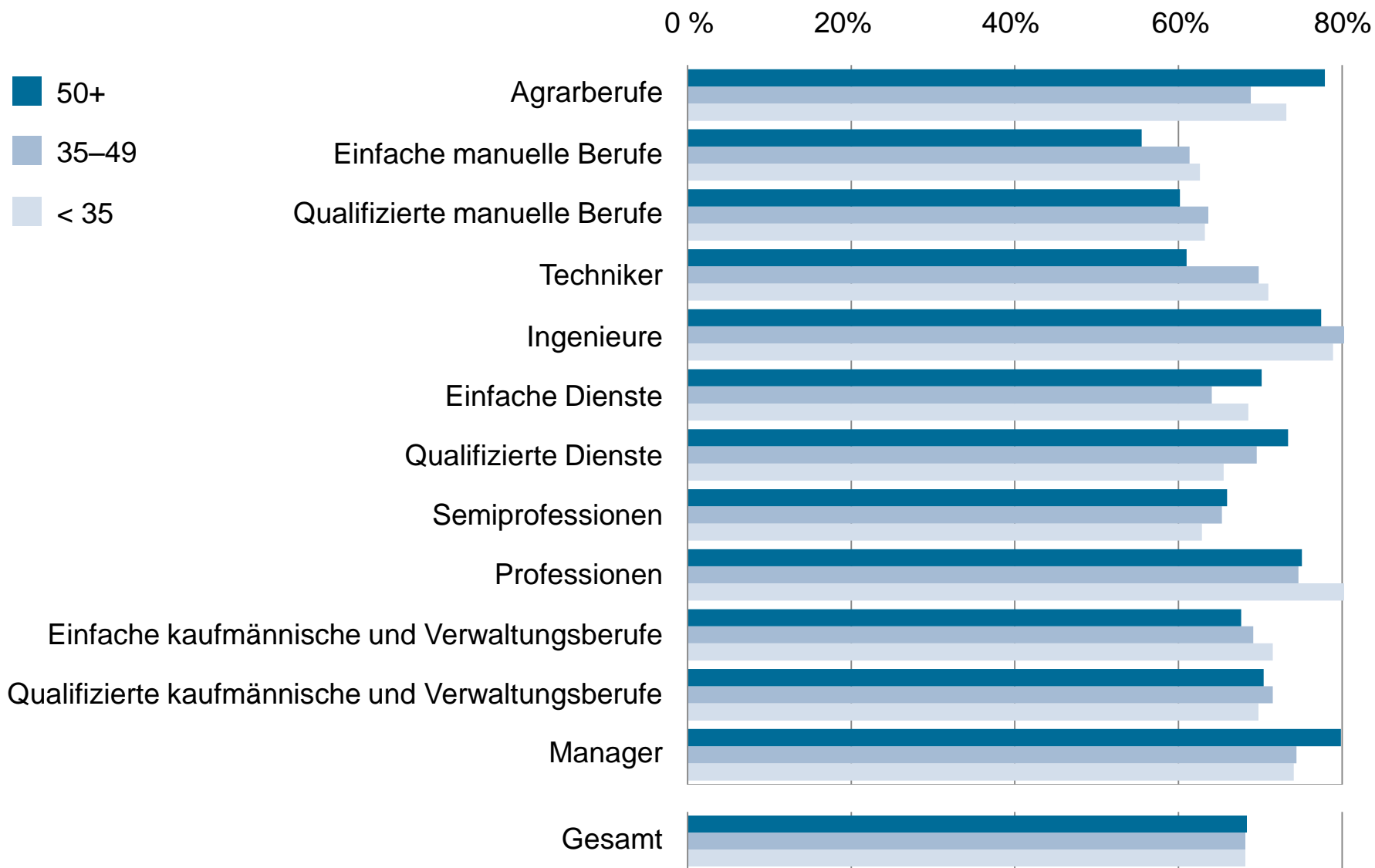
# Arbeitsaufgaben (in % der Tätigkeiten)



# Ausgezeichnete oder sehr gute allgemeine Gesundheit



# Arbeitsunfähigkeit (weniger als 5 Tage im letzten Jahr)

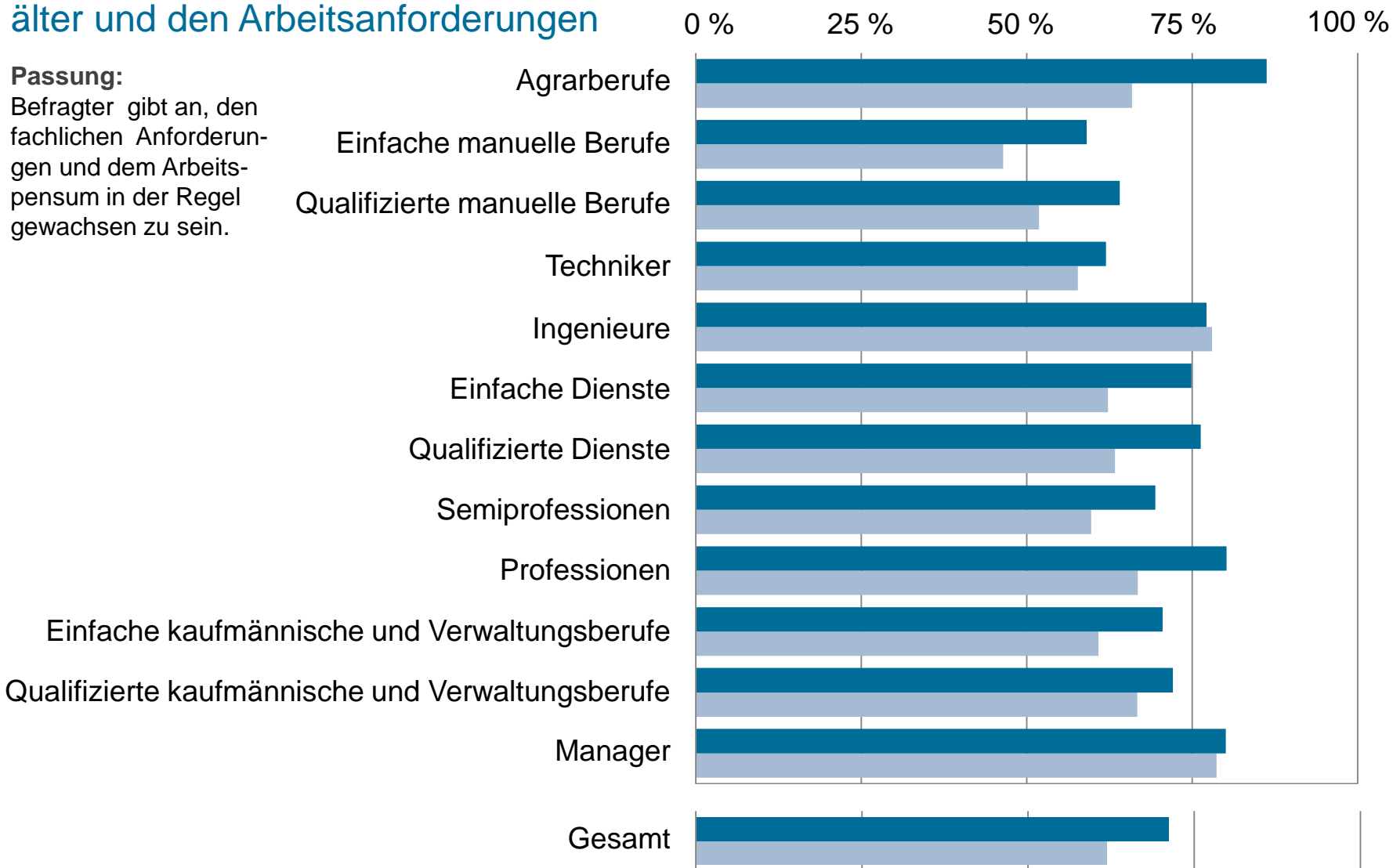


# Beschäftigungspotenzial und Passung: Empirie

## Arbeitsunfähigkeit und Passung zwischen Arbeitnehmer im Alter 50 Jahre und älter und den Arbeitsanforderungen

### Passung:

Befragter gibt an, den fachlichen Anforderungen und dem Arbeitspensum in der Regel gewachsen zu sein.



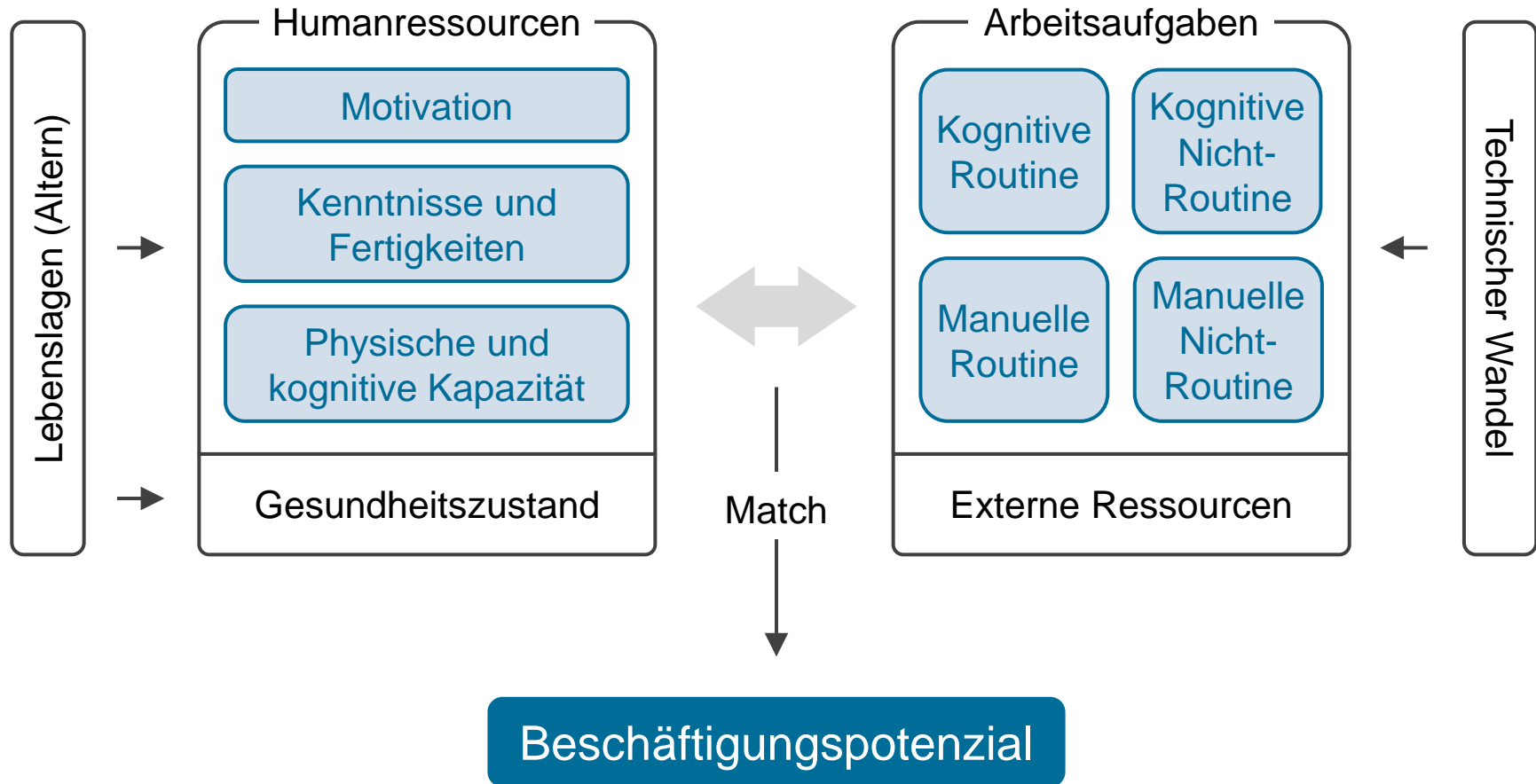


# Beschäftigungspotenzial und Passung: Empirie

## Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell

Erklärende Variable	Häufigkeit von weniger als 5 Tagen Arbeitsunfähigkeit		
	15–34 Jahre	35–49 Jahre	50+ Jahre
Passung	0,045	0,065 ***	0,108 ***
Ausgezeichnete oder sehr gute Gesundheit	0,161 ***	0,184 ***	0,278 ***
(Passung) X (Ausgezeichnete oder sehr gute Gesundheit)	-0,003	-0,038	-0,104 **
kognitiv Routine	-0,045	-0,022	-0,041
manuelle Routine	0,041	-0,081*	-0,095
manuelle Nichtroutine	-0,254 *	-0,138	-0,107
Konstante	0,617 ***	0,632 ***	0,607 ***
Blossfeld Berufe (12 Berufe)	ja	ja	ja
N	5246	9437	4468
R <sup>2</sup> (adj.)	0,046	0,043	0,068
Gewichtung mit Strukturgewichten, robuste Standardfehler			
		* p < 0,05	** p < 0,01
			*** p < 0,001

# Passung zwischen Ressourcen und Arbeit: Modellansatz



# Zusammenfassung und Fazit

## Chancen und Risiken

- Arbeitsangebotsentscheidung ist nicht per se altersdifferenziert, allerdings verändert sich mit dem Alter potentiell die subjektive Bedeutung der Chancen und Risikovariablen

## Beschäftigungschancen für Ältere

- Zwischen 1993–2011 stieg der Beschäftigungsbestand Älterer klar; besonders ausgeprägt jedoch in expandierenden Berufen

## Beschäftigungspotenzial (Älterer)

- Der Anteil Erwerbstätiger mit weniger als 5 Arbeitsunfähigkeitstagen streut über Berufe, unterscheidet sich aber trotz systematischer Gesundheitsunterschiede nicht klar über Altersgruppen
- Vor allem in der oberen und mittleren Altersstufe modifizierte der Grad der Passung die Chance auf uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit.
- Gute Passung von individuellen Ressourcen und Arbeit reduziert das Risiko der Arbeitsunfähigkeit und erhöht die Chance auf fortgesetzte Erwerbstätigkeit

# Institutioneller Rahmen

Projekt:



Kooperationspartner:

**Rostocker Zentrum**  
zur Erforschung des Demografischen Wandels



Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung  
Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



**econsense**  
Forum Nachhaltige Entwicklung  
der Deutschen Wirtschaft

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!