

Die Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Münster

Eine Expertise im Auftrag der Stadt Münster

Prof. Dr. Mirko Sporket

Fachhochschule Münster

September 2019

Inhalt

Inhalt.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	3
1. Hintergrund der Untersuchung: Erwerbsarbeit und Alter.....	7
2. Demografie und Arbeitsmarkt in Münster	10
3. Zusammenfassende Darstellung der Experteninterviews.....	14
3.1 Gespräche mit verbandlichen und kommunalen Akteuren.....	14
3.2 Gespräche mit Unternehmen und kommunalen Arbeitgebern.....	17
3.2.1 Strategische Aspekte.....	17
3.2.2 Gesundheitsförderung	19
3.2.3 Arbeitszeitgestaltung	20
3.2.4 Weiterbildung und Personalentwicklung.....	21
3.2.5 Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege.....	22
4. Die Arbeitsmarktlage Älterer in Münster	23
4.1 Beschäftigung	23
4.1.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.....	23
4.1.2 Geringfügige Beschäftigung.....	31
4.2 Arbeitslosigkeit	35
4.2.1 Arbeitslosigkeit allgemein	35
4.2.2 Langzeitarbeitslosigkeit.....	41
4.3 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.....	46
5. Zusammenfassende Bewertung.....	53
6. Ausblick.....	56
Literaturverzeichnis.....	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prognose der Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Münster 2014-2030, absolute Zahlen	11
Abbildung 2:	Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2014-2030 nach Altersgruppen in Münster, absolute Zahlen	12
Abbildung 3:	Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Altersgruppen in Münster 2014-2030, in Prozent	12
Abbildung 4:	Bevölkerung im Alter von 50 bis unter 65 Jahren nach Altersgruppen in Münster 2014-20130, in Prozent	13
Abbildung 5:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 2010-2016, absolute Zahlen	23
Abbildung 6:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, absolute Zahlen	24
Abbildung 7:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent	24
Abbildung 8:	Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent	25
Abbildung 9:	Entwicklung der über 55-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2010-2016 nach Geschlecht, absolute Zahlen	25
Abbildung 10:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 60 Jahre und älter 2010-2016, absolute Zahlen	26
Abbildung 11:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 65 Jahre und älter 2010-2016, absolute Zahlen	26
Abbildung 12:	Beschäftigungsquoten Münster insgesamt und nach Altersgruppen 2012-2017, in Prozent	27

Abbildung 13:	Beschäftigungsquoten Münster nach Altersgruppen 2012-2017, in Prozent	28
Abbildung 14:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Altersgruppen 2016, in Prozent	28
Abbildung 15:	Anteil der 55-jährigen und älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) 2016, in Prozent	29
Abbildung 16:	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Betriebsgröße 2016, in Prozent	30
Abbildung 17:	Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen 2016, in Prozent	30
Abbildung 18:	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, absolute Zahlen	31
Abbildung 19:	Veränderung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent	32
Abbildung 20:	Altersstruktur der ausschließlich geringfügig Beschäftigten am Arbeitsort Münster 2010-2016, in Prozent.....	33
Abbildung 21:	Entwicklung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsort Münster nach Geschlecht 2010-2016, absolute Zahlen.....	34
Abbildung 22:	Entwicklung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Alter von 65 Jahren und älter von 2010-2016 am Arbeitsort Münster, absolute Zahlen	34
Abbildung 23:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit in Münster 2010-2017, absolute Zahlen	35
Abbildung 24:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Münster ab 50 Jahren 2010-2017, in Prozent	36

Abbildung 25:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, absolute Zahlen	37
Abbildung 26:	Veränderung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter von 2010 bis 2017, in Prozent	38
Abbildung 27:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster in den höheren Altersgruppen 2010-2017, absolute Zahlen.....	38
Abbildung 28:	Anteilige Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, in Prozent	39
Abbildung 29:	Veränderung Arbeitslosigkeit der 55-jährigen und älteren Männer und Frauen in Münster 2010-2017, 1= Basiswert 2010.....	40
Abbildung 30:	Qualifikationsstruktur aller Arbeitslosen sowie der älteren Arbeitslosen in Münster 2017, in Prozent.....	40
Abbildung 31:	Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, absolute Zahlen	41
Abbildung 32:	Veränderung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter von 2010 bis 2017, in Prozent	42
Abbildung 33:	Anteil der Langzeitarbeitslosen an Arbeitslosen insgesamt (SGB II+III) nach Altersgruppen 2010-2017.....	43
Abbildung 34:	Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster in den höheren Altersgruppen 2010-2017, absolute Zahlen	43
Abbildung 35:	Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, in Prozent	44
Abbildung 36:	Veränderung Langzeitarbeitslosigkeit der 55-jährigen und älteren Männer und Frauen in Münster 2010-2017, 1= Basiswert 2010.....	45
Abbildung 37:	Qualifikationsstruktur aller Langzeitarbeitslosen sowie der älteren Langzeitarbeitslosen 2017 in Münster, in Prozent	46

Abbildung 38:	Entwicklung von Bestand und Zugängen der Teilnehmer in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2008-2019, absolute Zahlen in Tsd. ...	47
Abbildung 39:	Bestand von Teilnehmenden in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Kostenträgerschaft der Teilnehmenden in Münster 2010-2016: Insgesamt (SGB III + SGB II), absolute Zahlen	47
Abbildung 40:	Veränderungen im Bestand der Teilnehmenden an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Münster 2010-2016, 1=Basiswert=2010	48
Abbildung 41:	Altersstruktur der Teilnehmenden in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Kostenträgerschaft der Teilnehmenden in Münster 2010-2016: Insgesamt (SGB III + SGB II), in Prozent	49
Abbildung 42:	Entwicklung der arbeitsmarktorientierten Aktivierungsquoten Älterer und insgesamt in Münster 2010-2016, in Prozent	50
Abbildung 43:	Veränderungen der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik 2010-2016 nach Maßnahmeart in Münster, in Prozent	51
Abbildung 44:	Anteile der jeweiligen Maßnahmearten nach Alter in Münster 2016, in Prozent	52

1. Hintergrund der Untersuchung: Erwerbsarbeit und Alter

Die von der Stadt Münster in Auftrag gegebene Studie hat das Ziel, die Erwerbssituation der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuleuchten. Bisher liegen zu dieser Zielgruppe des Arbeitsmarktes für Münster nur recht wenige ausgewertete und aufbereitete Daten vor, so dass über die Zielgruppe nur vergleichsweise ungenaue Aussagen gemacht werden können. Mit der vorliegenden Expertise werden zum ersten Mal einige der für Münster vorliegenden Daten der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet und aufbereitet. Die in diesem Bericht dargestellten Daten bieten jedoch lediglich eine erste Annäherung an die Arbeitsmarktlage Älterer in Münster, so dass sicherlich noch weitere und differenzierte Analysen (vor allem hinsichtlich bestimmter Subpopulationen) erfolgen müssen, um zu einem tieferen Verständnis nicht nur der Arbeitsmarktlage der Älteren, sondern auch der hierauf bezogenen Dynamik zu gelangen.

Um die datenbezogene Analyse zu kontextualisieren war ein weiteres Ziel der Expertise die Zusammenstellung bereits bestehender Initiativen, Maßnahmen, Programme und Projekte auf betrieblicher, verbandlicher und/oder kommunaler Ebene, die sich mit der Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befassen. Das Ergebnis der insgesamt elf Interviews mit unterschiedlichen Vertreterinnen und Vertretern von Betrieben, Verbänden und anderen arbeitsmarktrelevanten Akteuren fällt diesbezüglich jedoch insofern ernüchternd aus, als dass nur wenige Maßnahmen identifiziert werden konnten, die sich unmittelbar an Ältere richten. Die Ergebnisse der Experteninterviews sind zusammenfassend in Kapitel 3 dargestellt.

Während ältere Beschäftigte lange Zeit als arbeitsmarktpolitische und betriebliche „Verfügungsmasse“ instrumentalisiert wurden (vgl. Frerichs 2007, S. 78), ist das Interesse an dieser Personengruppe in den letzten Jahren – vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und den damit einhergehenden Dynamiken auf dem Arbeitsmarkt – stark gestiegen. Insbesondere die von der Europäischen Union formulierten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Ziele, die eine Anhebung der Erwerbsquote der über 55-Jährigen bis zum Jahr 2010 vorsahen, haben zu einer veränderten „Ältere-Arbeitnehmer-Politik“ in vielen Ländern der Europäischen Union geführt, die allesamt auf eine stärkere und längere Einbindung Älterer in den Arbeitsmarkt abzielten. Auch in Deutschland wurden vor diesem Hintergrund (nicht nur

mit Blick auf die Gruppe der älteren Beschäftigten) weitreichende renten- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen getroffen (vgl. Sporket 2011, S. 45 ff.). Darüber hinaus gab es eine Reihe an Maßnahmen, Programmen und Projekten, die unmittelbar auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer ausgerichtet waren. Auch wenn Kausalitäten hier nur schwierig zu bestimmen sind, so hat sich in der Folge insgesamt eine stete Zunahme der Beschäftigung Älterer sowie gleichzeitig ein verzögerter Erwerbsaustritt gezeigt (vgl. Brussig & Ribbat 2014).

Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer noch von bestimmten alterstypischen Arbeitsmarktrisiken betroffen, die sie zu einer mehr oder weniger vulnerablen Gruppe am Arbeitsmarkt machen (vgl. Frerichs & Sporket 2016). Zu nennen sind hier insbesondere die erhöhten Krankheits- und Qualifikationsrisiken, die sich negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken und zu einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen können. Zwar sind Ältere generell insbesondere durch tarifvertraglich festgelegte Kündigungsschutzregelungen besser vor Arbeitslosigkeit geschützt als jüngere Beschäftigte. Einmal arbeitslos geworden stellt sich die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für Ältere jedoch ungleich schwieriger dar, was sich nicht zuletzt in einem hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen unter den älteren Arbeitslosen zeigt.

Im Folgenden soll vor diesem Hintergrund die Erwerbssituation der über 55-Jährigen in Münster in den Blick genommen werden. Dabei wird die Grenze, ab der Personen der Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugerechnet werden, bei dem 55. Lebensjahr gezogen. Hierfür sprechen insbesondere die folgenden drei Gründe: zum einen zeigen allgemeine Arbeitsmarktdaten, dass die Gruppe der 50- bis unter 55-Jährigen vergleichsweise gut am Arbeitsmarkt positioniert ist – der Anteil, der in diesem Alter einer Erwerbstätigkeit nachgeht, ist im Vergleich zu anderen Altersgruppen überdurchschnittlich. Zum anderen wird die Erwerbssituation der über 55-Jährigen von einer Reihe arbeitsmarkt- und rentenrechtlicher Aspekte beeinflusst, die eine gesonderte Betrachtung dieser Altersgruppe rechtfertigen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017, S. 5). Drittens schließlich – ein eher pragmatisches Argument – folgt diese Expertise damit der Altersklassifizierung der Bundesagentur für Arbeit, was eine Vergleichbarkeit der betrachteten Daten ermöglicht.

In einem ersten Schritt wird zunächst die demografische Entwicklung des Arbeitsmarktes in den Blick genommen (Kapitel 2). Die hier vorgestellten Prognosen beruhen auf Mikrozensus-Daten des Statistischen Landesamtes, die für Münster nach Altersgruppen ausgewertet wurden. Im folgenden Kapitel 3 erfolgt eine zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse der Interviews mit insgesamt elf betrieblichen und verbandlichen Akteuren sowie weiteren arbeitsmarktrelevanten Akteuren. Im Anschluss daran wird die Beschäftigungssituation der Gruppe der Älteren in Münster betrachtet (Kapitel 4). Hier werden insbesondere altersdifferenzierte Daten zur sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgestellt (Kapitel 4.1) sowie das Arbeitslosigkeitsgeschehen und vor allem auch die Langzeitarbeitslosigkeit in den Blick genommen (Kapitel 4.2). In einem weiteren Unterkapitel (Kapitel 4.3) erfolgt eine altersdifferenzierte Analyse der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Studie schließt mit einer zusammenfassenden Bewertung der vorgestellten Daten und ersten Handlungsempfehlungen.

2. Demografie und Arbeitsmarkt in Münster

Der demografische Wandel – dies ist mittlerweile allgemein bekannt – wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zu einer Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland führen. Treiber dieser Entwicklung sind die seit Jahrzehnten vergleichsweise niedrigen Geburtenraten unterhalb des so genannten Bestandserhaltungsniveaus sowie die stetig zunehmende Lebenserwartung. Als dritter Faktor haben die Wanderungsbewegungen einen Einfluss auf die altersmäßige Zusammensetzung der Bevölkerung sowie auf ihre Größe, wobei hier in den letzten Jahren – anders als bei der Geburtenentwicklung und der Entwicklung der Lebenserwartung – kein stabiler Trend auszumachen ist.

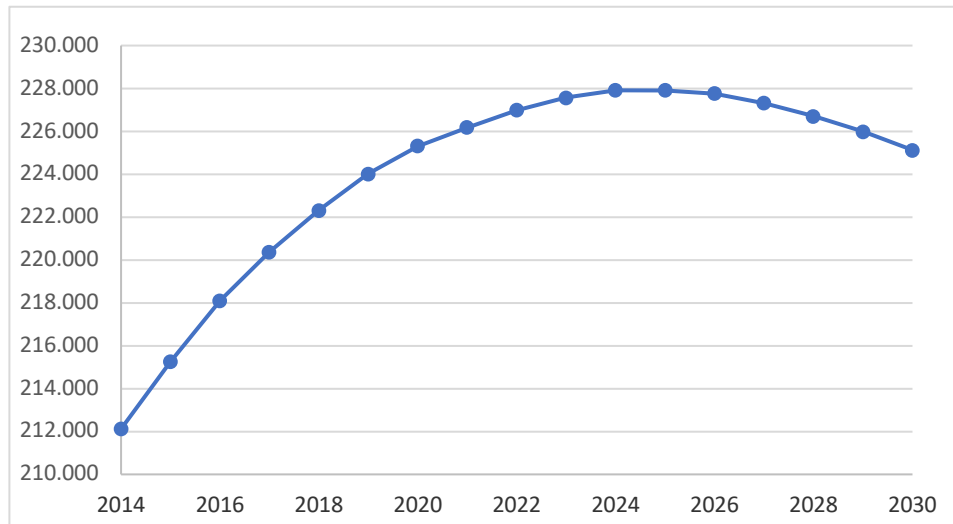
Vielfach ist in diesem Kontext von einer dreifachen Alterung der Bevölkerung die Rede: erstens nimmt die Anzahl älterer Menschen aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung zu. Zweitens nimmt ebenso der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung zu – vor allem aufgrund des generellen Bevölkerungsrückgangs. Und drittens schließlich werden sowohl der Anteil der als auch die Anzahl an hochaltrigen Menschen, also der über 80-Jährigen, zunehmen.

Während dies alles für eine Gesamtbetrachtung der demografischen Situation der Bevölkerung interessant und vor allem für die Frage der sozialen Sicherungssysteme auch relevant ist, interessiert für die Betrachtung des Arbeitsmarktes vor allem die Frage, wie sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter entwickeln wird. Insgesamt wird auch hier von einer Abnahme des so genannten Erwerbspersonenpotenzials sowie von dessen Alterung ausgegangen (vgl. Fuchs et al. 2017).

Die alleinige Betrachtung der demografischen Entwicklungsprozesse lässt jedoch keine sicheren Aussagen zu der Frage zu, wie sich das Angebot an Arbeitskräften (und vor allem die Nachfrage nach Arbeitskräften) in den kommenden Jahren entwickeln wird. Um hier zu fundierten Aussagen zu kommen, muss vor allem auch die bisherige Erwerbsbeteiligung sowie die Erwerbsneigung bisher am Arbeitsmarkt unterrepräsentierter Gruppen in den Blick genommen werden. Prognosen zur diesbezüglichen Entwicklung sind jedoch mit großen Unsicherheiten behaftet.

Im Folgenden werden die Bevölkerungsprognosen für die Stadt Münster auf Basis des Zensus 2011 vorgestellt, wie sie vom IT.NRW zur Verfügung gestellt werden (vgl. zu den methodischen Grundlagen sowie zu den Prognosen zugrundeliegenden Annahmen Cicholas & Ströker 2015). Dabei wurde der Prognosezeitraum von 2014-2030 gewählt.

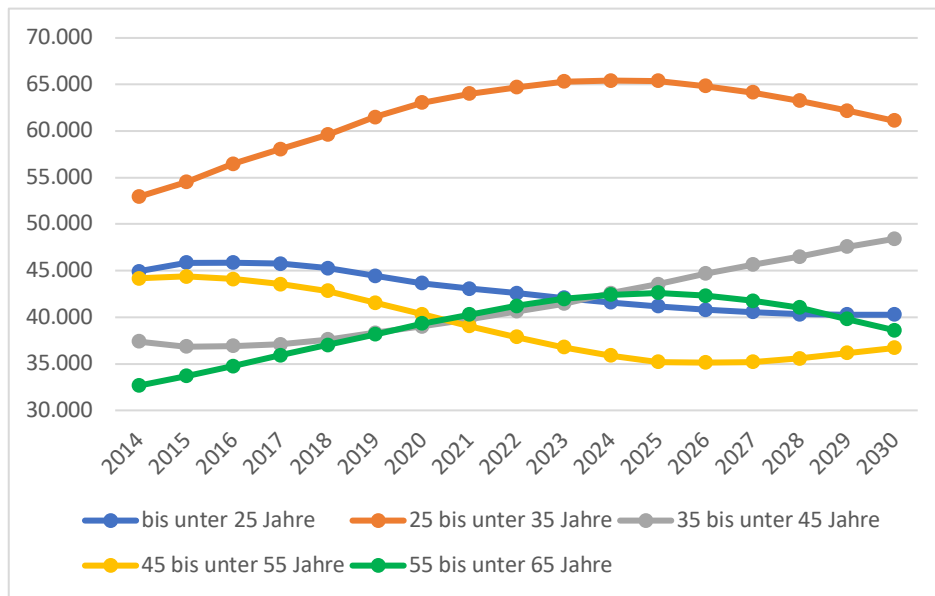
Abbildung 1: Prognose der Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Münster 2014-2030, absolute Zahlen



Quelle: IT.NRW, eigene Berechnung und Darstellung

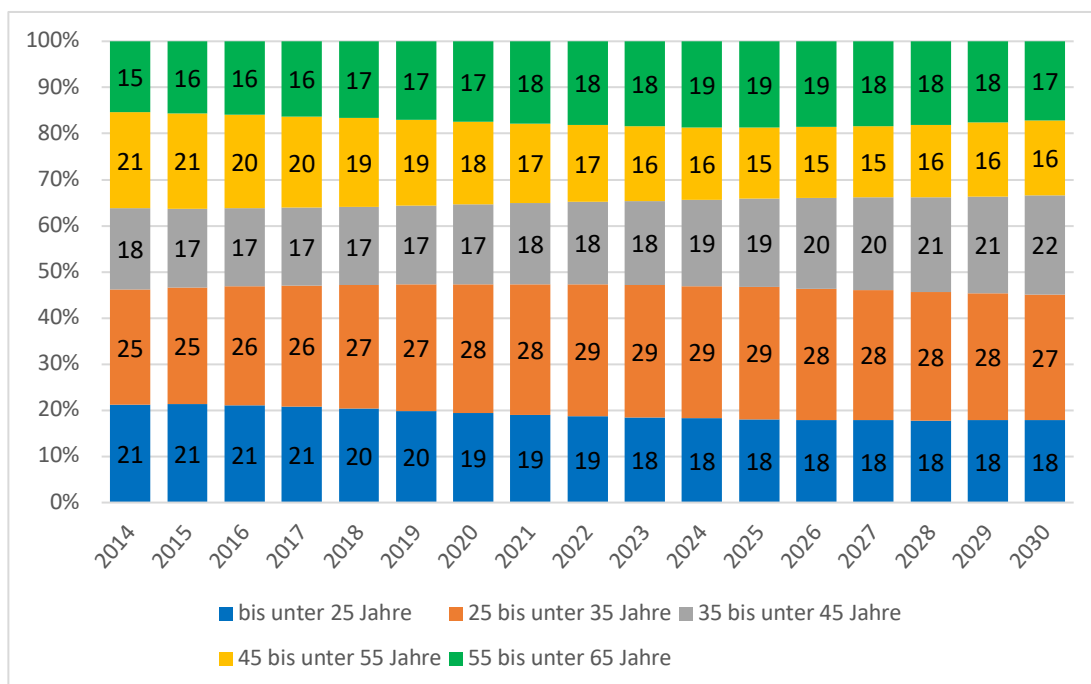
Abbildung 1 zeigt, dass in den kommenden Jahren bis zum Jahr 2024 die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Münster weiter zunehmen wird, und zwar von derzeit 212.000 Personen auf dann 227.000 Personen. Erst danach setzt die moderate Schrumpfung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein, die 2030 mit etwa 225.000 Personen immer noch über dem Ausgangswert 2014 liegt. Hier zeigt sich eine für Münster im Vergleich zu anderen Kommunen und Regionen recht komfortable Situation.

Abbildung 2: Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 2014-2030 nach Altersgruppen in Münster, absolute Zahlen



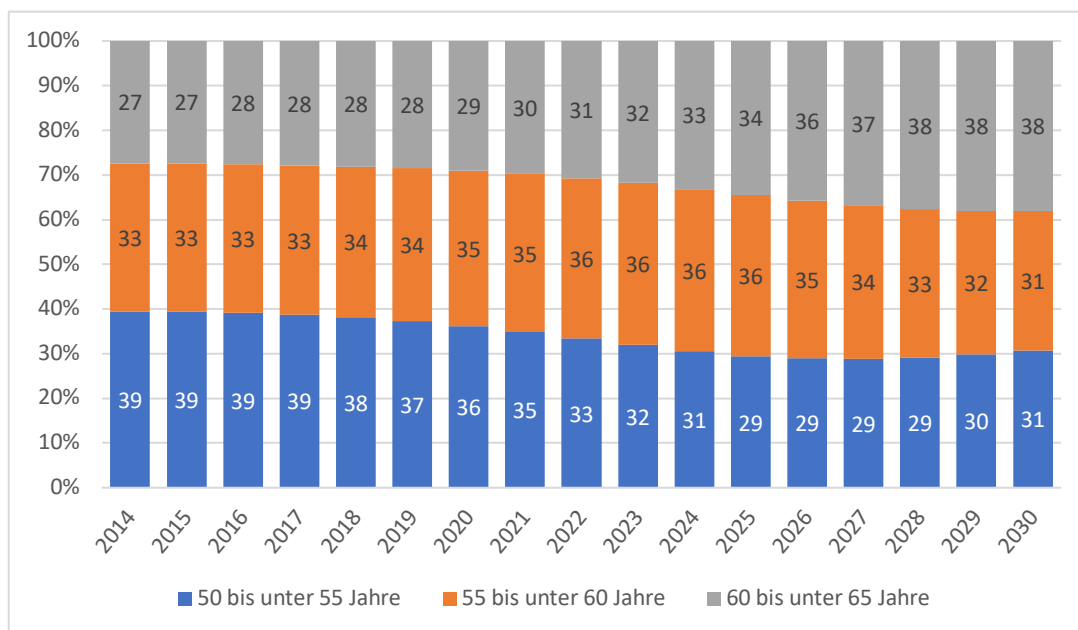
Ein differenzierter Blick auf die Entwicklung der unterschiedlichen Altersgruppen (vgl. Abbildung 2) zeigt hier, dass in den kommenden Jahren mit einer Zunahme der Personen in den Altersgruppen 25 bis unter 45 Jahren sowie bei den 55- bis unter 65-Jährigen zu rechnen ist. Abnehmen werden die Zahlen hingegen bei den unter 25-Jährigen sowie bei den 45- bis unter 50-Jährigen. Dies führt insgesamt zu Verschiebungen in der Altersstruktur, die in Abbildung 3 dargestellt sind.

Abbildung 3: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Altersgruppen in Münster 2014-2030, in Prozent



Hier zeigt sich, dass bis zum Jahr 2025 die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen um vier Prozentpunkte auf dann 19 Prozent zulegen wird, während die Gruppe der 45- bis unter 55-Jährigen im gleichen Zeitraum um sechs Prozentpunkte zurückgeht. Ein weiterer Aufwuchs ist zudem in der Gruppe der 25- bis unter 35-Jährigen zu erkennen. Diese legt bis zum Jahr 2022 um vier Prozentpunkte zu. Kontinuierlich bis zum Ende des Prognosezeitraums wird der Anteil der 35- bis unter 45-Jährigen wachsen, und zwar um vier Prozentpunkte auf dann 22 Prozent. Eine leichte Abnahme um 3 Prozentpunkte ist bei den bis unter 25-Jährigen zu erkennen. Eine massive Alterung des Erwerbspersonenpotenzials, wie sie in anderen – eher strukturschwachen – Regionen und Kommunen vorausgesagt wird, ist damit für Münster nicht zu erwarten. Ein differenzierter Blick auf die Gruppe der über 50-Jährigen zeigt jedoch, dass innerhalb dieser Altersgruppe in den kommenden Jahren mit größeren Verschiebungen zu rechnen sein wird.

Abbildung 4: Bevölkerung im Alter von 50 bis unter 65 Jahren nach Altersgruppen in Münster 2014-20130, in Prozent



So zeigt die Abbildung 4, dass in den kommenden Jahren vor allem die rentennahen Jahrgänge, also die 60- bis unter 65-Jährigen, anteilig zulegen werden, von derzeit 28 auf dann 38 Prozent. Arbeitsmarktdaten – auch für Münster (vgl. weiter unten) zeigen, dass insbesondere bei dieser Gruppe die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten vergleichsweise gering ausfallen, weshalb diese Entwicklung durchaus in den Blick zu nehmen ist.

3. Zusammenfassende Darstellung der Experteninterviews

Um die Arbeitsmarktlage und die Beschäftigungssituation der älteren Beschäftigten in Münster kontextualisieren zu können, wurden im Rahmen der Expertise insgesamt 11 Experteninterviews durchgeführt. Hierbei wurden zum einen Gespräche mit der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer, dem DGB sowie mit dem Jobcenter geführt. In diesen Gesprächen sollte es vor allem darum gehen, inwiefern in diesen Institutionen die Gruppe der älteren Beschäftigten in den Blick genommen wird. Zum anderen wurden Gespräche mit insgesamt sieben Unternehmen bzw. Arbeitgebern aus Münster geführt, um zu eruieren, welche Maßnahmen der Beschäftigungsförderung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort umgesetzt werden.

Hier ein Überblick über die geführten Gespräche:

Nr.	Organisation bzw. Branche	Bezeichnung im Text
1	IHK Nord Westfalen	IHK Nord Westfalen
2	Jobcenter	Jobcenter
3	Handwerkskammer Münster	Handwerkskammer Münster
4	DGB Münster	DGB Münster
5	Gesundheits- und Sozialwesen	Organisation 1
6	Öffentliche Verwaltung	Organisation 2
7	Energie und Verkehr	Organisation 3
8	Gesundheits- und Sozialwesen	Organisation 4
9	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Organisation 5
10	Gesundheits- und Sozialwesen	Organisation 6
11	Gesundheits- und Sozialwesen	Organisation 7

Die Ergebnisse der Gespräche werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

3.1 Gespräche mit verbandlichen und kommunalen Akteuren

Sowohl das Gespräch mit der Handwerkskammer als auch das Interview bei der Industrie- und Handelskammer zeigte, dass die Thematik älterer Beschäftigter bei beiden Unternehmensverbänden derzeit keine bzw. eine stark untergeordnete Rolle spielt.

So zeigt sich die **Handwerkskammer** zwar interessiert am Thema und sieht auch dessen Bedeutung, verfolgt aber selbst keine Aktivitäten im Bereich der Beschäftigungsförderung Älterer im Handwerk. Lediglich das Thema der betrieblichen Nachfolge erscheint derzeit relevant, wird aber auch nicht systematisch angegangen. Dies ist insofern überraschend, als dass es

derzeit durchaus Arbeiten gibt, die sich insbesondere mit der Kompetenzförderung und Laufbahnentwicklung im Handwerk auseinandersetzen (vgl. u.a. Naegele 2016).

Die **IHK Nord Westfalen** verfolgt das Thema „Ältere Beschäftigte“ derzeit nicht, da die Themen Fachkräftebedarf, Fachkräftegewinnung und -bindung für die Unternehmen wichtiger seien. Verwiesen wurde jedoch auf ein Projekt, das in den Jahren 2003-2005 durchgeführt wurde. Bei diesem Projekt ging es darum, in Kooperation mit acht münsterländischen Unternehmen die Folgen der Belegschaftsalterung auf betrieblicher Ebene zu analysieren und hieraus Handlungsempfehlungen für die Unternehmen abzuleiten. Die Ergebnisse des Projektes sind in der Veröffentlichung von Hentze & Hinkelmann (2005) zusammengefasst. Eine Wiederaufnahme der Thematik sei derzeit nicht geplant.

Das **Jobcenter Münster** hat sich – gemeinsam in einem eigenen Beschäftigungspakt mit den Jobcentern Soest, Bonn und Rhein-Sieg – zwischen 2009 und 2015 am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ beteiligt und im genannten Zeitraum zusätzliche Mittel in Höhe von 8 Mio. Euro erhalten, die für die Integration älterer Arbeitsloser genutzt werden konnten. Die Mittel konnten dabei flexibel für Personal und/oder Eingliederungsleistungen genutzt werden. Im Rahmen des Programms wurden eine Reihe von Maßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten entwickelt und umgesetzt. Neben der Einstellung von Jobcoaches, die sich gezielt um die Bedarfe und Belange der älteren Arbeitslosen gekümmert haben, wurden die Mittel vor allem für Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung aufgewendet, da etwa 80% der Kundinnen und Kunden von zum Teil massiven gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind. Darüber hinaus wurden mit den Instrumenten „Individualcoaching“ und „Impuls 50plus“ die Vermittlungsbemühungen intensiviert. Es hat sich gezeigt, dass die Vermittlungsquote bei den Kundinnen und Kunden 50+ im Projektzeitraum von vormals 7,8% (2009) auf max. 10,8% (2011) erhöht werden konnte. Im Jahr 2014 lag die Vermittlungsquote bei 10,2%. Viele der (auch finanziell geförderten) Integrationen erfolgen entweder in Integrationsunternehmen oder aber auch in Zeitarbeitsunternehmen, was vom Interviewpartner durchaus kritisch gesehen wird. Verstärkt werden müsse der Kontakt der Jobcoaches zu Unternehmen, um hier auch persönliche Beziehungen, die Vermittlungen in die entsprechenden Betriebe und Unternehmen unterstützen könnten, herzustellen.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Vermittlungsquoten kann das Programm durchaus als Erfolg gewertet werden. Gleichwohl wird auch beschrieben, dass sich die Situation für ältere Arbeitslose insofern als problematisch darstelle, als dass es aufgrund der Struktur des Arbeitsmarktes in Münster mit einer hohen qualifizierten Dienstleistungs- und Verwaltungsdichte kaum passende Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe des Programms gebe. So konnte z.B. kein Unternehmen für die jährliche Auszeichnung im Rahmen der „Perspektive 50plus“ vorgeschlagen werden, das sich in besonderer Weise für ältere Arbeitslose einsetzt.

Im Gespräch mit dem **DGB Münsterland** zeigte sich, dass das Thema „ältere Beschäftigte“ vor allem aus einer sozialpolitischen Perspektive betrachtet wird. Ein Problem der zu beobachtenden Altersarmut seien unterbrochene Erwerbsbiografien, die nicht zuletzt aufgrund einer eher geringen Qualifikation zustande kämen. Hier sei es auch Aufgabe der Gewerkschaften, dafür zu sorgen, dass junge Menschen in eine Ausbildung und schließlich in unbefristete und gut bezahlte Arbeit kämen. Ebenso wird Langzeitarbeitslosigkeit – insbesondere Älterer – als Folge veränderter Qualifikationsanforderungen gesehen, da viele Menschen mit den gestiegenen Anforderungen – bei ausbleibender Weiterbildung – nicht Schritt halten könnten. Hinsichtlich der Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vor allem auf tarifvertragliche Regelungen verwiesen, die eine Möglichkeit der altersbezogenen Arbeitsgestaltung böten. So gibt es z.B. einige Tarifverträge, die – finanziert über so genannte Demografiefonds oder aber über Lebensarbeitszeitkonten – ein vorzeitiges Ausscheiden der älteren Beschäftigten auch nach Wegfall der Altersteilzeitregelung ermöglichen. Andere Regelungen beziehen sich auf die Arbeitstätigkeit selbst, wie z.B. die Entpflichtung, ab einem bestimmten Alter im Akkordlohn arbeiten zu müssen. Insgesamt, so der Interviewpartner, seien die Betriebe offener für das Thema Demografie geworden. In einigen so genannten Demografietarifverträgen sei z.B. eine regelmäßige Analyse der Altersstruktur vorgesehen, um das Thema bei der betrieblichen Planung zu berücksichtigen. Insgesamt müsse die Arbeitsorganisation und -gestaltung darauf ausgelegt sein, auch tatsächlich bis zum Eintritt in die Rente arbeiten zu können. Hier müssten jedoch auch die Betriebsräte noch stärker sensibilisiert werden, da das Thema für viele eher eine untergeordnete Rolle spiele.

Hinsichtlich der Frage der Arbeit im Rentenalter ist es die Position des Interviewpartners, dass es kein „Aufweichen“ oder gar die Abschaffung der Altersgrenze bzw. keine „vollflexible

Altersgrenze“ geben dürfe. Allerdings soll es durchaus die Möglichkeit geben, auch nach Renteneintritt zu arbeiten. Wichtig sei es aber hier zu beobachten, wie sich die Beschäftigung von Menschen im Rentenalter auf die Stammebelegschaft in den jeweiligen Betrieben auswirke. Ein Arbeiten in der Rente aus der Not heraus solle durch ein höheres Rentenniveau vermieden werden.

Für ältere Langzeitarbeitslose sei es ein sinnvoller Ansatz, einen sozialen Arbeitsmarkt zu etablieren, um einerseits dafür zu sorgen, dass diese Menschen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können und andererseits einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen.

3.2 Gespräche mit Unternehmen und kommunalen Arbeitgebern

Da es in den Gesprächen mit den Unternehmen und kommunalen Arbeitgebern vor allem um ein erstes Sondieren des Feldes ging, sind im Folgenden die in den Interviews beschriebenen Maßnahmen nicht unternehmensbezogen, sondern bereichsbezogen dargestellt. Vorrangig sollte es in den Gesprächen um Instrumente und Maßnahmen gehen, die sich unmittelbar an ältere Beschäftigte richten bzw. mit der Thematik des Alterns befassen. Insgesamt wurden Gespräche mit sieben Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen in Münster bzw. kommunalen Arbeitgebern geführt. Die einzelnen in den Interviews beschriebenen Maßnahmen werden den Bereichen strategische Aspekte, Gesundheitsförderung, Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildung und Personalentwicklung sowie Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege zugeordnet.

3.2.1 Strategische Aspekte

Oftmals wird das Thema Demografie auf organisationaler Ebene als strategisches Thema aufgefasst, da es die Organisationen auf vielfältige Weise beeinflusst und vor Herausforderungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern stellt. Um sich überhaupt der Thematik zu nähern, wird in vielen Organisationen eine Altersstrukturanalyse durchgeführt, die die Belegschaft hinsichtlich der Altersstruktur (und in vielen Fällen nach weiteren Merkmalen wie Qualifikation, Geschlecht, Organisationseinheit, Arbeitsbereich u.a.) aufschlüsselt und somit auch Informationen über die zukünftige Entwicklung der Belegschaftsstruktur geben kann und insgesamt – insbesondere die Führungskräfte – für das Thema der Belegschaftsalterung sensibilisiert.

Darüber hinaus kann als strategischer Aspekt die Frage der Institutionalisierung des Themas verstanden werden, z.B. im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder anderer Strukturen.

So wurde in der Organisation 6 (Sozial- und Gesundheitswesen) bereits in den Jahren 2011-2013 das Projekt „Demografiekonzept für die Kernverwaltung“ durchgeführt. Im Anschluss an eine Altersstrukturanalyse, die insgesamt eine alterszentrierte Altersstruktur zeigte, wurden eine Reihe von Handlungsfeldern in den Bereichen Personalgewinnung, Personaleinsatz/-entwicklung und Personalausritt identifiziert, die insbesondere vor dem Hintergrund der Belegschaftsalterung in den Blick genommen wurden. Hierzu gehörte es, bereits bestehende Maßnahmen und Instrumente der Personalentwicklung vor dem Hintergrund organisationsdemografischer Veränderungsprozesse neu zu bewerten, weiterzuentwickeln und gegebenenfalls auch neue Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln. So wurden z.B. aus dem Projekt heraus Maßnahmen und Instrumente im Bereich des Wissenstransfers und des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt.

Auch bei der Organisation 5 (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) wurde das Thema Demografie im Rahmen eines Projektes aufgegriffen, damals zunächst in einer Studierendenarbeit, in deren Rahmen Interviews mit Führungskräften und eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und auf dieser Grundlage dann erste Vorschläge für Maßnahmen entwickelt wurden. Im Zentrum standen zum damaligen Zeitpunkt vor allem Fragen des Wissenstransfers bei Erreichen der Altersgrenze und nicht so sehr die Beschäftigungsförderung der Älteren selbst. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Zunahme des Anteils älterer Beschäftigter wurde dann im Jahr 2008 ein betrieblicher Gesundheitsmanager eingestellt, der das Thema nicht nur am Standort Münster, sondern konzernweit voranbringt.

Gleichwohl nimmt die Personalpolitik der Organisation 5 die älteren Beschäftigten nicht gesondert in den Blick und die meisten (durchaus zahlreichen) Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsförderung, Weiterbildung oder Laufbahnentwicklung zielen nicht unmittelbar auf die Zielgruppe der älteren Beschäftigten. Begründet wird dies damit, dass das Alter nicht das maßgebliche Kriterium mit Blick auf die Beschäftigungssituation sei und deshalb immer im Einzelfall entschieden werden müsse, was für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Richtige sei.

Organisation 3 (Energie und Verkehr) ist mit zahlreichen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung der älteren Beschäftigten in der Umsetzung, die weiter unten erläutert werden. Ein Großteil dieser Maßnahmen ist zudem in unterschiedlichen Betriebsvereinbarungen festgeschrieben (z.B. Betriebsvereinbarung „Ältere Mitarbeiter“ und Betriebsvereinbarung „Demografischer Wandel“), so dass es eine verlässliche Grundlage für die jeweiligen Maßnahmen gibt. Die Betriebsvereinbarungen wurden vor allem umgesetzt, um nach dem Auslaufen der Altersteilzeitregelung Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung für Ältere zu schaffen. Zudem führt das Unternehmen jährlich eine Altersstrukturanalyse durch.

Auch Organisation 4 (Gesundheits- und Sozialwesen) hat sich mit den demografischen Veränderungsprozessen auseinandergesetzt und den angeschlossenen Krankenhäusern ein EDV-gestütztes Instrument zur Analyse der Altersstruktur zur Verfügung gestellt.

3.2.2 Gesundheitsförderung

Während einige der untersuchten Organisationen über ein eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement verfügen, sind spezifische, auf die Zielgruppe der älteren Beschäftigte ausgerichtete Maßnahmen und Instrumente in diesem Bereich eher selten. Jedoch gibt es einige (kleinere) Maßnahmen, die sich identifizieren ließen.

Zwar verfolgt Organisation 1 (Gesundheits- und Sozialwesen) keinen systematischen Ansatz der Beschäftigungsförderung Älterer (so wird z.B. keine Altersstrukturanalyse erstellt), jedoch bietet das Unternehmen den Beschäftigten insbesondere Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung an. So können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 24 Stunden ihrer jährlichen Arbeitszeit für die eigene Gesundheitsförderung verwenden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können z.B. das hauseigene Fitnessstudio oder aber die Gesundheitsangebote der beschäftigten Physiotherapeuten nutzen. Für die Mitgliedschaft in einem Sportverein werden pauschal acht Stunden Arbeitszeit erlassen. Ältere Beschäftigte ab einem Alter von 55 Jahren können 32 Stunden auf ihre Arbeitszeit anrechnen lassen, da hier von einem größeren Belastungserleben ausgegangen wird.

Bei der Organisation 3 (Energie und Verkehr) können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Alter von 50 Jahren alle drei Jahre einen (freiwilligen) Gesundheitscheck durchführen lassen.

Bei der Organisation 5 (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) gibt es ein ähnliches Angebot, das sich gezielt an die älteren Beschäftigten richtet: Für die über 45-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Vorsorgeuntersuchung angeboten.

Zwar richtet sich das Herz-Kreislauf-Screening der Organisation 2 (Öffentliche Verwaltung) nicht gezielt an ältere Beschäftigte. Eine altersbezogene Auswertung der Teilnahmedaten zeigte jedoch, dass das Angebot vor allem von den älteren, über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt wurde.

3.2.3 Arbeitszeitgestaltung

Im Bereich der Arbeitszeitgestaltung geht es mit Blick auf die älteren Beschäftigten zumeist um Fragen der Reduzierung der Arbeitszeit. Dies kann die tägliche bzw. wöchentliche Reduzierung betreffen, aber auch die Ermöglichung eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand. Dabei handelt es sich zum einen um in Betriebsvereinbarungen festgeschriebenen betrieblichen Regelungen, zum anderen aber auch um tarifliche bzw. beamtenrechtliche Regelungen. Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung, von denen auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, die sich aber nicht gezielt an diese Beschäftigtengruppe richten, werden hier nicht berücksichtigt.

So ist es bei Organisation 3 (Energie und Verkehr) den über 50-jährigen Beschäftigten z.B. möglich, durch Umwandlung der leistungsorientierten Vergütung die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Zudem können ältere Beschäftigte ihre Arbeitszeit durch Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs verkürzen: ab 50 Jahre fünf Tage, ab 55 Jahre 10 Tage und ab 60 Jahre 15 Tage.

Ein früherer Ausstieg aus dem Erwerbsleben wird den Beschäftigten der Organisation 5 (Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) über das Ansparen von Arbeitszeit (Überstunden) auf einem Langzeitkonto ermöglicht. Zudem können die variablen Gehaltsanteile in Arbeitszeit umgewandelt und ebenfalls auf dieses Langzeitkonto „eingezahlt“ werden.

Bei der Organisation 2 (Öffentliche Verwaltung) greifen vor allem beamtenrechtliche Regelungen der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung. Während die reguläre Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte 41 Stunden pro Woche beträgt, reduziert sich die

Arbeitszeit für die 55- bis unter 60-Jährigen auf 40 und für die 60-Jährigen und älteren auf 39 Stunden.

3.2.4 Weiterbildung und Personalentwicklung

Viele Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten zeigen, dass die Teilnahme an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung mit zunehmendem Lebensalter abnimmt. Zwar verfügen nahezu alle untersuchten Organisationen im Rahmen ihrer Personalentwicklung über ein gut ausgebautes Weiterbildungsprogramm. Jedoch ließen sich kaum Maßnahmen oder Angebote identifizieren, die sich gezielt an ältere Beschäftigten mit ihren besonderen Bedarfen richten.

Ein Beispiel für eine solche Maßnahme ist das Seminar „Unterwegs – Mitten im Leben“ der Organisation 3 (Energie und Verkehr). Mit dem 50. Lebensjahr bekommt jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin einen Geburtstagsbrief überreicht mit der Einladung zu einem fünftägigen Seminar. Thema des Seminars, das von einer externen Psychologin durchgeführt wird, ist es, die folgenden Fragen zu stellen: Wo stehe ich beruflich und privat? Was erwartet mich noch? Was erwarte ich? Wie steht es um meine Gesundheit? Neben der persönlichen Standortbestimmung geht es in dem Seminar auch um Gesundheitsfragen und Bewegungsangebote. Das Seminar wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen, so dass jährlich mehrere Seminare mit max. 12 Teilnehmenden stattfinden. Die Beschäftigten kommen nach Aussage der Interviewpartnerin sehr euphorisch aus diesen Seminaren und es komme tatsächlich auch nach den Seminaren zu beruflichen Veränderungen, z.B. im Rahmen eines Stellenwechsels innerhalb des Unternehmens. Besonders hervorgehoben wird der wertschätzende Aspekt des Seminars, auch wenn die Beschäftigten hier zwei von fünf Tagen selbst einbringen müssen (Wochenende). Dieses Seminar gibt es seit 2005.

Im Bereich der Personalentwicklung sieht die Betriebsvereinbarung „Demografischer Wandel“ der Organisation 3 vor, dass Beschäftigte bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit auf Mischarbeitsplätze wechseln können. Ziel ist es, auch weiterhin Arbeitsplätze vorzuhalten, auf denen ältere leistungsgeminderte Beschäftigte arbeiten können (z.B. Post oder Archiv). Jedoch seien diese Arbeitsplätze aufgrund gestiegener Qualifikationsanforderungen oftmals auch keine klassischen Schonarbeitsplätze mehr.

Die Organisation 3 kooperiert zudem mit der Freiwilligenagentur in Münster, um (nicht ausschließlich, aber vor allem) die älteren Beschäftigten auf die Möglichkeiten aufmerksam zu machen, sich zu engagieren. Hierdurch soll den älteren Beschäftigten bereits vor dem Eintritt in den Ruhestand die Bedeutung einer sinnstiftenden Tätigkeit für diese neue Lebensphase vermittelt werden.

3.2.5 Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege

Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Elternteil pflegebedürftig wird. Hiermit sind zahlreiche private Veränderungen verbunden, die die Beschäftigten in vielen Fällen auch vor berufliche Herausforderungen stellen. Vor diesem Hintergrund spielt die „neue“ Vereinbarkeitsproblematik auch für die Betriebe und Organisationen eine immer größere Rolle.

Vor diesem Hintergrund werden in einer Service-Abteilung der Organisation 7 (Gesundheits- und Sozialwesen) Beratungs- und Informationsangebote für pflegende Angehörige gemacht. Die Nachfrage nach diesen Angeboten sei in den letzten Jahren stetig gestiegen. Im Vordergrund der individuellen Beratungen stehen dabei vor allem rechtliche Fragen zur Pflegeversicherung und zur Beantragung einer Pflegestufe. Darüber hinaus ist es aber auch Aufgabe des Büros, an entsprechende Stellen (z.B. an den Pflegestützpunkt) weiter zu vermitteln. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit bildet die Vermittlung von Informationen. Hierzu gehören z.B. regelmäßige Vernetzungstreffen von pflegenden Angehörigen zu unterschiedlichen Themen, zu denen auch externe Expertinnen und Experten eingeladen werden, Pflegekurse für pflegende Angehörige, Kurse zum Umgang mit Überlastung und Stress durch die Pflege oder auch Vorträge zu Demenz. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Pflegesituation weitere Hilfe benötigen, wird ein Telefon-Coaching mit einem externen Dienstleister angeboten.

4. Die Arbeitsmarktlage Älterer in Münster

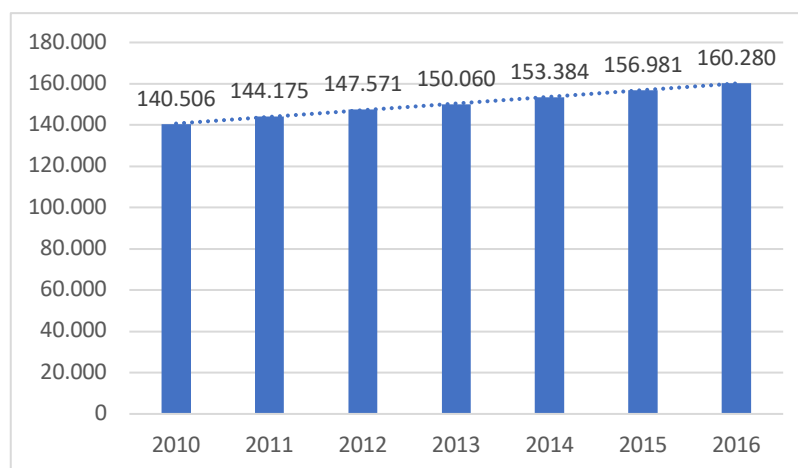
Der folgende Teil der Expertise nimmt die Beschäftigungssituation der Älteren in Münster in den Blick. Grundlage bilden dabei in erster Linie Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsdaten sowie Daten zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wurden. Die zur Verfügung gestellten Daten wurden sekundär-analytisch nach Alter ausgewertet, um zu fundierten Aussagen zur Arbeitsmarktlage der älteren Menschen in Münster zu kommen. Im Folgenden werden zunächst unterschiedliche Aspekte der Beschäftigung thematisiert, um in Anschluss das Arbeitslosigkeitsgeschehen darzustellen. In einem dritten Teil findet sich die altersbezogene Auswertung der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

4.1 Beschäftigung

4.1.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Dem generellen Trend des Arbeitsmarktes in Deutschland folgend hat die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch am Arbeitsort Münster in den letzten Jahren stetig zugenommen. So stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2010 bis 2016 um etwa 20.000 Personen auf gut 160.000 (vgl. Abbildung 5), was einer Zunahme von 14 Prozent entspricht.

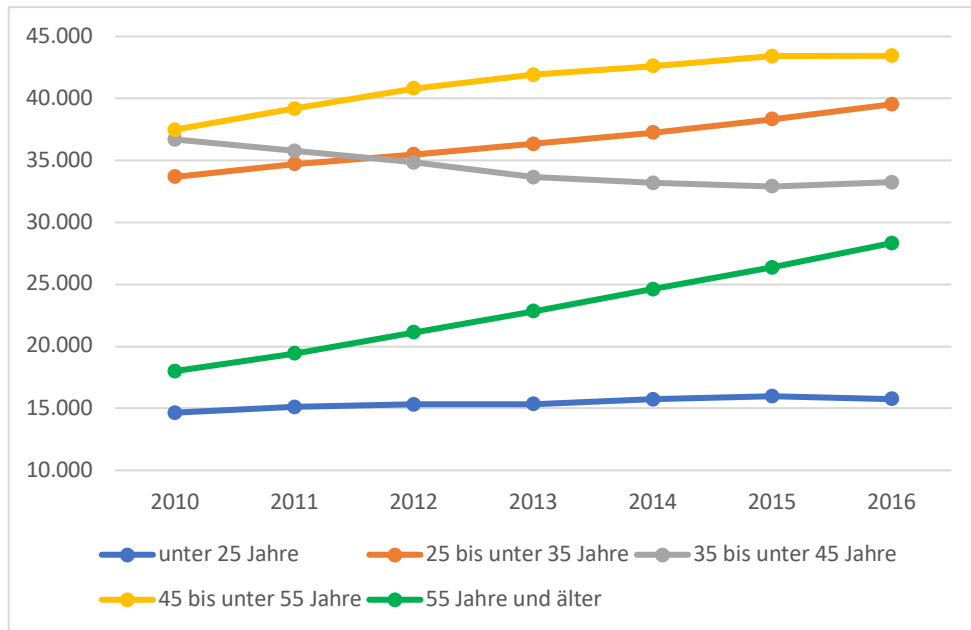
Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 2010-2016, absolute Zahlen



Eine Betrachtung nach Altersgruppen zeigt hier, dass der Aufwuchs vor allem auf das Konto der 25- bis unter 35-Jährigen sowie der über 45-Jährigen geht, während für die Gruppe der unter 25-Jährigen kaum Veränderungen und für die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen ein

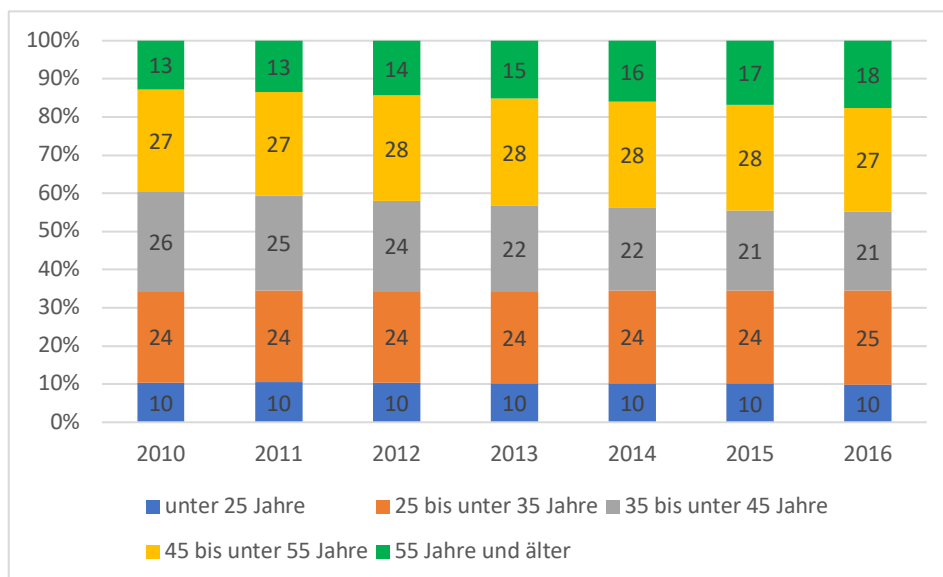
Rückgang zu konstatieren sind (vgl. Abbildung 6). Der stärkste Zuwachs ist bei der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren festzustellen, von etwa 18.000 Personen in 2010 auf über 28.000 Personen in 2016.

Abbildung 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, absolute Zahlen



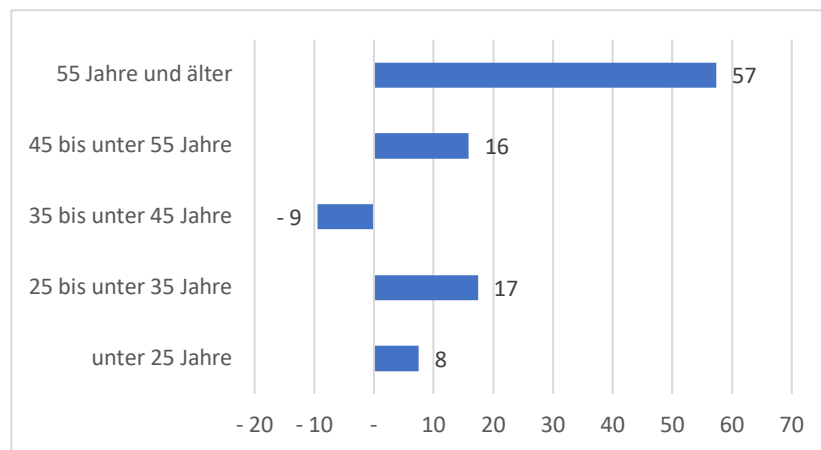
Diese unterschiedlichen Entwicklungen haben zu Verschiebungen in der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geführt, die insgesamt auf eine Alterung hindeuten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent



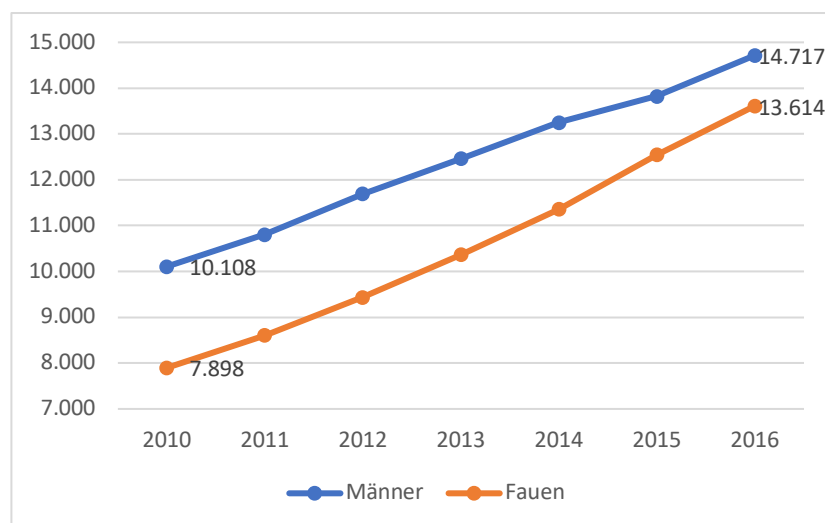
Während hier für die meisten Altersgruppen die Anteile über den Zeitverlauf recht stabil geblieben sind, so ist bei den 35- bis unter 45-Jährigen ein Rückgang von 5 Prozentpunkten und bei den 55-Jährigen und Älteren ein Aufwuchs in gleichem Umfang festzustellen. Im Vergleich zu 2010 ist damit die Gruppe der älteren Beschäftigten über 55 Jahren jene Gruppe, die bis 2016 am stärksten zulegen konnte, nämlich um 57 Prozent (vgl. Abbildung 8), während die Gruppe der 35- bis unter 45-Jährigen um 9 Prozent zurückgegangen ist.

Abbildung 8: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent



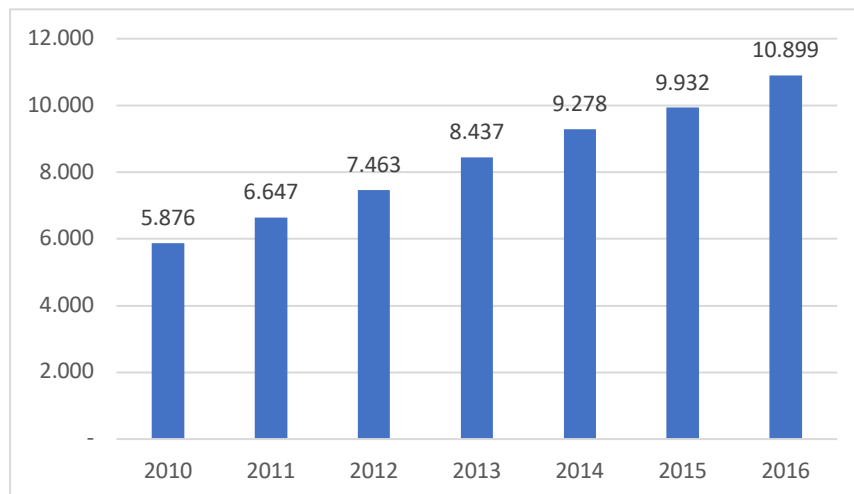
Eine Betrachtung der Altersgruppe der über 55-Jährigen nach Geschlecht zeigt zudem, dass insbesondere die Frauen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zulegen konnten (vgl. Abbildung 9). Im Zeitraum von 2010 bis 2016 ist hier eine Zunahme um 72 Prozent, bei den Männern um 46 Prozent zu verzeichnen (ohne Abbildung).

Abbildung 9: Entwicklung der über 55-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2010-2016 nach Geschlecht, absolute Zahlen



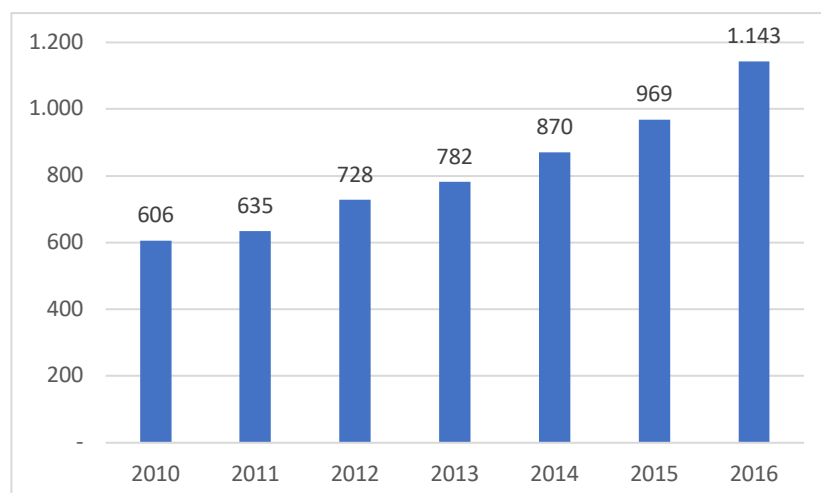
Doch nicht nur bei den Frauen, sondern auch in den höheren Altersgruppen fällt die Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung besonders hoch aus. Waren 2010 noch knapp 6.000 Menschen der über 60-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigt, so waren es 2016 bereits knapp 11.000 Personen dieser Altersgruppe (vgl. Abbildung 10). Dies entspricht einer Zunahme um über 85 Prozent.

Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 60 Jahre und älter 2010-2016, absolute Zahlen



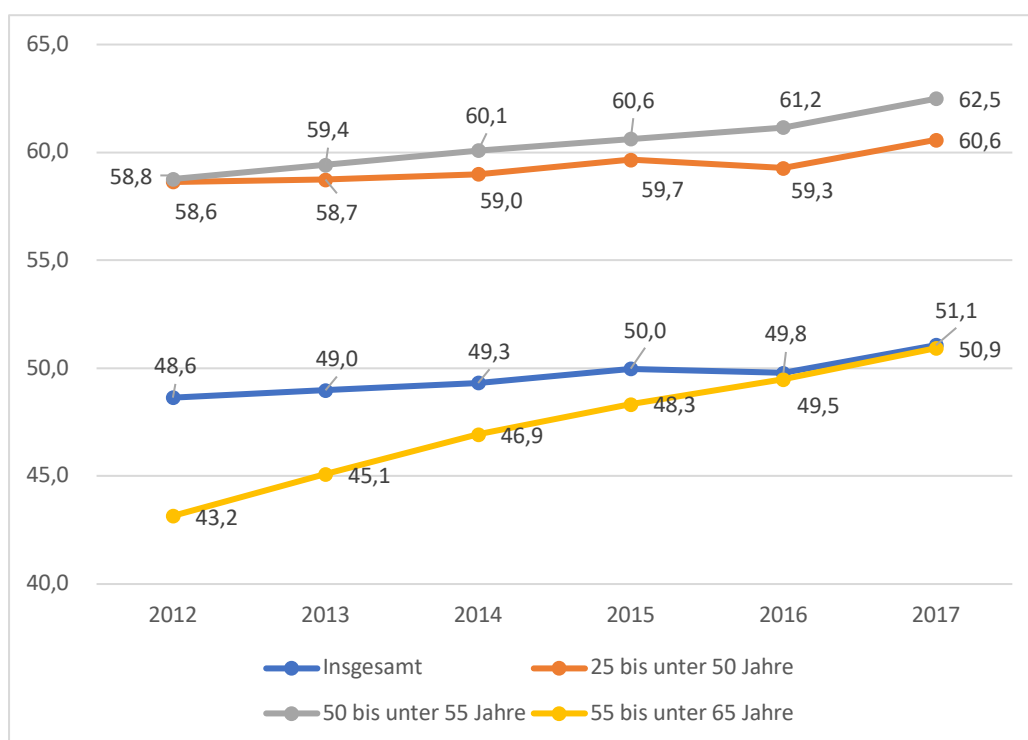
Eine besondere Gruppe bilden die über 65-Jährigen, also jene Personen, die die Regelaltersgrenze bereits überschritten haben. Ebenso wie bundesweit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 16 ff.) so ist auch am Arbeitsort Münster für diese Gruppe eine starke Zunahme zu verzeichnen: von 606 Personen im Jahr 2010 auf 1.143 Personen in 2016 – eine Zunahme von ebenfalls etwa 85 Prozent (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort Münster 65 Jahre und älter 2010-2016, absolute Zahlen



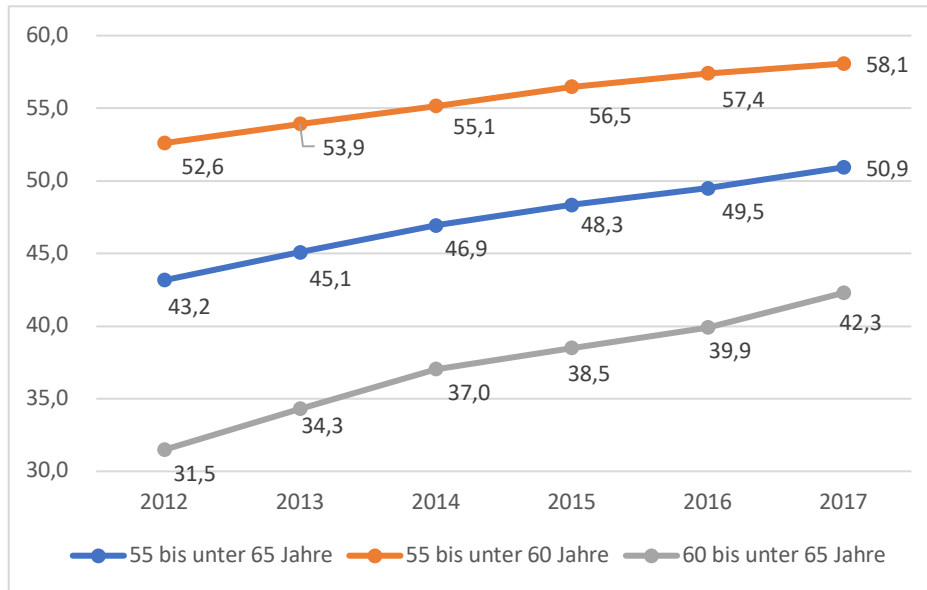
Weiteren Aufschluss über die Lage der älteren Beschäftigten am Arbeitsmarkt gibt die Beschäftigungsquote. Die Beschäftigungsquote ist der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig bzw. geringfügig Beschäftigten (am Wohnort) an der Bevölkerung im jeweiligen Alter. Auch hier zeigt sich, dass sich die Lage insgesamt, aber auch und gerade für ältere Menschen am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren deutlich verbessert hat (vgl. Abbildung 12). Von 2012 bis 2017 ist die Beschäftigungsquote insgesamt von 48,6 moderat auf 51,1 gestiegen. Besonders zulegen konnten im Vergleich der Altersgruppen die 55- bis unter 65-Jährigen (+7,7 Prozentpunkte).

Abbildung 12: Beschäftigungsquoten Münster insgesamt und nach Altersgruppen 2012-2017, in Prozent



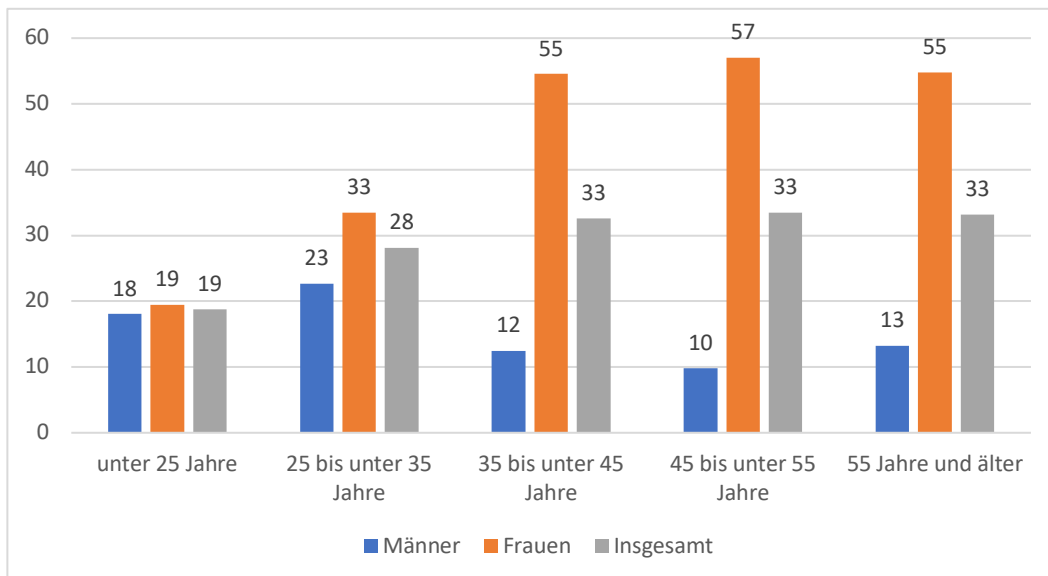
Betrachtet man die Altersgruppen noch einmal untergliedert nach den 55- bis unter 60-Jährigen sowie den 60- bis unter 65-Jährigen, so ergibt sich hier ein durchaus differenziertes (wenngleich erwartbares) Bild (vgl. Abbildung 13). Im Vergleich der Altersgruppen liegt die Beschäftigungsquote der höheren Altersgruppe deutlich unter jener der jüngeren Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen.

Abbildung 13: Beschäftigungsquoten Münster nach Altersgruppen 2012-2017, in Prozent



Der Abstand beträgt hier im Jahr 2017 knapp 16 Prozentpunkte. Gleichwohl zeigt sich bei der höheren Altersgruppe ein besonders starker Aufwuchs. Im Zeitraum von 2012 bis 2017 stieg die Beschäftigungsquote hier um knapp elf Prozentpunkte.

Abbildung 14: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Altersgruppen 2016, in Prozent

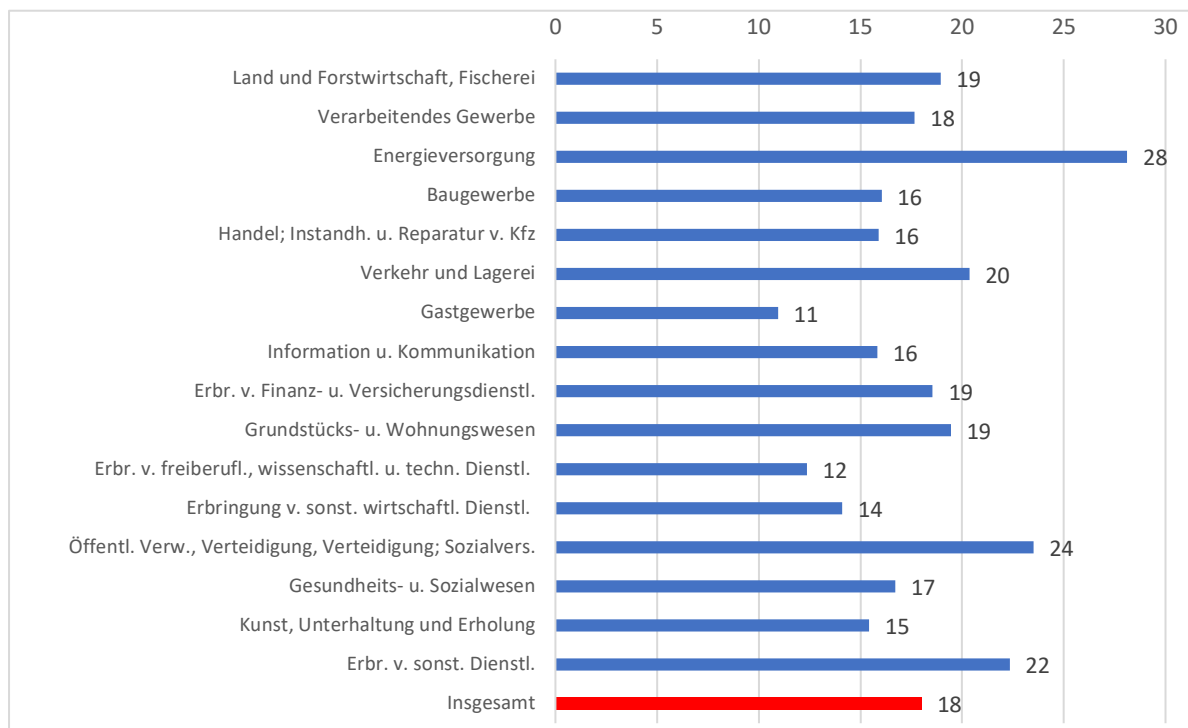


Hinsichtlich der Arbeitszeit zeigt sich ab einem Alter von 35 Jahren ein Muster, das sich bis in die höheren Altersgruppen hält (vgl. Abbildung 14). Über die Hälfte der über 35-jährigen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit, während dies nur bei 10 bis 13 Prozent der Männer der Fall ist. Dieses Muster zeigt sich, wie die meisten anderen

Entwicklungen auch, nicht nur für Münster, sondern für die gesamtdeutsche Situation (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017b, S. 10).

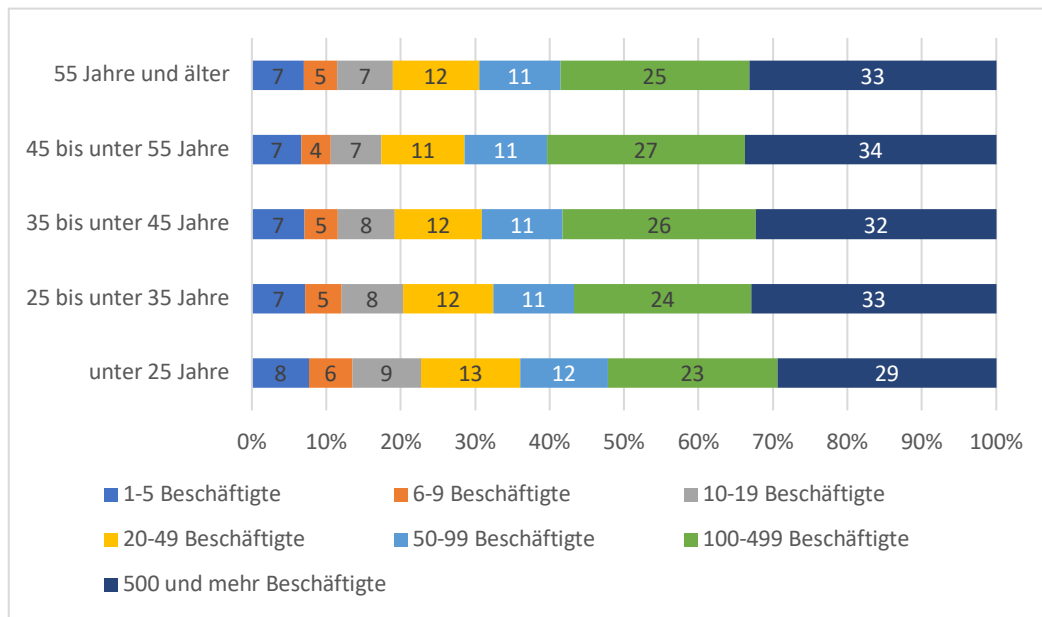
Über alle Wirtschaftszweige hinweg liegt der Anteil an älteren Beschäftigten bei 18 Prozent. Überdurchschnittlich repräsentiert sind die über 55-Jährigen vor allem in der Energieversorgung (28 Prozent), der öffentlichen Verwaltung (24 Prozent) und in der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (22 Prozent), während der Anteil an älteren Beschäftigten im Gastgewerbe (11 Prozent), in der Erbringung freiberuflicher, technischer und wissenschaftlicher Dienstleistungen (12 Prozent), der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (14 Prozent) sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (15 Prozent) eher unterdurchschnittlich ist (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Anteil der 55-jährigen und älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) 2016, in Prozent



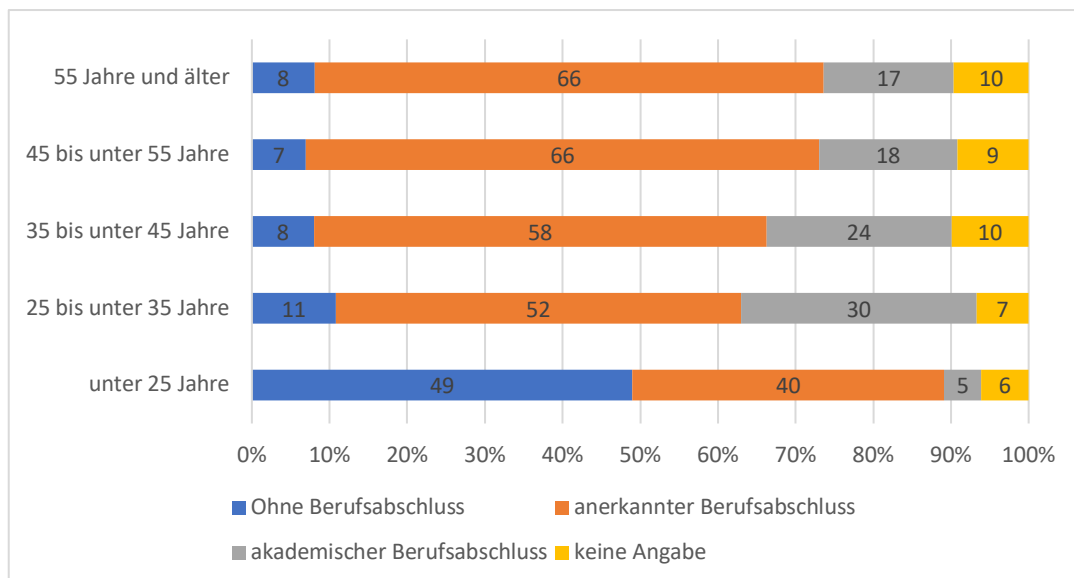
Mit Blick auf die Betriebsgröße und ihren Einfluss auf die Beschäftigung Älterer lassen sich keine großen Unterschiede zwischen den Altersgruppen erkennen (vgl. Abbildung 16). Auffällig ist lediglich, dass jüngere Beschäftigte anteilig stärker in kleineren und Kleinstbetrieben mit maximal 50 Beschäftigten beschäftigt sind als Ältere.

Abbildung 16: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Betriebsgröße 2016, in Prozent



Hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ist zu erkennen, dass die über 45-Jährigen seltener einen akademischen Berufsabschluss aufweisen als jüngere Beschäftigte (vgl. Abbildung 17). Während lediglich 17 bzw. 18 Prozent der höheren Altersgruppen einen solchen Abschluss vorweisen können, liegt der Anteil bei den 25- bis unter 35-Jährigen mit 30 Prozent knapp doppelt so hoch.

Abbildung 17: Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen 2016, in Prozent



Dies folgt dem generellen Trend einer zunehmenden Akademisierung und kann für ältere Beschäftigte ein Qualifikationsrisiko bedeuten, da die nachrückenden Kohorten besser

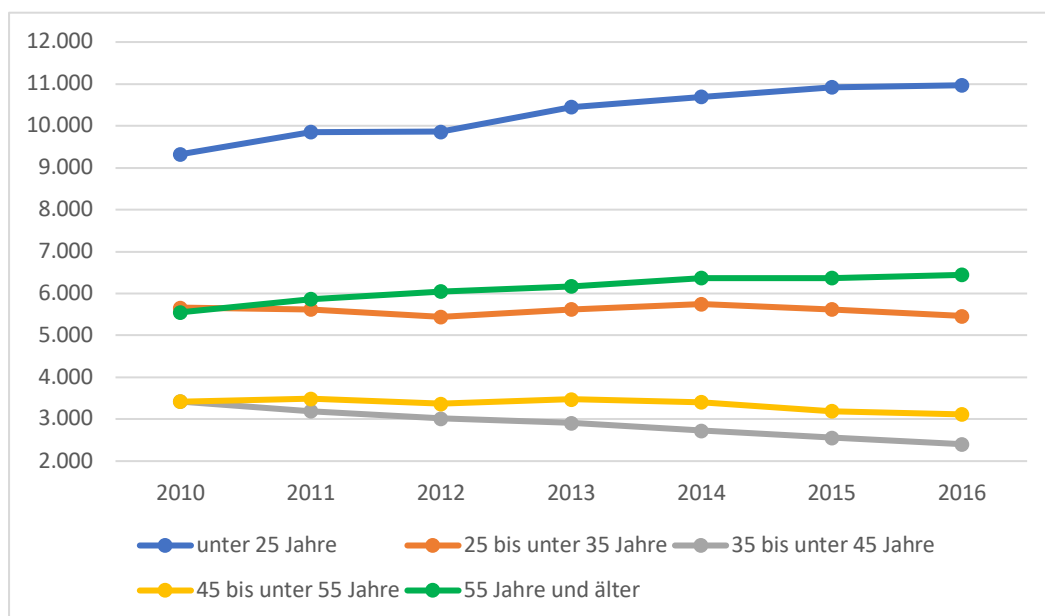
ausgebildet sind. Der hohe Anteil an Personen ohne Berufsabschluss in der Gruppe der unter 25-Jährigen dürfte der Tatsache geschuldet sein, dass ein großer Teil die Ausbildung noch nicht abgeschlossen hat.

Zusammengefasst lässt sich mit Blick auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sagen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen stark vom Aufwuchs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung profitiert hat, wobei zu beachten ist, dass insbesondere die Gruppe der über 60-jährigen und älteren Personen im Vergleich zu den 55- bis unter 60-Jährigen eine deutlich geringere Beschäftigungsquote aufweist. Hier beträgt der Unterschied knapp 16 Prozentpunkte. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die auf eine stärkere Integration der Älteren in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abzielen, sollten deshalb vor allem die Gruppe der über 60-Jährigen in den Blick nehmen.

4.1.2 Geringfügige Beschäftigung

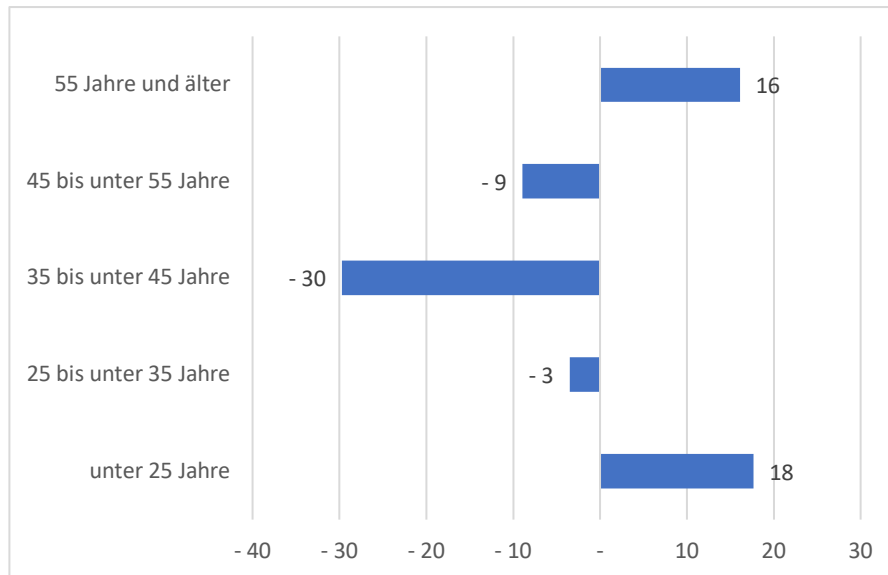
Der Aufwuchs bei der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung fiel im Zeitraum von 2010 bis 2016 deutlich geringer als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Waren in 2010 knapp 27.400 Menschen am Arbeitsort Münster ausschließlich geringfügig beschäftigt, waren es im Jahr 2016 knapp 28.400, was einer moderaten Zunahme von knapp vier Prozent entspricht (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: plus 14 Prozent).

Abbildung 18: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, absolute Zahlen



Eine Betrachtung nach Altersgruppen zeigt, dass der moderate Aufwuchs in erster Linie auf das Konto der unter 25-Jährigen und in Teilen der 55-Jährigen und Älteren geht (vgl. Abbildung 18). Bei allen anderen Altersgruppen ist die ausschließlich geringfügige Beschäftigung im Zeitverlauf zurückgegangen.

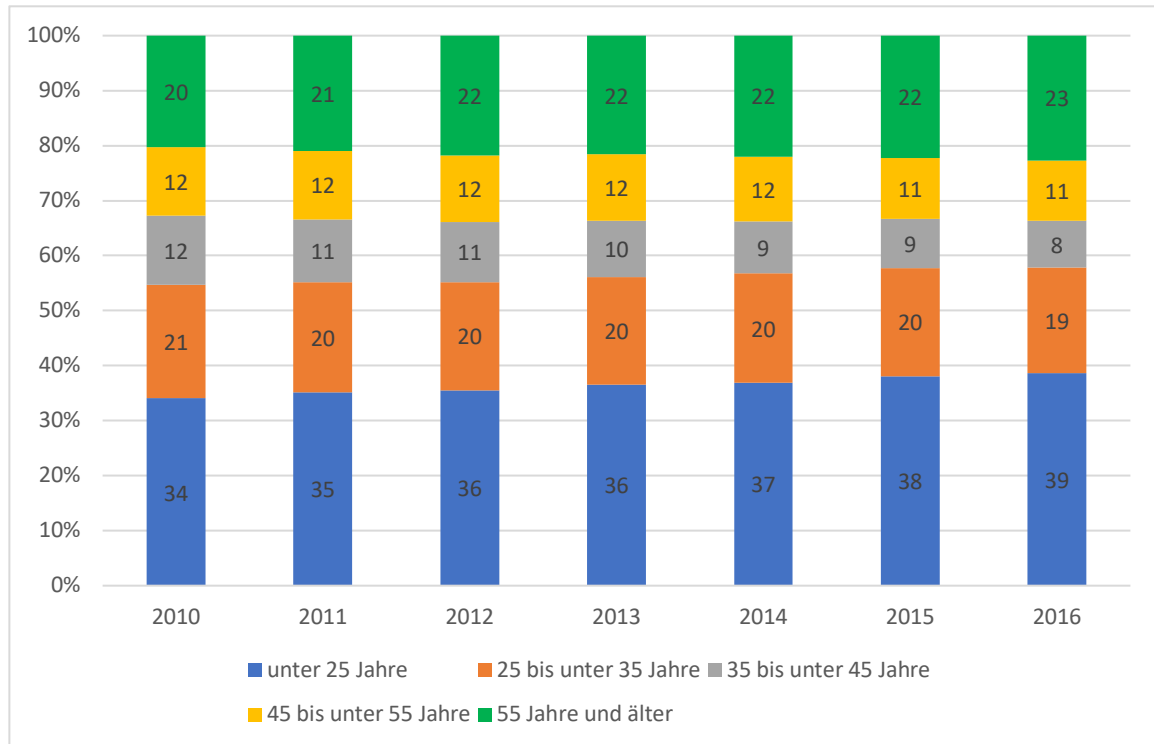
Abbildung 19: Veränderung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten am Arbeitsort Münster nach Alter 2010-2016, in Prozent



Am größten fällt der Rückgang mit 30 Prozent bei den 35- bis unter 45-Jährigen aus, während die Zunahme bei den unter 25-Jährigen 18 und bei den 55-Jährigen und Älteren 16 Prozent beträgt (vgl. Abbildung 19).

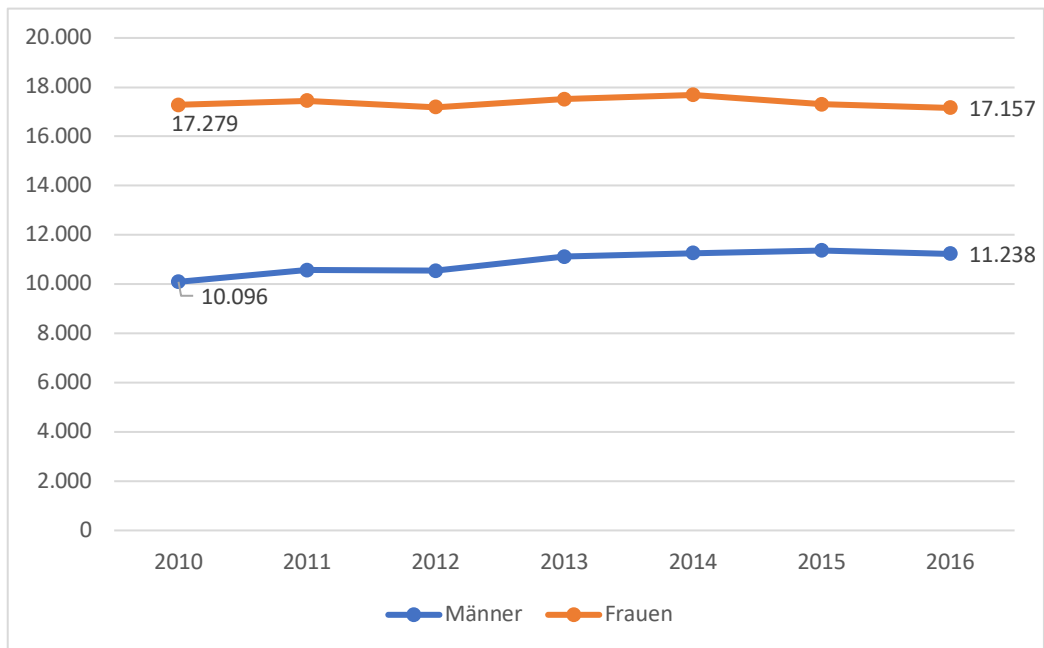
Diese Entwicklungen spiegeln sich auch in der Altersstruktur der ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Der Anteil der unter 25-Jährigen war 2016 mit 39 Prozent mit Abstand am größten, gefolgt von den 55-Jährigen und Älteren (23 Prozent). Hingegen geht nicht einmal jedes zehnte ausschließlich geringfügige Beschäftigungsverhältnis auf das Konto der 35- bis unter 45-Jährigen (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Altersstruktur der ausschließlich geringfügig Beschäftigten am Arbeitsort Münster 2010-2016, in Prozent



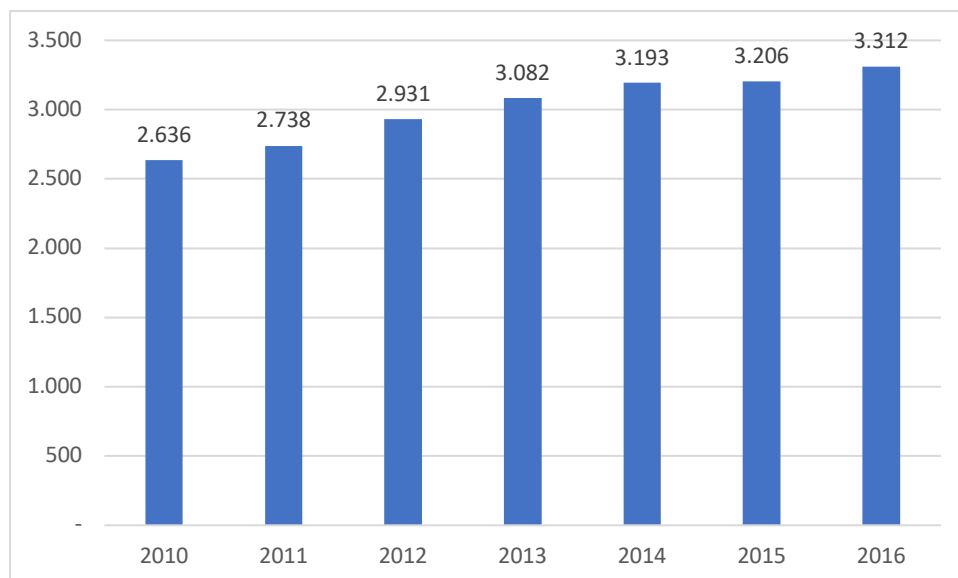
Wenig überraschend ist, dass wesentlich mehr Frauen ausschließlich geringfügig beschäftigt sind als Männer, wobei hier in den letzten Jahren leichte Verschiebungen zu konstatieren sind. Während die ausschließlich geringfügige Beschäftigung bei Männern im Zeitverlauf zugenommen hat, bleibt die Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen nahezu stabil. Frauen stellen 2016 aber immer noch etwa 60 Prozent der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung 21). Ein ähnlich hoher Wert wird auch für die Frauen in der Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren erreicht (ohne Abbildung).

Abbildung 21: Entwicklung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsort Münster nach Geschlecht 2010-2016, absolute Zahlen



Eine besonders hohe Zunahme der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung lässt sich für die Gruppe der 65-Jährigen und Älteren beobachten (vgl. Abbildung 22). Hier ist eine Zunahme von über 25 Prozent zu verzeichnen, was dem bereits weiter oben genannten generellen Trend der Zunahme der Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze entspricht. Hier dominieren geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Abbildung 22: Entwicklung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Alter von 65 Jahren und älter von 2010-2016 am Arbeitsort Münster, absolute Zahlen



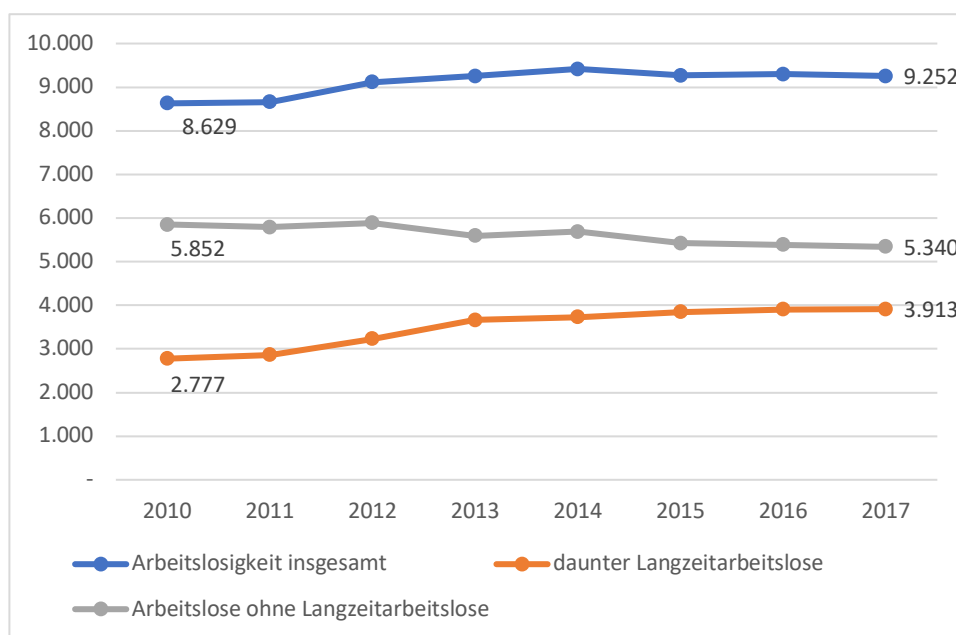
4.2 Arbeitslosigkeit

Die folgenden Betrachtungen stellen das Arbeitslosigkeitsgeschehen für die höheren Altersgruppen ins Zentrum. Dabei werden die Arbeitslosigkeit insgesamt und die Langzeitarbeitslosigkeit gesondert voneinander thematisiert. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Ältere von einem im Vergleich zu anderen Altersgruppen höheren Risiko betroffen sind, in Langzeitarbeitslosigkeit zu geraten. Sowohl für die Arbeitslosigkeit insgesamt als auch für die Langzeitarbeitslosigkeit werden Differenzierungen hinsichtlich bestimmter Aspekte wie Geschlecht und Qualifikation vorgenommen.

4.2.1 Arbeitslosigkeit allgemein

Insgesamt hat sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland positiv entwickelt. Nach der Arbeitsmarktreform in 2005 hat es, trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise in 2009, einen deutlichen Rückgang bei den Arbeitslosen gegeben, der bis heute anhält. Waren 2005 noch knapp 5 Mio. Menschen arbeitslos gemeldet, so waren es in 2017 gerade einmal noch 2,5 Mio. Menschen – Tendenz weiter sinkend. Wie die folgenden Daten zeigen werden, trifft diese Entwicklung auf Münster nur bedingt zu, denn hier ist seit 2010 durchaus eine Zunahme der arbeitslosen Menschen zu konstatieren, auch wenn die Arbeitslosenquote im selben Zeitraum gesunken ist. Dies liegt daran, dass im gleichen Zeitraum die Anzahl der Erwerbstätigen zugenommen hat.

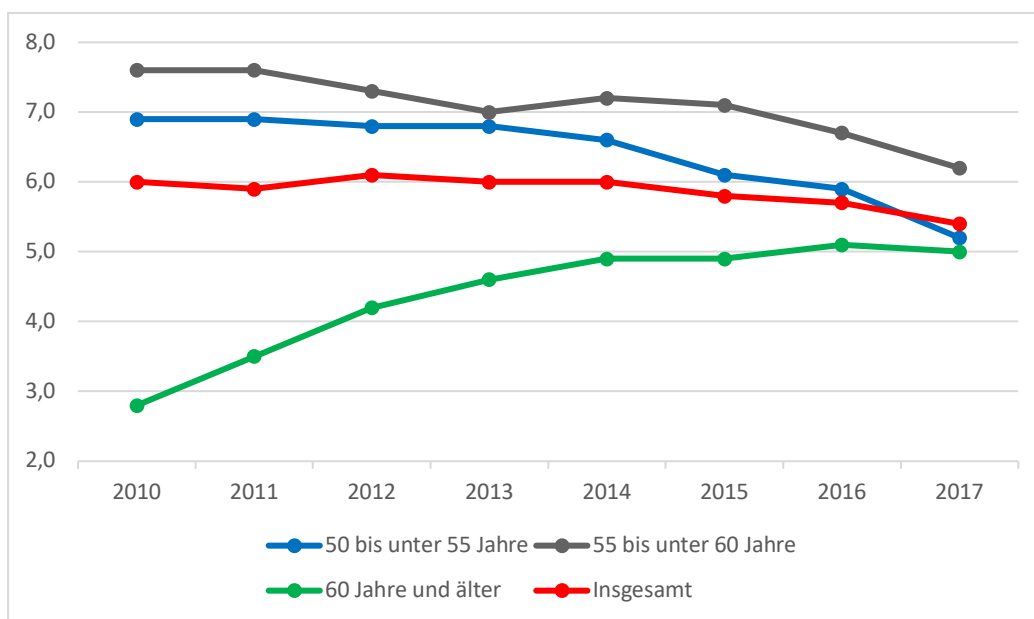
Abbildung 23: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit in Münster 2010-2017, absolute Zahlen



Der Aufwuchs der Arbeitslosigkeit geht dabei insbesondere auf das Konto der Langzeitarbeitslosigkeit, die im Berichtszeitraum um 41 Prozent zugelegt hat, während bei den Arbeitslosen ohne Langzeitarbeitslose ein Rückgang um 9 Prozent im Vergleich zu 2010 festzustellen ist (vgl. Abbildung 23).

Die Arbeitslosenquote, die das Verhältnis der Arbeitslosen zu den abhängigen zivilen Erwerbspersonen anzeigt, ist in Münster im gleichen Zeitraum von 6,0 auf 5,4 Prozent gesunken.

Abbildung 24: Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Münster ab 50 Jahren 2010-2017, in Prozent

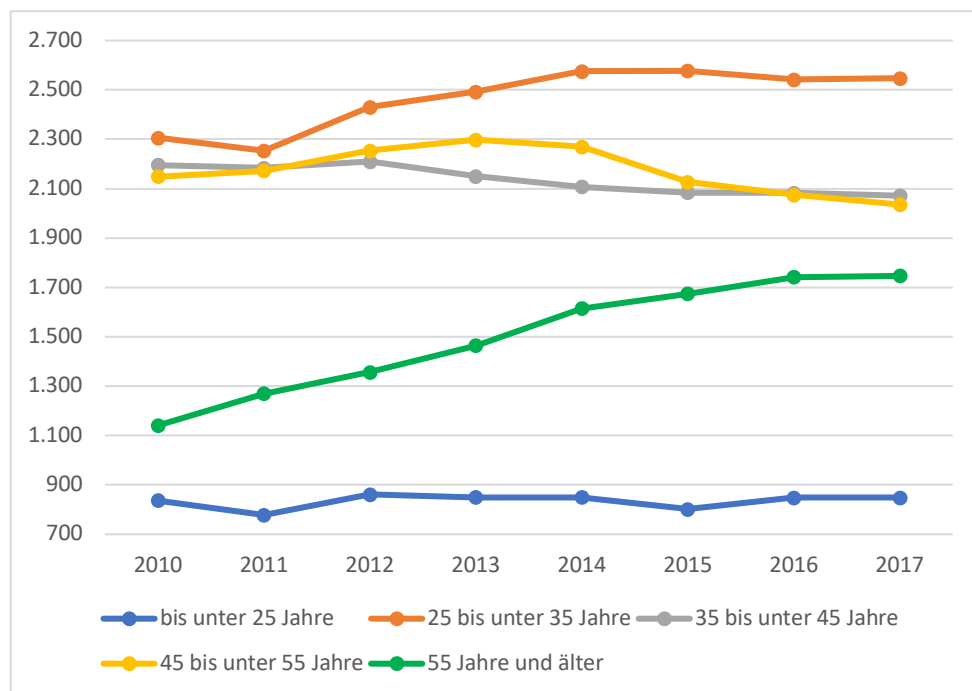


Betrachtet man die Entwicklungen in den höheren Altersgruppen (vgl. Abbildung 24), so ergeben sich hier durchaus zum Teil deutliche Unterschiede im Arbeitslosigkeitsgeschehen. Während die Arbeitslosenquoten der über 60-Jährigen mit 5,0 Prozent sowie der 50- bis unter 55-Jährigen mit 5,2 Prozent knapp unter der Arbeitslosenquote insgesamt liegen, fällt die Arbeitslosenquote der 55- bis unter 60-Jährigen, auch wenn sie in den letzten Jahren gesunken ist, mit 6,2 Prozent immer noch höher aus als in den beiden anderen Altersgruppen. Auch die Arbeitslosenquote der 50- bis unter 55-Jährigen ist in den letzten Jahren gesunken und liegt nun mit 5,2 Prozent knapp unter der gesamten Arbeitslosenquote. Auffällig ist die Entwicklung bei den über 60-Jährigen. Lag ihre Arbeitslosenquote 2010 mit 2,8 Prozent weit unter der gesamten Arbeitslosenquote, so liegt sie mit 5,0 Prozent heute wesentlich näher an diesem Wert. Die altersgruppenübergreifende Betrachtung zeigt zudem, dass dies die einzige der hier

aufgeführten Altersgruppen ist, in der die Arbeitslosenquote in den letzten Jahren gestiegen ist.

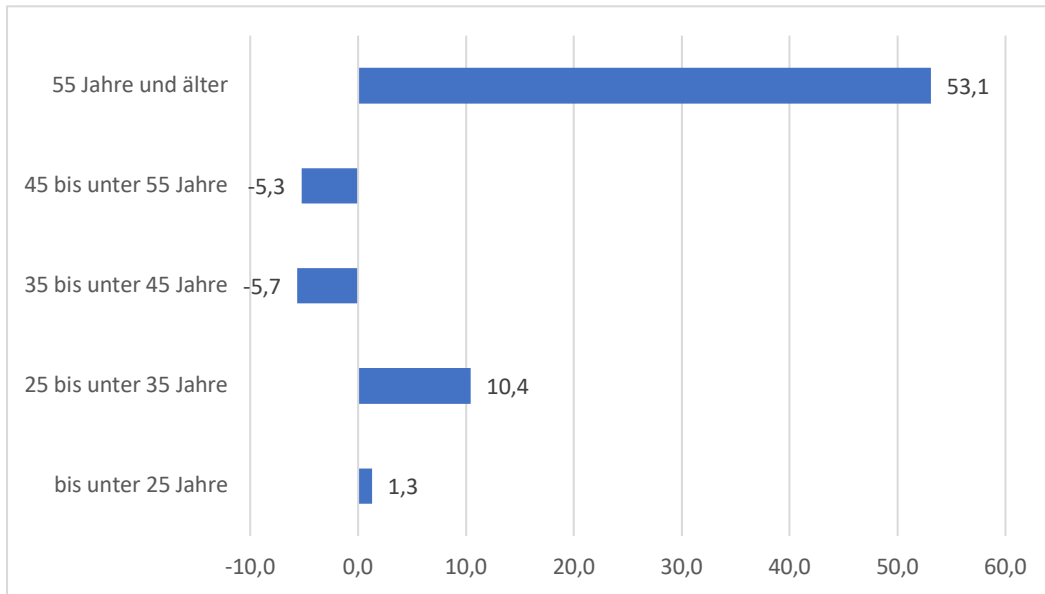
Während die Arbeitslosenquote also in den letzten Jahren gesunken ist, ist – wie bereits weiter oben angemerkt – die absolute Anzahl an arbeitslosen Menschen in Münster gestiegen, und zwar von gut 8.600 Personen in 2010 auf knapp 9.300 Menschen in 2017. Eine Betrachtung nach Altersgruppen zeigt hier, dass dieser Aufwuchs der Arbeitslosigkeit vor allem auf das Konto der 25- bis unter 35-Jährigen und – noch weitaus stärker – auf das der 55-Jährigen und Älteren geht (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, absolute Zahlen



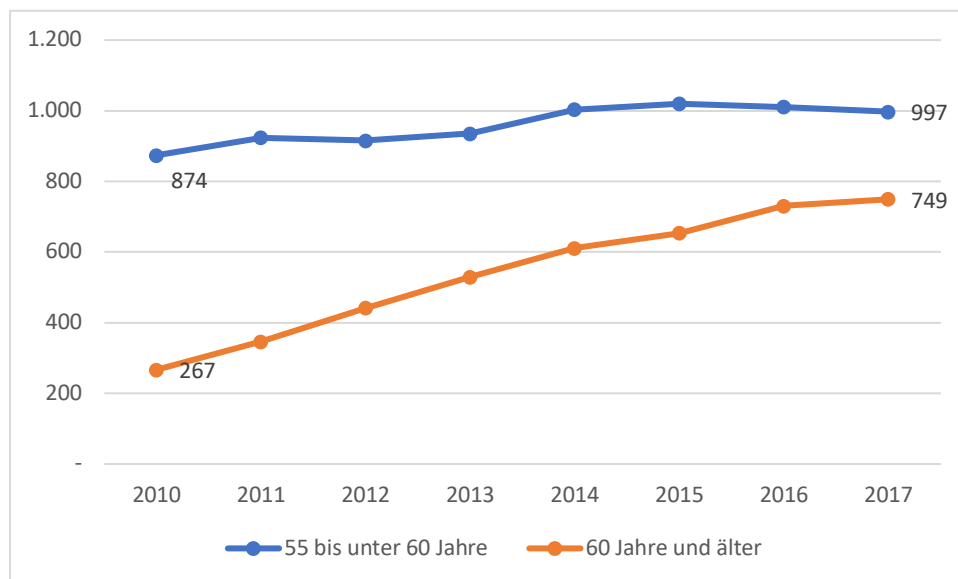
So hat die Anzahl der arbeitslosen über 55-Jährigen in den Jahren von 2010 bis 2017 um 56 Prozent zugelegt – im Vergleich der Altersgruppen die stärkste Zunahme –, während für die 35- bis unter 55-Jährigen ein Rückgang zu konstatieren ist. Zugelegt haben neben den Älteren die 25- bis unter 35-Jährigen (+10,4 Prozentpunkte) sowie, allerdings sehr moderat, die unter 25-Jährigen (+1,3 Prozentpunkte) (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Veränderung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter von 2010 bis 2017, in Prozent



Eine differenzierte Betrachtung der höheren Altersgruppe zeigt zudem, dass insbesondere die Gruppe der 60-jährigen und älteren Arbeitslosen stark angewachsen ist. Hier hat sich die Zahl der Arbeitslosen binnen sieben Jahren nahezu verdreifacht (vgl. Abbildung 27), während die Arbeitslosenzahl der „jüngeren Älteren“ vergleichsweise moderat zugenommen hat.

Abbildung 27: Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster in den höheren Altersgruppen 2010-2017, absolute Zahlen

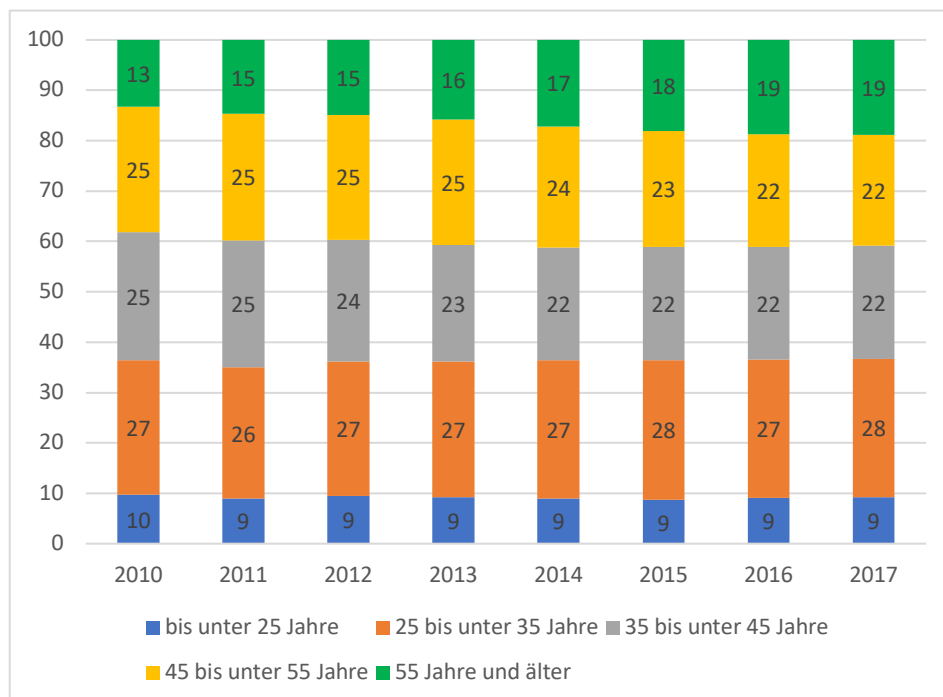


Eine ähnliche Entwicklung in den höheren Altersgruppen lässt sich auch für die gesamtdeutsche Situation feststellen. Hier ist ebenfalls die Zahl der arbeitslosen 60- bis unter 65-Jährigen in den letzten Jahren stark angestiegen. Als Gründe werden hier neben der demografischen

Entwicklung – es sind einfach in den letzten Jahren mehr Menschen in diese Altersgruppe aufgerückt -, der gestiegenen Erwerbsneigung und der schwierigen Arbeitsmarktsituation Älterer das Auslaufen von Sonderregelungen für Ältere, die sich vormals reduzierend auf die Arbeitslosigkeit ausgewirkt haben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 21).

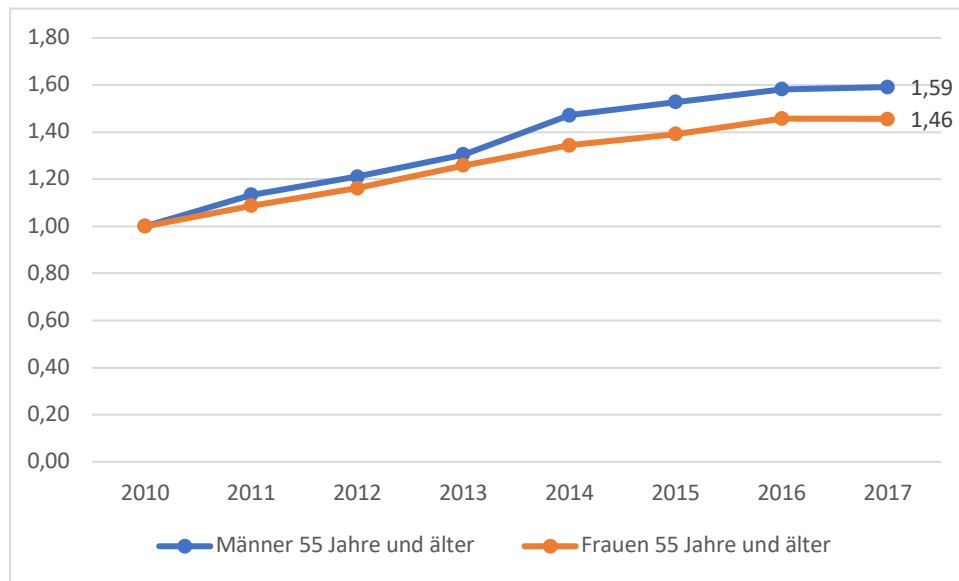
Diese Zunahme zeigt sich auch in der Entwicklung der Altersstruktur der Gruppe der arbeitslosen Personen (vgl. Abbildung 28). Der Anteil der 55-Jährigen und Älteren an allen Arbeitslosen ist von 2010 bis 2016 um sechs Prozentpunkte gestiegen und liegt heute bei 19 Prozent.

Abbildung 28: Anteilige Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, in Prozent



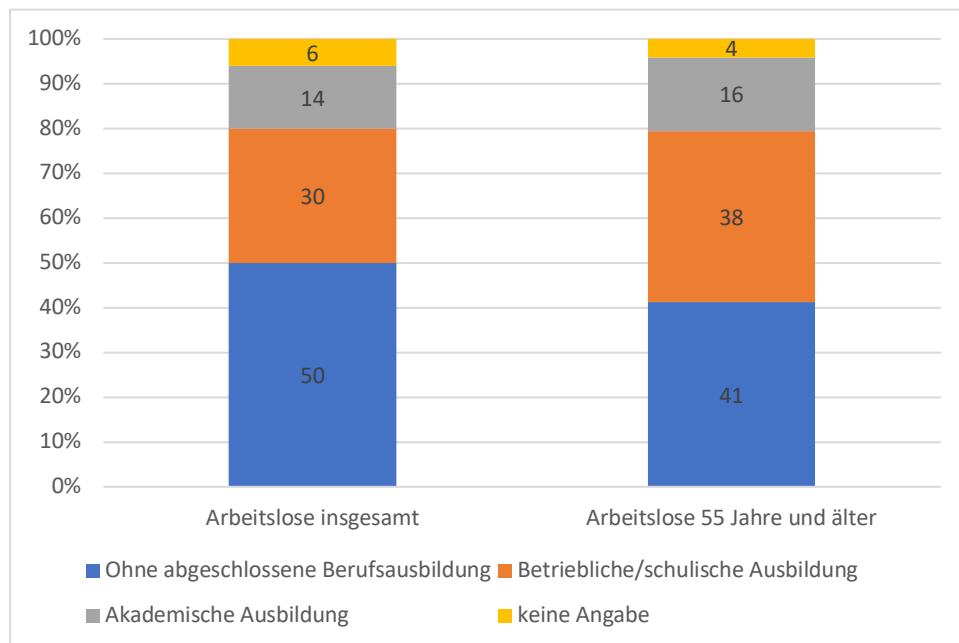
Männer sind in einem stärkeren Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. Von den knapp 9.300 Arbeitslosen in 2017 sind 57 Prozent Männer. Diese Verteilung trifft auch auf die Altersgruppe der 55-Jährigen und Älteren zu (ohne Abbildung). Jedoch hat die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren bei den älteren Männern in einem stärkeren Maße zugelegt als bei den Frauen. So stieg die Anzahl der arbeitslosen 55-jährigen und älteren Männer von 2010 bis 2017 um das 1,59-fache, was einer Zunahme von 59 Prozent entspricht. Bei den Frauen lag dieser Wert bei 1,46 bzw. 46 Prozent (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Veränderung Arbeitslosigkeit der 55-jährigen und älteren Männer und Frauen in Münster 2010-2017, 1= Basiswert 2010



Eine Betrachtung der Qualifikationsstruktur der arbeitslosen Personen nach Alter zeigt, dass ältere Arbeitslose eine bessere Qualifikationsstruktur aufweisen als alle Arbeitslosen (vgl. Abbildung 30). So haben von den älteren Arbeitslosen 41 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung, während dies für die Hälfte aller Arbeitslosen zutrifft. Eine betriebliche und/oder schulische Ausbildung können 38 Prozent der älteren Arbeitslosen aufweisen gegenüber 30 Prozent bei allen Arbeitslosen. Und auch der Anteil der Akademiker ist mit 16 Prozent höher als bei allen Arbeitslosen (14 Prozent).

Abbildung 30: Qualifikationsstruktur aller Arbeitslosen sowie der älteren Arbeitslosen in Münster 2017, in Prozent

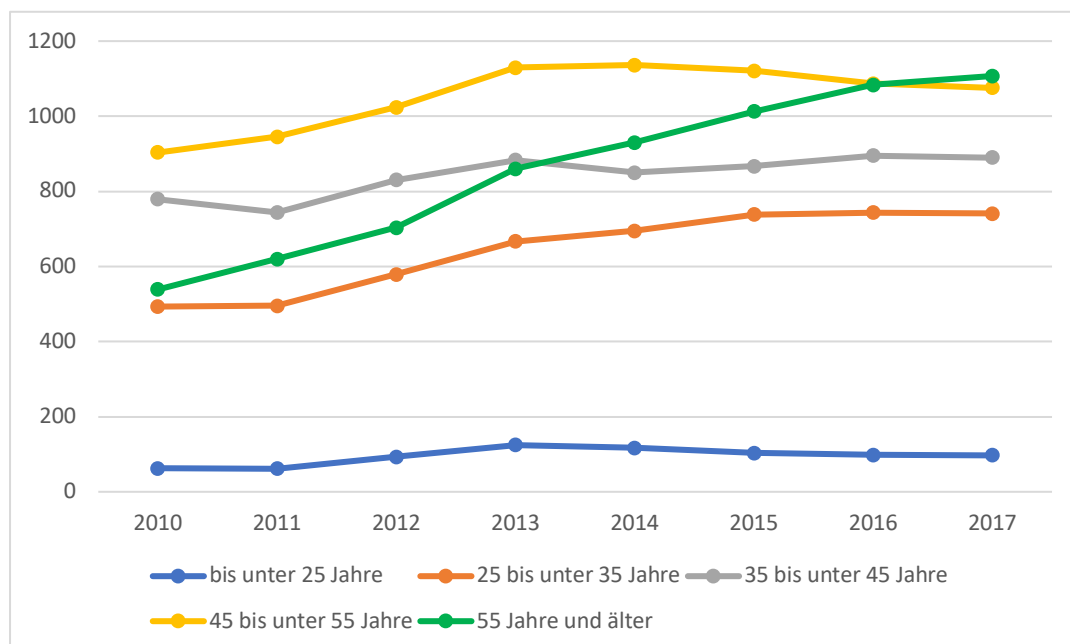


Auch wenn die Daten hierüber keine unmittelbare Auskunft geben, so könnten diese unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen ein Hinweis darauf sein, dass ältere Arbeitslose trotz günstiger qualifikatorischer Ausgangslage einen schwierigeren Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

4.2.2 Langzeitarbeitslosigkeit

Wie eingangs bereits gesagt, sind Ältere in einem besonderen Maße dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt. Dabei scheint die Langzeitarbeitslosigkeit selbst ein wesentliches Einstellungshindernis zu sein. Untersuchungen haben gezeigt, dass Langzeitarbeitslose von Unternehmen und Betrieben bei der Besetzung von Stellen kaum berücksichtigt werden (vgl. Baur et al. 2016, S. 12). Vermutlich steht dahinter der Gedanke, dass die Produktivität mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnimmt. Gleichzeitig ist das Alter selbst ein Einstellungshindernis, da viele Betriebe – wenn auch nicht explizit – eine altersselektive Einstellungspraxis verfolgen, bei der ältere Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig weniger berücksichtigt werden als jüngere (vgl. Sporket 2011, S. 119). Ältere Langzeitarbeitslose sind somit von einer doppelten Zugangsbarriere in Beschäftigung betroffen.

Abbildung 31: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, absolute Zahlen

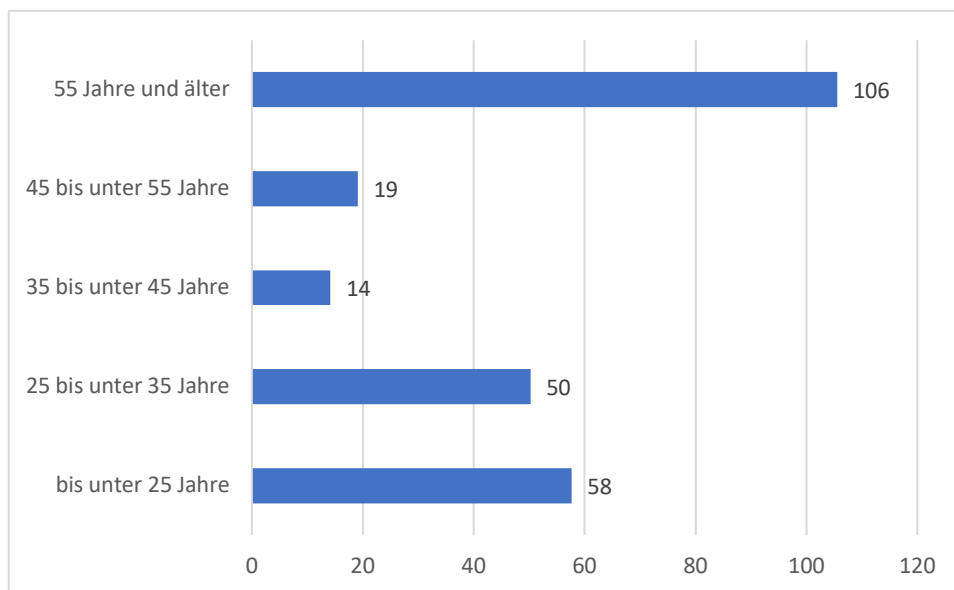


Dies wird durch die vorliegenden Daten auch für Münster bestätigt. Nachdem die Langzeitarbeitslosigkeit der 55-Jährigen und Älteren in den letzten Jahren deutlich zugelegt hat, bildet

diese Gruppe nun die größte im Vergleich zu den anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 31). Waren 2010 noch 539 Menschen über 55 Jahre langzeitarbeitslos, so sind es 2017 knapp über 1107. Damit weist diese Gruppe die größte Dynamik auf, die sich – anders als in den jüngeren Altersgruppen – auch nach 2012 unvermindert fortgesetzt hat.

Zwar hat auch in den anderen Altersgruppen die Langzeitarbeitslosigkeit bis 2012 zugenommen. Jedoch sind hier die Zahlen ab diesem Zeitpunkt entweder nur moderat weiter gestiegen oder aber sogar wieder gesunken.

Abbildung 32: Veränderung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter von 2010 bis 2017, in Prozent

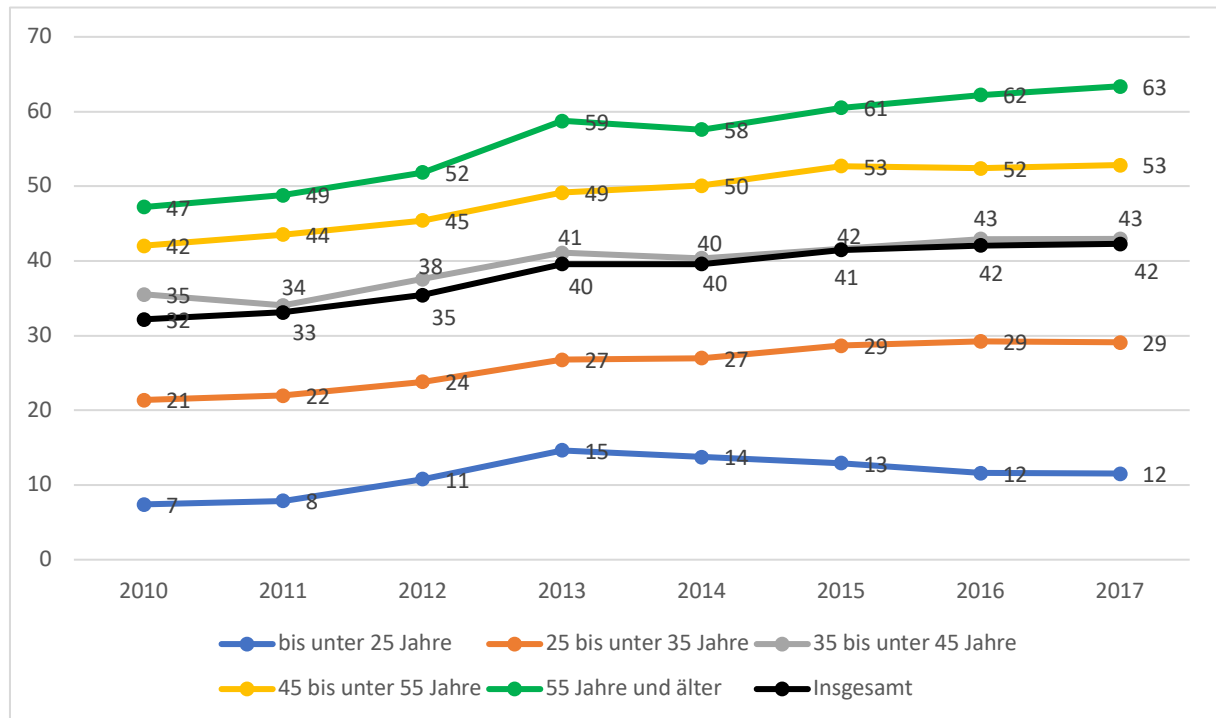


Insgesamt ist die Langzeitarbeitslosigkeit in Münster von 2010 bis 2017 um 41 Prozent auf nunmehr 3911 Personen gestiegen, wobei – wie bereits gesagt – der Aufwuchs in den Altersgruppen unterschiedlich hoch ausfiel (vgl. Abbildung 32). Die Gruppe der 55-Jährigen und Ältere hat in diesem Zeitraum um 106 Prozent zugelegt, wohingegen die Zunahme vor allem bei den 35- bis unter 45-Jährigen sowie den 45- bis unter 55-Jährigen wesentlich geringer ausfällt (plus 14 bzw. 19 Prozent). Wiederum vergleichsweise hoch fällt der Zuwachs bei den jüngeren Altersgruppen aus (bis unter 25 Jahre: plus 58 Prozent; 25 bis unter 35 Jahre: plus 50 Prozent).

Setzt man die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ins Verhältnis zu allen Arbeitslosen, so zeigt sich auch hier die problematische Arbeitsmarktlage der Älteren. Während die Langzeitarbeitslosen über die Altersgruppen hinweg 42 Prozent aller Arbeitslosen stellen, liegt dieser Wert für die

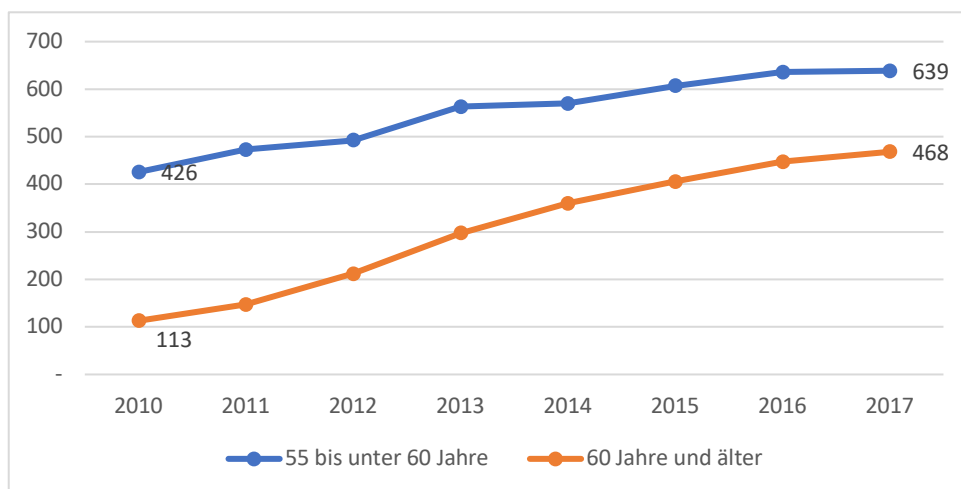
Gruppe der 55-jährigen und Älteren bei 63 Prozent. Weit mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen dieser Altersgruppe zählt also zu den Langzeitarbeitslosen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Anteil der Langzeitarbeitslosen an Arbeitslosen insgesamt (SGB II+III) nach Altersgruppen 2010-2017



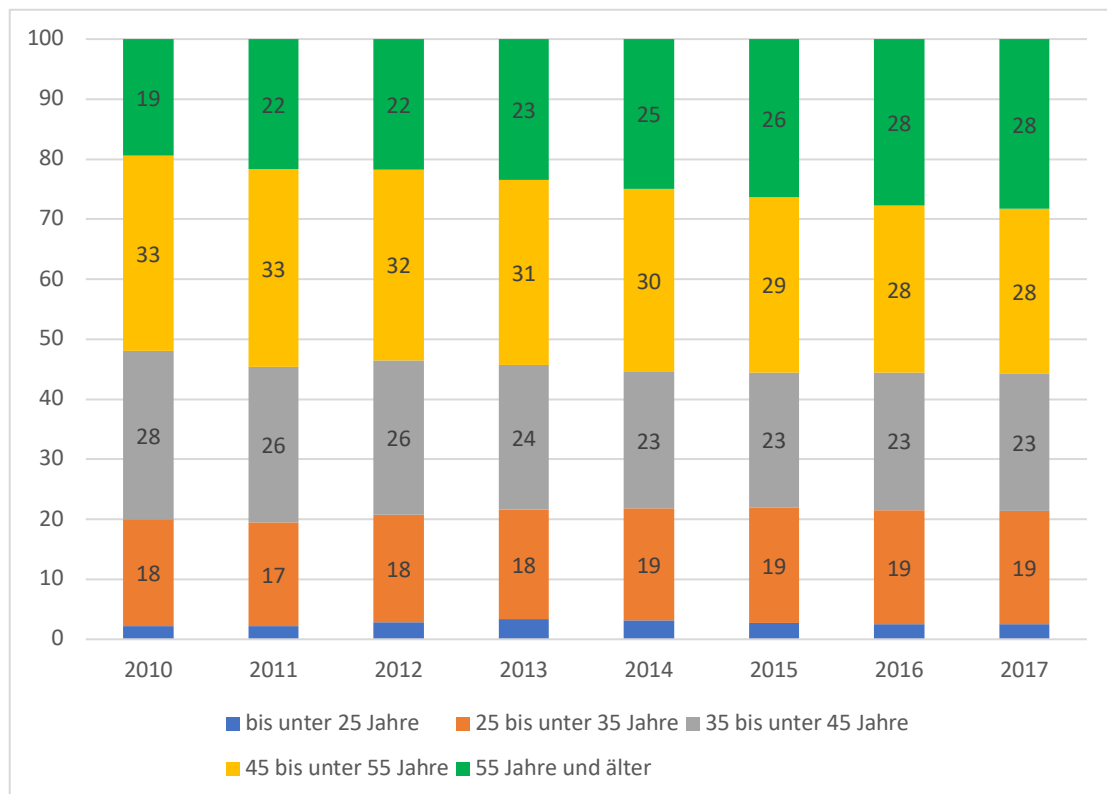
Eine differenzierte Betrachtung der höheren Altersgruppen zeigt zudem, ähnlich wie bei der Arbeitslosigkeit insgesamt (vgl. Abbildung 27), eine besonders starke Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der 60-jährigen und älteren Arbeitslosen. Hier hat sich die Anzahl nahezu vervierfacht (vgl. Abbildung 34), während sie bei den 55- bis unter 60-Jährigen um „lediglich“ 50 Prozent gestiegen ist.

Abbildung 34: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster in den höheren Altersgruppen 2010-2017, absolute Zahlen



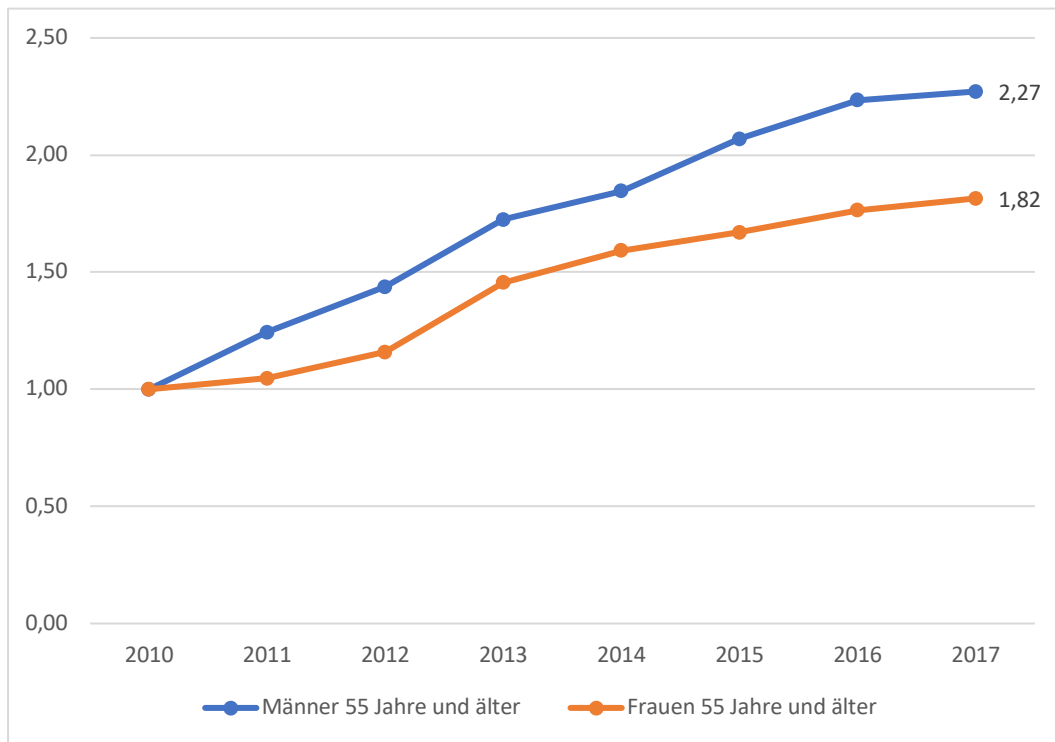
Dies hat Konsequenzen für die Altersstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit, wie die Abbildung 35 zeigt. Von 2010 bis 2017 hat der Anteil der älteren Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen um 9 Prozentpunkte auf nunmehr 28 Prozent zugelegt, während die Anteile bei allen anderen Gruppen – in unterschiedlichem Maße – rückläufig sind (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit insgesamt (SGB II+III) in Münster nach Alter 2010-2017, in Prozent



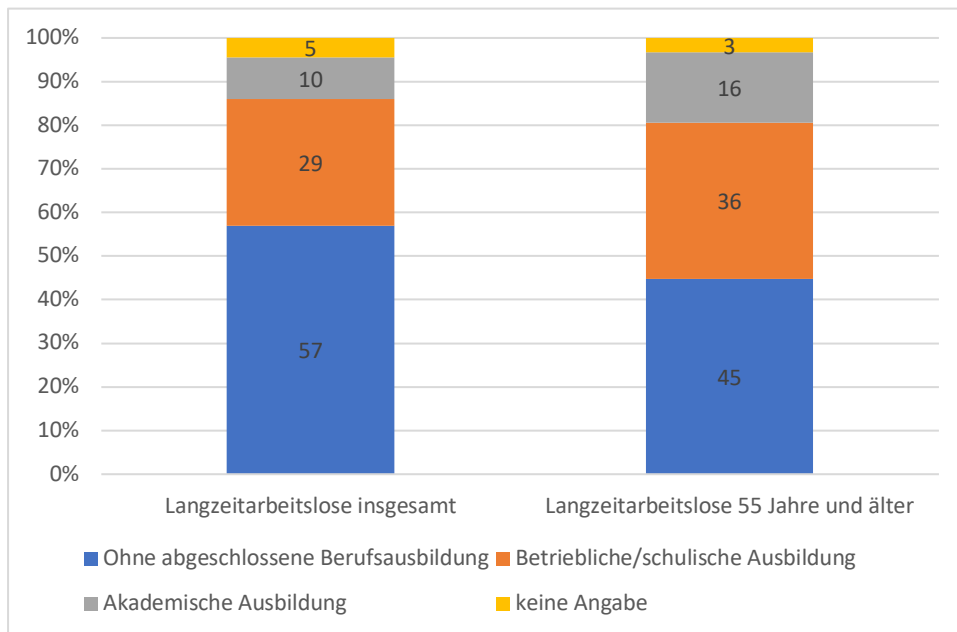
Eine Betrachtung der Langzeitarbeitslosigkeit nach Geschlecht zeigt, dass Männer mit 57 Prozent den größeren Anteil unter den Langzeitarbeitslosen stellen. Dies entspricht auch ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (vgl. weiter oben) sowie der Verteilung in den höheren Altersgruppen. Hier stellen die Männer einen Anteil von 58 Prozent gegenüber 42 Prozent Frauen. Anzumerken ist, dass sich das Verhältnis von langzeitarbeitslosen Männern und Frauen im Zeitraum 2010 bis 2017 durchaus verändert hat. 2010 lag das Verhältnis bei 53 zu 47 – die Langzeitarbeitslosigkeit bei den älteren Männern (Zunahme um 127 Prozent) hat folglich stärker zugelegt als bei den Frauen (Zunahme um 82 Prozent) (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Veränderung Langzeitarbeitslosigkeit der 55-jährigen und älteren Männer und Frauen in Münster 2010-2017, 1= Basiswert 2010



Bei der Betrachtung der Qualifikationsstruktur der Langzeitarbeitslosen fällt ebenso wie bei allen Arbeitslosen auf, dass die älteren Langzeitarbeitslosen im Vergleich zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen insgesamt, besser ausgebildet sind (vgl. Abbildung 37). Weit weniger der älteren Langzeitarbeitslose haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (45 gegenüber 57 Prozent insgesamt). Zudem ist sowohl der Anteil an Langzeitarbeitslosen mit einer schulischen/beruflichen Ausbildung (36 gegenüber 29 Prozent) als auch der Anteil an Akademikern (besonders ausgeprägt: 16 gegenüber 10 Prozent) deutlich höher als bei den Langzeitarbeitslosen insgesamt. Auch hier ließe sich die Vermutung anstellen, dass sich der Zugang zum Arbeitsmarkt vor allem auf Grund des Alters als problematisch darstellt. Hier müssten aber weitere Untersuchungen angestrengt werden, um zu substantziellen Aussagen zu kommen.

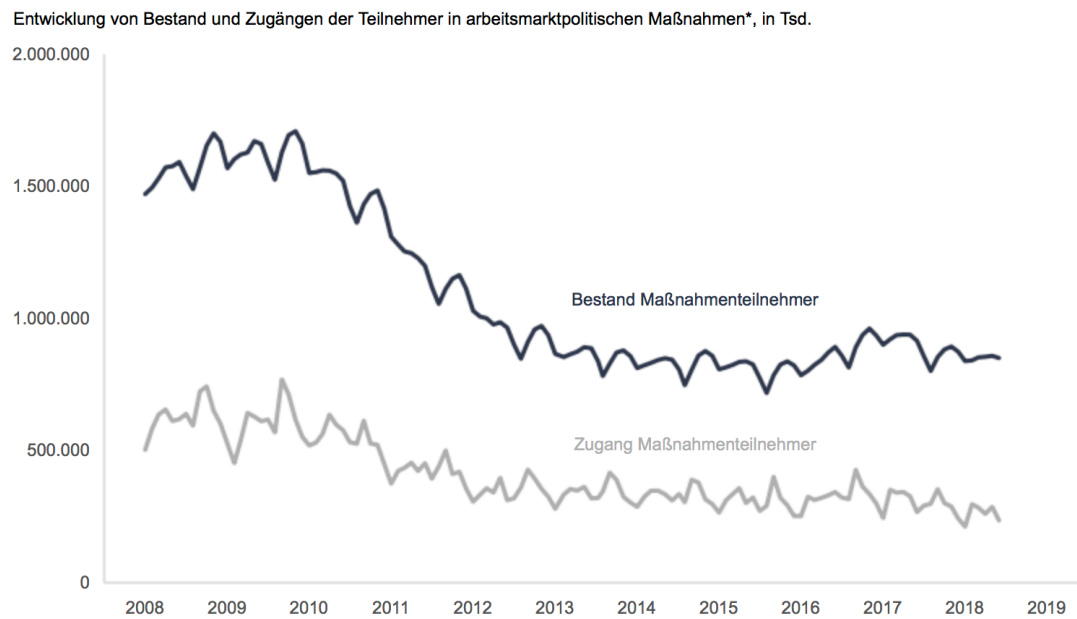
Abbildung 37: Qualifikationsstruktur aller Langzeitarbeitslosen sowie der älteren Langzeitarbeitslosen 2017 in Münster, in Prozent



4.3 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Im Vergleich zu 2010 ist die Anzahl der Teilnehmenden in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Münster um 41 Prozent auf knapp über 2.500 Personen in 2016 zurückgegangen, wobei der Rückgang bei den Älteren mit 51 Prozent stärker ausfiel als in den anderen Altersgruppen (vgl. Abbildung 39). Dies ist nicht zuletzt Folge einer veränderten Förderpolitik, die sich auch auf Bundesebene in einem starken Rückgang arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zeigt (vgl. Abbildung 38).

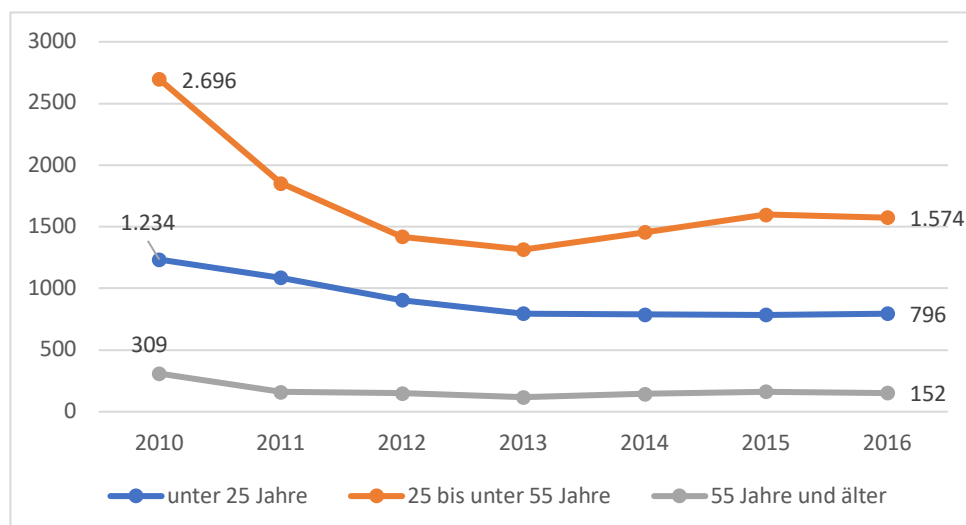
Abbildung 38: Entwicklung von Bestand und Zugängen der Teilnehmer in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen 2008-2019, absolute Zahlen in Tsd.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

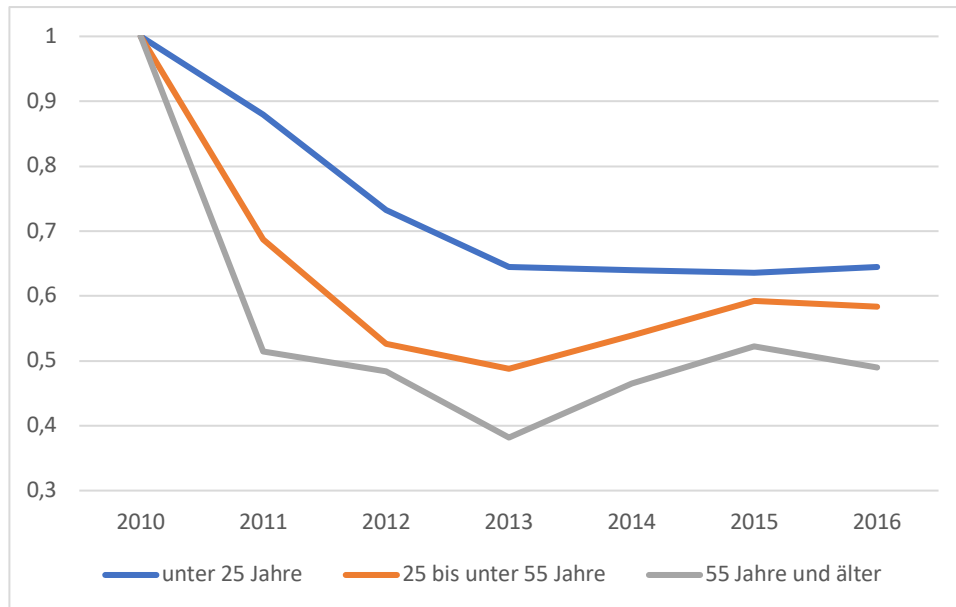
Für Münster zeigt sich ein besonders starker Rückgang für die Gruppe der 25- bis unter 55-Jährigen in der Zeit zwischen 2010 und 2012. Innerhalb dieser zwei Jahre ging die Teilnehmerzahl in dieser Altersgruppe um fast die Hälfte zurück und stabilisierte sich in den darauffolgenden Jahren in etwa auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 39). Der Rückgang fiel bei der Gruppe der unter 25-Jährigen moderater aus. Hier ging der Bestand an Teilnehmenden um gute 35 Prozent zurück.

Abbildung 39: Bestand von Teilnehmenden in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Kostenträgerschaft der Teilnehmenden in Münster 2010-2016: Insgesamt (SGB III + SGB II), absolute Zahlen



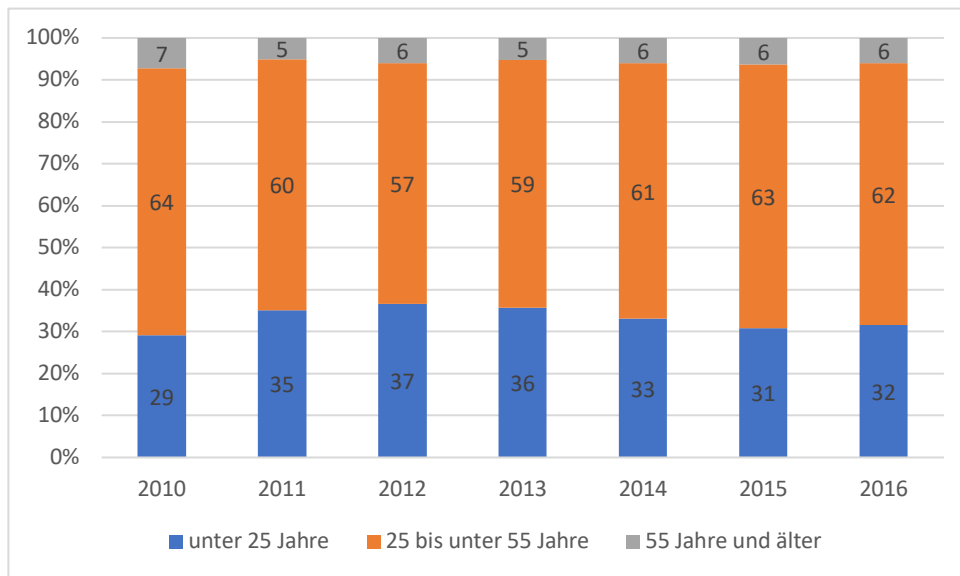
Zwar auf einem geringeren Niveau, dafür aber umso deutlicher fällt der Rückgang in der Gruppe der Älteren aus (vgl. Abbildung 40). Hier ging der Bestand an Teilnehmenden zwischen 2010 und 2013 um über 60 Prozent zurück und stieg danach wieder leicht an. Jedoch ist für diese Gruppe im gesamten Zeitraum von 2010 bis 2016 der stärkste Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 40: Veränderungen im Bestand der Teilnehmenden an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Münster 2010-2016, 1=Basiswert=2010



Wie Abbildung 41 zeigt sind lediglich 6 Prozent der Teilnehmenden 55 Jahre und älter, während diese Gruppe 19 Prozent aller Arbeitslosen stellt. Ältere sind also in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik deutlich unterrepräsentiert, was sich auch in anderen Zahlen, allerdings nicht in diesem Ausmaß, für die gesamtdeutsche Situation zeigt. So macht der Anteil an Älteren an allen Zugängen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (nicht Bestand) auf Bundesebene etwa 9 Prozent aus – ein leicht höherer Wert also (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017a, S. 22).

Abbildung 41: Altersstruktur der Teilnehmenden in Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Kostenträgerschaft der Teilnehmenden in Münster 2010-2016: Insgesamt (SGB III + SGB II), in Prozent



Der Rückgang im Bestand der Teilnehmenden bei einem gleichzeitigen Aufwuchs der Arbeitslosigkeit hat Konsequenzen für die Aktivierungsquote. Die Aktivierungsquote setzt die die Zahl der Maßnahmeteilnehmenden in Relation zur Zahl der Arbeitslosen und gibt damit einen Hinweis darauf, in welchem Umfang Personengruppen, die potenziell an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme hätten teilnehmen können, aktiviert wurden und tatsächlich von einer Förderung profitiert haben.

Die so genannte arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote ist rechtskreisübergreifend und errechnet sich dabei wie folgt (Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 11):

Arbeitsmarktorientierte Aktivierungsquote (AQ_{rechtskreisübergreifend})

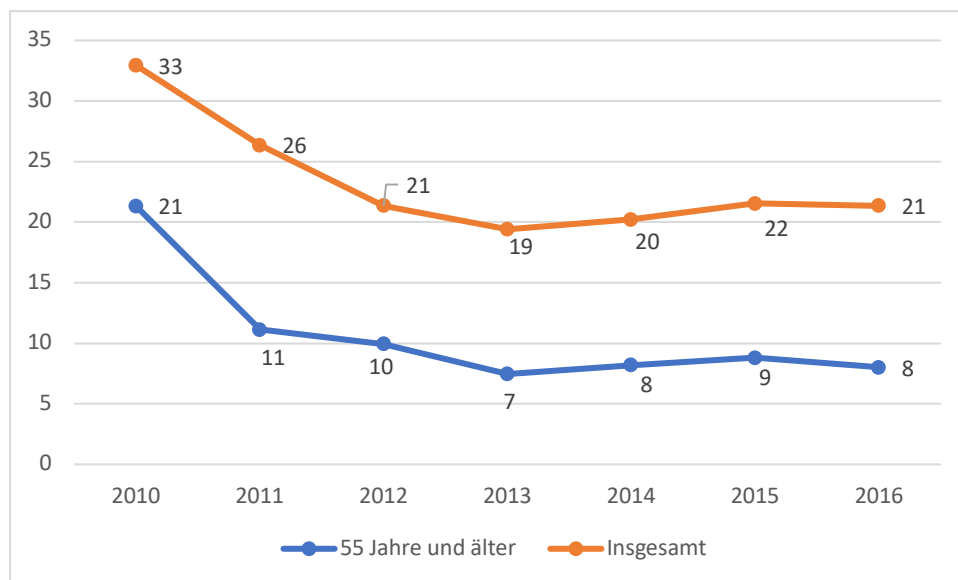
$$= \frac{\text{Maßnahmeteilnehmer}}{\text{Maßnahmeteilnehmer} + \text{Arbeitslose}}$$

Hier zeigt sich, dass die Aktivierungsquote über die Altersgruppen hinweg vor allem zwischen den Jahren 2010 und 2012 stark rückläufig war, und zwar sowohl altersgruppenübergreifend als auch bei den 55-Jährigen und Älteren. Im Verhältnis fiel der Rückgang bei den Älteren weit- aus deutlicher aus als insgesamt. So hat sich die Aktivierungsquote ab 2010 innerhalb von zwei Jahre etwa halbiert und danach leicht erholt (vgl. Abbildung 42). Im Jahr 2016 lag sie bei 8

Prozent, während die Aktivierungsquote insgesamt bei 21 Prozent liegt. Diese Zahlen entsprechen in etwa der bundesdeutschen Situation. Hier lag die Aktivierungsquote insgesamt bei 19,3 Prozent und jene der Älteren bei 11,6 Prozent, also jeweils leicht unter und über den für Münster errechneten Quoten.

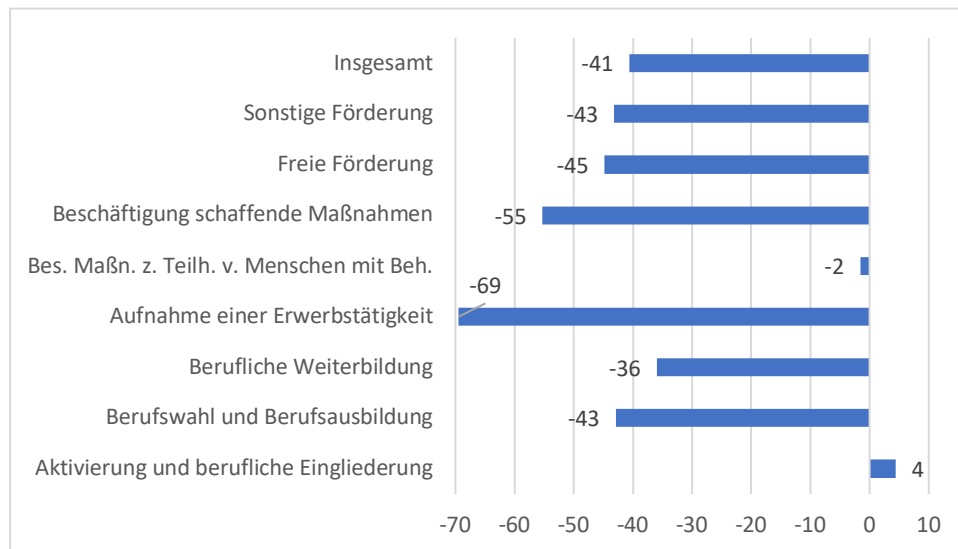
Die alleinige Betrachtung der Teilnahme an einer Maßnahme sagt natürlich noch nichts über deren Wirksamkeit oder Erfolg aus. Hier müssten weitere Analysen, die insbesondere die Eingliederungsquoten in den Blick nehmen, angestellt werden, um zu substantzielleren Aussagen zu kommen. Dennoch zeigen die hier dargestellten Quoten, dass Ältere weitaus weniger in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einbezogen werden.

Abbildung 42: Entwicklung der arbeitsmarktorientierten Aktivierungsquoten Älterer und insgesamt in Münster 2010-2016, in Prozent



Betrachtet man die Maßnahmen nach Maßnahmeart, so lassen sich hier deutliche Unterschiede hinsichtlich der Zu- bzw. Abnahme im Zeitraum von 2010 bis 2016 erkennen. Die zur Verfügung gestellten Daten wurden entlang der Systematik der Bundesagentur für Arbeit in Maßnahmengruppen zusammengefasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018, S. 8 ff.).

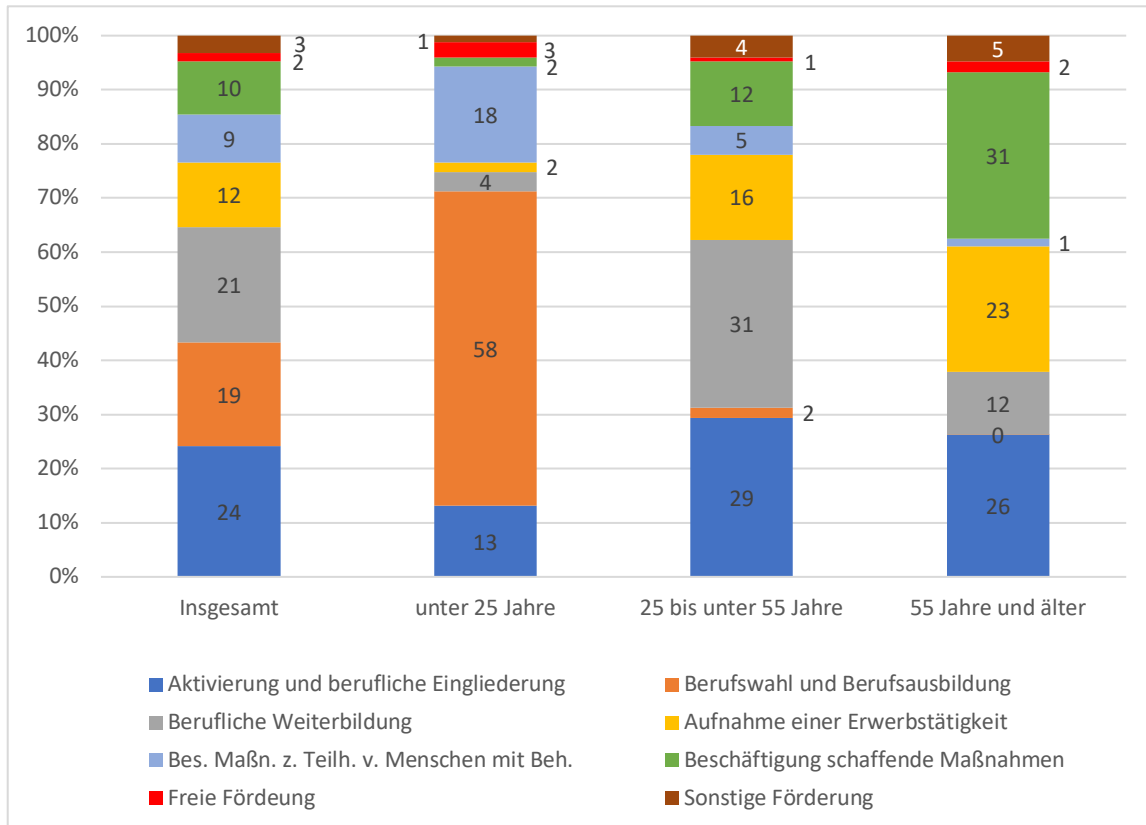
Abbildung 43: Veränderungen der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik 2010-2016 nach Maßnahmeart in Münster, in Prozent



Die Analyse zeigt, dass die Abnahme mit knapp 70 Prozent im Bereich der „Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ besonders deutlich ausfiel, während die „Besonderen Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ mit -2 Prozent nur moderat abnahmen und die Förderung im Bereich „Aktivierung und berufliche Eingliederung“ um 4 Prozent zulegen konnte (vgl. Abbildung 43). Der Rückgang aller anderen Maßnahmearten bewegt sich zwischen 36 und 55 Prozent.

Vergleicht man nun, welche Rollen die jeweiligen Maßnahmearten in den unterschiedlichen Altersgruppen spielen, so zeigen sich auch hier – naturgemäß – deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 44). Während bei den jüngeren Personen Maßnahmen im Bereich der Berufswahl und Berufsausbildung mit 58 Prozent eine dominante Rolle spielen, verlieren diese Maßnahmen in den höheren Altersgruppen an Bedeutung. In der Gruppe der 25- bis unter 55-Jährigen stellen hingegen Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit 31 Prozent den größten Anteil. In der Gruppe der 55-Jährigen und Älteren wiederum bilden – ebenfalls mit 31 Prozent – Beschäftigung schaffende Maßnahmen den größten Anteil.

Abbildung 44: Anteile der jeweiligen Maßnahmentypen nach Alter in Münster 2016, in Prozent



Mit 29 bzw. 26 Prozent steht die Aktivierung und berufliche Eingliederung in der mittleren und höheren Altersgruppe an zweiter Stelle. Insbesondere hat zudem die geförderte Beschäftigung für Ältere (z.B. über Eingliederungszuschüsse, auch speziell für Ältere), die einen Anteil von 23 Prozent aufweist, eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Wesentlich geringer fällt im Vergleich zur mittleren Altersgruppe mit lediglich 12 Prozent der Anteil der beruflichen Weiterbildung an den geförderten Maßnahmen aus.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die vorgestellten und diskutierten Daten zeichnen ein ambivalentes Bild der Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt: auf der einen Seite konnten die Älteren im Bereich der Beschäftigung in den letzten Jahren zum Teil kräftig zulegen, während auf der anderen Seite die Arbeitslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der über 55-Jährigen deutlich angestiegen ist. Im Folgenden sind die Kernergebnisse der Untersuchung noch einmal zusammengestellt:

Beschäftigung

- Die Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen sind in den letzten Jahren stark angestiegen – und zwar von guten 43 Prozent in 2012 auf knapp 51 Prozent in 2017. Die Älteren bilden damit jene Altersgruppe am Arbeitsmarkt, die ihre Beschäftigungsquote in diesem Zeitraum am stärksten steigern konnte.
- Die Analyse zeigt zudem, dass dieser Aufwuchs in der Beschäftigungsquote in erster Linie der Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung geschuldet ist. Auch hier bilden die Älteren jene Gruppe, die anteilig den stärksten Zuwachs verzeichnen konnte. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse der über 55-Jährigen haben zwischen 2010 und 2016 um 57 Prozent zugelegt. Zwar konnte auch die ausschließlich geringfügige Beschäftigung Älterer in diesem Zeitraum zulegen, allerdings in einem weitaus geringeren Ausmaß, so dass davon auszugehen ist, dass die Zunahme der Beschäftigung Älterer vor allem auf die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse zurückgeht.
- Gleichwohl zeigen die Daten auch, dass nicht alle Älteren gleichermaßen von dieser Entwicklung profitieren konnten. So weisen die über 60-jährigen Beschäftigten im Vergleich der Altersgruppen mit knapp über 42 Prozent die niedrigsten Beschäftigungsquoten auf. Zwar konnte auch hier die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zulegen, erreicht aber nicht das Niveau der „jüngeren Älteren“. Da jedoch die Altersgruppe der über 60-Jährigen demografisch bedingt in den kommenden Jahren weiter anwachsen wird (die große Generation der Babyboomer erreicht dann die höheren Altersgruppen), sollte diese Entwicklung genauer in den Blick genommen werden.

Arbeitslosigkeit

- Die Arbeitslosigkeit Älterer und vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer sind in den vergangenen Jahren enorm gestiegen, und zwar um gute 53 bzw. 106 Prozent zwischen 2010 und 2017. Damit bilden die Älteren jene Gruppe, die im Vergleich der Altersgruppen jeweils am stärksten zugelegt hat.
- Besonders stark gestiegen ist die Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der über 60-Jährigen (Langzeitarbeitslosigkeit: Zunahme von über 300 Prozent zwischen 2010 und 2017).
- Mehr als 60 Prozent der älteren Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos (insgesamt: 42 Prozent) und mehr als jeder Vierte aller Langzeitarbeitslosen ist 55 Jahre oder älter.
- Die besonders problematische Situation älterer Arbeitsloser und Langzeitarbeitsloser wird bei einer Betrachtung der Qualifikationsstruktur der älteren Arbeitslosen deutlich: Zwar sind die älteren Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen besser ausgebildet als die Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen insgesamt. Gleichwohl gelingt es ihnen nicht in dem Maße wie Jüngeren, wieder in Beschäftigung zu kommen.

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

- Die Zahlen zeigen deutlich, dass Ältere in den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik unterrepräsentiert sind. Zwar stellen sie 19 Prozent aller Arbeitslosen, jedoch sind sie lediglich mit 6 Prozent in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik involviert.
- Dies zeigt auch die so genannte Aktivierungsquote, die das Verhältnis zwischen Maßnahmeteilnehmern und Arbeitslosen in den Blick nimmt. Hier zeigt sich für die über 55-Jährigen eine Quote von nur 8 Prozent, während diese Quote über die Altersgruppen hinweg bei 21 Prozent liegt.
- Auffällig ist zudem, dass der Anteil der beruflichen Weiterbildung an den Maßnahmen für die Älteren mit 12 Prozent recht gering ist.

Rahmenbedingungen

In den Experteninterviews hat sich gezeigt, dass das Thema „Ältere Beschäftigte“ zwar bei einigen Institutionen und Unternehmen eine Rolle spielt und hier auch entsprechende

Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt wurden. Andererseits wurde jedoch auch deutlich, dass die Thematik insbesondere in den Unternehmen und Betrieben kaum strategisch verankert ist und das Thema „Alter“ für die Personal- und Beschäftigungspolitik eher von nachrangiger Bedeutung ist.

6. Ausblick

Die Ergebnisse der Expertise wurden vom Verfasser gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Stadt Münster diskutiert, um auf dieser Grundlage dann erste Handlungsempfehlungen für die Stadt Münster ableiten zu können. Das Gespräch fand am 11.06.2019 statt, vertreten waren das Sozialamt sowie das Jobcenter.

In dem Gespräch wurden die folgenden Aktivitäten diskutiert:

- Es wurde die Frage aufgeworfen, inwiefern die Stadtverwaltung selbst bei dieser Thematik aktiv werden und das Älterwerden in Beschäftigung zum Thema machen könne. Eine Möglichkeit sei, das Thema im Rahmen des Projektes „Global nachhaltige Kommune“ einzubringen. Hier könnte es im so genannten Sustainable Development Goal (SDG) „Beschäftigung und Soziales“ verortet werden.
- Zudem wird in der Gruppe die Idee zu einem Folgeprojekt entwickelt, das sich insbesondere an ältere Langzeitarbeitslose richtet und dabei vor allem ältere Arbeitslose bis zu einem Alter von 57 Jahren¹ in den Blick nehmen könnte: Im Rahmen eines Studierendenprojektes in Kooperation mit der FH Münster könnten ältere Arbeitslose interviewt und hinsichtlich ihrer Bedarfe und Ressourcen, vor allem aber auch hinsichtlich ihrer Perspektiven befragt werden. Wie gestaltet sich die Wahrnehmung der Arbeitslosigkeit, wie gestalten sich Perspektiven? Welche Möglichkeiten der sinnstiftenden Tätigkeit außerhalb der Erwerbsarbeit werden von den Arbeitslosen gesehen? Welche Möglichkeiten könnten hier – auch kommunal – geschaffen werden? Dies sind Fragen, die im Rahmen eines solchen Projektes in den Blick genommen werden könnten.
- Darüber hinaus wurde diskutiert, in welcher Weise das Thema mit anderen Akteuren in Münster vorgebracht werden könnte.

¹ Es wurde in dem Gespräch angemerkt, dass die tatsächliche Arbeitslosigkeit Älterer noch höher ausfalle als in den Zahlen dargestellt, da alle Personen ab einem Alter von 58 Jahren, die mindestens seit zwölf Monaten Arbeitslosengeld II beziehen und in dieser Zeit keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten bekommen haben, aus der Arbeitslosenstatistik herausfielen.

- Mittelfristig könnte die Überlegung sein, ein kommunales Bündnis zur Beschäftigungsförderung Älterer (eventuell eine Art Think Tank) auf den Weg zu bringen. Hierfür müssten Verbände (IHK, HWK, Gewerkschaften) und Unternehmen gewonnen werden. Auftakt für ein solches Bündnis könnte eine Veranstaltung zum Thema „Demografie und Arbeitsmarkt“ oder „Alter und Beschäftigung“ sein.
- Hier sollte dann geschaut werden, inwiefern an bestehende Strukturen (z.B. Fachkräfte-Initiative o.ä.) angeschlossen werden könnte, um bereits etablierte Strukturen für ein solches Bündnis nutzbar zu machen.

Literaturverzeichnis

- Baur, F./Roth, D. & Sieglen, G. (2016): Langzeitarbeitslosigkeit in Nordrhein-Westfalen. Strukturen, Entwicklungen und Abgänge in Beschäftigung. IAB-Regional 2/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brussig, M. & Ribbat, M. (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Altersübergangs-Report Nr. 2014-01. Duisburg.
- Bundesagentur für Arbeit (2018): Statistik zu Maßnahmen und Teilnehmenden an Maßnahmen der Arbeitsförderung (Förderstatistik). Grundlagen: Qualitätsbericht. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt November 2017. Situation von Älteren. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016. Blickpunkt Arbeitsmarkt Juli 2017. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Aktivierung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II. Methodenbericht. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Cicholas, U. & Ströker, K. (2015): Vorausberechnung der Bevölkerung in den kreisfreien Städten und Kreisen Nordrhein-Westfalens 2014 bis 2040/2060. Statistische Analysen und Studien, Band 84. Düsseldorf: Information und Technik Nordrhein-Westfalen.
- Frerichs, F. (2007): Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen im Wohlfahrtsstaatenvergleich. In: WSI-Mitteilungen 2/2007, S. 78-85.
- Frerichs, F. & Sporket, M. (2007): Alternsmanagement im Betrieb - Herausforderungen und Handlungsansätze. In: Naegele, G./Olbermann, E. & Kuhlmann, A. (Hg.): Teilhabe im Alter gestalten. Aktuelle Themen der Sozialen Gerontologie . Wiesbaden: Springer VS, S. 219-234.
- Fuchs, J./Söhnlein, D. & Weber, B. (2017): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht 6/2017. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hentze, H. & Hinkelmann, D. (2005): Alternde Belegschaften. Herausforderungen für die betriebliche Personalpolitik der Zukunft. Münster: IHK Nord Westfalen.

Naegele, L. (2016): Kompetenzbasierte Laufbahngestaltung im Handwerk - Die Situation älterer Mitarbeiter vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: Frerichs, F. (Hrsg.): Altern in der Erwerbsarbeit - Perspektiven der Laufbahngestaltung. Reihe: Vechtaer Beiträge zur Gerontologie. Vechta. Springer. S. 209 - 233

Sporket, M. (2011): Organisationen im demografischen Wandel – Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. Wiesbaden: VS Verlag.