



Nr. 2/ März 2024 DGB Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Situation Älterer am Arbeitsmarkt

Steigende Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquoten lassen vermuten, dass sich auch die Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt grundlegend verbessert hätte. Bei detaillierter Betrachtung zeigen sich jedoch immer noch deutliche Handlungsbedarfe. Wird die Erfahrung Älterer wenig geschätzt, werden sie in Modernisierungsprozessen nicht mitgenommen, wird ihnen kaum Weiterbildung ermöglicht, wird auf die langfristige Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen und auf sinnvolle Entlastungen für Ältere nicht geachtet, werden Ältere in der Arbeitswelt abgehängt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, eine alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Arbeits- und vor allem die Qualifizierungsförderung für ältere Menschen quantitativ und qualitativ auszubauen. Die weitere Anhebung des Renteneintrittsalters und die Abschaffung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. „Rente mit 63“) sowie die Abschaffung der längeren Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für über Fünfzigjährige sind hingegen Irrwege.

Das Wichtigste in Kürze

- Laut IAB wird das Erwerbspersonenpotential ohne Ausgleich (konstante Erwerbsquoten, keine Zuwanderung) bis 2030 um rund 7 Millionen und bis 2060 noch einmal um fast 9 Millionen zurückgehen.
- Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen ist zwar binnen zehn Jahren von 62 Prozent im Jahr 2012 auf knapp 72 Prozent im Jahr 2021 gestiegen. Dennoch sind Ältere nach wie vor unterdurchschnittlich am Erwerbsleben beteiligt. In der Bevölkerung zwischen 15 und unter 65 Jahren sind 21 Prozent der Personen Nichterwerbspersonen, sie gehen also keiner bezahlten Arbeit nach oder suchen nicht danach, bei den 55- bis unter 65-Jährigen trifft dies auf 26 Prozent zu.
- Trotz der Anstiege bei der Beschäftigungsquote älterer Menschen ist zu beachten, dass die Beschäftigungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen (Juni 2023: 58,6 Prozent) unter der der Beschäftigung insgesamt liegt (Juni 2023: 63,1 Prozent) und insbesondere innerhalb der Gruppe der Älteren die rentennahen Jahrgänge weiterhin vollkommen unzureichend an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung partizipieren.

Gliederung:

- I. Erwerbstätigkeit Älterer
- II. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer
 1. Beschäftigungsquoten
 2. Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Berufsabschluss
 3. Ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Wirtschaftszweigen
- III. Arbeitslosigkeit Älterer
 1. Arbeitslosenquoten
 2. Struktur der Arbeitslosigkeit
 3. Dauer der Arbeitslosigkeit
 4. Abgänge aus Arbeitslosigkeit
 5. Altersdiskriminierung
- IV. Partizipation Älterer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
 1. Eintritte in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung
 2. Aktivierungsquoten
 3. Eingliederungsquoten
 4. Neue gesetzliche Regelungen und Entgeltssicherung
- V. DGB-Index Gute Arbeit
- VI. Fazit und Positionen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

- Der Anteil Beschäftigter über 55 Jahre ist in nahezu allen Wirtschaftsbe-
reichen gestiegen. Vergleicht man aber die Merkmale mit und ohne ab-
geschlossene Berufsausbildung, wird deutlich, dass sich die Fortschritte
bei den Beschäftigungsquoten auf die qualifizierte Arbeitnehmerschaft
beschränken.
- Trotz des demografischen Wandels stellen viele Unternehmen bevor-
zugt Jüngere ein. Auch bei Weiterbildungen werden Ältere benachteiligt.
- Die Arbeitslosenquote von über 55-Jährigen liegt mit 6,4 Prozent (Ja-
nuar 2024) immer noch mit 0,3 Prozentpunkten über der allgemeinen
Arbeitslosenquote, obwohl fast 50 Prozent der älteren Arbeitslosen über
eine Berufsausbildung verfügen. Bei den jüngeren Arbeitslosen sind es
nur etwas über 30 Prozent.
- Abgänge in Nichterwerbstätigkeit sind sowohl für alle Altersgruppen als
auch für die Älteren der Hauptabgangsgrund. Bei den Älteren ist dies
aber in sehr viel stärkerem Maße der Fall.
- Die geringere Abgangschance in Bezug auf sozialversicherungspflichtige
Beschäftigung älterer Menschen führt zu Langzeitarbeitslosigkeit. 44
Prozent der älteren Arbeitslosen sind ein Jahr oder länger arbeitslos. Bei
den Arbeitslosen zwischen 25 bis unter 55 Jahre sind es hingegen nur 33
Prozent.
- Ältere Menschen waren im Jahr 2023 im Durchschnitt immer noch 108
Tage länger arbeitslos als Jüngere.
- Die Aktivierungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen liegt seit Jahren
konstant unter der der jüngeren Arbeitslosen. Bei fast allen Maßnahmen
der aktiven Arbeitsförderung sind ältere Menschen gemessen an ihrem
Anteil an Arbeitslosen bzw. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
oder Rehabilitanden bei der Beteiligung an Fördermaßnahmen unterre-
präsentiert.
- Sowohl im SGB III als auch im SGB II liegen die Eingliederungsquoten der
älteren Arbeitslosen bei fast allen Instrumenten unter denen aller Alters-
gruppen. Das bedeutet, dass Ältere seltener eine sozialversicherungs-
pflichtige Beschäftigung nach Beendigung einer Maßnahme aufnehmen
als die Gesamtheit der Teilnehmer*innen.
- Nach dem DGB-Index Gute Arbeit 2023 beschreiben 60 Prozent der Ar-
beitnehmer*innen ihre Gesundheit als sehr gut oder gut, bei den über
55-Jährigen liegt dieser Wert nur bei 44 Prozent. Bei Arbeitnehmer*in-
nen, die mehreren Belastungsarten ausgesetzt sind, gehen nur sieben
Prozent davon aus, bis zur Rente arbeiten zu können. Ferner zeigt sich,
dass in vielen Betrieben die Prävention nicht stattfindet. So berichtet
nur rund die Hälfte der Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten,
von betrieblichen Präventionsmaßnahmen und dass diese Maßnahmen
gar nicht oder nur in geringem Maß zu einer Belastungsreduzierung bei-
getragen hätten.

I. Erwerbstätigkeit Älterer

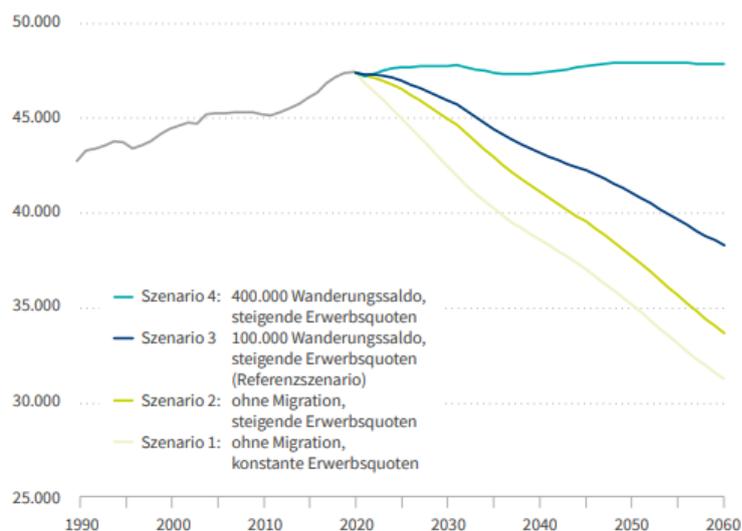
Der demografische Wandel und die damit verbundene Alterung der Gesellschaft werden auch in Zukunft eine Herausforderung sein. Angesichts der fortschreitenden Alterung der Bevölkerung kommt der Beschäftigung Älterer eine entscheidende Rolle für die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials zu. Das IAB stellt vier Szenarien dar, um die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2060 zu veranschaulichen¹:

Szenario 1 basiert auf konstanten Erwerbsquoten und der hypothetischen Annahme, dass es in Deutschland kein Wanderungsgeschehen gebe. Im Ergebnis würde dies einen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials um 7,18 Millionen Personen bis zum Jahr 2035 und um 16,11 Millionen Personen bis zum Jahr 2060 bedeuten.

Das Szenario 2 berücksichtigt zusätzlich zu dem rein demografischen Effekt im Szenario 1 steigende Erwerbsquoten von Frauen und Älteren. Daraus würde ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzial um 4,46 Millionen Menschen bis zum Jahr 2035 und um fast 13,73 Millionen Menschen bis zum Jahr 2060 resultieren. Bei den Szenarien 3 und 4 wurde neben der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren ein Wanderungssaldo von jährlich 100.000 beziehungsweise 400.000 Migrant*innen angenommen. Bei der Annahme einer jährlichen Nettozuwanderung von 100.000 Migrant*innen im Szenario 3 würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 immer noch um 2,98 Millionen und danach bis 2060 um weitere 6,12 Millionen Arbeitskräfte sinken. Nur bei einer Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr bliebe das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 konstant und würde bis 2060 leicht ansteigen.

Abb. 2

Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060
in 1.000 Erwerbspersonen, Inländerkonzept



Anmerkung: Der angegebene Wanderungssaldo ist die jährliche Differenz aus Zu- und Fortzügen von Personen im Alter von 0 bis 110 Jahren (also nicht nur Arbeitskräfte).

Quelle: Eigene Berechnungen. © IAB

¹ IAB-Kurzbericht 25/2021, „Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060, Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen“, S. 2 ff.; [IAB-Kurzbericht](#)

Zu der vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften geforderten Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials gehört auch eine stärkere Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben.² Denn gerade ältere Beschäftigte geburtenstarker Jahrgänge können dazu beitragen, in den kommenden Jahren die Auswirkungen des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt abzumildern. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen es aber ab, durch ein höheres Renteneintrittsalter den Druck von den Unternehmen zu nehmen. Stattdessen müssen die Unternehmen bessere Arbeitsbedingungen anbieten und ihre Weiterbildungsmöglichkeiten deutlich intensivieren. Viele ältere Beschäftigte müssen vorzeitig aus dem Beruf oder dem Erwerbsleben ausscheiden, weil ihre Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen nicht altersgerecht gestaltet sind oder sie bereits im früheren Verlauf ihres Erwerbslebens krank gemacht haben. Ältere Menschen sind eine Personengruppe am Arbeitsmarkt, deren beruflicher Erfahrungsschatz aufgrund des Bedarfs an gut qualifizierten Fachkräften und des demografischen Wandels von unschätzbarem Wert ist.

Das IAB empfiehlt, eine Qualifizierungswelle für Ältere ab 50 Jahren, um diese in ihren Jobs zu halten. Die Qualifizierung müsse auf Tätigkeitsprofile ausgerichtet sein, mit denen auch bis 67 Jahre weitergearbeitet werden könne. Denn es sei wichtig, zunächst die Erwerbsquoten bis 67 Jahre zu erreichen, anstatt das Renteneintrittsalter zu erhöhen.³

In Deutschland und der Europäischen Union (EU) sind ältere Menschen immer häufiger erwerbstätig. So ist in Deutschland die Erwerbstätigenquote⁴ der 55- bis 64-Jährigen binnen zehn Jahren deutlich gestiegen: von 62 Prozent im Jahr 2012 auf knapp 72 Prozent im Jahr 2021. Im selben Zeitraum gab es in der EU einen Anstieg der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen von 47 Prozent auf 60 Prozent. Damit sind in Deutschland die 55- bis 64-Jährigen deutlich häufiger erwerbstätig als im EU-Durchschnitt. Höhere Quoten wiesen nur die skandinavischen EU-Staaten Schweden (77 Prozent) und Dänemark (72 Prozent) auf.

Auch jenseits der 64 Jahre hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in kurzer Zeit deutlich erhöht. 2012 arbeiteten in Deutschland noch 11 Prozent der 65- bis 69-Jährigen. Im Jahr 2021 lag der Anteil bei 17 Prozent – und damit ebenfalls über dem EU-Durchschnitt von 13 Prozent (2012: 10 Prozent). Ein Grund für den Anstieg in Deutschland ist die stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. In einigen EU-Staaten Nordeuropas sind die Erwerbstätigenquoten der 65- bis 69-Jährigen höher als in Deutschland, allen voran in Estland mit 32 Prozent vor Lettland (29 Prozent) und Schweden (28 Prozent).

² Quelle: Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes: Inländisches Fachkräftepotenzial ausschöpfen, faire Fachkräfteeinwanderung sichern – DGB-Anforderungen in der Fachkräftedebatte, 2022; S. 2, 13

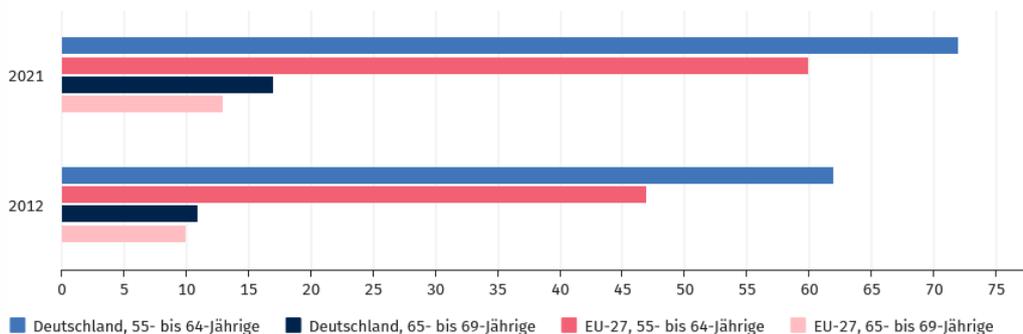
[DGB-Positionspapier-Fachkräftemangel](#)

³ Quelle: Soziale Sicherheit 6/2023: „Herausforderung und Chancen der Transformation“; S. 232

⁴ Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen (einer bestimmten Personengruppe) an der entsprechenden Gesamtbevölkerung. Im Gegensatz zur Beschäftigungsquote werden hier neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch andere Erwerbstätige, wie bspw. Selbständige, berücksichtigt; die Erwerbstätigenquote liegt daher höher als die Beschäftigtenquote.

Abb. 3

Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen
Anteil in %



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024; EU-Arbeitskräfteerhebung, Eurostat; [Destatis](#)

Auch das zunehmende Bildungsniveau in vielen EU-Staaten ist ein Grund für den Verbleib älterer Menschen im Arbeitsmarkt: Höhere Bildungsabschlüsse gehen oft mit einer längeren Erwerbstätigkeit einher. In der Generation 65plus waren unter den Hochqualifizierten in Deutschland 2021 noch 13 Prozent erwerbstätig, unter den Geringqualifizierten waren es 4,5 Prozent. EU-weit fällt der Unterschied ähnlich deutlich aus: 12 Prozent der Hochqualifizierten in der Altersgruppe 65plus waren hier im Schnitt noch ins Erwerbsleben integriert, bei den Geringqualifizierten waren es lediglich 3 Prozent. Trotz gestiegener Erwerbstätigenquoten kann nicht davon gesprochen werden, dass sich die Arbeitsmarktlage der Älteren insgesamt verbessert hätte. Nach wie vor sind Ältere unterdurchschnittlich am Erwerbsleben beteiligt. In der Bevölkerung zwischen 15 und unter 65 Jahren sind 21 Prozent der Personen Nichterwerbspersonen, sie gehen also keiner bezahlten Arbeit nach oder suchen nicht danach, bei den 55- bis unter 65-Jährigen trifft dies auf 26 Prozent zu.⁵

II. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer

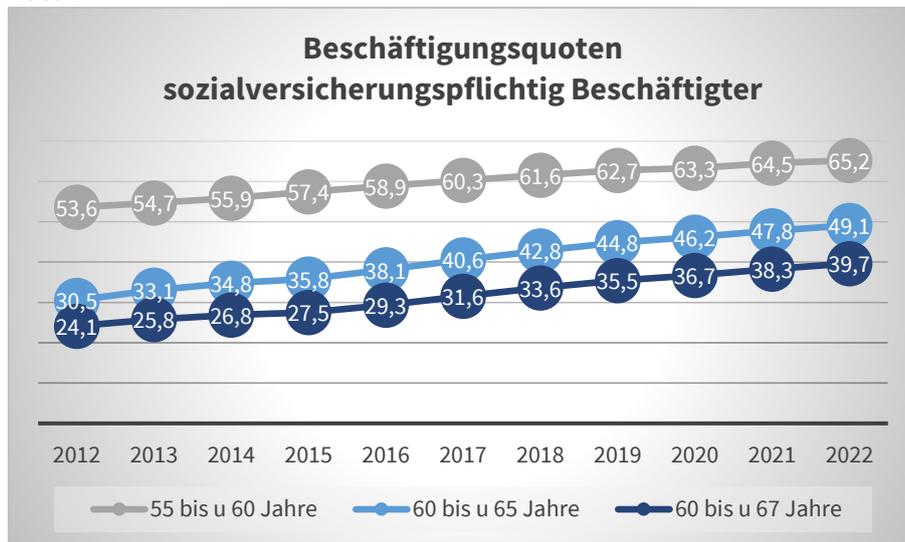
1. Beschäftigungsquoten

Wie auch die Erwerbstätigkeit, verzeichnete die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Älterer deutliche Zuwächse. Die Beschäftigung der Älteren ist dabei stärker gestiegen als die Beschäftigung insgesamt (15 bis unter 65 Jahre: 2012: 55,0 Prozent, 2022: 63,1 Prozent). Trotz dieser Anstiege bei der Beschäftigungsquote Älterer ist zu beachten, dass die Beschäftigungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen (Juni 2023: 58,6 Prozent) immer noch unter der der Beschäftigung insgesamt liegt (Juni 2023: 63,1 Prozent) und insbesondere innerhalb der Gruppe der Älteren die rentennahen Jahrgänge weiterhin vollkommen unzureichend an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung partizipieren. Dies wirft die Frage nach der Lücke zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt auf, die für viele Arbeitnehmer*innen nur unter Inkaufnahme von Arbeitslosigkeit und mit dem Risiko drohender Altersarmut überbrückt werden kann.

⁵ BA-Bericht April 2022, „Situation Älterer am Arbeitsmarkt“, S. 12; [BA-Bericht](#)

Arbeitsmarkt- wie rentenpolitisch sind deshalb Schritte, diese Lücke zu verkleinern und Arbeitnehmer*innen einen längeren Verbleib in Guter Arbeit zu ermöglichen, unerlässlich. Dazu sind die Voraussetzungen in Betrieben und Verwaltungen zu schaffen, die bisher bei weitem noch nicht in ausreichendem Maße vorliegen.

Abb. 4



Quelle: [BA-Statistik](#)

2. Beschäftigungsquoten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Berufsabschluss

Über alle Qualifikationsstufen hinweg konnten die Beschäftigungsquoten bei den 15- bis unter 65-Jährigen innerhalb der letzten sechs Jahre gesteigert werden, mit zunehmender Rentennähe aber auf niedrigerem Niveau. Vergleicht man die Merkmale mit und ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wird deutlich, dass sich die Fortschritte auf die qualifizierte Arbeitnehmerschaft beschränken. Bei Älteren ohne Berufsausbildung gab es nur marginale Anstiege, teilweise sogar eine negative Entwicklung. D.h., von der Verbesserung der Arbeitsmarktlage für Ältere haben nicht alle gleichermaßen profitiert.

Tabelle 1

Berufsabschluss	Stichtag 31.12.	Beschäftigungsquoten (svB) im Alter von			
		15 bis unter 65 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	60 bis unter 67 Jahre
Insgesamt	2016	58,2	58,9	38,1	29,4
	2022	63,1	65,2	49,1	39,7
Ohne Berufsabschluss	2016	7,3	4,8	3,3	2,5
	2022	8,4	4,4	3,7	3,0
Anerkannter Berufsabschluss	2016	36,2	40,3	25,0	19,1
	2022	37,6	45,6	33,7	26,8
Akademischer Berufsabschluss	2016	8,9	7,4	5,4	4,3
	2022	12,0	9,5	7,1	6,0

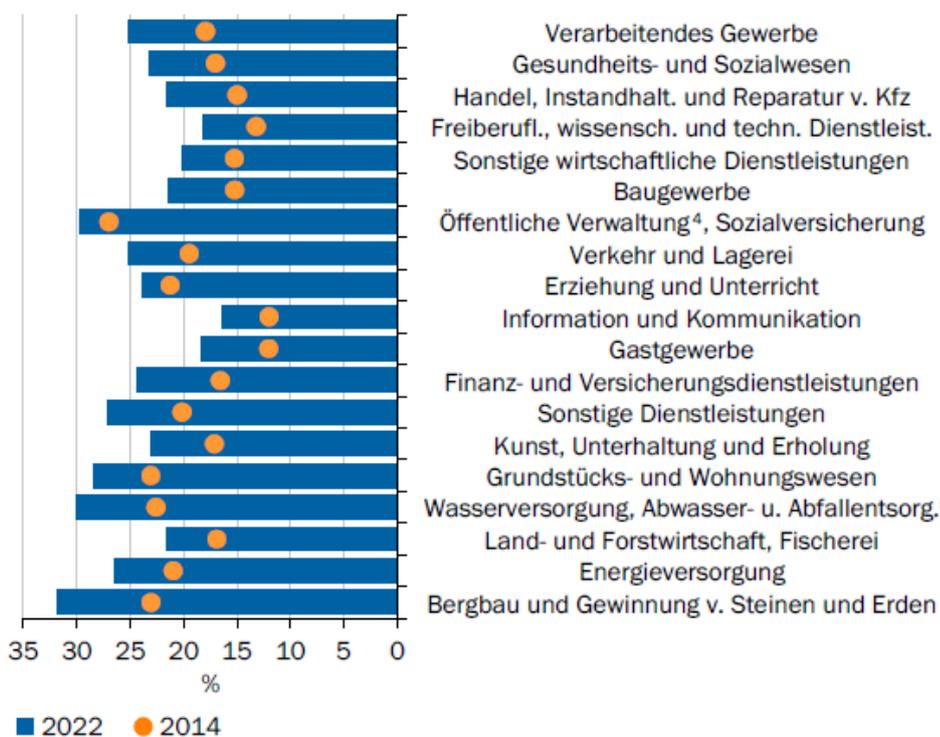
Quelle: Sonderauswertung BA-Beschäftigungsstatistik

3. Ältere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Wirtschaftszweigen

Bereits jetzt sind Wirtschaftsbereiche aufgrund von Fachkräftengpässen nicht in der Lage, ihre Arbeitsnachfrage zu befriedigen. Das betrifft insbesondere das Baugewerbe, die Gesundheitsbranche sowie die Herstellung von elektronischen und elektrischen Anlagen im Verarbeitenden Gewerbe. Zudem zeigt sich eine zunehmende Alterung der Beschäftigten – der Anteil Beschäftigter über 55 Jahre steigt in nahezu allen Wirtschaftsbereichen.

Abb. 5

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über 55 Jahren an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten je Wirtschaftszweig:



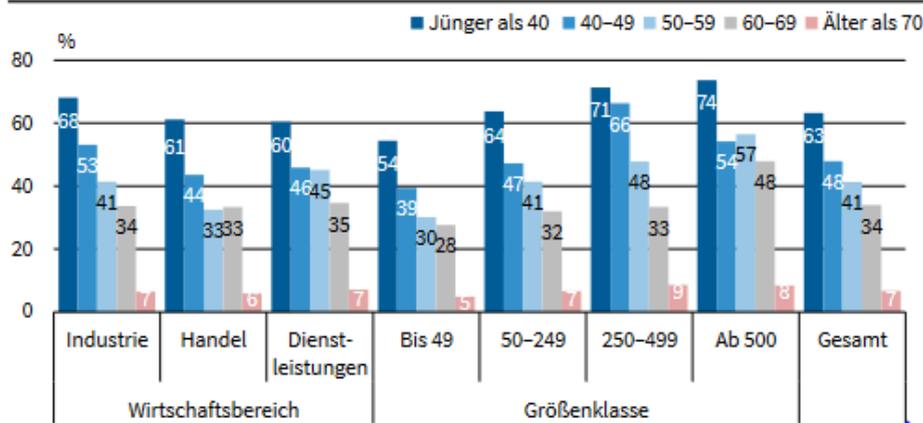
Quelle: Jahresgutachten 2023/24 des Sachverständigenrates Wirtschaft, „Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren“, S. 122; [Jahresgutachten](#)

Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftszweige, ist die Zunahme an älteren Beschäftigten am stärksten bei Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und bei Wasserversorgung und Abwasser-/Abfallentsorgung. Höhere Zuwächse verzeichnen Handel/Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen, das Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe und Gastgewerbe.

Trotzdem gaben 63 Prozent von rund 540 durch das ifo Institut München befragten Unternehmen an, dass sich das Augenmerk in den kommenden Jahren auf die Arbeitnehmenden unter 40 Jahren erhöhen wird.

Abb. 6

Zunehmender Fokus nach Altersgruppe

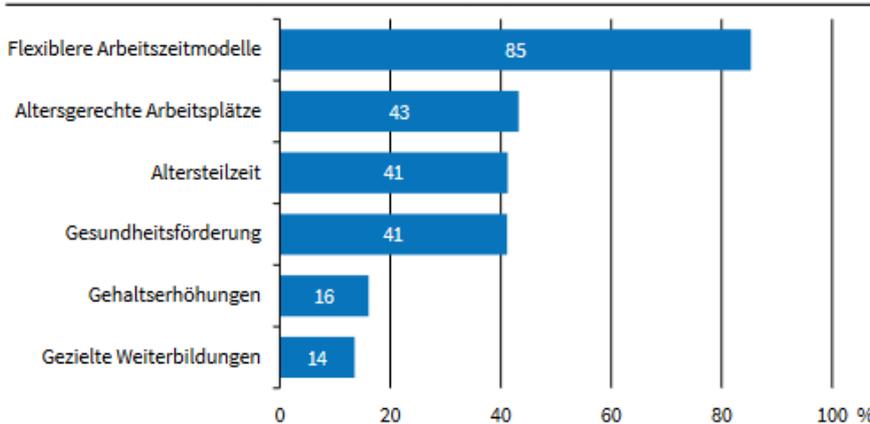


Quelle: ifo Institut München, Juli 2023, „Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Personalpolitik von jung bis alt“, S. 65; [ifo Institut München](#)

Betriebe können ältere Beschäftigte länger im Job halten, indem sie Beschäftigten attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen anbieten, z. B. flexible Arbeitszeiten, vermehrt Teilzeit, mehr Urlaub und die Möglichkeit von Homeoffice. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für ältere Beschäftigte eine Rolle. Dennoch ergreifen nur 60 Prozent der befragten Unternehmen spezielle Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten. Von diesen Unternehmen nutzen 85 Prozent flexiblere Arbeitszeitmodelle, aber nur 41 Prozent Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Gezielte Weiterbildungen werden mit 14 Prozent deutlich vernachlässigt.

Abb. 7

Maßnahmen für eine längere Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitenden



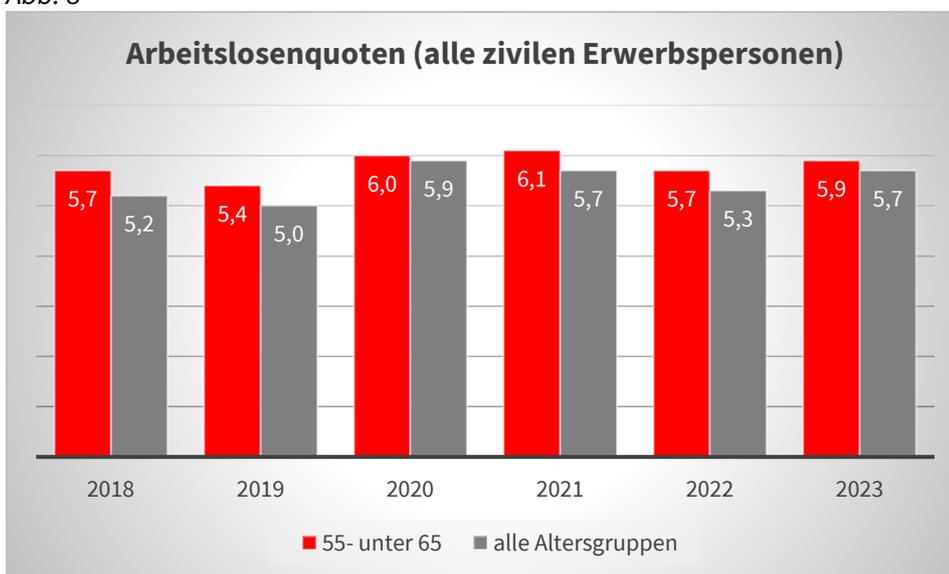
Quelle: ifo Institut München, Juli 2023, „Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel: Personalpolitik von jung bis alt“, S. 65; [ifo Institut München](#)

III. Arbeitslosigkeit Älterer

1. Arbeitslosenquoten

Die Arbeitslosenquote der über 55-Jährigen liegt um 0,1 bis 0,5 Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Der Anstieg der Arbeitslosenquoten in den Jahren 2020 und 2021 ist eine Folge der Corona-Pandemie. Nach einer Erholung im Jahr 2022 wurde die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland im Jahr 2023 durch hohe Inflation, steigende Zinsen sowie eine schwache Auslandsnachfrage gedämpft. Das reale Bruttoinlandsprodukt ist 2023 um 0,3 Prozent gesunken.⁶ Die Auswirkungen der schwachen Konjunktur waren auch auf dem Arbeitsmarkt erkennbar. So sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) im Jahresdurchschnitt deutlich gestiegen.

Abb. 8



Quelle: [BA-Statistik](#)

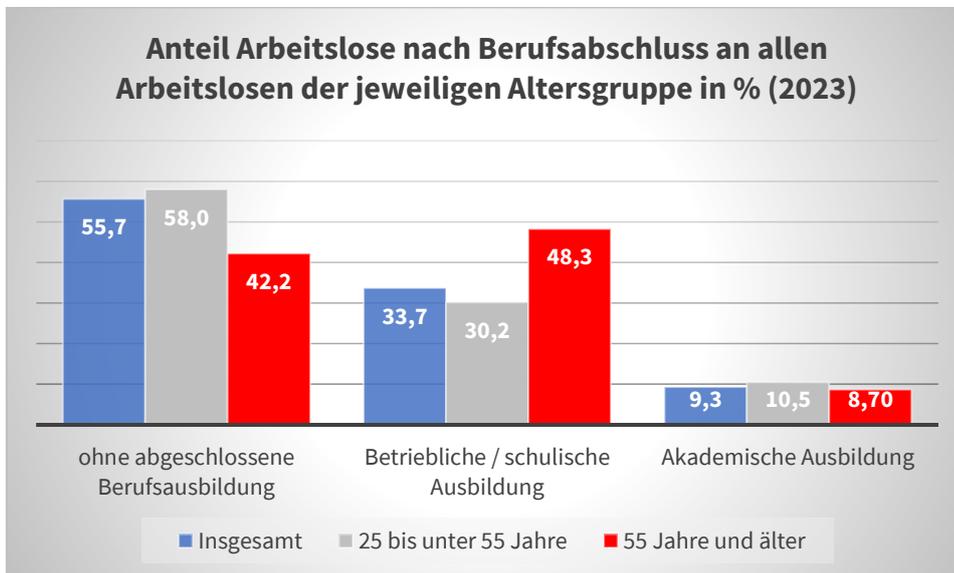
2. Struktur der Arbeitslosigkeit

Anders als vielfach angenommen, handelt es sich bei älteren Arbeitslosen keinesfalls durchgehend um Menschen mit niedrigen Qualifikationsprofilen. Nur rund 42 Prozent der älteren Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung, wohingegen es bei den 25- bis unter 55- Jährigen 58 Prozent sind. Fast 50 Prozent verfügen über eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung – bei den jüngeren Arbeitslosen sind es nur rund 30 Prozent. Bei der akademischen Ausbildung gibt es nur marginale Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Dennoch sind die Abgangschancen der Älteren ab 55 Jahre

⁶ Quelle: Deutsche Bank, Ausblick 2024: Das Jahr der Ernüchterung? 13. Dezember 2023; S. 2 [Deutsche Bank](#)

deutlich schlechter als die der jüngeren Arbeitslosen (s. u. Abgänge aus Arbeitslosigkeit).

Abb. 9



Quelle: [BA-Statistik](#)

Die geringere Abgangschance älterer Menschen bedeutet in der Folge auch, dass das Verbleibsrisiko bei älteren Menschen steigt, die Sucharbeitslosigkeit abnimmt und zu Langzeitarbeitslosigkeit führt. 44 Prozent der älteren Arbeitslosen sind ein Jahr oder länger arbeitslos. Bei den Arbeitslosen zwischen 25 bis unter 55 Jahre sind es hingegen nur 33 Prozent.

Tabelle 2

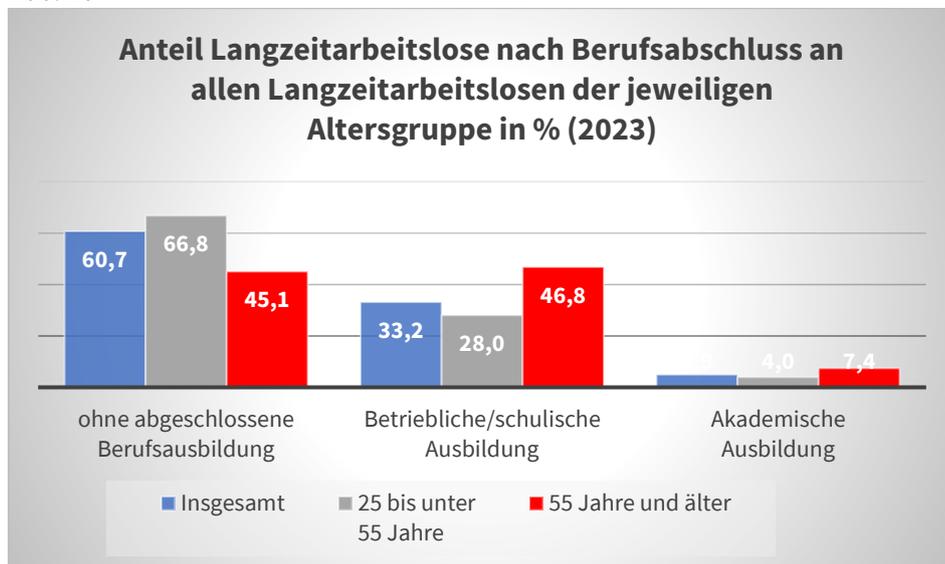
	Langzeitarbeitslose Bestand (Jan. 2024)	Arbeitslose Bestand (Jan. 2024)	Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen in %
25 bis u. 55 Jahre	624.790	1.876.950	33,3
55 Jahre und älter	305.060	689.500	44,2

Quelle: [BA-Statistik](#)

Betrachtet man auch hier den Anteil Langzeitarbeitsloser nach Berufsabschluss an allen Langzeitarbeitslosen der jeweiligen Altersgruppe ergibt sich ein ähnliches Ergebnis wie bereits in Abbildung 9. Ältere Langzeitarbeitslose sind im Vergleich zu den jüngeren Langzeitarbeitslosen besser qualifiziert. Fast 47 Prozent der älteren Langzeitarbeitslosen verfügen über eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung – bei den jüngeren Langzeitarbeitslosen sind es nur 28 Prozent. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Langzeitarbeitslosen ohne Berufsabschluss – bei den über 55-Jährigen sind es rund 45 Prozent,

wohingegen es bei den 25- bis unter 55-Jährigen fast 67 Prozent sind. Auch bei der akademischen Ausbildung schneiden die älteren Langzeitarbeitslosen besser ab.

Abb. 10



Quelle: Sonderauswertung BA

Um Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, sollte als erstes der Verbleib älterer Menschen in Beschäftigung gesichert werden. Dafür müssen präventiv wirkende Angebote betrieblicher Gesundheitsförderung sowie eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen deutlich ausgebaut werden. Gleichzeitig gilt es vor dem Hintergrund der Transformation durch Weiterbildung einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Durch die kontinuierlichen Veränderungen der technischen Anforderungen wird lebenslanges Lernen bis ins hohe Lebensalter immer wichtiger. Zwar haben ältere Menschen ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten Jahren gesteigert. Allerdings liegt die Quote bei den über 55-Jährigen mit 51 Prozent immer noch unter der der anderen Altersgruppen. Es ist daher wichtig, dass Unternehmen bei den Weiterbildungsangeboten auch die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten berücksichtigen.⁷ Zweitens sollte bei Eintritt von Arbeitslosigkeit eine enge Betreuung durch die Vermittlungsfachkräfte sowie eine Beratung von Arbeitgebern durch den Arbeitgeber-Service zum Potential älterer Menschen erfolgen.

Gerade mit Blick auf ältere Langzeitarbeitslose haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Schaffung eines Sozialen Arbeitsmarktes angeregt. Das Instrument Teilhabe am Arbeitsmarkt wurde 2019 eingeführt und war ein arbeitsmarktpolitischer Meilenstein. Mit dem Bürgergeldgesetz wurde die

⁷ KOFA-STUDIE 1/2022, „Ältere am Arbeitsmarkt - Herausforderungen und Chancen für die Fachkräftesicherung, S. 19; [Koda-Studie](#)

zunächst bestehende Befristung der Förderung nach (§ 16i SGB II) bis zum 31.12.2025 gestrichen. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Weiterentwicklung des Förderinstruments lässt jedoch noch auf sich warten.

Ferner schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, das Instrument der Entgeltsicherung wieder einzuführen. Diese Anfang 2012 abgelaufene Regelung im SGB III (§ 417) sah vor, dass ältere Arbeitslose, die eine finanzielle Einbuße bei Aufnahme eines neuen Jobs im Vergleich zur früheren Tätigkeit hinnehmen mussten, befristet eine Aufstockung erhielten, auch zu ihren Rentenbeiträgen.

3. Dauer der Arbeitslosigkeit

Die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen ist in allen Altersgruppen vom Jahr 2018 bis zum Jahr 2023 gesunken. Die Anstiege in den Jahren 2021 und 2022 sind die Konsequenzen der Corona-Pandemie. Der Abstand zwischen älteren und den jüngeren Arbeitslosen hat sich zwar um 39 Tage verringert, dennoch sind ältere Menschen in 2023 im Durchschnitt immer noch 108 Tage länger arbeitslos.

Tabelle 3

Berichtsjahre	Abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgang in Tagen		
	Insgesamt	darunter:	
		25 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
2018	259	261	408
2019	253	252	396
2020	232	228	358
2021	270	267	390
2022	271	268	393
2023	257	257	365

Quelle: Sonderauswertung BA

4. Abgänge aus Arbeitslosigkeit

Die folgende Tabelle zeigt, welche Gründe für die Beendigung der Arbeitslosigkeit Älterer verantwortlich waren und wie dies im Vergleich mit allen Altersgruppen aussieht. Dabei ist auffällig, dass die Abgänge in Nichterwerbstätigkeit (quantitativ bedeutsamste Gründe: Arbeitsunfähigkeit, fehlende Verfügbarkeit/Mitwirkung und Nichterneuerung der Meldung) sowohl für alle Altersgruppen als auch für die Älteren der Hauptabgangsgrund sind.

Bei den Älteren ist dies aber in sehr viel stärkerem Maße der Fall. Mehr als jede zweite Beendigung einer Arbeitslosigkeit bei Älteren ist ein Abgang in Nichterwerbstätigkeit; bei allen Arbeitslosen ist dies „nur“ zu rund 35 Prozent der Fall. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist bei allen Altersgruppen nur für ein

Drittel der Abgänge verantwortlich, bei den Älteren liegt dieser Wert noch einmal um rund sieben Prozentpunkte niedriger. Die Abgangsstatistik zeigt einmal mehr, wie schwierig es für Ältere ist, einen neuen Job zu finden, wenn sie erst einmal den vorhandenen verloren haben.

Tabelle 4

	alle Altersgruppen	in %	55 Jahre und älter	in %
Gesamt	6.366.665	100,0	1.140.668	100,0
in Erwerbstätigkeit	1.914.803	30,1	262.292	23,0
in Ausbildung/Maßnahmen	1.661.779	26,1	170.166	14,9
in Nichterwerbstätigkeit	2.220.560	34,9	607.532	53,3
Sonstige	569.523	8,9	100.678	8,8

Jahreszahlen 2023

Quelle: [BA-Statistik Ältere](#); [BA-Statistik alle Altersgruppen](#); eigene Berechnungen

Trotz der steigenden Partizipation Älterer auf dem Arbeitsmarkt findet sich somit kein deutlicher und nachhaltiger Trend zu einer Verbesserung der Chancen Älterer, neu eingestellt zu werden. Bereits frühere Studien zeigen, dass sich die höhere Beschäftigungsquote von Personen ab 50 Jahren eher durch den längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Betrieb als durch häufigere Neueinstellungen erklären lässt⁸; außerdem haben insbesondere ältere Arbeitnehmer*innen, die arbeitslos geworden sind, vergleichsweise geringe Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.⁹ Dies belegen auch aktuelle Statistiken, wonach die Abgangschance der Älteren ab 55 Jahre nur bei 2,97 Prozent liegt, wohingegen die der 25- bis unter 55-Jährigen 6,13 Prozent beträgt.¹⁰

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des damit einhergehenden Fachkräftebedarfs ist dies schlichtweg verschenktes Potential, zumal Betriebe von positiven Erfahrungen mit älteren neu eingestellten Arbeitnehmer*innen berichten. Die Betriebe, die angaben, Ältere ab 50 Jahren in den letzten zwölf Monaten neu eingestellt zu haben (16 Prozent aller befragten Betriebe – über 9.000), erklärten fast einstimmig (97 Prozent), dass die neuen älteren Mitarbeiter*innen motiviert gewesen seien. Ferner berichteten die Betriebe, dass Ältere an einer längerfristigen Beschäftigung interessiert wären (93 Prozent), sie sorgfältig wären (90 Prozent), sich in das Team integriert hätten (90 Prozent) und dass Ältere ihre Erfahrungen einbringen konnten (86 Prozent).¹¹

⁸ Brüssig, Martin; Eggers, Katarina (2014): Langfristige Entwicklungen bei Neueinstellungen von Älteren. Altersungleichheit bei Neueinstellungen geht leicht zurück? Duisburg/Düsseldorf: Institut Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2014-02

⁹ Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – no country for old workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 44, H. 4, S. 363–376.

¹⁰ [BA-Statistik Chancen-Risiken](#)

¹¹ IAB-Kurzbericht 8/2017, „Neueinstellung Älterer - Betriebe machen meist gute Erfahrungen“, S. 6 [IAB-Kurzbericht](#)

5. Altersdiskriminierung

Negative Stereotype und fragwürdige Rollenklischees gegenüber älteren Menschen sind insgesamt leider immer noch weit verbreitet. Das zeigt die Studie „Ageismus - Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Altersdiskriminierung ist einer der häufigsten Diskriminierungsgründe auf dem Arbeitsmarkt und tritt teilweise häufiger auf als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft.¹² Kommen die gängigen Vorurteile gegenüber arbeitslosen Personen hinzu, verstärkt das die Benachteiligung Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Personalverantwortliche und Führungskräfte müssen dringend umdenken, unterstützt u. a. durch Beratung des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit sowie befördert durch gute Beispiele in der Praxis. Denn trotz des demografischen Wandels liegt der Schwerpunkt der Unternehmen weiterhin klar auf den jüngeren Altersklassen.

Gleichzeitig müssen die Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern ältere Menschen stärker in den Vermittlungsprozess einbeziehen und bei der Feststellung von Handlungsbedarfen vom Alter der Kundinnen und Kunden abstrahieren und die Potenzialanalyse individuell vornehmen.¹³ Anlässlich einer Befragung des IAB halten über drei Viertel der befragten Vermittlungsfachkräfte gezielte Anpassungen in den Agenturen für Arbeit für sinnvoll, um die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Dazu gehören ein besserer Betreuungsschlüssel in der Vermittlung, spezielle Beratungsangebote (wie z. B. [Aktionsprogramm Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Perspektiven schaffen](#)) und längere Gesprächsdauern.¹⁴ Intensive Begleitung und kompetente Beratung brauchen aber Zeit. Daher ist es unerlässlich, die Bundesagentur für Arbeit auch mit den notwendigen Ressourcen auszustatten.

Besonderes Augenmerk muss dabei auf ältere Frauen gelegt werden. Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Beschäftigung zu finden, unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern im Alter von 47 bis 54 Jahren kaum. Dieses Bild ändert sich allerdings mit zunehmendem Alter sehr stark. Während in der Altersgruppe 55 bis 57 Jahre immerhin noch fast 60 Prozent der arbeitslosen Frauen innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelangen, gilt dies in der Altersgruppe 58 bis 60 Jahre nur noch für 27 Prozent. Bei den arbeitslosen Männern sinkt der Anteil zwar auch, aber in weit geringerem Umfang – von 66 auf 42 Prozent.

¹² Conen et al. 2011, Naegele et al. 2018.

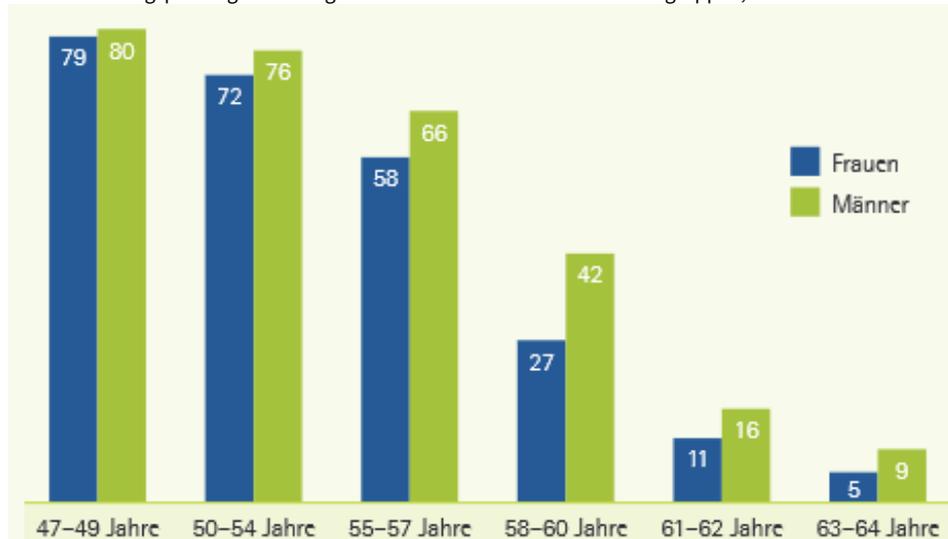
¹³ Bericht der Internen Revision, „Vermittlung Älterer“, Mai 2022, S. 1; [Interne Revision](#)

¹⁴ IAB-Kurzbericht 11/2018; Wiederbeschäftigungschancen Älterer - Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen“, S. 5; [IAB-Kurzbericht](#)

Abb. 11

Wiederbeschäftigungschancen Älterer

Anteil der Personen, die innerhalb der ersten zwei Jahre nach Beginn des Arbeitslosengeldbezugs erneut sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren – nach Geschlecht und Altersgruppen, in Prozent



Quelle: IAB-Kurzbericht 11/2018; Wiederbeschäftigungschancen Älterer - Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen“, S. 2; [IAB-Kurzbericht](#)

IV. Partizipation Älterer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

1. Eintritte in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung

Bei fast allen Maßnahmengruppen (Ausnahme Beschäftigung schaffende Maßnahmen) und auch fast allen Maßnahmen (Ausnahmen Einzelförderung Reha, individuelle rehaspezifische Maßnahmen; s. u. Anhang) sind ältere Menschen gemessen an ihrem Anteil an Arbeitslosen bzw. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder Rehabilitanden bei der Beteiligung an Fördermaßnahmen unterrepräsentiert.

Die Arbeitsförderung für ältere Arbeitsuchende muss daher quantitativ ausgebaut werden. Der gleichberechtigte Zugang Älterer zu den Förderangeboten darf sich keinesfalls nur auf kurzfristige Aktivierungsmaßnahmen oder Bewerbungstrainings begrenzen, sondern muss den Einzelfall in den Blick nehmen und ggfs. längerfristige Fördermöglichkeiten vorsehen.

Zudem gilt es bisherige Förderinstrumente weiterzuentwickeln (Förderung der beruflichen Weiterbildung, Teilhabe am Arbeitsmarkt, Eingliederungszuschusses für Ältere, s. u.) und frühere sinnvolle Maßnahmen insbesondere vor dem Hintergrund von Transformation und Fachkräftesicherung wieder ins Leben zu rufen (Entgeltsicherung s. u.).

Tabelle 5

Maßnahmeartgruppen	25- unter 55 Jahre		55 Jahre und älter	
	Eintritte	Anteil in % an Alo, svB, Rehabilitanden	Eintritte	Anteil in % Alo, svB, Rehabilitanden
Aktivierung u. berufliche Eingliederung	1.081.460	61,7*	198.190	31,6*
FbW Beschäftigtenqualifizierung	39.225	0,2**	2.377	0,03**
FbW o. Beschäftigtenqualifizierung	203.975	11,6*	26.966	4,3*
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	136.070	7,8*	22.460	3,6*
besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	22.650	34,8***	400	27,0***
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	76.480	4,4*	40.610	6,5*

* nach Arbeitslosen; ** nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; *** nach Rehabilitanden

Quelle: BA-Statistiken; eigene Berechnungen

[Arbeitsmarktpolitische Instrumente](#); [Förderung der beruflichen Weiterbildung](#); [Arbeitslose](#); [svB](#); [Reha](#)

Verwendete Zahlen zur prozentualen Berechnung: Eintritte: gleitender Jahreswert von November 2022 bis Oktober 2023; Bezugsgrößen: Bestand Arbeitslose Jahresdurchschnitt 2023; Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) Dezember 2022; Bestand Rehabilitanden gleitender Jahresdurchschnitt von November 2022 bis Oktober 2023

2. Aktivierungsquoten

Die Aktivierungsquote gibt Aufschluss über den Anteil der geförderten Personen („aktivierte“ Personen) an den potenziellen Maßnahmeteilnehmern („zu aktivierenden“ Personen).

Berechnung:

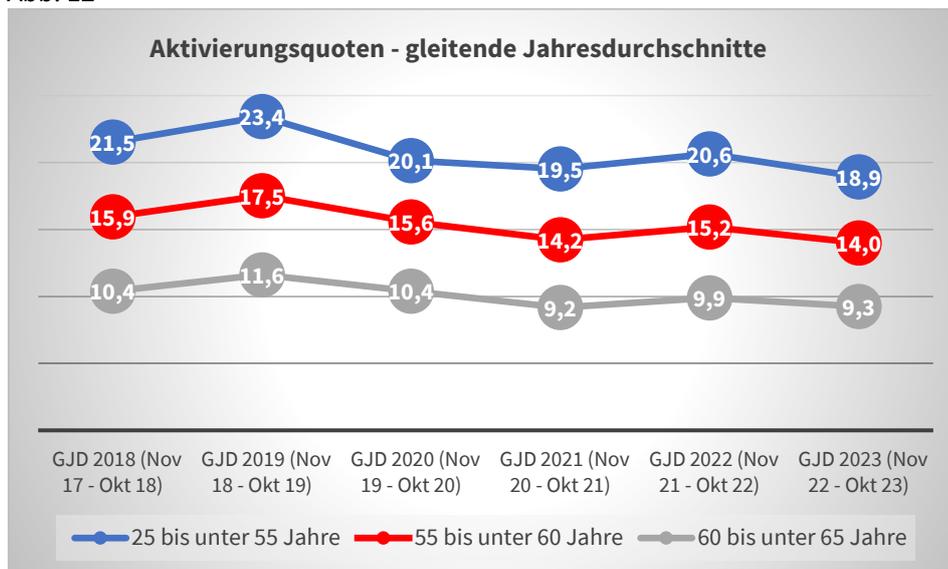
$$Quote = \frac{\text{Zähler}}{\text{Nenner}} \cdot 100$$

Zähler: Bestand Teilnehmende an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung

Nenner: Bestand Teilnehmende an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung plus Bestand Arbeitslose

Über alle Altersgruppen hinweg ist die Aktivierungsquote mit Beginn der Pandemie zurückgegangen. Nach einer leichten Erholung im Jahr 2022 ist sie wieder zurückgegangen und hat das Vor-Corona Niveau immer noch nicht erreicht. Die Aktivierungsquote der 55- bis unter 65-Jährigen liegt seit Jahren konstant unter der der jüngeren Arbeitslosen und bestätigt damit die bereits o. g. Unterrepräsentanz.

Abb. 12



Quelle: Sonderauswertung BA

3. Eingliederungsquoten

Die Eingliederungsquote zeigt, dass sich die Wirkung der Arbeitsförderung nicht nur zwischen den Instrumenten, sondern auch nach Altersgruppen und Rechtskreisen unterscheidet. Sowohl im SGB III als auch im SGB II liegen die Eingliederungsquoten der älteren Arbeitslosen bei fast allen Instrumenten (Ausnahme Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen im SGB III) unter denen aller Altersgruppen. Das bedeutet, dass Ältere seltener eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Beendigung einer Maßnahme aufnehmen als die Gesamtheit der Teilnehmer*innen. Im Vergleich der Rechtskreise ist die Bilanz im SGB III deutlich positiver zu bewerten als im SGB II. Beispielweise ist die Eingliederungsquote für das Instrument Maßnahmen bei einem Träger oder Arbeitgeber im SGB III mehr als doppelt so hoch wie im SGB II. Signifikante Unterschiede bestehen auch bei Förderung der beruflichen Weiterbildung. Dies ist teilweise damit zu erklären, dass Arbeitslose im SGB III näher am Arbeitsmarkt sind, während bei Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II bzw. bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine Beschäftigung häufig schon länger zurückliegt und zum Teil abhängige Beschäftigung noch nie ausgeübt wurde. Wesentlich für den Eingliederungserfolg ist ein gezielter Instrumenteneinsatz und ein konsequentes Absolventenmanagement.¹⁵ Hinsichtlich der Arbeitsgelegenheiten sind die geringen Quoten nicht verwunderlich, denn mit diesem Instrument werden arbeitsmarktferne Personen adressiert, denen bei Abschluss

¹⁵ Fachliche Weisungen Förderung der beruflichen Weiterbildung der BA, S. 20 f. [Fachliche Weisung FbW Absolventenmanagement](#)

einer Arbeitsgelegenheit nur selten der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelingt.

Tabelle 6

Eingliederungsquoten 2021 (in Prozent)

	Instrumente	SGB II		SGB III	
		55 Jahre und älter	Insgesamt	55 Jahre und älter	Insgesamt
Aktivierung und berufliche Eingliederung	Vermittlungsbudget	33,9	50,7	63,0	69,7
	Maßnahmen bei Träger/Arbeitgeber	20,9	30,6	50,1	62,2
	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	72,2	75,1	73,4	82,9
Berufliche Weiterbildung	Förderung der beruflichen Weiterbildung	31,1	39,3	58,0	70,3
	Förderung der beruflichen Weiterbildung (o. Beschäftigtenqual.)	30,3	38,5	55,1	65,7
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	Eingliederungszuschuss	71,0	75,7	84,2	86,7
	Gründungszuschuss	n. v.	n. v.	14,4	16,8
	Einstiegs geld bei abh. sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit	71,1	75,1	n. v.	n. v.
	Einstiegs geld bei selbständiger Erwerbstätigkeit	5,9	10,9	n. v.	n. v.
Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderungen	63,3	67,5	84,5	79,2
	EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	68,4	57,5	70,9	79,9
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen	Arbeitsgelegenheiten	6,0	11,1	n. v.	n. v.
	Teilhabe am Arbeitsmarkt	30,4	40,7	n. v.	n. v.

Quelle: [Eingliederungsbilanzen](#)

4. Neue gesetzliche Regelungen und Entgeltsicherung

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Weiterbildung ist nicht nur für die Beschäftigungssicherung wichtig, sondern auch, um überhaupt die für die Transformation notwendigen Arbeitskräfte zu qualifizieren und zu sichern. Laut OECD¹⁶ werden jedoch ausgerechnet diejenigen oft nur schwer von Weiterbildungsangeboten erreicht, die besonders davon profitieren würden. Dazu gehören Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Dass auch ältere Menschen bei Weiterbildung unterrepräsentiert sind, spiegeln die Weiterbildungsquoten von über 55-Jährigen wider, die immer noch unter den von anderen Altersgruppen liegen.¹⁷

Trotz des früheren Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) und der Verbesserung der Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigtenqualifizierung durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) und das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (Arbeit-von-morgen-Gesetz, AvmG) ist es nicht zu einem wirklichen und notwendigen Schub an Weiterbildung von Beschäftigten gekommen. Zudem spielen gezielte Weiterbildungen für ältere Beschäftigte eine völlig untergeordnete Rolle.

Mit dem sog. „WeGebAU-Programm“ von 2006 bis 2018 im Bereich der Weiterbildungsförderung wurde ein geschäftspolitischer Schwerpunkt auf die Förderung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer*innen (ab 45 Jahren) in Unternehmen gelegt.

Mit dem im Wesentlichen Anfang 2019 in Kraft getretenen QCG wurden die bisherigen Fördermöglichkeiten erweitert und Beschäftigten grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Alter und Betriebsgröße ein Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem SGB III und SGB II eröffnet. Arbeitnehmer*innen kann seitdem eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht werden, wenn sie berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Damit sollte den Herausforderungen in der Fortentwicklung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere durch den digitalen Strukturwandel und fortschreitenden Automatisierungsprozessen, Rechnung getragen werden.

Mit dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen AvmG wurde u. a. die Weiterbildungsförderung nochmals fortentwickelt (Erhöhung Zuschüsse zu

¹⁶ OECD, 2021: „Continuing Education and Training in Germany“; [OECD](#)

¹⁷ Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, Ergebnisse des Adult Education Survey-AES-Trendbericht, S. 42 ff.; [AES-Trendbericht](#)

Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt) und ein Rechtsanspruch auf berufsabschlussbezogene Weiterbildungsförderung für Geringqualifizierte eingeführt.

Sowohl beim QCG als auch beim AvMG sollen die Lehrgangskosten zu 100 Prozent übernommen werden, wenn die/der Arbeitnehmer*in bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat und der Betrieb weniger als 250 Beschäftigte hat.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) wurde die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III vereinfacht und das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III eingeführt (Regelungen gelten ab 01.04.2024). Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vereinfachungen beim § 82 SGB III (feste Fördersätze, Verzicht auf Erfordernis der Strukturwandelbetroffenheit und einer Weiterbildung in einem Engpassberuf, Verkürzung der Wartefrist auf zwei Jahre, Übernahme von behinderungsbedingten Mehraufwendungen bei Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gem. § 82 Abs. 9 SGB III). Die Übernahme der Lehrgangskosten zu 100 Prozent ist nunmehr auch möglich, wenn die/der Arbeitnehmer*in bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat und der Betrieb weniger als 500 Beschäftigte hat. Ferner wird begrüßt, dass mit dem Qualifizierungsgeld ein auf Kollektivität im doppelten Sinn (größere Gruppen und gemeinsames Handeln der Betriebsparteien als Voraussetzung) ausgerichtetes Instrument zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation eingesetzt werden soll. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen jedoch Nachbesserungsbedarf bei der Ausgestaltung. Im Verhältnis zu § 82 SGB III neu ist der Zugang deutlich voraussetzungsvoller. Den dadurch entstehenden „Wettbewerbsnachteil“ des Qualifizierungsgeldes gilt es abzubauen.¹⁸

Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen, die Bürgergeld beziehen

Gerade mit Blick auf ältere Langzeitarbeitslose haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Schaffung eines Sozialen Arbeitsmarktes angeregt. Damit soll als Ultima-Ratio-Maßnahme sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht werden, wenn entweder aus in der Person des Langzeitarbeitslosen liegenden Arbeitsmarktproblemen oder mangels Jobangeboten in strukturschwachen Regionen realistisch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist. Das Instrument Teilhabe am Arbeitsmarkt¹⁹ wurde 2019 eingeführt und war ein arbeitsmarktpolitischer Meilenstein. Mit dem Bürgergeldgesetz wurde die zunächst bestehende Befristung der Förderung nach (§ 16i SGB II) bis zum 31.12.2025 gestrichen.

Im Koalitionsvertrag war jedoch neben der Entfristung vereinbart worden, das Förderinstrument weiterentwickeln zu wollen. Diese sinnvolle und notwendige Reform sollte zügig in einem weiteren Gesetz realisiert werden, was bisher

¹⁸ Quelle: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, S. 5 ff.; [Stellungnahme DGB](#)

¹⁹ Förderkonditionen: [Teilhabechancengesetz](#)

jedoch noch nicht umgesetzt wurde. Aus Sicht des DGB und seiner Mitglieds-
gewerkschaften sollten folgende Punkte verbessert werden²⁰:

- Die Förderkonditionen sollten mit dem Ziel, mehr fünfjährige Beschäf-
tigungsverhältnisse erreichen zu wollen, nachgebessert werden. Insbe-
sondere benötigen gemeinwohlorientierte Einrichtungen eine erhöhte
Förderung, damit sie in die Lage versetzt werden, längerfristige Stellen
anbieten zu können.
- Es sollte zudem eine Mindestbeschäftigungsdauer geprüft werden, als
Voraussetzung dafür, in den ersten beiden Jahren den Lohnkostenzu-
schuss in Höhe von 100 Prozent erhalten zu können.
- Zudem muss die Benachteiligung von tarifgebundenen Unternehmen
beendet werden und die Lohnkostenzuschüsse auf Basis aller Lohnbe-
standteile (einschließlich tariflich geregelter Einmalzahlungen) berech-
net werden.
- Um die Anzahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse erhöhen zu
können, müssen mehr Mittel für den Eingliederungstitel im Bundes-
haushalt bereitgestellt werden. Die zusätzlichen Mittel sollten zweck-
gebunden werden und ausschließlich für den Sozialen Arbeitsmarkt re-
serviert sein.

Eingliederungszuschuss für Ältere

Die Möglichkeit, dass Arbeitgeber bei der Einstellung von älteren Arbeitneh-
mer*innen mit Vermittlungshemmnissen über die allgemeine Höchstdauer von
einem Jahr hinaus bis zu drei Jahre mit einem Eingliederungszuschuss geför-
dert werden können, wurde verlängert. Die Förderung wäre eigentlich zum Jah-
resende 2023 ausgelaufen. Nun ist sie bis zum 31. Dezember 2028 möglich. Al-
lerdings wurde der Kreis der förderfähigen Älteren eingeschränkt. Während bis
zum Jahreswechsel schon Ältere ab 50 Jahren mit dem Zuschuss von bis zu 50
Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts bis zu drei Jahre lang geför-
dert werden konnten, betrifft dies nun erst Personen, die schon 55 Jahre oder
älter sind.²¹ Der Grund für die Anhebung der Altersgrenze ist die insgesamt gute
Arbeitsmarktlage der 50- bis 55-Jährigen im Vergleich zu den über 55-Jährigen.
Im Übrigen erfolgt damit eine Angleichung zur Ausnahme in § 90 Absatz 2 SGB
III für ältere besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.

Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung sollte die Regelung entfristet
werden.

Zwangsverrentung

Bisher konnten die Jobcenter Leistungsberechtigte ab 63 Jahren unter be-
stimmten Bedingungen auffordern, eine Altersrente zu beantragen und diesen
Antrag sogar selbst stellen, wenn der Aufforderung nicht nachgekommen
wurde (§ 12a i. V. m. § 5 Abs. 3 SGB II).

Die Abschaffung der Zwangsverrentung ist eine langjährige Forderung des DGB
und seiner Mitglieds-
gewerkschaften. Mit dem erzwungenen Wechsel in eine

²⁰ Quelle: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Zwölften Gesetzes zur Än-
derung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze - Einführung eines Bürgergeldes (Bürger-
geld-Gesetz), November 2022, S. 7 f.; [Stellungnahme DGB](#)

²¹ Gesetz zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Gesetze,
Bundesgesetzblatt Jahrgang 2023 Teil I Nr. 408, ausgegeben zu Bonn am 28. Dezember 2023

vorzeitige Rente sind lebenslang wirkende Abschläge verbunden. Zudem ist es arbeitsmarktpolitisch – auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung – kontraproduktiv, ältere zum Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt zu zwingen. Die Zwangsverrentung wurde jedoch nicht, wie noch im Referentenentwurf zum Bürgergeldgesetz vorgesehen, abgeschafft, sondern nur bis Ende 2026 ausgesetzt.²² Dies ist völlig unzureichend und für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht nachvollziehbar.

Entgeltsicherung

Bis Ende des Jahres 2011 konnten Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet hatten, bei der Bundesagentur für Arbeit unter bestimmten Bedingungen einen finanziellen Zuschuss zu ihrem Nettoentgelt beantragen. Die sogenannte Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer²³ glich Lohneinbuen für zwei Jahre teilweise aus (50 Prozent im ersten Jahr, 30 Prozent im zweiten Jahr), wenn ältere in ihrer neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weniger verdienten als in ihrer letzten Tätigkeit. Ziel der Entgeltsicherung war es, zuvor besserverdienende ältere trotz möglicher Lohneinbuen wieder in eine neue Beschäftigung zu führen. Aufgrund der geringen Inanspruchnahme wurde dieses Instrument abgeschafft, obwohl das IAB eine Fortführung empfohlen hatte. Aufgrund einer Studie des IAB²⁴ stellte sich heraus, dass zusätzliche Informationen die Kenntnis, Nutzung und die Aufnahme von Beschäftigung der/mit Entgeltsicherung erhöheten. Daher schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor, das Instrument der Entgeltsicherung wieder einzuführen.

V. DGB-Index Gute Arbeit

Die Arbeitswelt befindet sich inmitten groer Umbrüche. Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel und De-Globalisierung dominieren zunehmend die Arbeitswelt. Gleichzeitig führen Krisen wie die Corona-Pandemie und der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine zu einer Destabilisierung. Diese drastischen Veränderungen bedeuten nicht nur Chancen, sondern auch, dass Anforderungen und Belastungen in der Arbeitswelt zunehmen. Dies stellt alle vor Herausforderungen, lebensaltere Menschen in der Regel aber stärker als Jüngere. Daher ist es wichtig, die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen. Damit insbesondere ältere Beschäftigte den Wandel nicht mit ihrer Gesundheit bezahlen.

Um die Situation Beschäftigter am Arbeitsmarkt aus Sicht der Betroffenen zu spiegeln, eignet sich eine repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter, die seit 2007 für den DGB durchgeführt wird. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht

²² Zwölfte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2022 Teil I Nr. 51, ausgegeben zu Bonn am 20. Dezember 2022

²³ Die Entgeltsicherung wurde 2003 zunächst befristet eingeführt (§ 421j SGB III); diese Befristung wurde zweimal verlängert und gilt nun bis Ende 2011. Förderkonditionen: [Entgeltsicherung ältere](#), S.4

²⁴ IAB-Kurzbericht 11/2018; Wiederbeschäftigungschancen älterer - Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen“, S. 6 f.; [IAB-Kurzbericht](#)

der Beschäftigten und stellt eine eigenständige Forschungsleistung des DGB dar, die in Kooperation mit verschiedenen Partnern erbracht wird. Schwerpunktthema der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2023 war die betriebliche Prävention.²⁵ In der repräsentativen Befragung gaben 6.266 Arbeitnehmer*innen Auskunft über ihren Gesundheitszustand, ihre Belastungssituation sowie über die Präventionsmaßnahmen in ihrem Betrieb. Die Ergebnisse der Befragung zeigen einen großen Handlungsbedarf bei betrieblichen Maßnahmen auf, mit denen Gefährdungen der Gesundheit vermieden werden sollen.

Beunruhigend ist, dass nur 60 Prozent der Arbeitnehmer*innen ihre Gesundheit als sehr gut oder gut beschreiben würden, bei den über 55-Jährigen ist dieser Wert noch schlechter und liegt bei 44 Prozent.

Von den Beschäftigten mit Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten gibt nur jede*r Zweite einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Mit steigendem Qualifikationsniveau wächst der Anteil der Beschäftigten mit guter Gesundheit. Der größte Anteil guter Gesundheit (70 Prozent) findet sich in „hochkomplexen Tätigkeiten“, für die in der Regel ein akademischer Abschluss benötigt wird.

Abb. 13



Arbeitsbedingungen sind mit unterschiedlichsten Belastungen verbunden. Es werden exemplarisch vier Faktoren betrachtet:

- Körperlich schwere Arbeit (schweres Heben, Tragen oder Stemmen)
- Lärm oder laute Umgebungsgeräusche
- Arbeiten unter Zeitdruck
- Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen etc.

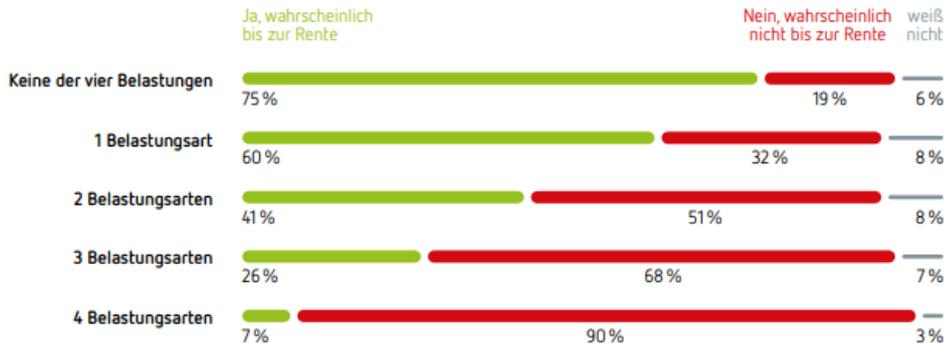
Der DGB-Index „Gute Arbeit“ zeigt deutlich, dass Personen, die an ihrem Arbeitsplatz mehreren Belastungsarten ausgesetzt sind, sich nicht in der Lage sehen, bis zur Rente zu arbeiten. Bei Arbeitnehmer*innen, die vier

²⁵ DGB-Index Gute Arbeit, Report 2023, „Gesunde Arbeit? Betriebliche Prävention aus Sicht der Beschäftigten“; [Index Gute Arbeit Report 2023](#)

Belastungsarten ausgesetzt sind, gehen nur sieben Prozent davon aus, bis zur Rente arbeiten zu können. Bei einer Belastungsart sind es 60 Prozent.

Abb. 14

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?
(Beschäftigte, die der Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt sind)



Betriebliche Prävention kann Belastungen minimieren und somit die Arbeit gesundheitsgerechter gestalten. Es zeigt sich jedoch, dass in vielen Betrieben die Prävention nicht stattfindet. So berichtet nur ca. die Hälfte (51 Prozent) der Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten, von betrieblichen Präventionsmaßnahmen. Zur Wirksamkeit der Maßnahmen gaben 48 Prozent der Beschäftigten an, dass die Maßnahmen gar nicht oder nur in geringem Maß zu einer Belastungsreduzierung beigetragen haben.

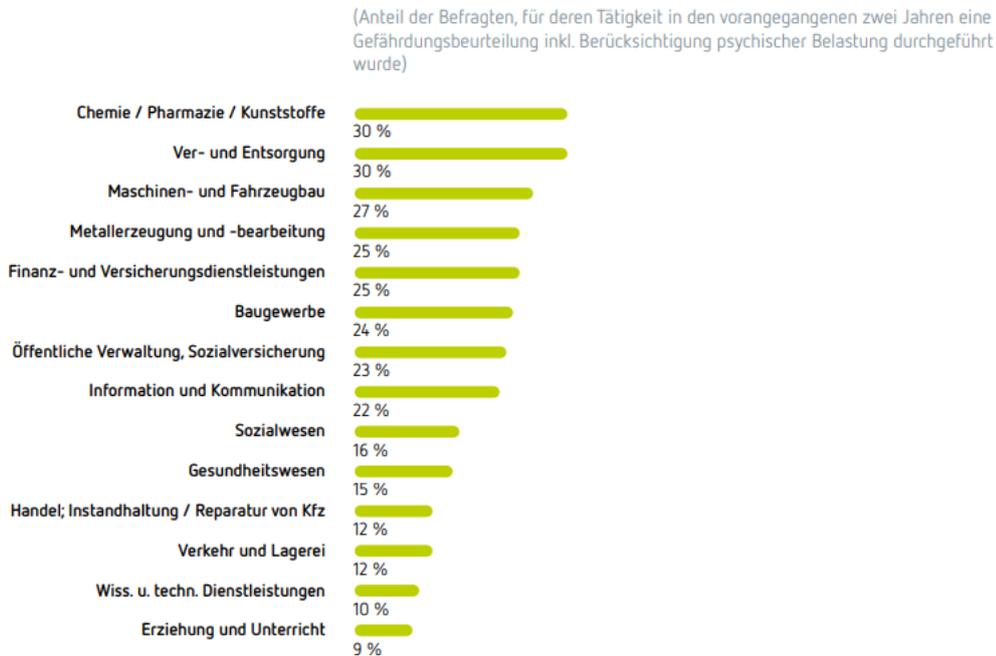
Bei allen Belastungsarten zeigt sich, dass betriebliche Verhältnisprävention²⁶ zu wenig stattfindet und die Maßnahmen oft auch nicht zielführend sind.

Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist das zentrale betriebliche Präventionsinstrument. Sie umfasst sowohl die Ermittlung von Gefährdungen als auch die Entwicklung von Maßnahmen und die Überprüfung von deren Wirksamkeit. Doch nur 38 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass in den vergangenen zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung, bei der auch die psychischen Belastungen berücksichtigt werden, wird am häufigsten von Beschäftigten aus der Chemie-/ Pharma- und Kunststoffbranche sowie dem Bereich Ver- und Entsorgung berichtet (30 Prozent).

²⁶ Als Verhältnisprävention werden Maßnahmen bezeichnet, mit denen die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht gestaltet werden sollen. Die Gestaltung setzt an den Verhältnissen an und soll Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit von vornherein ausschließen.

Abb. 15

Gefährdungsbeurteilung nach Branchen



Die elementare Voraussetzung, um den demografischen Wandel auf betrieblicher Ebene zu gestalten, ist ein erweitertes Präventionsverständnis. Es ist langfristig auf die Erwerbsbiografie ausgerichtet und umfasst Maßnahmen in den Handlungsfeldern Arbeitsgestaltung, Gesundheit und Qualifizierung. Dieser Ansatz geht über die betriebliche Gesundheitsförderung hinaus.²⁷

VI. Fazit und Positionen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

Die Analyse zeigt, dass trotz der gestiegenen Erwerbstätigen- und Beschäftigungsquoten älterer Menschen weitere Anstrengungen notwendig sind, um deren Partizipation an Beschäftigung zu erhöhen und zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials wesentlich beizutragen.

²⁷ Götz Richter, Inga Mühlenbrock, „Herausforderungen und Handlungsbedarfe einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung“, 2018, S. 33; [Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung](#)

Positionen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern zur Bekämpfung der Fachkräftelücken die Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials – unter anderem über eine stärkere Beteiligung älterer Menschen am Erwerbsleben. Ältere Menschen verfügen über einen großen beruflichen Erfahrungsschatz und ein höheres formales berufliches Qualifikationsniveau. Dieses Potenzial gilt es, stärker als bisher zu nutzen.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen es ab, durch ein höheres Renteneintrittsalter oder die Abschaffung der sog. „Rente mit 63“ den Druck von den Unternehmen zu nehmen. Stattdessen müssen die Unternehmen bessere Arbeitsbedingungen anbieten (incl. gesundheitsgerechter Gestaltung von Arbeit) und ihre Weiterbildungsmöglichkeiten deutlich intensivieren.
- Ebenso ist die Abschaffung der längeren Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für über Fünfzigjährige und die einheitliche Bezugsdauer von 12 Monaten für alle Anspruchsberechtigten aufgrund der höheren Schutzbedürftigkeit älterer Arbeitsloser abzulehnen; da sie im Durchschnitt länger als jüngere Arbeitslose brauchen, um wieder in Arbeit zu kommen, ist eine Kürzung der Anspruchsdauer nicht zu rechtfertigen.
- Die höhere Beschäftigungsquote von Personen ab 50 Jahren lässt sich eher durch den längeren Verbleib älterer Beschäftigter im Betrieb als durch häufigere Neueinstellungen erklären. Durch Beratung des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit sowie gute Beispiele in der Praxis könnte ein Umdenken bei Arbeitgebern befördert werden. Gleichzeitig müssen die Vermittlungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern ältere Menschen stärker in den Vermittlungsprozess einbeziehen. Die Prozesshaftigkeit der Maßnahmen muss verstärkt werden, um bessere Langzeiteffekte zu erzielen. Intensive Begleitung und kompetente Beratung brauchen zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen.
- Bei fast allen Maßnahmen der Arbeitsförderung sind ältere Menschen gemessen an ihrem Anteil an Arbeitslosen bzw. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder Rehabilitanden bei der Beteiligung an Fördermaßnahmen unterrepräsentiert. Die Arbeitsförderung für ältere Arbeitssuchende muss daher quantitativ ausgebaut werden. Gleichzeitig müssen die Eingliederungsquoten – insbesondere der älteren Maßnahmeteilnehmer*innen – durch ein konsequentes Absolventenmanagement in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gesteigert werden.
- Zudem gilt es, bisherige Förderinstrumente weiterzuentwickeln und frühere sinnvolle Maßnahmen insbesondere vor dem Hintergrund von Transformation und Fachkräftesicherung wieder ins Leben zu rufen:
 - Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde die Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III vereinfacht und das Qualifizierungsgeld nach § 82a SGB III eingeführt.

Positionen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vereinfachungen beim § 82 SGB III und die Einführung eines auf Kollektivität ausgerichteten Instrument zur Sicherung von Beschäftigung in der Transformation. Gleichwohl ist der Zugang zum Qualifizierungsgeld im Verhältnis zu § 82 SGB III neu voraussetzungsvoller. Den dadurch entstehenden „Wettbewerbsnachteil“ des Qualifizierungsgeldes gilt es abzubauen.

- Die Befristung des Instruments Teilhabe am Arbeitsmarkt ist zwar gestrichen worden, die im Koalitionsvertrag vereinbarte Reform ist jedoch bisher ausgeblieben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben in ihrer Stellungnahme zur Einführung eines Bürgergeldes zur Weiterentwicklung des Instruments mehrere Vorschläge unterbreitet.
- Die Förderung mit dem Eingliederungszuschuss für Ältere wurde bis zum 31. Dezember 2028 verlängert. Der Kreis der förderfähigen Älteren wurde wegen der insgesamt guten Arbeitsmarktlage der 50- bis 55-Jährigen eingeschränkt – Förderung erst ab 55 Jahren und nicht mehr schon ab 50 Jahren. Vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung sollte die Regelung entfristet werden.
- Die Abschaffung der Zwangsverrentung ist eine langjährige Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Dass die Zwangsverrentung nur ausgesetzt wurde, ist völlig unzureichend und für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht nachvollziehbar.
- Die frühere Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer*innen gliederte Lohn- einbußen für zwei Jahre teilweise aus, wenn Ältere in ihrer neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weniger verdienten als in ihrer letzten Tätigkeit. Das IAB hatte aufgrund einer Studie die Fortführung empfohlen. Daher schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon seit längerer Zeit vor, das Instrument der Entgeltsicherung wieder einzuführen.
- Die Ergebnisse der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2023 zum Thema betriebliche Prävention zeigen große Handlungsbedarfe auf. Es mangelt immer noch an präventiv wirkenden Angeboten betrieblicher Gesundheitsförderung. Ohne eine altersgerechte betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik wird sich der niedrige Anteil Älterer an der Beschäftigung gerade in bestimmten Branchen wie Hotel- und Gastgewerbe, Bau und Gesundheitswesen nicht durchgreifend erhöhen lassen.

Anhang

25- unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
---------------------------	---------------------------

Aktivierung u. berufl. Eingliederung				
	Eintritte	Anteil in % an ALO	Eintritte	Anteil in % ALO
VB	264.980	15,1	46.190	7,4
MaBE	654.360	37,4	121.190	19,3
MAG	159.490	9,1	30.280	4,8
AVGS	1.810	0,1	390	0,1
Summe	1.081.460	61,7	198.190	31,6
Berufliche Weiterbildung				
FbW Beschäftigtenqual.	39.225	0,2*	2.377	0,03*
FbW o. Beschäftigtenqual.	203.975	11,6	26.966	4,3
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit				
	Eintritte	Anteil in % an ALO	Eintritte	Anteil in % am ALO
EGZ	50.860	2,9	11.990	1,9
GZ	20.850	1,2	2.630	0,4
LES	4.790	0,3	1.120	0,2
ESG-A	52.670	3,0	4.630	0,7
ESG-S	990	0,1	110	0,02
EVL	3.010	0,2	760	0,1
Summe	136.070	7,8	22.460	3,6
besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen				
	Eintritte	Anteil in % an Reha-bilitanden	Eintritte	Anteil in % an Reha-bilitanden
Reha – EF	8.230	12,7	190	12,8
irM	4.660	7,2	130	8,8
Reha-bMW	5.030	7,7	50	3,4
Reha-EA	3.790	5,8	20	1,4
Reha-UB	940	1,5	10	0,7
Summe	22.650	34,8	400	27,0
Beschäftigung schaffende Maßnahmen				
	Eintritte	Anteil in % an ALO	Eintritte	Anteil in % an ALO
AGH	69.700	4,0	37.850	6,0
TaAm	6.780	0,4	2.760	0,4
Summe	76.480	4,4	40.610	6,5

* nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Eintritte: gleitender Jahreswert von November 2022 bis Oktober 2023; Bezugsgrößen: Bestand Arbeitslose Jahresdurchschnitt 2023; Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (svB) Dezember 2022; Bestand Rehabilitanden gleitender Jahresdurchschnitt von November 2022 bis Oktober 2023

Quelle: [Arbeitsmarktpolitische Instrumente](#); [Förderung der berufl. Weiterbildung](#); [Arbeitslose](#); [svB](#); [Reha](#)

Legende:

VB – Vermittlungsbudget

MaBE – Maßnahme zur Aktivierung u. berufliche Eingliederung

MAG – Maßnahme bei einem Arbeitgeber

AVGS – Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein -Vermittlung in svB

FbW- Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung

EGZ – Eingliederungszuschuss; GZ - Gründungszuschuss

LES – Leistungen zur Eingliederung von Selbstständigen

ESG-A – Einstiegsgeld bei abhängiger sv-pflichtiger Erwerbstätigkeit

ESG-S – Einstiegsgeld selbstständige Erwerbstätigkeit

EVL – Eingliederung von Langzeit-ALO

Reha – EF – Einzelförderung Reha

irM – indiv. rehaspezifische Maßnahmen

Reha-bMW – besondere Maßnahme zur Weiterbildung Reha

Reha-EA – Eignungsabklärung/ Berufsfindung Reha

Reha-UB – unterstützte Beschäftigung Reha

AGH - Arbeitsangelegenheiten

TaAm – Teilhabe am Arbeitsmarkt

Impressum:

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin

Telefon: 030 24060 729

www.dgb.de

Mail: amp@dgb.de

Verantwortlich

Anja Piel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB

Rückfragen an:

Evelyn Räder, Abteilungsleiterin Arbeitsmarktpolitik

Ina Rodenberg, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Mitwirkung:

Anne Meier, Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 6- bis 10-mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>