

Prof. Dr. Dirk Hofäcker



Späte Erwerbsphase und Rentenübergang Der Wandel von Ruhestandsübergängen im politischen Paradigmenwechsel

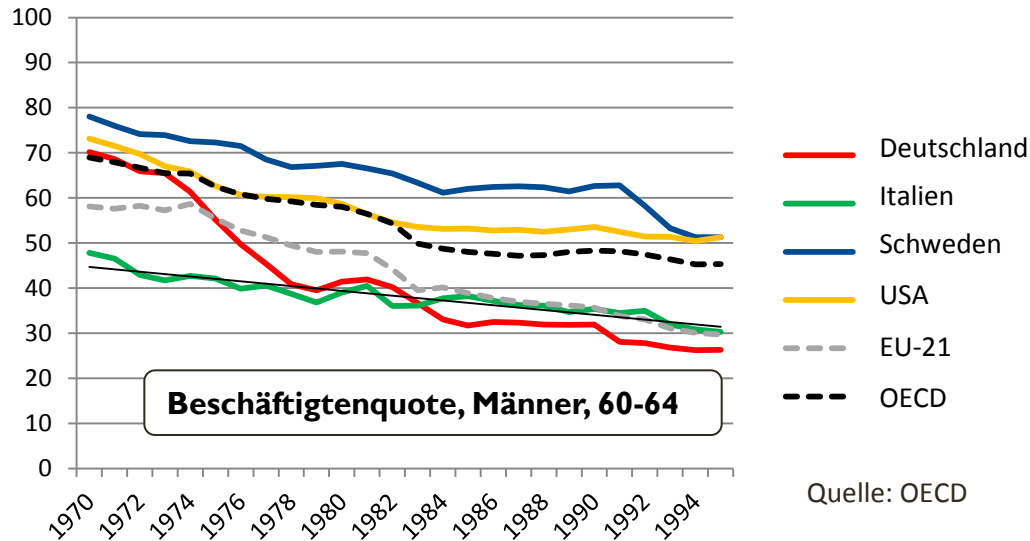
DRV-FNA-Jahrestagung 2016, „Arbeits- und Kapitalmarktentwicklung seit der Jahrtausendwende und die Beziehungen zur Alterssicherung“, Berlin, 28-29.1. 2016

Übersicht

- ▶ 1. Einführung und theoretischer Hintergrund:
Der Wandel von Ruhestandsentscheidungen in
Zeiten politischen Wandels
 - ▶ 2. “Makro-Ebene”: Institutioneller Wandel im
internationalen Vergleich
 - ▶ 3. “Mikro-Ebene”: Ruhestandsentscheidungen in
Deutschland
 - ▶ 4. Zusammenfassung und Ausblick
-

1. Einführung

1970ern – 1995: Der Trend zum vorzeitigen Ruhestand *Offen im Denken*



- **Frühverrentung als verbreitete Reaktion moderner Industriestaaten auf weltwirtschaftliche Schwankungen und steigende Arbeitslosigkeit in den 1970er Jahren**
- **Vertiefung und Beschleunigung des Trends in den kommenden zwei Jahrzehnten**
- **Verknüpft mit der Herausbildung einer Frühverrentungskultur (Etablierung als übliche Praxis, aber auch als "soziales Anrecht")**
- **Deutliche Unterschiede im Ausmaß des Frühverrentungstrends**

1. Einführung

*Der Trend zum vorzeitigen Ruhestand:
Erklärung der internationalen Variation (I)*



Ökonomische Forschung:

Erklärung durch “Pull-Faktoren”

Frühverrentung als Konsequenz großzügiger Rentenanreize
(indirekte ‘Besteuerung von Weiterarbeit’)

In Deutschland:

(Ko-)Existenz verschiedener Optionen für einen vorzeitigen Erwerbsausstieg, z.B.

- *Flexibles Rentenalter*
- Kombination mit *weiteren sozialstaatlichen Programmen* (Arbeitslosenversicherung)
- Umfangreiche Nutzung des *Blockmodells der Altersteilzeit*
- Nach der Wiedervereinigung: *Altersübergangsgeld* in den neuen Bundesländern
- Ergänzung durch betriebliche Zusatzleistungen („goldener Handschlag“)

Internationale Vergleichsbeispiele

Schweden: hohes Rentenalter, kaum Frühverrentungsoptionen

USA: geringes Sozialleistungsniveau, hoher Privatisierungsgrad der Alterssicherung

1. Einführung

*Der Trend zum vorzeitigen Ruhestand:
Erklärung der internationalen Variation (II)*



Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung: (Ergänzende) Erklärung durch “Push-Faktoren”

Zunehmender Druck durch Wirtschaftskrisen, Globalisierung

Verdrängung älterer Arbeitnehmer aufgrund bestehender Rigiditäten am Arbeitsmarkt bzw. in Bildung und Ausbildung

In Deutschland:

- Hoher Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer
- Senioritätslohnprinzip
- Konzentration von Bildung auf frühen Lebenslauf (Veraltung von Qualifikationen)
- Hochgradig standardisiertes System beruflicher Bildung (Mobilitätsbarrieren)



Widerspruch

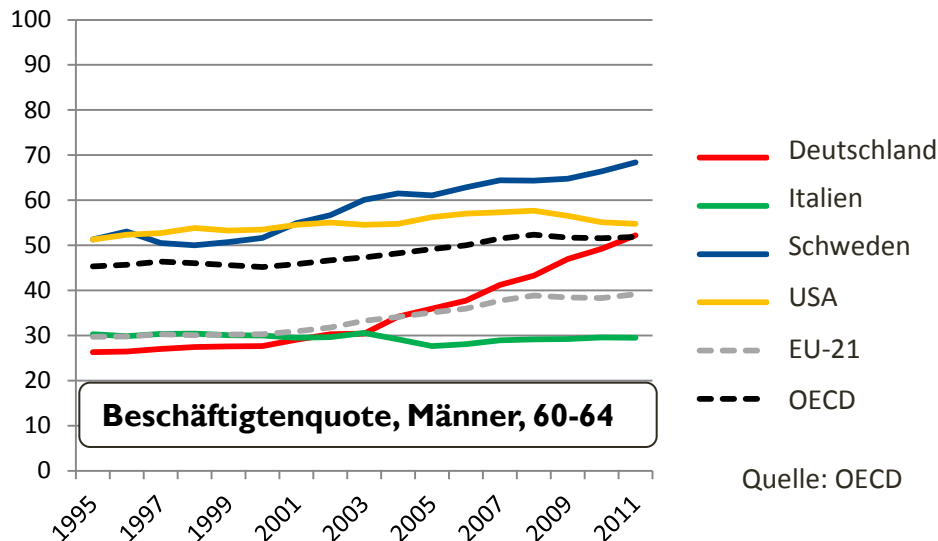
Internationale Vergleichsbeispiele

Schweden: Hohe Bedeutung lebenslangen Lernens, aktive Arbeitsmarktpolitik

USA: hohe Arbeitsmarktflexibilität/geringe Beschäftigungssicherheit, „Training-on-the-job“

1. Einführung

1995 – 2011: Umkehr des Frühverrentungstrends / Aktives Altern

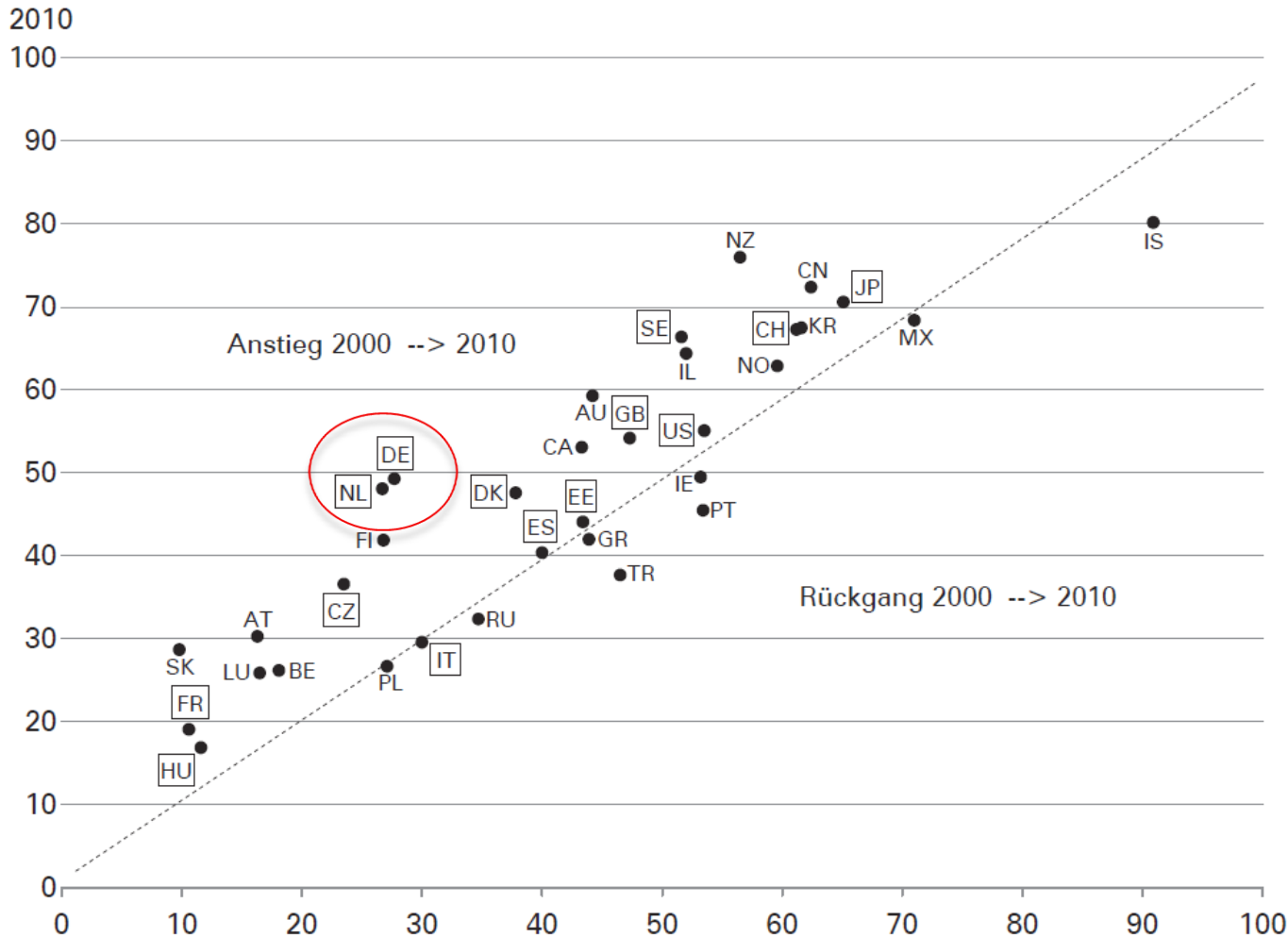


- **Zunehmende Wahrnehmung von Frühverrentung als in Zeiten des demographischen Wandels (finanziell) nicht mehr tragbar**
- **Einführung verschiedener politischer Maßnahmen zur Umkehr des Frühverrentungstrends ('Aktives Altern')**
- **Umfangreiche Reformen der Rentensysteme, aber ebenso Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer**
- **Zunahme der Alterserwerbstätigkeit seit Mitte/Ende der 1990er Jahre**

1. Einführung

1995 – 2011: Umkehr des Frühverrentungstrends / Aktives Altern

Abb. 1:



1. Einführung

Umkehr des Frühverrentungstrends - Forschungsdefizite

▶ Makro-Ebene:

Bislang kaum eine eigenständige Erklärung der Umkehr des Frühverrentungstrends:

Vor allem **deskriptive Studien** zur detaillierten Rekonstruktion der Umkehr

Institutionelle Erklärung meist ausschließlich durch **Umkehr der Frühverrentungspolitik** (Rückbau von Push/Pull-Faktoren)

Kaum Berücksichtigung neuer politischer Programme (“Aktives Altern”)

▶ Mikro-Ebene:

Bislang kaum Auseinandersetzung mit den **Konsequenzen des institutionellen Wandels für die Ruhestandsentscheidungen**

Implizite Annahme der **Konstanz sozialer Ungleichheiten** im institutionellen Wandel

1. Einführung

DFG-Forschungsprojekt

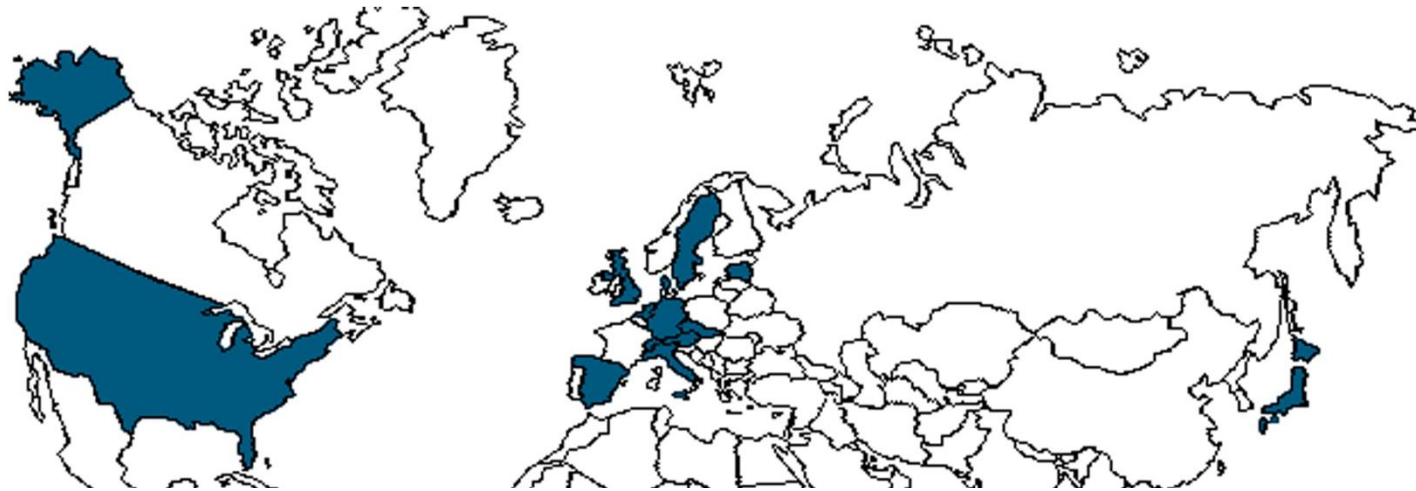
Determinanten der Ruhestandsentscheidung in Europa und den USA: Ein internationaler Vergleich institutioneller, betrieblicher und individueller Determinanten

Laufzeit: 2012 - 2016
Förderung: DFG
Team: Dirk Hofäcker
Moritz Hess
Stefanie König



1. Einführung

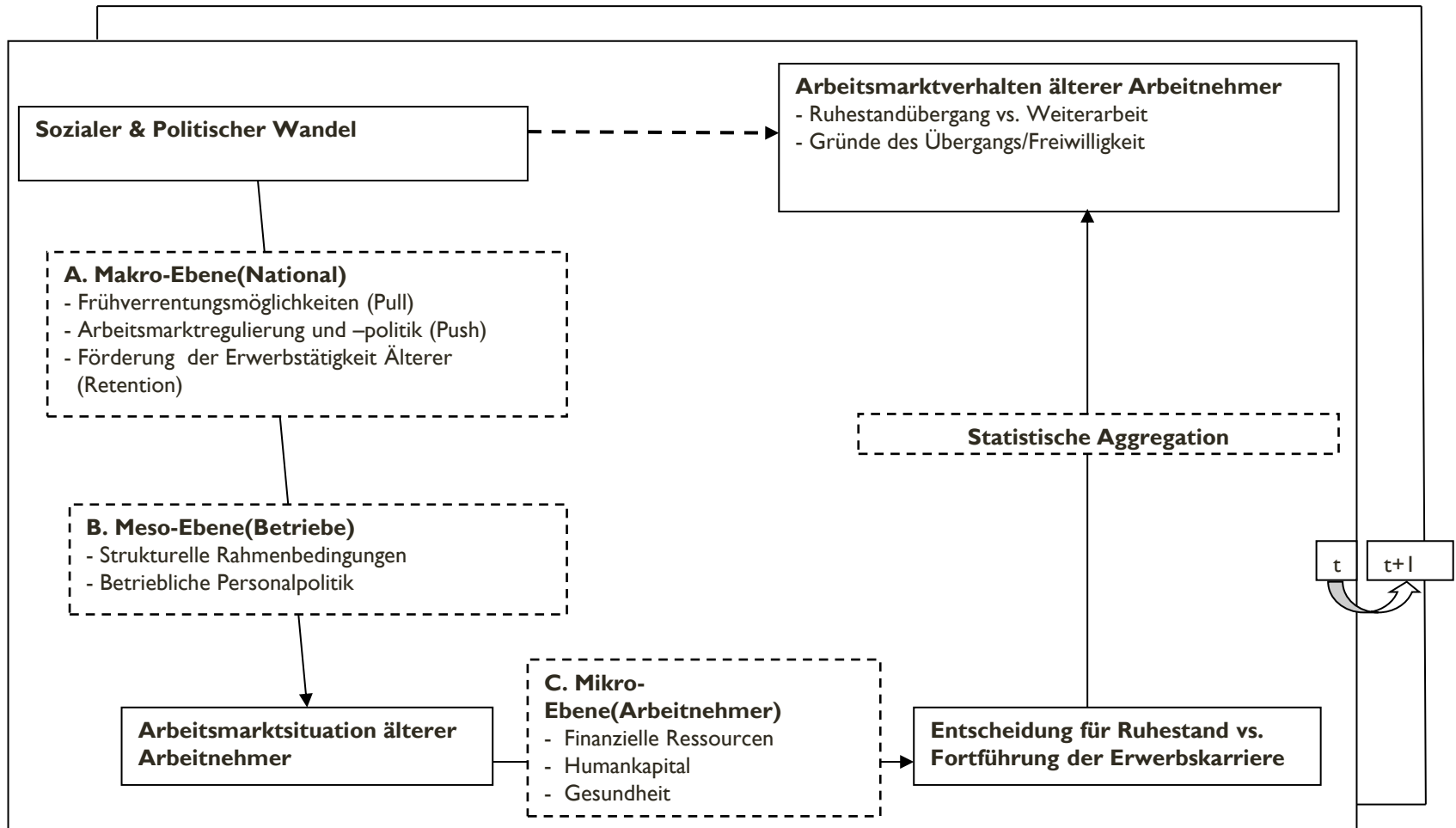
DFG-Forschungsprojekt



Country	Expert	Institution	Country	Expert	Institution
Germany	Dr. Dirk Hofäcker Moritz Heß Stefanie König	MZES	Czech Republic	Lucie Vidovicová, Ph.D.	Masaryk University, Brno
Netherlands	Dr. Ferry Koster Maria Münderlein	Erasmus University Rotterdam	Sweden	Dr. Gabriella Sjögren Lindquist Stefanie König	SOFI, Stockholm MZES
Italy	Dr. Roberto Rizza Dr. Sonia Bertolini' Dr. Valentina Goglio	Universita di Bologna Universita di Torino University of Milan	Denmark	Julia Schilling Stefanie König	University of Bamberg MZES
Spain	Dr. Jonas Radl	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), Madrid	United States	Prof. Dr. David Warner	University of Nebraska- Lincoln
Estonia	Prof. Dr. Ellu Saar, Dr. Marge Unt	Tallinn University	United Kingdom	Dr. Yuxin Li	Institute for Employment Research, University of Warwick
			Japan	Dr. Matthew Flynn Dr. Heike Schröder	Middlesex University, London Vienna University of Economics and Business
			Switzerland	Ignacio Madero-Cabib	University of Lausanne
			Austria	Dr. Heike Schröder	Vienna University of Economics and Business

1. Einführung

Theoretisches Erklärungsmodell



2. “Makro-Ebene”: Institutioneller Wandel im internationalen Vergleich

Ebbinghaus, Bernhard und Hofäcker, Dirk (2013): Reversing Early Retirement in Advanced Welfare Economies: A Paradigm Shift to Overcome Push and Pull Factors. Comparative Population Studies (CPoS), 38, 4, 807-840

Hofäcker, Dirk & Unt, Marge (2013): Exploring the ‘new worlds’ of (late?) retirement in Europe. Journal of International and Comparative Social Policy, 29, 2, 163-183.

Hofäcker, Dirk (2015): In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe; Ageing & Society, 35, 7, 1529-1556.

2. Makro- Ebene

Erklärung von Ruhestandsentscheidungen

- ▶ Ebbinghaus & Hofäcker 2013:
Erklärung internationaler Variation der Erwerbstätigkeit Älterer ...
 - ▶ **1) Pull-Faktoren**
Rentensysteme / Ruhestandspfade: Anreize zum (vorzeitigen) Ausstieg aus dem Erwerbsleben

 - ▶ **2) Pull-Faktoren**
Verdrängung älterer Arbeitnehmer durch den Widerspruch zwischen unzureichenden Qualifikationen und Lohnkosten/Kündigungsschutz

 - ▶ **3) Stay/retention -Faktoren**
Explizite (neue) Politikprogramme zur Beibehaltung älterer Arbeitnehmer durch Fort-und Weiterbildungsprogramme (“lebenslanges Lernen”) und Investitionen in deren Beschäftigungsfähigkeit (employability)
-

2. Institutionelle Trends (EEO 2012, Ebbinghaus & Hofäcker 2013): **Pull-Faktoren**

Tabelle 1: Reguläres Ruhestandsalter für Männer/Frauen, 1993-2010

	Rentenalter Männer (1993)		Rentenalter Männer (2010)		Rentenalter Frauen (1993)		Rentenalter Frauen (2010)
Frankreich	60	+0,5	60,5		60	+0,5	60,5
Italien	55	+4,0	59		55	+4,0	59
Spanien	65	+/-,0	65		65	+/-,0	65
Tschech. Republik	60	+ 1,0	61		57	+ 1,7	58,7
Ungarn	60	+/-,0	60		55	+ 4,0	59
Estland	60	+ 3,0	63		55	+ 5,5	60,5
Deutschland	63	+ 2,0	65		60	+ 5,0	65
Niederlande	65	+/-,0	65		65	+/-,0	65
Dänemark	67	- 2,0	65		67	- 2,0	65
Schweden	65	+/-,0	65		65	+/-,0	65
Schweiz	65	+/-,0	65		62	+ 1,0	63
Großbritannien	65	+ 1,0	66		60	+/-,0	60
USA	65	+/-,0	65		65	+ 1,0	66

Quelle: Ebbinghaus & Hofäcker 2013: 820

2. Institutionelle Trends (EEO 2012, Ebbinghaus & Hofäcker 2013): **Push-Faktoren**

Tabelle 2: Arbeitsmarktregulierung & Arbeitsmarktrigidität 2000-2010

	EPL-Index (Version I)		Langzeitarbeitslosigkeit 55+ (> 1 Jahr in %)	
	2000	2008	2000	2010
Frankreich	2,98	3,05	67,7	56,3
Italien	2,51	1,89	63,1	59,2
Spanien	2,93	2,98	61,8	62,2
Tschech. Republik	1,9	1,96	45,6	40,8
Ungarn	1,27	1,65	57,9	55,7
Estland	—	2,39	50,9	43
Deutschland	2,34	2,12	69,1	62,3
Niederlande	2,12	2,95	63	52
Dänemark	1,5	1,5	47,5	35,1
Schweden	2,24	1,87	49,3	29,7
Schweiz	1,14	1,14	—	—
Großbritannien	0,68	0,75	42,1	42,9
USA	0,21	0,21	11,9	38,1

2. Institutionelle Trends (EEO 2012, Ebbinghaus & Hofäcker 2013): **Rentention-Faktoren**

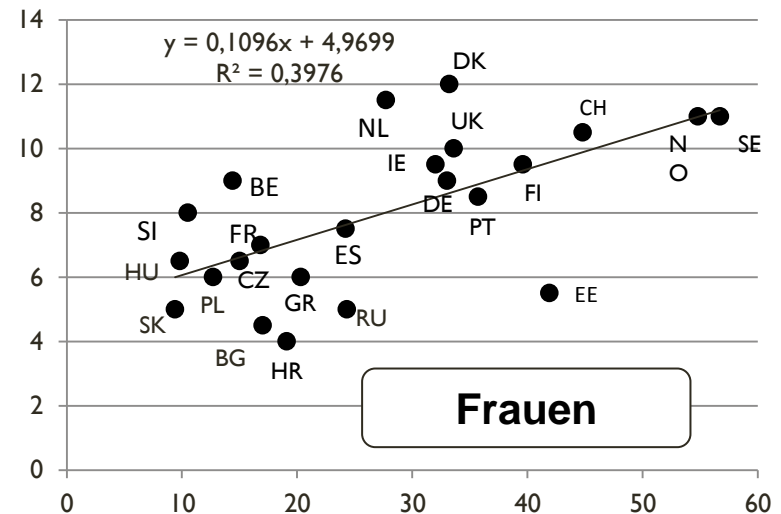
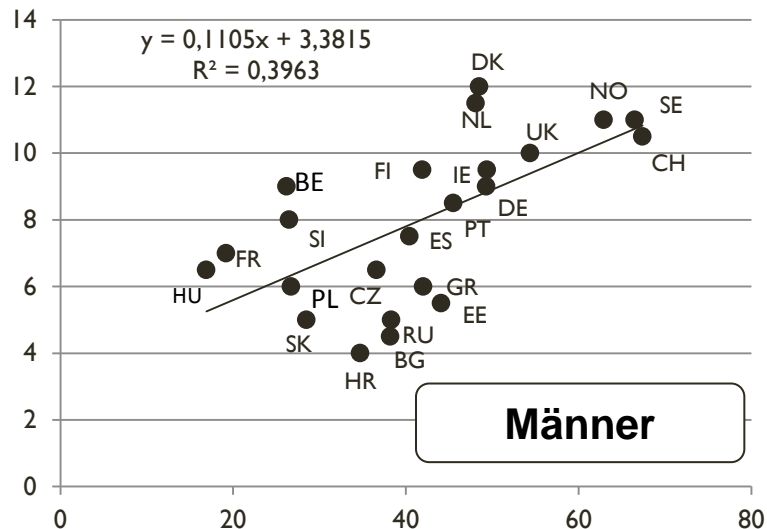
	ALMP-Ausgaben, in % des BIP		PLMP-Ausgaben, in % des BIP		Weiterbildung in den letzten vier Wochen, 55-64 Jahre	
	1985-99	2000-09	1985-99	2000-09	1992-99	2000-10
A						
Frankreich	0,95	1,00	0,52	1,46	0,2	1,7
Italien	—	0,51	0,93	0,77	0,7	1,6
Spanien	0,58	0,77	2,50	1,63	0,4	2,9
B						
Tschechische Republik	0,16	0,22	0,18	0,27	—	2,2
Ungarn	0,48	0,32	1,10	0,39	0,3	0,4
Estland	—	0,09	—	0,30	2,3	4,5
C						
Deutschland	1,04	1,03	1,82	1,82	0,8	2,3
Niederlande	1,32	1,32	2,77	1,24	4,7	7,5
D						
Dänemark	1,41	1,65	4,09	2,10	6,0	17,8
Schweden	2,25	1,32	1,61	0,97	14,6	12,9
E						
Schweiz	0,39	0,63	0,73	0,76	17,5	19,8
Großbritannien	0,39	0,34	0,88	0,23	5,7	15,3
USA	0,21	0,15	0,40	0,45	—	—
Japan	0,31	0,29	0,35	0,45	—	—

2. Korrelation institutioneller Kontextfaktoren mit Erwerbstätigkeitsquoten

Zusammenhang mit **tatsächlicher Erwerbstätigkeit** (Index institutioneller Faktoren; Hofäcker 2015)

Quelle: OECD Labour Force Statistics, Hofäcker 2015

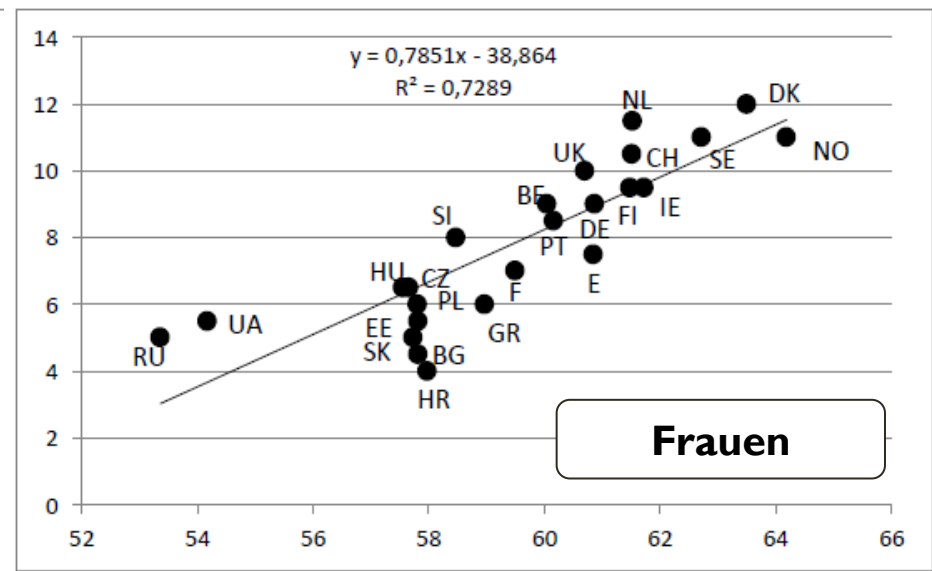
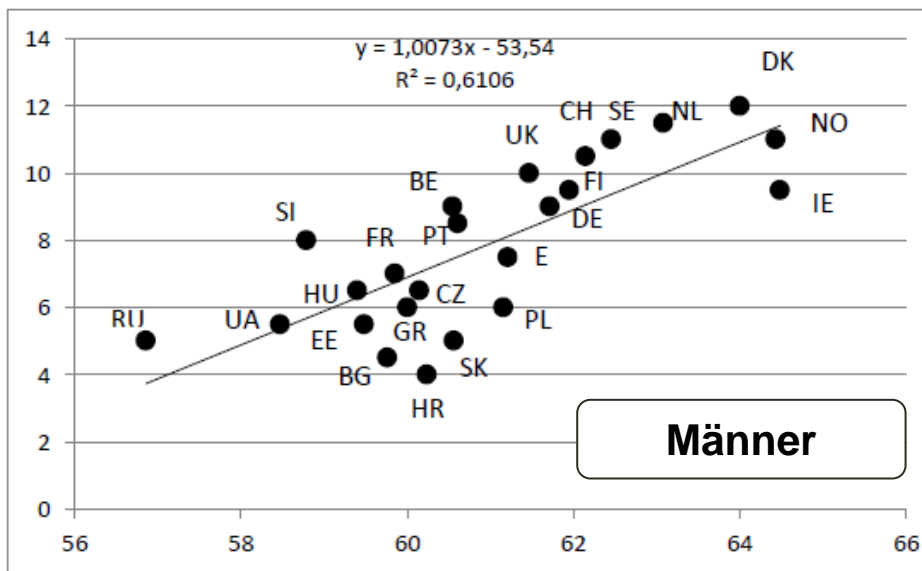
Beschäftigtenquote = % der 55-64 jährigen in Erwerbstätigkeit (>1 Stunde/Woche)



2. Korrelation institutioneller Kontextfaktoren mit zukünftigen Ruhestandspräferenzen

Zusammenhang mit Ruhestandspräferenzen (Index institutioneller Faktoren; Hofäcker 2015)

Quelle: European Social Survey 2010 (5.Welle)
Fragestellung: 'At what age would you like to retire?'



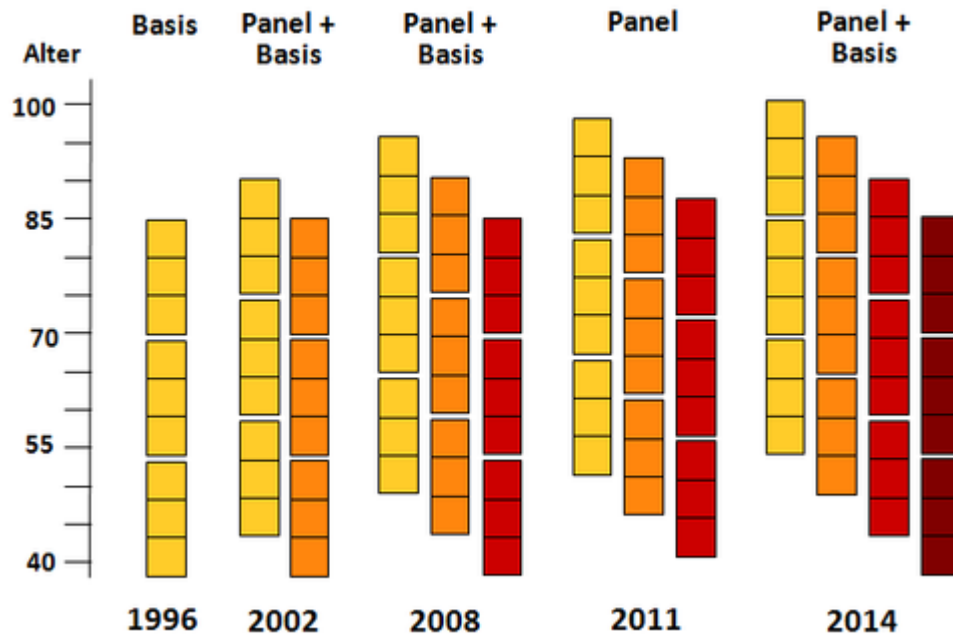
3. “Mikro-Ebene”: Ruhestandsentscheidungen in Deutschland

Hofäcker, Dirk & Naumann, Elias (2015): The Emerging Trend of Work Beyond Retirement Age in Germany – Increasing Social Inequality?; accepted for Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 48, 5, 473-79.

Hofäcker, Dirk (2013): Does institutional reversal of early retirement policies lead to changes in retirement planning? Evidence from German Survey Data. [Postdoctoral Conference “The Future of Welfare State Studies”, Umeå University, May 15th to May 17th, 2013])

3. Datenbasis: Deutsches Alterssurvey(DEAS)

- Landesweit repräsentative Quer- und Längsschnittstudie der Bevölkerung 40+



- Mehrthemen-Befragung (z.B. Erwerbstätigkeit, Wirtschaftliche Lage, Gesundheit, Familie)
 - Im Folgenden: Querschnittsstudien 1996, 2002, 2008.
-

3. Deutschland: Politische Trends

1980er: Die “Hochphase” der Frühverrentung

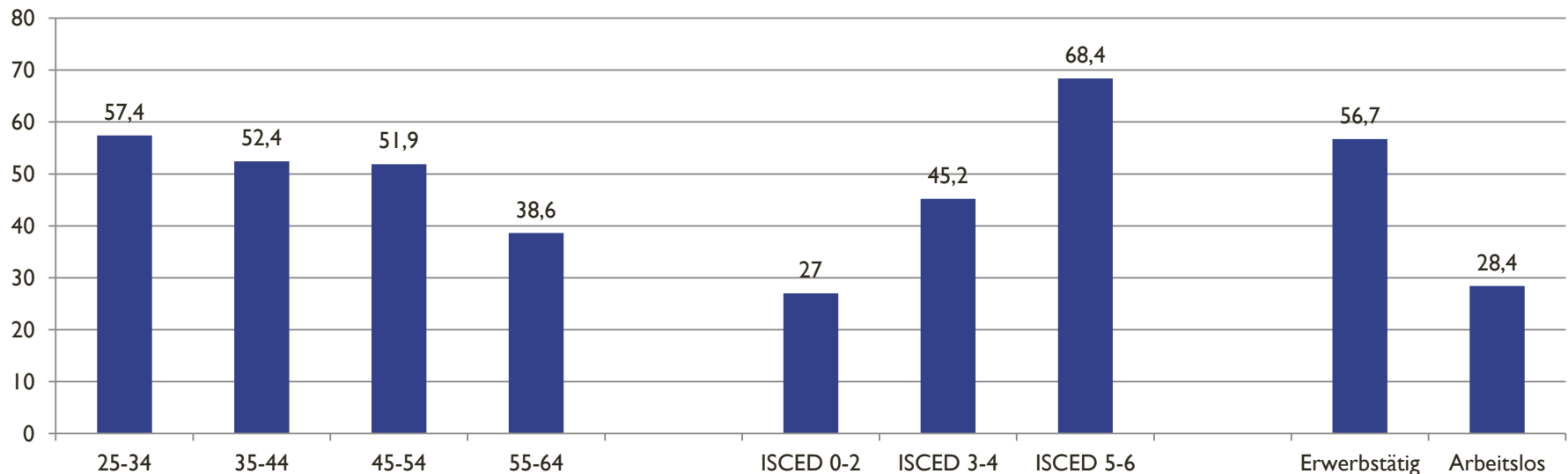
1990er: Widersprüchliche Reformen

2000ff.: Von der Frühverrentung zum aktiven Altern

3. Deutschland: Betriebliche Personalpolitik

- Weiterhin Defizite bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer
- Ungleiche Teilnahme verschiedener gesellschaftlicher Gruppen an Maßnahmen des aktiven Alterns

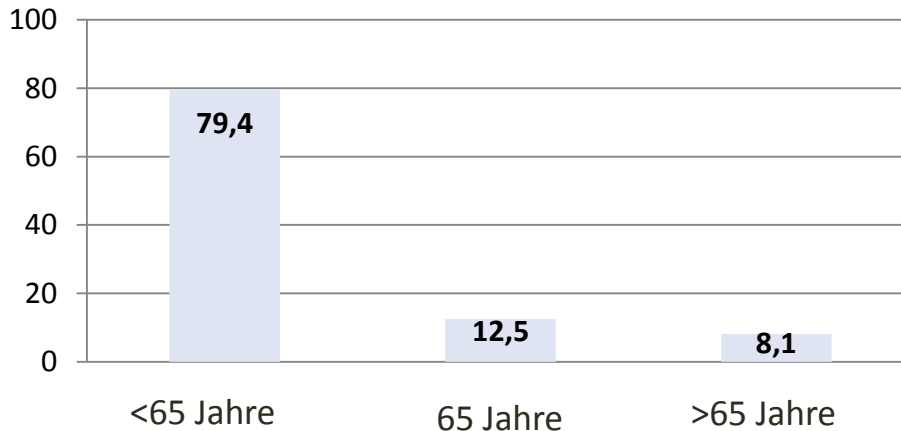
Teilnahme an Fort-und Weiterbildungsmaßnahmen, letzte 12 Monate



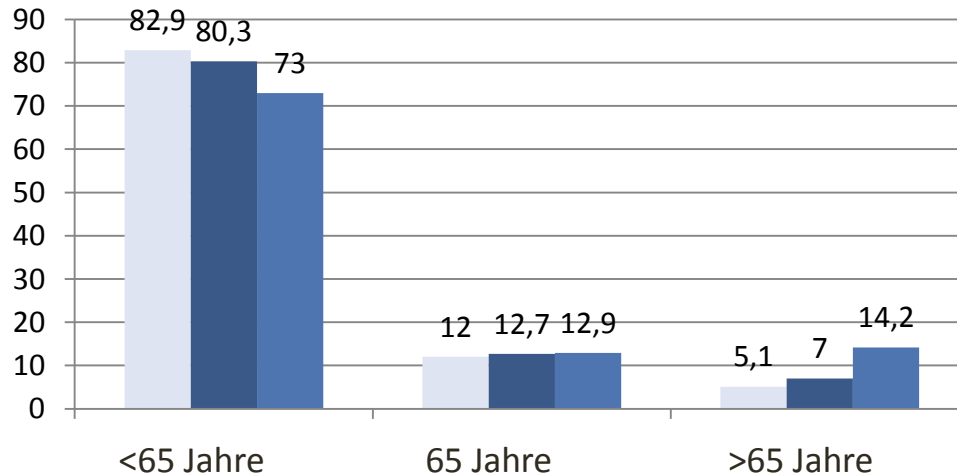
Quelle: Adult Education Survey (Eurostat), 2011
Quelle: Adult Education Survey (Eurostat), 2011

3. Deutschland: Ruhestandsübergänge

Ruhestandsübergänge (1980-2008)



- Ruhestandsübergänge meist durch öffentliches Rentensystem
- Höher Gebildete: Häufiger Ausstieg durch Betriebsrenten
- Gering Gebildete: Häufiger Ausstieg aus gesundheitlichen Gründen
- Zunahme der Weiterarbeit über das (noch geltende) Rentenalter von 65 Jahren hinaus



■ 1980-1989
 ■ 1990-1999
 ■ 2000-2008

Quelle: Hofäcker & Naumann, ZfGG 2015
 Datenbasis: DEAS 1996, 2002, 2008

3. Deutschland: Ruhestandsübergänge

	Total		
R2-Nagelkerke	0,09		
LL (const)	1436,323		
LL (full)	1269,867		
	Ausstieg 65	Ausstieg >65	
Konstante	-3,684***	-3,913***	
Geschlecht: männlich	,779***	,558**	
Region: West	,543**	,658**	
ISCED 0-2 (ref.: ISCED 3-4)	,096	,153	
ISCED 5-6 (ref.: ISCED 3-4)	,466**	,823***	
Ausstieg 1990-1999 (ref. 1980-1989)	,050	,199	
Ausstieg 2000-2008 (ref. 1980-1989)	,664**	,774***	
Firmengröße : klein (<20)	,625***	,285	
Firmengröße : groß (ref. 20-199)	,124	-,268	
Sector: Primär (ref. sekundär)	,727*	,624+	
Sector: Tertiär/privat (ref. sekundär)	-,259	,530**	
Sector: Öffentlich (ref. sekundär)	,019	,093	
Anrecht auf Betriebsrente	-,362*	-,540**	

Multinomiale
logistische
Regression
(Referenzkat.:
Vorruhestand;
Ausstieg <65)

3. Deutschland: Ruhestandsübergänge

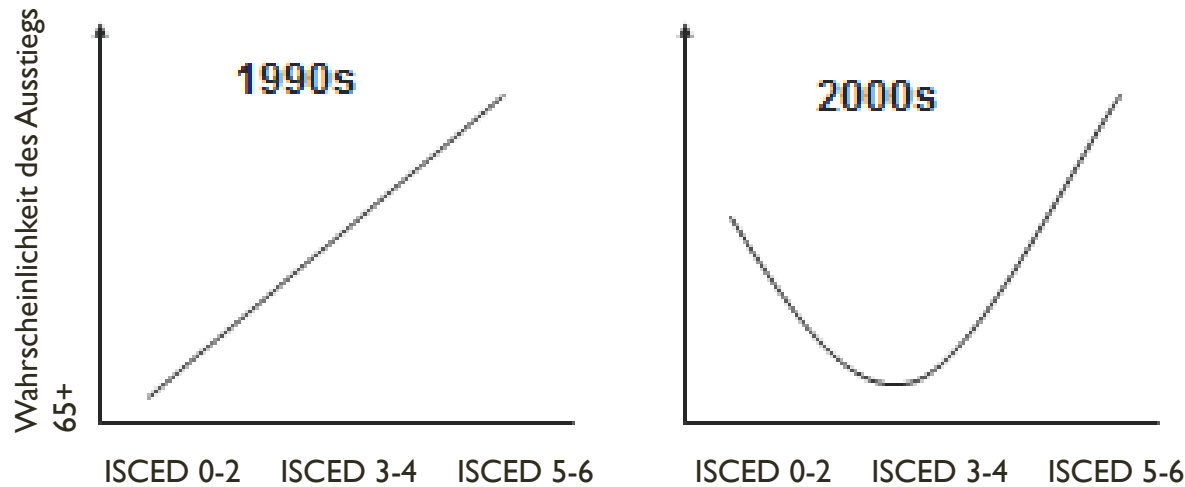
Multinomiale logistische Regression – nach Übergangsperiode

	1980-1989		1990-1999		2000-2008	
Referenzkategorie: Vorruhestand (<65)	65	>65	65	>65	65	>65
ISCED 0-2 (ref.: ISCED 3-4)	-,015	-,301	,107	-,033	,239	,641 +
ISCED 5-6 (ref.: ISCED 3-4)	,611	,897+	,494 +	,747 **	,466 +	,867 **
[kontrolliert nach den o.g. Variablen]						

3. Ruhestandsübergang: Wandel sozialer Ungleichheiten

Veränderungen nicht nur im aggregierten Trend, sondern auch in den individuellen Determinanten des Ruhestandsübergangs

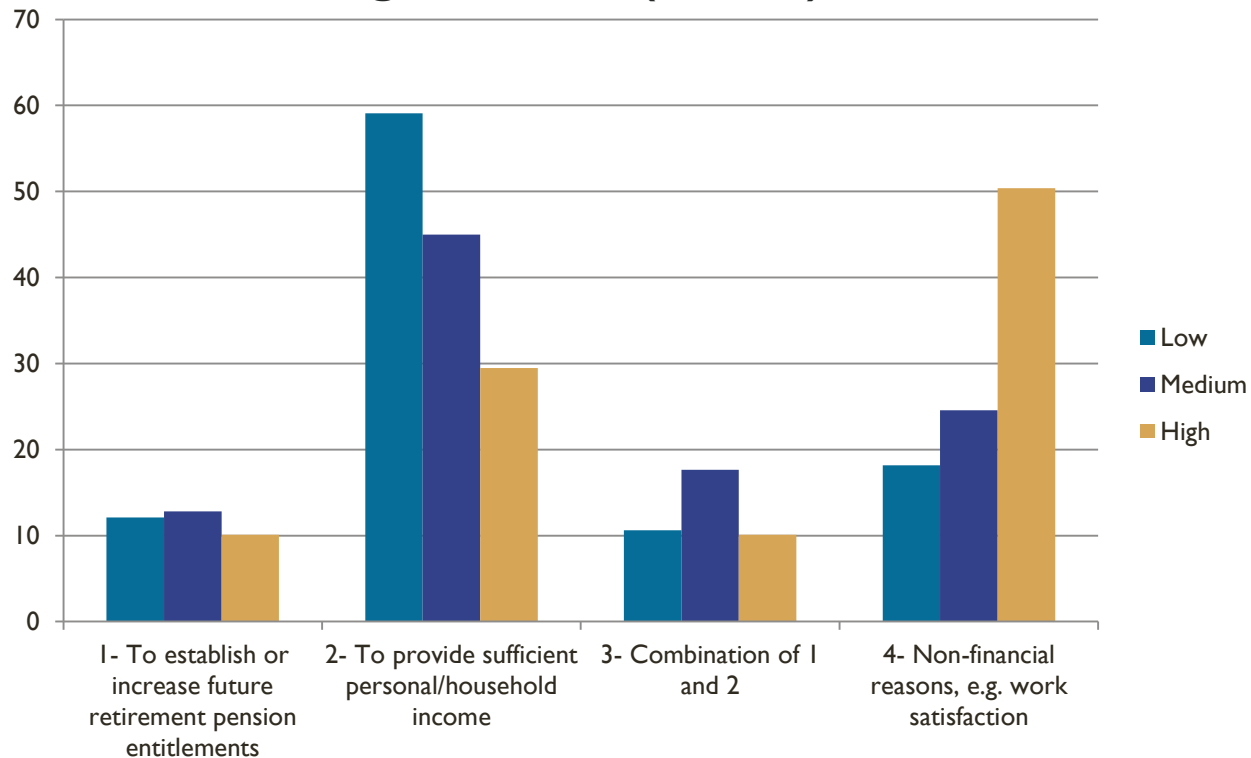
Übergang von einem linearen zu einem u-förmigen Zusammenhang
→ Notwendigkeit oder Fähigkeit zur Weiterarbeit?



3. Ruhestandsübergang: Wandel sozialer Ungleichheiten

Neue Daten: European Labour Force Survey 2012

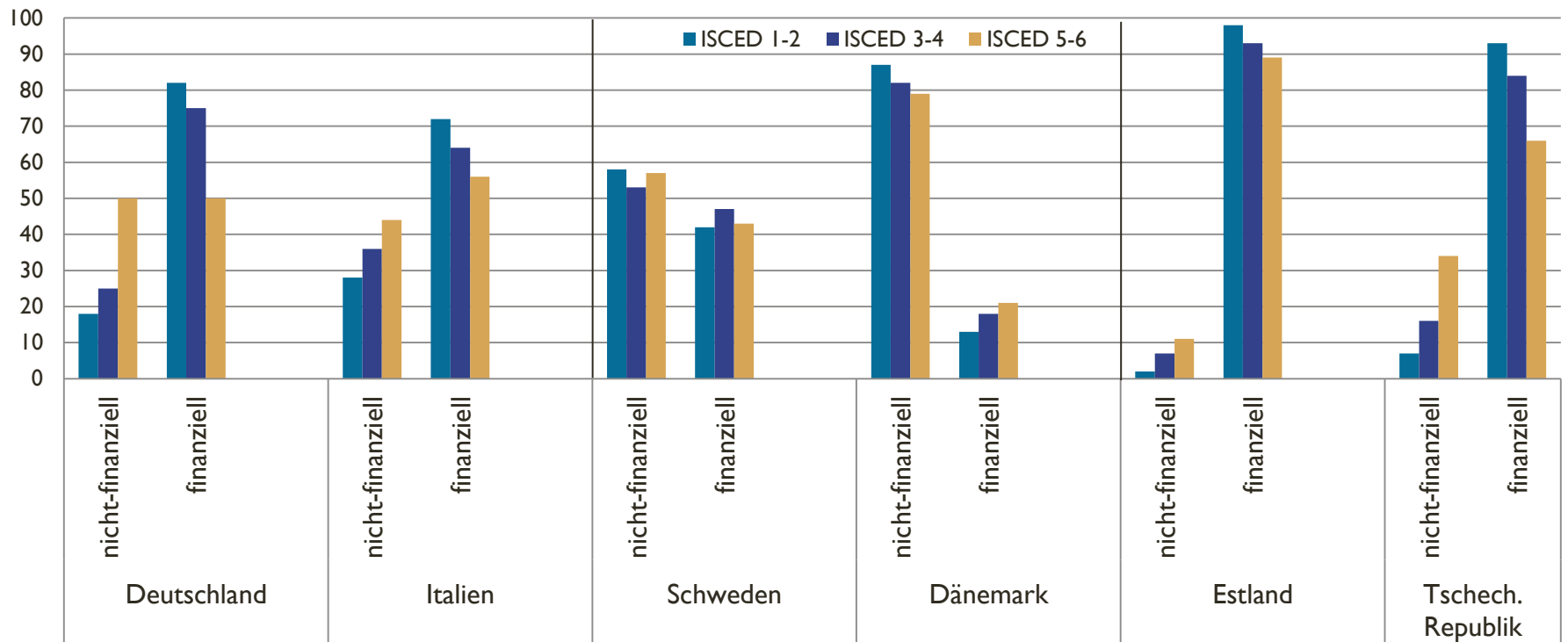
Gründe für Weiterarbeit über das Ruhestandsalter hinaus, nach Bildungsabschluss (ISCED), Deutschland



3. Ruhestandsübergang: Wandel sozialer Ungleichheiten

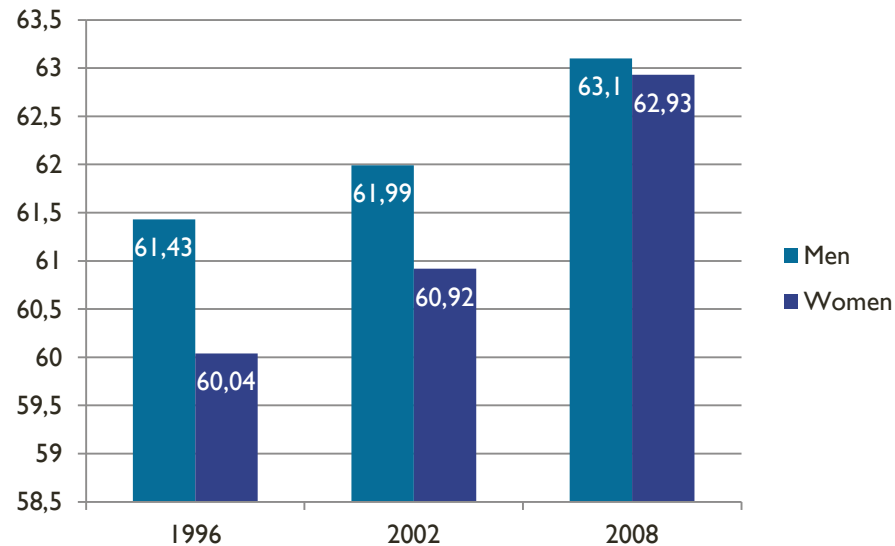
Gründe für Weiterarbeit über das Ruhestandsalter hinaus, nach Bildungsabschluss (ISCED), ausgewählte Länder

Daten: European Labour Force Survey 2012



3. Deutschland: Ruhestandserwartung

Beschäftigte: Mit welchem Alter planen Sie, Ihre Erwerbstätigkeit zu beenden?



Datenbasis: DEAS 1996, 2002, 2008

3. Deutschland: Zukünftige Arbeitsmarktchancen

Arbeitslose:

Glauben Sie, dass es Ihnen wegen Ihres Alters schwer fallen wird, eine neue Arbeitsstelle zu finden?



4. Zusammenfassung

- Seit der Jahrtausendwende: Deutliche Anzeichen einer **Abkehr vom Frühverrentungstrend** der vergangenen Jahrzehnte
 - Komplexes Zusammenspiel **verschiedener institutioneller Rahmenbedingungen**
 - **Ausnahmestellung Deutschlands**: Steigerung der Erwerbstätigenquote um 20%
 - Widerspiegelung des Wandels auch in den **Ruhestandserwartungen** jüngerer Arbeitsmarktkohorten
 - Aber: nicht alle Arbeitnehmergruppen nehmen an diesem Wandel in gleicher Weise teil
 - Ergebnisse verweisen vielmehr auf eine **Rückkehr bzw. Vertiefung alter Arbeitsmarktungleichheiten**
 - (Finanzielle) Notwendigkeit der Weiterarbeit für Arbeitnehmer mit **geringer Bildung /Qualifikation** ('Humankapitalressourcen')
 - Prekäre Situation **älterer Arbeitsloser** als „**Outsider** des Arbeitsmarktes“
-

Danke für die Aufmerksamkeit!

dirk.hofaecker@uni-due.de
