

**Beschäftigungsmöglichkeiten  
für ältere Arbeitnehmer-/innen und  
Auswirkungen für ihre  
soziale Sicherung im Alter**

## **Autoren**

Prof. Dr. Gerhard Bäcker	Universität Duisburg-Essen, Lehrstuhl für Soziologie und praxisorientierte Sozialwissenschaft
Dr. Martin Brussig	Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen
Andreas Jansen	Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen
PD Dr. Matthias Knuth	Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen
Jürgen Nordhause-Janzen	Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen

Gelsenkirchen/Duisburg 2007

Herausgeber:

Institut Arbeit und Qualifikation  
der Universität Duisburg-Essen  
45117 Essen

Besucheradresse:

Munscheidstr. 14  
45886 Gelsenkirchen

Telefon: +49-209-1707-0

Telefax: +49-209-1707-110

WWW: <http://www.iaq.uni-due.de>

**Beschäftigungsmöglichkeiten  
für ältere Arbeitnehmer-/innen und Auswirkungen für  
ihre soziale Sicherung im Alter**



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung: Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen im Altersübergang</b> .....	<b>21</b>
1.1	Einleitung und Untersuchungsgegenstand .....	21
1.2	Zur Entwicklung von Erwerbsaustritt und Renteneintritt in der jüngsten Vergangenheit .....	26
1.3	Zum Aufbau dieses Forschungsberichtes .....	48
<b>2</b>	<b>Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen</b> .....	<b>50</b>
2.1	Der doppelte Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik	50
2.2	Veränderungen der Rentenanpassungsformel .....	53
2.3	Die Anhebung der (abschlagsfreien) Altersgrenzen .....	62
2.4	Einführung versicherungsmathematischer Abschläge.....	71
2.5	Die Reform der Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.....	77
2.6	Zwischenfazit .....	88
2.7	Die Hinterbliebenenversorgung.....	88
2.8	Die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung .....	91
2.9	Regelungen zur Altersteilzeit.....	93
2.10	Betriebliche und private Altersvorsorge in Deutschland.....	99
2.11	Rahmenbedingungen, Reformen und die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer .....	140
<b>3</b>	<b>Erwerbsbeteiligung, Erwerbsaustritte und Ruhestandseintritte Älterer im Haushaltskontext</b> .....	<b>146</b>
3.1	Einleitung und Problemstellung.....	146
3.2	Datengrundlage und Methodisches.....	148
3.3	Umfang und Strukturen der Erwerbstätigkeit .....	151
3.4	Erwerbsaustritte Älterer .....	163
3.5	Übergangsratenmodelle zum Erwerbsaustritt von Männern und Frauen: multivariate Analyseergebnisse .....	177
3.6	Ruhestandseintritte und Haushaltskontext: Deskriptive Analysen zu Rahmenbedingungen, soziostrukturellen Merkmalen und Haushaltskontexten.....	188
3.7	Multivariate Analyseergebnisse: Ein Übergangsratenmodell zum Rentenübergang .....	198
3.8	Fazit: Vergleichende Bewertung der Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt von Männern und Frauen.....	202

---

<b>4</b>	<b>Arbeitssituation älterer Arbeitnehmer/innen und betriebliche Strategien .....</b>	<b>207</b>
4.1	Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen von älteren Erwerbstätigen .....	207
4.2	Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. Formen, Verbreitung und Ursachen.....	263
<b>5</b>	<b>Zur Entwicklung des Arbeitsangebots und die Erfahrungen zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren ....</b>	<b>284</b>
5.1	Einleitung .....	284
5.2	Aktuelle Projektionen zu Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt ...	284
5.3	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik: Auswirkungen auf die Integrationschancen Älterer.....	291
5.4	Fazit: Einige Überlegungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – auch, aber nicht nur gegenüber Älteren.....	332
<b>6</b>	<b>Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs und Forschungsbedarf .....</b>	<b>336</b>
6.1	Problemstellung: Anhebung des Erwerbsaustrittsalters .....	336
6.2	Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs.....	339
6.3	Alte und neue Problemlagen im Altersübergang – offene Forschungsfragen .....	356
	<b>Anhang .....</b>	<b>363</b>

## Verzeichnis der Abbildungen

### Abbildungen zu Kapitel 1

Abbildung 1.1:	Modell zur Erwerbstätigkeit im Alter .....	25
Abbildung 1.2:	Beschäftigungsquoten (nach ILO) der 15- bis 64-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (EU 15), 2006.....	27
Abbildung 1.3:	Anteil der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen.....	28
Abbildung 1.4:	Erwerbstätigkeit von Deutschen und Ausländern, 50- bis 70-Jährige (2001).....	32
Abbildung 1.5:	Erwerbstätigkeit nach Betriebsgröße, 50- bis 70-Jährige .....	33
Abbildung 1.6:	Ältere Erwerbstätige, nach Wirtschaftszweigen.....	34
Abbildung 1.7:	Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger).....	36
Abbildung 1.8:	Verteilung der Zugänge in Altersrenten von Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren, deren letzter Beitrag nicht mehr als 19 Jahre zurücklag, nach Status am Ende des Vorjahres, 1996 2005 .....	38
Abbildung 1.9:	Zugang in Altersrente im Alter von 60 bis 64 u. 65 bis 69 Jahren nach letztem Arbeitsmarktstatus (2004, 2005).....	39
Abbildung 1.10:	Rückläufige Anzahl von Rentenzugängen, 1996 - 2005.....	40
Abbildung 1.11:	Anteile der einzelnen Rentenarten an allen Versichertenrenten.....	41
Abbildung 1.12:	Rentenzugangsquotienten, 1996-2005.....	43
Abbildung 1.13:	Vorzeitiger Altersrentenzugang von aktiv Versicherten nach typisierten Erwerbsbiographien vor Rentenbeginn (2005) .....	45
Abbildung 1.14:	Die Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters, 1996 - 2005 .....	46
Abbildung 2.1:	Inanspruchnahme von und Ablehnungsquoten bei vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten seit 2001 .....	82
Abbildung 2.2:	Aktiv sv-pflichtig Beschäftigte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentl. Dienst 2001 – 2006; in % .....	102
Abbildung 3.1:	Erwerbsstatus 50 bis 69-Jährige nach Alter - 2005 -.....	151
Abbildung 3.2:	Erwerbsstatus 50 bis 69-Jährige nach Altersgruppen und Region - 2005 -.....	152
Abbildung 3.3:	Erwerbstätigenquoten 50 bis 69-Jähriger nach Altersgruppen und Geschlecht - 2005 - .....	153
Abbildung 3.4:	Erwerbstätigenquoten 50 bis 69-Jährige nach Altersjahren und Zeiträumen .....	154
Abbildung 3.5:	Erwerbstätigenquoten 55 bis 64-Jährige insgesamt und nach Geschlecht – 1992 bis 2005 – .....	155
Abbildung 3.6:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach Arbeitszeiten - 2005 -.....	156
Abbildung 3.7:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den erwerbstätigen 50 bis 69-Jährigen -1992 bis 2005 -.....	157
Abbildung 3.8:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach durchschnittlicher tatsächlicher Wochenarbeitszeit - 2005 -.....	157
Abbildung 3.9:	Erwerbstätigenquoten der 50 bis 69-Jährigen nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss – 1992 bis 2005 -.....	159
Abbildung 3.10:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach beruflicher Stellung - 1992 bis 2005 -.....	160
Abbildung 3.11:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige im Dienstleistungssektor -1992 bis 2005 -.....	160
Abbildung 3.12:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach Branchen - 2005 -.....	161
Abbildung 3.13:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach Betriebsgröße -2005 -.....	162
Abbildung 3.14:	Nicht-Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige und Chanceneinschätzung eine angemessene Stelle zu finden - 1992 bis 2005 -.....	163
Abbildung 3.15:	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 50 bis 69-Jährige .....	165
Abbildung 3.16:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	166
Abbildung 3.17:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	167
Abbildung 3.18:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem Schulabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	168
Abbildung 3.19:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	168

Abbildung 3.20:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach selbständiger beruflicher Tätigkeit - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) –.....	170
Abbildung 3.21:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Betriebsgröße - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	171
Abbildung 3.22:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Einschätzung des Gesundheitszustandes - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	172
Abbildung 3.23:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Arbeitszufriedenheit - 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	173
Abbildung 3.24:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Familienstand und Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	174
Abbildung 3.25:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Erwerbsstatus des Partners - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	175
Abbildung 3.26:	Endgültiger Erwerbsaustritt der 50 bis 69 Jährigen und Nachfolgestatus - 1992 bis 2005 - 176	
Abbildung 3.27:	Verschiebungen der Altersgrenzen, 1996-2011 .....	178
Abbildung 3.28:	Zeitliche Differenz zwischen individuellen Erwerbsaustritt und Renteneintritt in Monaten - 50 bis 69 Jährige 1992 bis 2005 - .....	189
Abbildung 3.29:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) - .....	191
Abbildung 3.30:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Zeiträumen –1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten).....	192
Abbildung 3.31:	Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitraum 1992 bis 2005.....	193
Abbildung 3.32:	Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitvergleich .....	193
Abbildung 3.33:	Renteneintritte nach Geschlecht und beruflichem Status – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten).....	194
Abbildung 3.34:	Renteneintritte nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten).....	195
Abbildung 3.35:	Haushaltszusammensetzung und Erwerbstätigkeit – 50- bis 69-Jährige 2005 .....	196
Abbildung 3.36:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Familienstand – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten).....	197
Abbildung 3.37:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten).....	197
Abbildung 4.1:	Das Befragungsprogramm der BIBB/IAB-Befragung.....	210
Abbildung 4.2:	Altersspezifische Verteilung ausgewählter gesundheitlicher Beschwerden .....	214
Abbildung 4.3:	Durchschnittliche Anzahl gesundheitlicher Beschwerden, nach Alter .....	215
Abbildung 4.4:	Unterschiedliche Altersdifferenzierung von gesundheitlichen Beschwerden in kleinen und großen Betrieben .....	216
Abbildung 4.5:	Arbeitsunfähigkeit aufgrund von beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall, nach Alter.....	217
Abbildung 4.6:	Altersspezifische Arbeitsunfähigkeit nach beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall nach zwei Mechanisierungsstufen des Hauptarbeitsmittels .....	218
Abbildung 4.7:	Verbreitung von Arbeitsbelastungen, Mittelwerte und Spannweiten .....	222
Abbildung 4.8:	Arbeitsbelastungen und Alter.....	223
Abbildung 4.9:	Verbreitung von Arbeitsanforderungen, Mittelwerte und Spannweiten .....	226
Abbildung 4.10:	Belastung durch Neuheiten und Vielfalt in der Tätigkeit, nach Alter und Betriebszugehörigkeit (in Jahren).....	229
Abbildung 4.11:	Veränderungen der Belastungen in den letzten zwei Jahren in fünf Dimensionen, Angaben in %.....	230
Abbildung 4.12:	Altersunterschiede der Belastungen in fünf Dimensionen.....	232
Abbildung 4.13:	Betroffenheit von Wandel .....	236
Abbildung 4.14:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen .....	237
Abbildung 4.15:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Branche .....	238
Abbildung 4.16:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Ertragslage des Betriebes..	239
Abbildung 4.17:	Beteiligung an unterschiedlichen Formen non formaler Weiterbildung .....	242
Abbildung 4.18:	10 Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter.....	249
Abbildung 4.19:	Fehlen und Gesundheitsbeschwerden von Vollzeit- und Teilzeitkräften, nach Alter 253	
Abbildung 4.20:	Arbeitsbelastungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte .....	254



Abbildung 4.21:	Geschlechtsspezifische Altersprofile für die Belastungen „Stehen“ und „Zwangshaltungen“ .....	256
Abbildung 4.22:	Geschlechtsspezifische Altersprofil für die Beteiligung am betrieblichen Wandel ..	257
Abbildung 4.23:	Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Betriebsgröße.....	271
Abbildung 4.24:	Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Anteil älterer Mitarbeiter an der Belegschaft .....	273
Abbildung 5.1:	Erwerbspersonenpotenzial bei Einführung einer Rente mit 67 .....	289
Abbildung 5.2:	Monatliche Zugänge in Lohnkostenzuschüsse, 2000-2005 .....	298
Abbildung 5.3:	Struktur des Arbeitslosenbestandes und Förderstrukturen der Zugänge in EGZ, 2000-2005 .....	299
Abbildung 5.4:	Zugänge in Entgeltssicherung in Ost- und Westdeutschland 2003-2005.....	306
Abbildung 5.5:	Anteile geförderter Personen nach Geschlecht und Alter, Deutschland (2005).....	308
Abbildung 5.6:	Der Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltssicherung .....	309
Abbildung 5.7:	Geförderte Personen mit Beitragsbonus (Zugänge), 2003-2004.....	313
Abbildung 5.8:	Altersstruktur der mit Beitragsbonus Geförderten (2004).....	314
Abbildung 5.9:	Förderung durch Beitragsbonus in Kombination mit anderen Förderungen (2003, 2004) .....	314
Abbildung 5.10:	Förderung mit Beitragsbonus, nach Betriebsgröße .....	315
Abbildung 5.11:	Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger).....	326
Anhang Abbildung 1:	Geburtenentwicklung .....	390
Anhang Abbildung 2:	Entgeltpunkte und Versicherungsjahre.....	390
Anhang Abbildung 3:	Anträge auf Renten wegen voller Erwerbminderung .....	391
Anhang Abbildung 4:	Anträge auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung .....	392
Anhang Abbildung 5:	Einnahmen und Ausgaben der GRV.....	392

## Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1.1:	Erwerbstätigenquoten von Älteren nach Qualifikationsniveau und Alterskategorien in Deutschland (in %).....	29
Tabelle 2.1:	Rentenneuzugänge nach Rentenarten, Männer und Frauen, Alte und neue Bundesländer, 1960 – 2005 .....	64
Tabelle 2.2:	Die Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge, Rentenneuzugänge 2005 (Ost/West) .....	73
Tabelle 2.3:	Altersteilzeit bei aktiv Versicherten und Rentenneuzugängen .....	98
Tabelle 2.4:	Geförderte Altersteilzeitfälle .....	99
Tabelle 2.5:	Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft 2001 - 2004 .....	103
Tabelle 2.6:	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgrößenklassen.....	104
Tabelle 2.7:	Aktiv sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit bAV Anwartschaften nach Durchführungswegen (ohne Öffentl. Zusatzversorgung).....	105
Tabelle 2.8:	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen insgesamt nach Förderwegen 2001 und 2006 .....	107
Tabelle 2.9:	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen (in 1000/in %) 2001 – 2006.....	119
Tabelle 2.10:	Mindesteigenbetrag und maximaler Sonderausgabenabzug .....	124
Tabelle 2.11:	Einkommensstruktur der Zulageempfänger 2004 - 2006 .....	126
Tabelle 2.12:	Anteil der Zulageempfänger mit Kinderzulage 2004 - 2006.....	126
Tabelle 2.13:	Zulageempfänger nach Vollständigkeit der Zulagen 2002 - 2006 .....	127
Tabelle 2.14:	Verbreitung und Höhe der Nettoleistungen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, alte und neue Bundesländer 2003 .....	132
Tabelle 2.15:	Anteil der Bezieher und (zu erwartende) Höhe von zukünftigen Alterseinkommensanwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand nach Region und Geschlecht .....	134

---

Tabelle 2.16:	Übersicht über die Beispielbiographien.....	137
Tabelle 3.1:	Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Erwerbsaustritt (Piecewise Constant Exponential Modell) .....	182
Tabelle 3.2:	Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Ruhestandseintritt (Piecewise Constant Exponential Modell) .....	199
Tabelle 3.3:	Vergleich der Einflussfaktoren auf die Erwerbsaustrittsraten und Ruhestandsübergangsraten von Männern und Frauen .....	204
Tabelle 4.1:	Häufiges Auftreten von Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit	213
Tabelle 4.2:	Ergebnisse .....	219
Tabelle 4.3:	Zusammenfassung der Items zu Arbeitsbelastungen.....	222
Tabelle 4.4:	Indikatoren zu Arbeitsanforderungen.....	227
Tabelle 4.5:	Häufigkeit und Betroffenheit von betrieblichem Wandel.....	235
Tabelle 4.6:	Einflussfaktoren auf die Beteiligung an Weiterbildung .....	246
Tabelle 4.7:	Erklärungskraft der Einflussfaktoren auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formalisierter und nonformaler Weiterbildung .....	247
Tabelle 4.8:	Rangfolge der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter.....	249
Tabelle 4.9:	Regression des Alters auf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit .....	251
Tabelle 4.10:	Übersicht über die unabhängigen Variablen.....	277
Tabelle 4.11:	Einflussfaktoren auf altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen, Ergebnisse .....	278
Tabelle 5.1:	Anzahl der Förderfälle und Anteil der Älteren, ausgewählte Maßnahmen, 1998 bis 2006 .....	294
Tabelle 5.2:	Motive zur Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges.....	327
Anhang Tabelle 1:	Altersgrenzen und versicherungsmathematische Abschlagsregelungen im Überblick (seit 1997) .....	380
Anhang Tabelle 2:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht .....	391
Anhang Tabelle 3:	Detailergebnisse zu Tabelle 4.9 (S. 251) .....	393

## ***Zusammenfassung***

Gegenstand der Untersuchung sind Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen in einer Lebensphase, die – entsprechend den gesellschaftlichen Erwartungen, institutionellen Möglichkeiten und dem faktischen Verhalten der meisten – durch den Übergang von Erwerbstätigkeit zum Ruhestand gekennzeichnet ist. Aus einer Reihe von Gründen ist seit mehr als 10 Jahren ein Paradigmenwechsel zu beachten, der noch nicht abgeschlossen ist und der auf eine steigende Erwerbstätigkeit im Alter und einen späteren Ruhestandsbeginn zielt. Welche Veränderungen zeichnen sich im Übergang von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand ab, und – vor allem – wovon wird dieser Übergang beeinflusst? Das zentrale Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung ist, wovon der Altersübergang geprägt ist, ob und inwiefern Rentenreformen den Altersübergang und die soziale Sicherung im Alter beeinflussen, und wo sozialpolitische Möglichkeiten zur Gestaltung des Altersübergangs liegen.

Der Altersübergang – verstanden als individuellen Übergang von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand, wobei wegen der Möglichkeit, den Beginn des Ruhestandes individuell zu planen, auch die letzten Jahre des Erwerbslebens dazu gehören<sup>1</sup> – lässt sich nicht auf eine Hauptursache zurückführen. Neben institutionellen Rahmenbedingungen insbesondere der Renten- und Arbeitsmarktpolitik spielen die Wünsche und Interessen der Erwerbstätigen im letzten Drittel ihres Erwerbslebens, die Ressourcen und Restriktionen im Haushaltskontext, aber auch die Arbeitsanforderungen sowie betrieblichen Personalstrategien und nicht zuletzt demographische und makroökonomische Bedingungen eine Rolle. Diese Untersuchung beschränkt sich nicht auf einen der genannten Einflussfaktoren, sondern bezieht die Gesamtheit der zentralen Einflussfaktoren auf den Altersübergang ein. Innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung stellt eine derartige Synthese einerseits eine Innovation dar, die andererseits aber auch erst möglich wurde durch zunehmende Forschungsaktivitäten und -ergebnisse der letzten Jahre auf dem Gebiet der Alterserwerbstätigkeit.

Die Integration der unterschiedlichen Einflussfaktoren durch Rahmenbedingungen, Erwerbspersonen und Betriebe erfolgt zunächst konzeptionell, vor allem aber empirisch. Da es keine Datengrundlage gibt, die alle Bereiche – Individuen, Haushalte und Betriebe – gleichermaßen gut abbildet, wurden unterschiedliche Datengrundlagen hinzugezogen. Sie wurden zunächst

## ***Zentrale Ergebnisse***

Seit Anfang der 1990er Jahre lassen sich hinsichtlich der Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen der Alterssicherung in Deutschland zwei zentrale Entwicklungen beobachten: Anreize zu schaffen für eine Verlängerung der Lebensarbeits- und Beitragszeit durch Anhebung der Altersgrenzen und Einführung von versicherungsmathematischen Abschlägen sowie die privatwirtschaftliche Flankierung eines sinkenden Rentenniveaus in der gesetzlichen

Rentenversicherung. Anpassungsmindernd angerechnet werden Veränderungen des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, ein privater Beitrag für die staatlich geförderte, und die gesetzliche Rente ergänzende, private Altersvorsorge (AVA), sowie ein direkt auf die finanziellen Herausforderungen des demographischen Wandels zielender Nachhaltigkeitsfaktor. Hinzu kommt ein Rentenausgleichsfaktor, der ab 2011 unterlassenen Rentenkürzungen nachholt. Damit das langfristig sinkende Rentenniveau keine negativen Folgen für die soziale Sicherheit bzw. die Lebensstandardsicherung im Alter mit sich bringt, soll der sukzessive Niveauverlust der gesetzlichen Renten sowohl durch die Anhebung der Altersgrenzen (längere Beitragszeiten) als auch durch ergänzende betriebliche oder private Altersvorsorge ausgeglichen werden.

Jedoch ist ein problemloser Übergang in den hinausgeschobenen Ruhestand nur möglich, wenn die älteren Arbeitnehmer/innen tatsächlich ein sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz bis zum 67. Lebensjahr behalten bzw. eine realistische Chance haben, im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit im höheren erwerbstätigen Alter wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Davon kann aber nicht ausgegangen werden. So ist das durchschnittliche Zugangsalter für den Bezug einer Altersrente im Zeitverlauf zwar gestiegen, liegt aber dennoch lediglich bei 63,0 Jahren. Auch dass die Höhe der Abschläge zugenommen hat, ist ein Indikator dafür, dass das (abschlagsfreie) Rentenalter schneller angehoben wurde als das Erwerbsaustrittsalter – dessen Entwicklung erst mit erheblichem Zeitverzug beobachtet werden kann, nämlich mit Eintritt in die Rente – angestiegen ist.

Gelingt eine Weiterarbeit bis zur Regelaltersgrenze nicht, kommt es durch die Doppelwirkung von fehlenden Versicherungszeiten und Rentenabschlägen zu einer merklichen Rentenminderung. Diese Einbußen mögen von einigen Arbeitnehmern bewusst akzeptiert werden, wenn das individuelle und/oder das Haushaltseinkommen im Alter ausreichend hoch sind. Für die Mehrzahl der Betroffenen dürfte angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt von Freiwilligkeit aber nicht gesprochen werden.

Die institutionellen Regelungen des SGB VI können das Arbeitsangebot älterer Arbeitnehmer nur dahingehend beeinflussen, einen vorzeitigen Renteneintritt aufgrund der damit verbundenen finanziellen Konsequenzen hinauszuschieben. Rentenrechtliche Regelungen können aber weder die Arbeitsmarktsituation Älterer noch die Arbeitsnachfrageseite beeinflussen.

Um möglichst breite Schichten der Erwerbsbevölkerung überhaupt erstmal in die Lage zu versetzen, verstärkt betriebliche oder private Altersvorsorge betreiben zu können, mussten die institutionellen Rahmenbedingungen für beide Formen der betrieblichen Altersvorsorge erheblich verbessert werden. Dieser Prozess wurde mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1.1.2002 initiiert, dauert aber bis heute noch an. Gleichwohl ist der Aufbau betrieblicher und

---

<sup>1</sup> In unseren Untersuchungen betrachten wir Personen im Alter ab 50 Jahre.

privater Rentenanwartschaften zwingend an eine Erwerbstätigkeit gebunden, so dass auch im Rahmen dieses Reformstranges der Druck auf die Älteren, ihrer Erwerbstätigkeit längstmöglich nachzugehen, erhöht wird. So sind betriebliche und private Formen der Altersvorsorge streng beitragsbezogen.

Entsprechend kann beim derzeitigen Stand von einer selektiven Schutzfunktion der ergänzenden Altersvorsorge ausgegangen werden, da (ältere) Arbeitnehmer, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen, längerfristiger Arbeitslosigkeit oder zeitweiser Nicht-Erwerbstätigkeit nicht in der Lage sind, kontinuierliche Beitragszahlungen zu leisten, mit erheblichen finanziellen Einbußen im Alter zu rechnen haben. Im Ergebnis wird deutlich, dass durch beide Reformstränge institutionelle Regelungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen worden sind, die in ihrer Gesamtheit zu einer erheblichen Verschärfung der sozialen Ungleichheit im Alter führen können. So ist im Zeitverlauf die Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen, konsistent durch beide Reformstränge erhöht worden. Während die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand, egal ob freiwillig oder unfreiwillig, finanziell sanktioniert, wird durch das sukzessive Absenken des gesetzlichen Rentenniveaus die Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit dadurch erhöht, dass man für dieselbe Rente länger Beiträge einzahlen muss. Die geschaffenen ergänzenden Altersvorsorgeformen verlangen durch ihre starke Beitragsbezogenheit ohnehin einen längstmöglichen Verbleib im Erwerbsleben.

Eine angemessene sozialpolitische Flankierung der durch die Reformmaßnahmen entstandenen Risiken existiert bislang nicht. Während die institutionellen Rahmenbedingungen im Regelungsbereich des SGB VI sehr konsistent darauf abzielen die Lebensarbeitszeit zu verlängern, zeigen die institutionellen Regelungen im Bereich des SGB II und SGB III ein eher ambivalentes Bild.

Anstelle einer Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer durch finanzpolitischen Druck, der im Extremfall zu einem deutlichen Anstieg der Altersarmut führen kann, sollten die Reformbemühungen vielmehr in Richtung einer nachhaltigen Gestaltung der Arbeitsplätze sowie flankierender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer gehen. Innovative Arbeits- und Beschäftigungspolitik, nicht nur aber insbesondere für Ältere, stellt somit eine der wichtigsten Aufgaben für die Politik und die Unternehmen dar. „Nur über den Erhalt der Kreativität und Kompetenz der Beschäftigten *in der Arbeit selbst* können bei weltweiter Verfügbarkeit vergleichbarer technologischer Ausstattung dauerhaft Produktivitäts- und Kreativitätsvorteile gesichert und erhalten bleiben“ (Latniak 2006, S. 63).

#### *Starke und schwache Treiber im Altersübergang*

Der Altersübergang ist durch zwei Prozesse gekennzeichnet: den Austritt aus Erwerbstätigkeit und den Eintritt in Rente. Sie werden oft als Einheit betrachtet, doch die empirischen Studien – aus der Perspektive des „Arbeitsangebots“, der betrieblichen Personalstrategien, aber auch aus Perspektive der Arbeitsmarktpolitik – zeigen, dass der Renteneintritt nicht zwangsläufig unmittelbare Folge

des Erwerbsaustritts ist. Das Zusammenfallen von Erwerbsaustritt und Renteneintritt ist vielmehr ein Sonderfall des Altersübergangs. Beiden Prozessen, dem Verbleib in Erwerbstätigkeit und dem Eintritt in Rente, wohnt jeweils ein starker „Normalverlauf“ inne: Wer bereits erwerbstätig ist, ist es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch noch im kommenden Jahr, und der Eintritt in den Ruhestand ist mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von derzeit 65 Jahren zu erwarten. Dennoch gibt es Faktoren, die den Austritt aus Erwerbstätigkeit beschleunigen bzw. den Eintritt in Rente verzögern können. Wie greifen diese Faktoren ineinander, und wie kann die Stärke der jeweiligen Einflüsse bewertet werden?

Zunächst zu der Untersuchung des Angebotsverhaltens im Haushaltskontext: Sowohl für das Hinausschieben des Erwerbsaustritts als auch des Renteneintritts signifikant sind *wirtschaftliche Rahmenbedingungen* (Wirtschaftswachstum und Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen): in einem günstigen wirtschaftlichen Umfeld steigt die Wahrscheinlichkeit auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.<sup>2</sup> Schon weniger eindeutig wirken sich *erwerbsbiographische Merkmale* aus. Zwar begünstigt eine lange Erwerbstätigkeit vor dem 50. Lebensjahr einen frühen Ruhestandsbeginn (und etwas schwächer auch einen früheren Erwerbsaustritt), doch lange Arbeitslosigkeitszeiten vor dem 50. Lebensjahr begünstigen „nur“ – allerdings relativ stark – einen früheren Erwerbsaustritt, während ein signifikanter Einfluss auf den Ruhestandsbeginn nicht festzustellen ist. Die Erwerbsintegration wirkt also ambivalent. Eine aktuelle Erwerbsintegration wirkt einem vorzeitigen Erwerbsaustritt entgegen. Doch eine erfolgreiche Erwerbsbiographie macht einen früheren Erwerbsaustritt finanziell erträglich und berechtigt möglicherweise erst zu einer vorzeitigen Rente. Andererseits können lange Arbeitslosigkeitszeiten schon vor Erreichen des 50. Lebensjahres auch zu einem vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt und damit zum Ausschluss von vorzeitigen Renten führen. Die ambivalente Wirkung einer guten Erwerbsintegration wird auch anhand der *Qualifikation* sichtbar: Männer und Frauen mit akademischen Qualifikationsabschlüssen scheiden später aus Erwerbstätigkeit aus und treten später in den Ruhestand ein, aber der Zusammenhang ist für den Erwerbsaustritt stärker als für den Ruhestandsbeginn. Von den individuellen Merkmalen erweist sich die *Gesundheit* sowohl für Männer als auch für Frauen als ein relativ starker Einflussfaktor, und auch hier ist die Wirkung auf den Erwerbsaustritt erheblich stärker als auf den Ruhestandsbeginn. Offenbar ist bereits ein Gesundheitszustand, der zwar schlecht, aber nicht schlecht genug ist, um eine Erwerbsminderungsrente zu erhalten, ein Hindernis für eine Erwerbstätigkeit auch im höheren Erwerbsalter.

Bestimmte *Bedingungen des Haushalts*, vor allem das *Einkommen* und der *Finanzbedarf*, haben einen Einfluss nur auf den Erwerbsaustritt, aber nicht den Renteneintritt. Bei Männern verzögert sich der Erwerbsaustritt, wenn noch ein

<sup>2</sup> Wohl in diesen Kontext ist auch zu stellen, dass c.p. der Erwerbsaustritt in den alten Bundesländern später erfolgt als in den neuen Bundesländern. Beim Alter zum Ruhestandsbeginn wirkt sich nicht mehr signifikant aus, ob eine Person aus den alten oder neuen Bundesländern kommt – die institutionellen Bedingungen zum Ruhestandsbeginn sind in Ost und West einheitlich.

Kind unter 16 Jahren im Haushalt lebt bzw. für Männer und Frauen, wenn Unterhaltsverpflichtungen bestehen;<sup>3</sup> er verzögert sich – für Männer – sehr stark, wenn noch Hypothekenzahlungen zu leisten sind. Diese Indikatoren weisen auf die Bedeutung des Arbeitseinkommens und die Möglichkeit hin, dessen Wegfall durch andere Einkommen zu kompensieren. Dass diese Zusammenhänge für Männer stärker sind als für Frauen, spiegelt eine anhaltende Rollenaufteilung zwischen den Geschlechtern wider, die zwar angesichts der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit auch in der betrachteten Altersgruppe weniger ausgeprägt sein mag als vor einer Generation, aber hinsichtlich der Erwerbs- und Einkommenschancen nach wie vor vorhanden ist.

Über den Beitrag zum Haushaltseinkommen hinaus gibt es einen wesentlichen *Geschlechterunterschied* hinsichtlich des *Erwerbsstatus des Partners*: Wenn die Partnerin bereits im Ruhestand ist, verzögert dies den Erwerbsaustritt und den Ruhestandseintritt bei Männern. Wenn hingegen der Mann bereits im Ruhestand ist, dann beschleunigt dies den Erwerbsaustritt der Frau. Ein Grund für dieses Verhalten könnte in den unterschiedlichen Beiträgen der Partner zum Haushaltseinkommen liegen: Der Wegfall des männlichen (Haupt-)Einkommens wiegt schwerer als der Wegfall des weiblichen (Zusatz-)Einkommens. Sollten sich diese Ungleichheiten in der kommenden Generation einebnen, so wäre auch eine Abschwächung dieser geschlechtsspezifischen Orientierung am Erwerbsstatus des Partners im Altersübergang zu erwarten.

Andere Merkmale der individuenbezogenen Analyse bezogen sich auf die Arbeitswelt bzw. die Veränderungen institutioneller Rahmenbedingungen zum Renteneintritt. Sie sind unmittelbar anschlussfähig an die Analysen zu den institutionellen Rahmenbedingungen und den Analysen zu den Einflüssen aus Arbeitsbelastungen und betrieblichen Strategien zum Verbleib im Arbeitsleben. Auch auf Grundlage des SOEP wurde gezeigt, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit den Erwerbsaustritt bei Männern und Frauen signifikant verzögert. Anhand eines sehr groben Maßes, nämlich des historischen Zeitpunktes des Erwerbsaustritts bzw. Ruhestandsbeginns (unterschieden wurde nur, ob dies vor oder ab dem Jahr 2000 stattfand), wurde deutlich, dass ab dem Jahr 2000 unter sonst gleichen Bedingungen der Ruhestandseintritt deutlich später erfolgt; dies wirkt für Männer stärker als für Frauen. Zwar konnte auf der Grundlage des SOEP nicht rekonstruiert werden, welche Personen von welchen Veränderungen betroffen sind, doch das Gesamtergebnis ist auch deshalb plausibel, weil z.B. das Wirksamwerden der Abschläge bei der Frauenaltersrente – und damit für einen beträchtlichen Teil der Frauen – zeitlich nachgelagert erfolgte.<sup>4</sup> Die entsprechenden Auswirkungen des veränderten institutionellen Umfeldes zeigen sich beim Erwerbsaustritt nur für Männer und auch nur abgeschwächt ge-

---

<sup>3</sup> Da auch das Lebensalter in die Analysen eingegangen ist, handelt es sich hierbei nicht um einen indirekten Alterseffekt.

<sup>4</sup> Ausweicheffekte von arbeitslosen Frauen, die statt der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit die Frauenaltersrente beansprucht haben, wurden im Altersübergangsmontitor gezeigt, siehe Büttner 2004.

genüber dem Ruhestandsbeginn, was bestätigt, dass durch die institutionellen Reformen stärker die Bedingungen des Rentenzugangs als die Bedingungen des Erwerbsausstiegs verändert wurden.

Bei den betrieblichen Personalstrategien und den altersspezifischen Arbeitsbelastungen fällt zunächst der geringe Anteil der Betriebe auf, der überhaupt über spezifische personalwirtschaftliche Maßnahmen gegenüber Älteren verfügt: Dieser Befund wird durch zwei weitere Ergebnisse noch akzentuiert. Zum einen praktiziert der größere Teil der Betriebe mit personalwirtschaftlichen Maßnahmen für Ältere auch oder als ausschließliche entsprechende Maßnahme Altersteilzeit (überwiegend im Blockmodell) und damit eine Personalpolitik, die gerade nicht auf einen längeren Verbleib der älteren Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz gerichtet ist. Nur ca. 5% aller Betriebe verfügten über „integrative“ Maßnahmen ohne gleichzeitige Altersteilzeitarbeit. Zum anderen ist der Auslöser für personalwirtschaftliche Maßnahmen gegenüber Älteren anscheinend weniger ein aus dem demographischen Wandel erwachsender Problemdruck, sondern eher eine ohnehin ausdifferenzierte Personalwirtschaft, möglicherweise sind es auch informierte und durchsetzungsstarke Betriebs- oder Personalräte.

Andererseits zeigen die Ergebnisse auch, dass das Alter mit Unterschieden in den Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen korreliert. Andere Unterschiede, so insbesondere die zwischen Qualifikationsgruppen und zwischen Arbeitssituationen, sind stärker; dennoch bleibt das individuelle Alter als ein statistisch signifikanter Unterschied neben anderen Unterschieden bestehen. Alter ist ein schleichendes Risiko: Wegen der Überlagerung mit anderen Einflüssen aufgrund der Qualifikation, der Tätigkeit und auch der individuellen gesundheitlichen Konstitution vollziehen sich altersbedingte Veränderungen individuell unterschiedlich. Veränderungen im Positiven wie Negativen treten allmählich ein; eingetretene negative Veränderungen sind nur schwer zu revidieren. Die empirische Analyse hat insbesondere auf zwei Probleme hingewiesen, die möglicherweise zusammenhängen: (1) Die Beteiligung an Weiterbildung geht auch unter Kontrolle zahlreicher weiterer Einflussfaktoren mit dem Alter zurück; ebenso berichten Ältere seltener davon, dass sie von Innovationen, die auch die Arbeitssituation verändern, betroffen sind. Beides hängt miteinander zusammen, denn Weiterbildung findet hauptsächlich anlässlich von Veränderungen statt. Hier zeichnet sich die Gefahr ab, dass Ältere von Innovationen in ihrem Betrieb abgekoppelt werden – mit entsprechenden Risiken für ihre Weiterbeschäftigung, wenn Betriebe reorganisiert und umstrukturiert werden. (2) Ältere berichten seltener als Jüngere davon, dass in ihren Betrieben in den letzten zwei Jahren ein Personalaufbau stattgefunden hat, und öfter als Jüngere, dass in diesem Zeitraum ein Personalabbau zu verzeichnen war. Geantwortet haben *Beschäftigte*, d.h. Personen, die vom Personalabbau *nicht betroffen* waren. Doch wenn Personalabbau eine Vorstufe zur Betriebsschließung ist, dann sind Ältere ebenso wie alle anderen vom Arbeitsplatzverlust betroffen und mit starken Problemen für eine Wiederbeschäftigung konfrontiert.



Dieses Problem – die Wiederbeschäftigung von älteren Arbeitslosen – wird von verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, darunter auch solchen, die erst durch die Hartz-Reformen eingeführt wurden, zu lindern versucht. Die „neuen“ Instrumente – Entgeltsicherung und Beitragsbonus – setzen zwar an Wiederbeschäftigungsproblemen an, nämlich an der Konzessionsbereitschaft der Arbeitssuchenden und an den Lohnnebenkosten der Arbeitgeber, dennoch ist ihre Inanspruchnahme gering geblieben; eine Wirkung für die Älteren insgesamt war nicht festzustellen. Traditionelle Instrumente – Eingliederungszuschüsse, Förderung beruflicher Weiterbildung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – werden sehr viel häufiger eingesetzt; sie sind nicht auf Ältere begrenzt. Zum Teil werden sie oft für Ältere eingesetzt (Eingliederungszuschüsse, ABM), zum Teil werden Ältere im Zeitverlauf weniger beteiligt (Förderung beruflicher Weiterbildung). Für die Inanspruchnahme der arbeitsmarktpolitischen Instrumente spielen ihre Umsetzung durch die Arbeitsagenturen und die dort vorhandenen Anreizstrukturen sowie die Chancenbewertung der Älteren durch die Vermittler eine wesentliche Rolle. Interessante Lehren bieten in diesem Zusammenhang die regionalen Beschäftigungspakte für ältere Langzeitarbeitslose, die – hauptsächlich – im Rechtskreis des SGB II agieren. Denn in diesen Beschäftigungspakten verbindet sich eine Schwerpunktsetzung der Akteure auf ältere Arbeitslose (mögliche andere Schwerpunkte werden zumindest von den unmittelbar beteiligten Akteuren zurückgestellt) mit einer sehr weitgehenden Selbstständigkeit in der lokalen Gestaltung von Arbeitsmarktpolitik. Dabei zeigt sich, dass es weniger an spezifischen Instrumenten fehlt; komplizierte Instrumente, die ganz bestimmte Konstellationen voraussetzen (Tandem- oder Rotationsmodelle), stoßen auf wenig Resonanz bei Arbeitgebern. Es zählt vielmehr Dienstleistungsqualität in der Personalvermittlung, z.B. auch durch Garantien, sowie finanzielle Förderungen (vgl. Büttner et al. 2007). Für die Arbeitsmarktpolitik ist zudem charakteristisch, dass sie mehrere und teilweise konfligierende Ziele verfolgt; bei den Älteren ist insbesondere das Ziel der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen und das Ziel der Linderung des Angebotsdrucks auch durch einen Verweis in den erleichterten Leistungsbezug zu nennen. Schließlich wird Arbeitsmarktpolitik nicht nur durch Instrumente umgesetzt, sondern auch durch die Gestaltung von Anreizstrukturen, die ebenfalls durch Ziel- und Interessenkonflikte gekennzeichnet sind.

Betrachtet man die Treiber des Erwerbsaustritts und Renteneintritts in den jeweiligen Sphären (des Arbeitsangebotes, der Arbeitsnachfrage und der beide Seiten vermittelnden Arbeitsmarktpolitik) im Vergleich, dann ist der Verbleib in bzw. der Austritt aus Erwerbstätigkeit der komplexere Prozess; der Renteneintritt ist demgegenüber stärker institutionell geregelt und beeinflusst. Für den Erwerbsaustritt bzw. den Verbleib in Erwerbstätigkeit ist alles in allem der Haushaltskontext weniger relevant als der Erwerbskontext, der durch die generelle Arbeitsnachfrage, die individuellen Beschäftigungschancen und die betrieblichen Arbeitsbedingungen geprägt ist.

Vor diesem Hintergrund kommt es vor allem darauf an, die Bedingungen für einen längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit zu verbessern und gleichzeitig sozialverträgliche Flexibilität beim Rentenzugang zu ermöglichen. Hierfür werden unterschiedliche Varianten diskutiert, darunter solche, die die direkten Übergänge von Erwerbstätigkeit in Altersrente stärken sollen und andere, die einen gleitenden Übergang erleichtern sollen, sowie schließlich der Umgang mit fehlender Beschäftigungsfähigkeit wegen gesundheitlicher Einschränkungen, die gleichwohl für eine erwerbsminderungsrente nach heutigen Bedingungen nicht schwerwiegend genug sind. In keiner der diskutierten Optionen zeichnet sich ein Königsweg ab. Nötig ist vielmehr ein komplexes Vorgehen nicht nur in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik, sondern auch in der Arbeitsgestaltung in den Betrieben und in der Lebensführung der Personen im erwerbsfähigen Alter.

## Vorwort

Im Frühjahr 2004 veröffentlichte das Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung – Bund eine Ausschreibung für ein Forschungsprojekt zum Thema „Die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf die soziale Sicherung im Alter“ mit dem Ziel, „die ökonomischen Anreizsysteme im Rentenrecht (...) ebenso wie arbeitsmarktbezogene Regelungen im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahren) in umfassender Weise zu thematisieren“ (DRV, Heft 3/2004, S. 185).

Das FNA problematisierte mit den Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer/innen ein zentrales Merkmal der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. der sozialen Sicherung in Deutschland insgesamt, nämlich ihre Erwerbszentriertheit, das in Zeiten strukturell hoher Arbeitslosigkeit, un stetiger werdender Erwerbsverläufe und einer Erosion des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses Risiken für die soziale Sicherung im Alter birgt. Darüber hinaus konzentrierte sich das FNA mit den „älteren Arbeitnehmern“ auf eine Gruppe, die gleich aus mehreren Gründen von besonderem Interesse ist: Einerseits sind die letzten 10 bis 15 Jahren vor Eintritt in die Rente entscheidend für den Aufbau einer Altersvorsorge oberhalb des Existenzminimums (die Belastung durch eigene Kinder geht zurück; in vielen Fällen werden Einkommenszuwächse noch realisiert), andererseits nehmen – ausgelöst durch unzureichende Beteiligung an Weiterbildung, gesundheitlichen Verschleiß und schlechte Neueinstellungschancen – die Arbeitsmarktrisiken in diesem Alter zu, was wiederum die individuelle Altersvorsorge beeinträchtigen kann. Hinzu kommt, dass für die umlagefinanzierte Rentenversicherung die Zahl der sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen und das Erwerbspersonenpotenzial wichtige Bezugsgrößen darstellen. Auf mittlere Sicht kann die Zahl der Erwerbstätigen erhöht werden durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Personen im Alter ab ca. 50 Jahren. Zu denken ist hier an eine längere Erwerbstätigkeit möglichst unmittelbar bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, aber auch an eine höhere Erwerbstätigenquote von Frauen.

In die Projektlaufzeit fielen mindestens zwei unvorhergesehene Änderungen, die für das Vorhaben wichtig waren. Zum einen wurde vom Deutschen Bundestag beschlossen, die Altersgrenzen erneut anzuheben, darunter auch die Altersgrenze für die Regelaltersrente auf 67 Jahre. Dieser Beschluss, der seine Wirkung ab 2012 entfaltet, wurde im März 2007 gefasst, nachdem der politische Wille spätestens mit der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und SPD zur Bildung einer neuen Bundesregierung vom Oktober 2005 feststand. Die Altersgrenzenanhebung veränderte den Bezugsrahmen des laufenden Projekts insofern, dass es nicht mehr darum geht, *ob* Erwerbstätigkeit bis in ein höheres Lebensalter ausgeübt werden soll, sondern *wie* das zu erreichen ist.

Eine zweite Änderung betraf sehr unmittelbar die Bedingungen der Projektdurchführung: Mitten in der Projektlaufzeit wurde mit Wirkung vom 01.01.2007 das Institut Arbeit und Technik aufgespalten und ein Teil von der Universität Duisburg-Essen übernommen. Damit rückten die beteiligten Wissenschaftler zwar organisatorisch näher, und aus einem Kooperationsprojekt zweier Einrichtungen wurde ein Arbeitszusammenhang innerhalb der Universität. Doch die organisatorischen Arbeiten der Institutsteilung und

die Neueingliederung haben gerade von den Projektbeteiligten – Matthias Knuth war in dieser Zeit wissenschaftlicher Geschäftsführer des IAT, und Gerhard Bäcker gestaltete den Übergang in seiner Funktion als Dekan des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften – viel Energie beansprucht. Nicht zuletzt ging die Teilung des IAT mitten durch die Arbeitsgruppe, die sich für dieses Vorhaben aufgestellt hat: Jürgen Nordhause-Janz wechselte mit dem anderen Teil des IAT an die Fachhochschule Gelsenkirchen, zum Glück jedoch nicht ohne das von ihm übernommene Arbeitspaket wie abgesprochen abzuschließen.

Das Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) hat dieses Vorhaben auch nach der Auftragsvergabe intensiv begleitet, Forschungsstrategien und Ergebnisse diskutiert und dafür gesorgt, dass Zwischenergebnisse auch den Weg in die Fachöffentlichkeit finden (FNA 2006a, b). Hierfür möchten wir uns vor allem bei Uwe Rehfeld, Jürgen Faik und Tim Köhler-Rama bedanken.

# 1 Einführung: Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen im Altersübergang

## 1.1 Einleitung und Untersuchungsgegenstand

Gegenstand der hier vorgelegten Untersuchungen sind die Bedingungen für eine erhöhte und verlängerte Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Angesichts der demographischen Entwicklung ist es dringend notwendig, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu verbessern:

- Es kommen zunehmend stärker besetzte Jahrgänge in ein Alter, das zumindest bislang auf dem Arbeitsmarkt erhebliche Risiken barg.
- Zugleich sind die in den Arbeitsmarkt nachrückenden jüngeren Kohorten schwächer besetzt, der Austausch „alt gegen jung“ wird schwieriger.
- Insgesamt werden damit der Altersdurchschnitt der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und damit auch der Altersdurchschnitt der Belegschaften in den Betrieben und Verwaltungen deutlich ansteigen.

Diese Herausforderungen erhalten ihr besonderes Gewicht durch die in den letzten Jahren bereits vollzogene, vor allem aber durch die absehbare weitere Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung, der andere Alterssicherungssysteme, etwa für Beamte oder auch private Versicherungen, folgen werden. Angestrebt wird damit nicht nur ein späterer Bezug der Altersrente, sondern zugleich auch ein verlängerter Verbleib in der Erwerbstätigkeit. Auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb wird es demnach zu einem doppelten Alterungsprozess kommen, der sich aus der – angestrebten – längeren individuellen Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig stärkerer Besetzung der Kohorten von Älteren speist.

Der spätere Ausstieg aus dem Erwerbsleben und ein hinausgeschobener Rentenbeginn sind zentrale Stellgrößen in dem Bemühen, die Rentenversicherungen finanzierungs- und leistungsfähig zu halten: Zum einen „verbessert“ sich c.p. durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen und des faktischen Rentenzugangsalters die Relation zwischen „Einzahlern“ und „Leistungsempfängern“. Dies gilt besonders stark für eine Rentenversicherung im Umlageverfahren – einkommende Beiträge werden zur Befriedigung bestehender Ansprüche verwendet –, wie es die gesetzliche Rentenversicherung darstellt, aber auch Rentenversicherungen mit Kapitaldeckung können demographischen Problemen nicht grundsätzlich entkommen, denn die Mehrung des eingezahlten Kapitals erfolgt durch wertschaffende Arbeit der Erwerbstätigen.

Mit einer längeren Beschäftigung, verbunden mit einer kürzeren Rentenbezugsdauer (bzw. – bei weiter steigender Lebenserwartung – mit einer weniger stark steigenden Rentenbezugsdauer), kann die ungünstige demografische Entwicklung besser verkraftet werden. Zum anderen kann sich durch verlängerte Erwerbs- und Versicherungszeiten die Zahl der Entgeltpunkte erhöhen, dies ist ein wesentlicher Beitrag, um individuelle

Rentenzahlbeträge trotz der Absenkung des allgemeinen Rentenniveaus nicht zu stark sinken zu lassen. Eine lange und eben auch bis ins Alter reichende Beschäftigung ist dabei nicht nur Voraussetzung dafür, dass die Leistungen aus der Rentenversicherung eine ausreichende Grundlage für das Alterseinkommen darstellen. Auch Formen privater Vorsorge (betrieblich oder individuell) verlangen ausreichend lange Einzahlungsphasen, um bei steigender fernerer Lebenserwartung und abgesenktem Rentenniveau in Ergänzung der gesetzlichen Leistungen ein Lebensstandard sicherndes Gesamteinkommen im Alter zu gewährleisten.

Doch obwohl mittlerweile die groben Trends von Bevölkerungsentwicklung, Erwerbsbeteiligung sowie Beitrags- und Leistungsentwicklung in den Zweigen der Altersvorsorge auch in der breiteren Öffentlichkeit bekannt sind (Rürup 2000; Schmähl/Ulrich (2001); Enquete-Kommission 2002; Prognos 2003), und obwohl zahlreiche einschlägige Studien erstellt wurden, sind die Bedingungen und vor allem die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Einflussfaktoren zu wenig bekannt, die einen verlängerten Verbleib im Erwerbsleben und einen späteren Rentenbeginn möglich und wahrscheinlich machen. Es fehlt vor allem eine über Partialanalysen hinausgehende empirisch fundierte Gesamtbetrachtung.

Ziel der hier vorgelegten Untersuchungen ist, einer derartigen empirisch fundierten Gesamtbetrachtung näher zu kommen, indem die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit im Alter betrachtet werden, die sowohl im institutionellen Rahmen als auch in den Möglichkeiten und Interessen der (potenziell) Erwerbstätigen – ökonomisch gesprochen: der „Angebotsseite“ – und in den Anforderungen von Betrieben, der „Nachfrageseite“, zu suchen sind.

### 1.1.1 Theoretische Ausgangspunkte: Ein einfaches Modell zur Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer

Die im Laufe des Lebens geleistete Erwerbsarbeit und das daraus resultierende Einkommen bestimmen weitgehend – wenngleich nicht ausschließlich – die individuelle Einkommensposition im Ruhestand. Dies ist nicht nur durch die Konstruktionsprinzipien der Gesetzlichen Rentenversicherung bedingt, sondern zeigt sich auch in den empirischen Studien zur Alterssicherung jenseits der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Kapitel 2.10). Die Bindung zwischen der Einkommenslage im Alter einerseits und der Entgeltposition im Berufsleben sowie der Dauer der Berufstätigkeit andererseits wird durch die jüngere Alterssicherungspolitik noch verstärkt. Durch die Abflachung des Rentenniveaus werden die Leistungen des Solidarausgleichs in der GRV (insbesondere hinsichtlich der beitragsfreien Zeiten und der Höherbewertung ungünstiger Einkommenspositionen) an relativer Bedeutung verlieren. Den durch Erwerbsarbeit selbst erworbenen Ansprüchen kommt dadurch eine größere Bedeutung zu (vgl. Schmähl/Viebrok 2002). Dies gilt auch und gerade für die private Vorsorge, für die der Solidarausgleich nicht typisch ist.

Unter „älteren Arbeitnehmern“ (stets unter Einschluss der älteren Arbeitnehmerinnen) verstehen wir Arbeitnehmer ab einem Alter von 50 Jahren. Zwar ist der Begriff der „älteren Arbeitnehmer“ nicht einheitlich definiert. Der Begriff der „älteren Arbeitnehmer“ lässt sich zum einen über die Wahrnehmungen von Akteuren wie Arbeitnehmer bzw.

Personalverantwortlichen (Naegele 1983; Koller 1999; Wolf 1989) bestimmen; und er lässt sich zum zweiten über die empirische Identifikation von altersbedingten Beschäftigungsrisiken (vgl. z.B. Barkholdt 2001; Menges 2000) definieren. Dabei ergeben sich jeweils uneinheitliche und kontextabhängige Altersgrenzen, die zwischen Berufen, Branchen und Betrieben unterschiedlich ausfallen. Gleichwohl muss aus forschungspragmatischen und institutionellen Gründen oft – so auch hier – an einer generellen Altersgrenze festgehalten werden.

Die im Vergleich niedrige Erwerbsquote Älterer und das im Durchschnitt weit vor Beginn der Regelaltersgrenze liegende Alter, in dem Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit dauerhaft beenden (vgl. Employment and Social Affairs 2003; Hades 1995; Kiehl/Koller 1999; Funk 2004), lassen sich als Ergebnis der andauernden Arbeitsmarktkrise interpretieren. Die große – und in den letzten Jahren noch anwachsende – Spanne zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot hat den Ausgliederungsdruck erhöht und die Beschäftigungschancen verringert. Die wissenschaftliche Analyse zeigt jedoch auch, dass bei der Erklärung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme der ausschließliche Rückgriff auf die Makro-Ebene von Arbeitsmarkt und Wachstum unzureichend ist. Entscheidend kommt es auf die individuelle, betriebliche und sozialpolitische Verarbeitung des Feldes „Altersbeschäftigung“ an. Einzubeziehen sind die individuellen, betrieblichen und institutionellen Bedingungen, die die Erwerbstätigkeit im Alter beeinflussen. Entsprechend gehen wir davon aus, dass die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmern auf der Mikroebene als Resultante der Entwicklung in drei Feldern verstanden werden kann, die sich zwar wechselseitig beeinflussen, aber jeweils für sich noch vielen weiteren Einflüssen unterliegen und die deshalb gewissermaßen „eigenen Logiken“ folgen. Es sind dies der Haushaltskontext des Arbeitnehmers, die betrieblichen Strategien im Umgang mit älteren Arbeitnehmern – deren Ausgliederung lange begünstigt wurde – sowie die Relevanz der institutionellen Rahmenbedingungen und Anreize für (oder gegen) Erwerbstätigkeit (vgl. auch Rehfeld 2001, S. 586; Faik 2001, S. 608).

Die Nachfrage wird von Betrieben ausgelöst. Sie hängt von der wirtschaftlichen Lage und Erwartung, aber auch von personalpolitischen Strategien des Betriebes ab. Im Kontext der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer interessieren vor allem die Existenz von Arbeitsplätzen, die auch im späten Erwerbsalter ausgefüllt werden können, und eine alters- und alternsgerechte Beschäftigungspolitik. Die quantitative Arbeitsnachfrage von Betrieben kann unmittelbar beobachtet werden in Gestalt der kontrahierten Arbeit sowie der unmittelbar gesuchten Arbeitsleistung („offene Stellen“).

Das Angebot an Arbeitsleistung durch Individuen zu erfassen ist demgegenüber sehr viel schwieriger. Es lässt sich nicht ausreichend durch die beobachtete Erwerbstätigkeit und auch nicht durch die aktuelle Arbeitssuche („Verfügbarkeit“) beschreiben (Holst 2000). Das individuelle Arbeitsangebot orientiert sich zum einen an der subjektiv wahrgenommenen individuellen Arbeitsmarktposition. Arbeitsmarktrelevante Einflussfaktoren auf das Arbeitsangebot älterer Menschen sind zunächst deren Qualifikation und deren Gesundheitssituation bzw. deren Belastungssituation am Arbeitsplatz. Einen Einfluss haben aber auch die Beschäftigungslage und -perspektive sowie die bislang er-

worbenen Rentenanwartschaften und die Einschätzung der Rentenminderungen bei einem vorzeitigen Rentenbeginn. Das individuelle Arbeitsangebot orientiert sich zum anderen an den verfügbaren Alternativen zur Erwerbsarbeit. Damit sind sowohl alternative ökonomische Ressourcen als auch alternative individuelle Sinnbezüge und Rollenkonzepte angesprochen. Diese Alternativen zur Erwerbsarbeit werden üblicherweise unter dem Stichwort „Haushalt“ untersucht. Wichtige Einflussfaktoren auf das individuelle Arbeitsangebot älterer Menschen im erwerbsfähigen Alter, die auf den Haushalt zurückgeführt werden können, sind das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder, die Vermögenssituation im Haushalt sowie Rollenverteilung und Partnerschaftskonzepte (etwa hinsichtlich der Pflege von Familienmitgliedern, der Betreuung von Enkeln usw.).

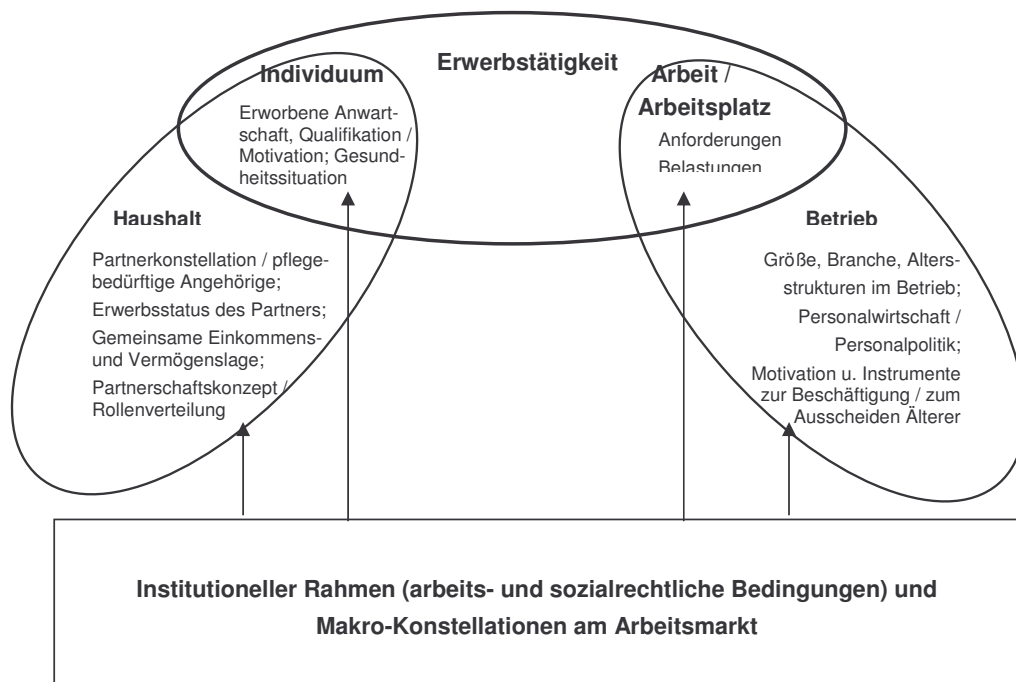
Es liegt auf der Hand, dass die individuellen Abwägungen bezüglich der Erwerbstätigkeit sowohl bei (potenziellen) Arbeitnehmern als auch bei Betrieben von den institutionellen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Normen beeinflusst werden. Dies gilt gerade für Ältere, besteht für sie doch mit dem regulären Ruhestand, den Formen des vorzeitigen Berufsaustritts oder (bei entsprechender gesundheitlichen Situation) des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung eine gesellschaftlich anerkannte Rückzugsmöglichkeit aus dem Erwerbsleben, die von Beschäftigten und Betrieben gleichermaßen genutzt werden kann (vgl. Abbildung 1.1).

Doch die Bilanz ist weder für Betriebe noch für Arbeitnehmer von vornherein klar: Betriebe mögen ein Interesse an einem Abbau der Beschäftigung von älteren Mitarbeitern haben, weil sie sich davon personalpolitische Flexibilität auch bei wirtschaftlicher Stagnation versprechen. Doch die betrieblich finanzierte Frühausgliederung ist teuer, und zumindest einige ältere Arbeitnehmer können unter Umständen spezielle und besonders wichtige Kompetenzen aufweisen, die dann für den Betrieb verloren wären. Ältere wiederum mögen häufig in einer Gesamtbilanz eher für einen Rückzug aus dem Arbeitsleben optieren, doch ist dies mit den bislang erreichten Anwartschaften, den möglichen Rentenabschlägen, der zu erwartenden Besteuerung der Alterseinkünfte usw., d. h. mit dem Alterseinkommen nach Ende der Erwerbstätigkeit in Beziehung zu setzen.

Es handelt sich also bei der Analyse der Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmer um das Ineinandergreifen unterschiedlicher und in sich selbst komplexer Prozesse. Für die angestrebte empirisch fundierte Gesamtbetrachtung ergibt sich aus diesen Überlegungen die Schlussfolgerung, die Analyse der Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer in drei Themenfelder zu strukturieren: (1) Institutionelle Rahmenbedingungen und Anreize, (2) das Arbeitsangebot im Haushaltskontext, (3) die Arbeitsnachfrage durch betriebliche Strategien einschließlich der neueren Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik.



**Abbildung 1.1: Modell zur Erwerbstätigkeit im Alter**



Quelle: eigene Darstellung

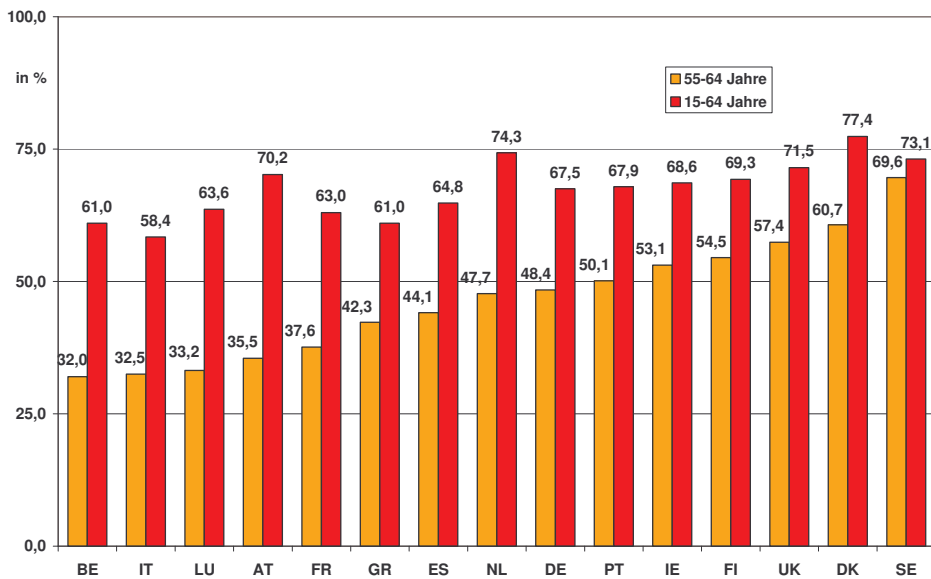
## 1.2 Zur Entwicklung von Erwerbsaustritt und Renteneintritt in der jüngsten Vergangenheit

In diesem Abschnitt wird über aktuelle Entwicklungen im Altersübergang berichtet. Eingegangen wird auf Beschäftigung (1.2.1), Arbeitslosigkeit (1.2.2) und Renteneintritte (1.2.3). Dieses Kapitel liefert Informationen, die für die Einordnung der institutionellen Rahmenbedingungen erforderlich sind. Zudem werden hier Strukturen der Altersbeschäftigung und des Rentenübergangs aufgezeigt, die in den späteren Kapiteln vertieft behandelt werden.

### 1.2.1 Beschäftigung

In Deutschland waren im Jahr 2006 nach der Berechnung der ILO, derzufolge jede auch noch so geringe Erwerbstätigkeit auch bei parallelem Transferbezug als Erwerbstätigkeit gilt, 48,4% aller Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig. Hier werden mit den Älteren Personen ab 55 Jahren (bis 64 Jahre) zugrunde gelegt, weil sich die beschäftigungspolitischen Ziele der EU, soweit sie Ältere betreffen, auf diese Altersgruppe richten. Sowohl mit der Beschäftigungsquote für Ältere als auch der „Untererauslastung“ des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials relativ zur Beschäftigungsquote von Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren, liegt die Bundesrepublik im Mittelfeld der 15 „alten“ EU-Staaten (vgl. Abbildung 1.2), und nur noch geringfügig entfernt vom „Ziel von Stockholm“, das eine nationale Beschäftigungsquote der Älteren bis 2010 von 50% vorgibt und auf das sich die EU-Mitgliedsländer verpflichtet haben.

**Abbildung 1.2: Beschäftigungsquoten (nach ILO) der 15- bis 64-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (EU 15), 2006**



Quelle: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Zugriff am 21.11.2007

Dreißig Jahre zuvor, im Jahr 1970, hatte die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland noch 51,9% betragen. Hinter dem seither erfolgten Rückgang der Beschäftigungsquote – die zwischenzeitlich sehr viel niedriger war – stehen sehr unterschiedliche Entwicklungen:

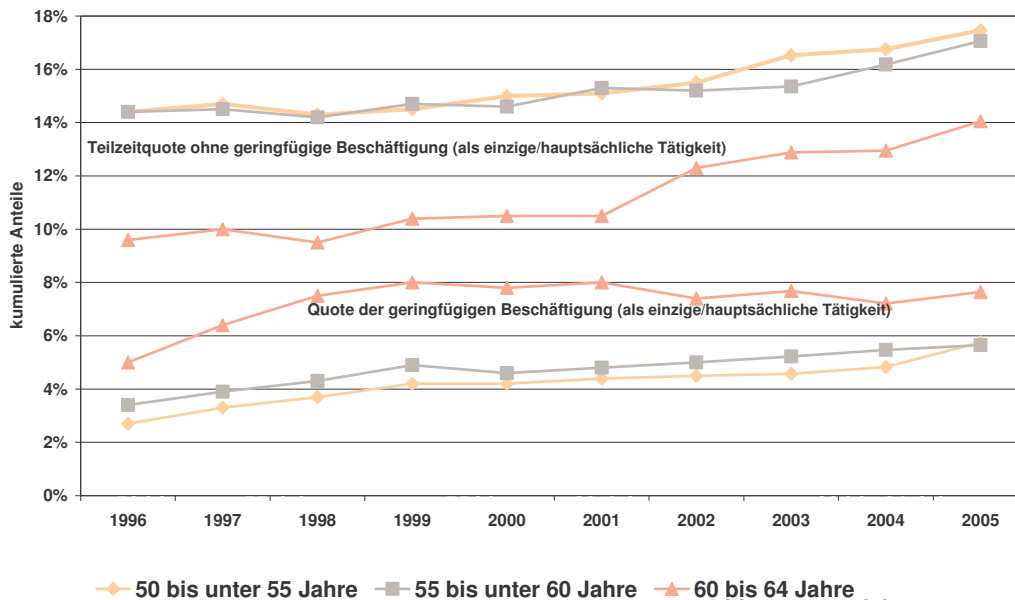
- Bei Männern ist die Beschäftigungsquote besonders stark zurückgegangen (um ca. ein Drittel zwischen 1970 und 2000, vgl. Fünfter Bericht ..., S. 59), denn sie nutzten besonders stark die in den 1970er und 1980er eingeführten Möglichkeiten, früher eine Rente zu beziehen bzw. aus Erwerbstätigkeit auszuschneiden.
- Die Erwerbsorientierung von Frauen hat sich in diesem Zeitraum ausgehend von einem sehr geringen Niveau erhöht. In dem Maße, in dem die Erwerbstätigkeit von Frauen zunahm, öffneten sich jedoch auch ihnen die Wege in den Vorruhestand. Im Ergebnis hat die Beschäftigungsquote der älteren Frauen nur leicht zugenommen.
- Die Beschäftigungsquoten in der DDR waren auch bei Älteren hoch, und die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen waren geringer als in der Bundesrepublik. Der Transformationskrise auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nach 1990 wurde auch durch das Altersübergangsgeld, eine Form des Vorruhestandes, begegnet. Nach dem Auslaufen dieser Regelung für Neuzugänge (1992) und dem Übergang der betreffenden Jahrgänge in Altersrente (bis spätestens 1997) steigen die Beschäftigungsquoten der Älteren in den neuen Bundesländer wieder an, ohne bislang die Beschäftigungsquote Älterer in

den alten Bundesländern zu erreichen. Selbst bei Frauen ist die Beschäftigungsquote unter den über 60-Jährigen in den alten Bundesländern höher als in den neuen Bundesländern (Büttner 2005b).

Diese groben Trends zeigen bereits, dass die Erwerbstätigkeit von Älteren nach vielfältigen sozioökonomischen Merkmalen strukturiert ist und ganz unterschiedlichen Einflüssen unterliegt. Das trifft natürlich auch für die Erwerbstätigkeit in anderen Lebensabschnitten zu, doch gerade bezogen auf Ältere sind pauschale Einschätzungen weit verbreitet.

In der jüngeren Vergangenheit (seit 1996) hat die Beschäftigungsquote der Älteren wieder zugenommen. Neben einem späteren Rentenbeginn (s.u.) ist eine Zunahme der Teilzeitarbeit, auch in Form von geringfügiger Beschäftigung, zu verzeichnen (vgl. Abbildung 1.3). Diese Entwicklung ist besonders ausgeprägt bei Frauen; allerdings ist unbekannt, ob die teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen aus einer Vollzeitbeschäftigung heraus ihre Arbeitszeit reduziert haben oder ob sie aus dem Kreis der Nichterwerbstätigen kommen.

**Abbildung 1.3: Anteil der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen**



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge (Altersübergangsmonitor 2007-03)

Die Wochenarbeitszeiten Älterer unterscheiden sich in Deutschland kaum von denen der 25- bis 44-Jährigen (vgl. auch für das Folgende, Fünfter Bericht ..., S. 72ff.). Das Modell der Altersteilzeit wird zwar angenommen, aber ganz überwiegend als Blockmodell genutzt und bleibt damit ohne Einfluss auf die Arbeitsbelastung, solange überhaupt gearbeitet wird. Allerdings unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen, wie ein Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung begründet wird: Bei den unter Dreißigjährigen

entfallen die meisten Angaben auf „Zeit ist wichtiger als Geld“ (32%), bei den 30- bis 49-Jährigen sind die Hauptgründe die „außerberuflichen Verpflichtungen“ und das Ziel „Belastungen zu reduzieren (30 bzw. 29%)“ und bei Personen ab 50 Jahren steht eindeutig im Vordergrund, „Belastungen zu reduzieren“ (41%) (Bauer et al. 2004, S. 71, zitiert nach Fünfter Bericht ..., S. 75). Jedoch wünschen sich Ältere nicht öfter als Jüngere, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Neben der Geschlechterdifferenz ist es die *Qualifikation*, nach der sich die Chancen für eine Erwerbstätigkeit im Alter unterscheiden. Obwohl in allen europäischen Ländern die Beschäftigungsquoten im Alter mit dem Qualifikationsniveau steigen, sind die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit Älterer zwischen Personen mit niedrigen Qualifikationen einerseits und hohen Qualifikationen andererseits in kaum einem anderen Land – neben Italien – so groß wie in Deutschland (siehe Tabelle 1.1). Es gibt drei wesentliche Gründe für die nach Qualifikationsniveau abnehmenden Beschäftigungsquoten (vgl. Fünfter Bericht ..., S. 62f.):

- (1) Im Strukturwandel hat sich der Beschäftigungsanteil – und die absolute Anzahl der Arbeitsplätze – im verarbeitenden Gewerbe verringert, und zwar zu Lasten vor allem der gering Qualifizierten, für die sich lange Zeit in der Industrie relativ viele Beschäftigungsmöglichkeiten boten. Im verarbeitenden Gewerbe wurde Personal besonders stark durch Vorruhestand abgebaut.
- (2) Gering Qualifizierte sind weniger an Weiterbildung beteiligt und oft auf einen sehr engen Ausschnitt an Tätigkeiten, Verfahren und arbeitsplatztypischen Vorgängen festgelegt. Damit sind sie in ihren Einsatzmöglichkeiten deutlich reduziert. Zudem ist die Arbeit von gering Qualifizierten oft körperlich belastend mit geringen Ausweichmöglichkeiten im Laufe des Berufslebens, sodass Gesundheitsprobleme eher bei ihnen zu erwarten sind.
- (3) Geschlechts- und Qualifikationsaspekt verstärken sich gegenseitig: Die Erwerbsbeteiligung beträgt bei Frauen mit niedriger Qualifikation nur 23,7%, bei Männern mit hoher Qualifikation hingegen 61,4% (Bosch/Schief 2005, jeweils bezogen auf 55- bis 64-Jährige).

**Tabelle 1.1: Erwerbstätigenquoten von Älteren nach Qualifikationsniveau und Alterskategorien in Deutschland (in %)**

	1996	2000	2005
	55 ... 64 J.	55 ... 64 J.	55 ... 64 J.
	in %	In %	in %
<b>(Fach-)Hochschulabschluss</b>	63,8	68,2	66,0
<b>Facharbeiter/-angestellte, Meister, Techniker</b>	39,3	37,7	42,3
<b>ohne Berufsabschluss</b>	23,6	22,8	30,0

\* Anteile ausschließlich Erwerbstätiger an der Bevölkerung

Quelle: Altersübergangsmonitor 2007-03

Eine besondere Gruppe auf dem Arbeitsmarkt stellen *Schwerbehinderte* dar. Menschen gelten als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische

Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn ein „Grad der Behinderung“ von 50 erreicht ist; Personen mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und unter 50 können sich einem Schwerbehinderten gleichstellen lassen, „sofern sie ohne eine solche Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können“ (Fünfter Altenbericht ..., S. 66). Sowohl für die absolute Anzahl als auch für den Anteil schwer behinderter Menschen an der Gesamtbevölkerung weist das Statistische Bundesamt seit 1981 einen kontinuierlichen Anstieg aus (vgl. ebda.). Ihr Anteil lag 2001 bei ca. 8% bzw. 6,7 Mio. schwer behinderten Personen (Rauch/Brehm 2003, S. 3). Der Anteil der gering Qualifizierten ist unter Schwerbehinderten nicht wesentlich höher als in der Gesamtbevölkerung (vgl. Rauch/Brehm 2003, S. 7). Die Erwerbsquote der Schwerbehinderten ist deutlich geringer als die Erwerbsquote in der Gesamtbevölkerung. Das ist teilweise auf nicht erwerbstätige Schwerbehinderte in Erwerbsminderungsrente (bzw. Erwerbsunfähigkeits-/Berufsunfähigkeitsrente) zurückzuführen, teilweise auf ihre deutlich höhere Arbeitslosigkeit (vgl. Rauch/Brehm 2003). Trotz verschiedener Gesetzesänderungen – so die Verpflichtung, die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten um 25% zu reduzieren, oder die Absenkung der Pflichtquote von 6 auf 5%, mit der Betriebe Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen haben – hat sich die Beschäftigungssituation der Schwerbehinderten kaum geändert. Vielmehr wird konstatiert: „Anders als für die Gesamtbevölkerung finden sich für die Gruppe der Schwerbehinderten bis zum Jahre 2001 nicht steigende, sondern fallende Erwerbsquoten. Diese Entwicklung geht weniger auf einen demographischen Effekt (Abnahme des Anteils an Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter) als vielmehr auf eine Verdrängung schwer behinderter Menschen aus dem Arbeitsmarkt zurück“ (Fünfter Altenbericht ..., S. 66).

Bei älteren Schwerbehinderten kumulieren zwei Risikofaktoren der Erwerbsbeteiligung: das Alter und der gesundheitliche Zustand. Beide verstärken einander<sup>5</sup>, sodass ein deutlicher Rückgang der Erwerbstätigkeit von schwer behinderten Personen zwischen 55 und 64 Jahren zu konstatieren ist.

Zunehmend in den Blick der Öffentlichkeit gerät die Situation von *Personen mit Migrationshintergrund* auf dem Arbeitsmarkt. Diese Gruppe setzt sich nicht nur aus Menschen zusammen, die zum Arbeiten nach Deutschland gekommen sind und bei denen eine hohe Beschäftigungsquote zu erwarten ist, wie bei den „Gastarbeitern“ der 1950er bis 1970er Jahre. Hinzu kommen nachgezogene Familienangehörige und deren Nachkommen, aber auch politische Flüchtlinge sowie Aussiedler bzw. „Statusdeutsche“ und deren Familien. Durch die europäische Einigung nimmt die Binnenwanderung innerhalb Europas zu. Das Statistische Bundesamt hat jüngst den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 19% beziffert und nicht nur auf den Umfang, sondern auch die Vielfalt dieser Gruppe aufmerksam gemacht (Statistisches Bundesamt 2006, S. 73ff.). Entgegen den Erwartungen zu Beginn der Anwerbewellen zunächst in südeuropäischen

---

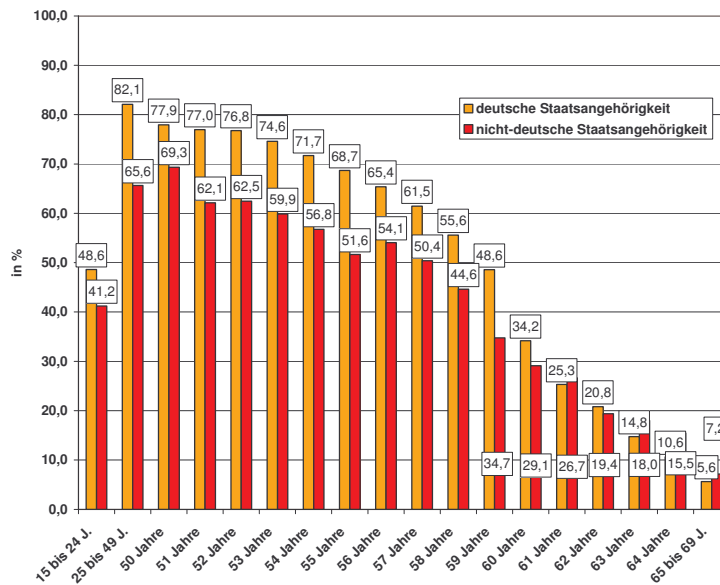
<sup>5</sup> 24% aller Schwerbehinderten waren zwischen 55 und 65 Jahre alt, hingegen waren 22% Schwerbehinderten zwischen 15 und unter 55 Jahre alt, vgl. Rauch/Brehm 2003 S. 7.

Ländern vor nun schon mehr als einer Generation haben sich viele Ausländer dauerhaft in Deutschland angesiedelt. Die alternde (Erwerbs-)Bevölkerung umfasst in zunehmendem Maß Menschen mit Migrationshintergrund.

Bei vielen Ausländern häufen sich unterschiedliche Arbeitsmarktrisiken, wie niedrige Qualifikationen, Beschäftigung in Krisenbranchen und auf besonders von Rationalisierung und Verlagerung betroffenen Arbeitsplätzen und unter ungünstigen Arbeitsbedingungen. In Verbindung mit Vorurteilen, Diskriminierungen, aber auch kulturellen Barrieren führt dies zu einer im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ungefähr doppelt so hohen Arbeitslosenquote von ca. 20%. Während die Beschäftigungsquote der Deutschen im Saldo vor allem infolge der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen etwas anstieg, ist sie für Ausländer zwischen 1982 und 2003 um 13 Prozentpunkte gesunken (vgl. Fünfter Bericht ..., S. 67): „Nur noch weniger als die Hälfte aller Türken im erwerbsfähigen Alter ist derzeit abhängig oder selbstständig beschäftigt, bei den 50- bis 64-Jährigen sind es nur noch 20 Prozent aller türkischen Männer und kaum mehr als 10 Prozent der türkischen Frauen (Hönekopp 2004). Bei den anderen Ausländergruppen sieht es etwas günstiger aus“ (Fünfter Bericht ..., S. 67).

Auch bei Ausländern ist ein Rückgang der Erwerbsbeteiligung mit steigendem Alter zu beobachten. Doch dieser Rückgang verläuft deutlich flacher als bei den Deutschen, was dazu führt, dass sich die Erwerbsquoten der 60- bis 62-Jährigen zwischen Deutschen und Ausländern kaum unterscheiden und dass die 63-Jährigen und älteren Ausländer sogar höhere Erwerbsquoten aufweisen als Deutsche (vgl. Abbildung 1.4). Hierfür sind mehrere Gründe anzuführen: *zum einen* Rudimente eines traditionellen Musters, das gerade bei den älteren Kohorten der Gastarbeiter zu vermuten ist, demzufolge der Rückzug aus Erwerbstätigkeit bei gering qualifizierten Arbeitern später erfolgt als bei Angestellten, *zum zweiten* Ausländer, die sich in Deutschland selbstständig gemacht haben und – wie bei Selbstständigen verbreitet anzutreffen – überdurchschnittlich lange erwerbstätig sind, und *zum dritten* die Rückwanderung von Ausländern, die Rentenansprüche erworben haben und eine Rente in ihrem Ursprungsland beziehen; sie zählen dann nicht mehr als Nichterwerbstätige in Deutschland.

**Abbildung 1.4: Erwerbstätigkeit von Deutschen und Ausländern, 50- bis 70-Jährige (2001)**



Quelle: Brussig/Knuth/Weiß 2006, basierend auf dem Mikrozensus

Richtet man den Blick von individuellen Merkmalen, wie Geschlecht, Qualifikation, Behinderung und Staatsbürgerschaft auf die Struktur der Arbeitsnachfrage, insbesondere auf die Betriebsgröße und den Wirtschaftsbereich, ist folgendes festzuhalten:

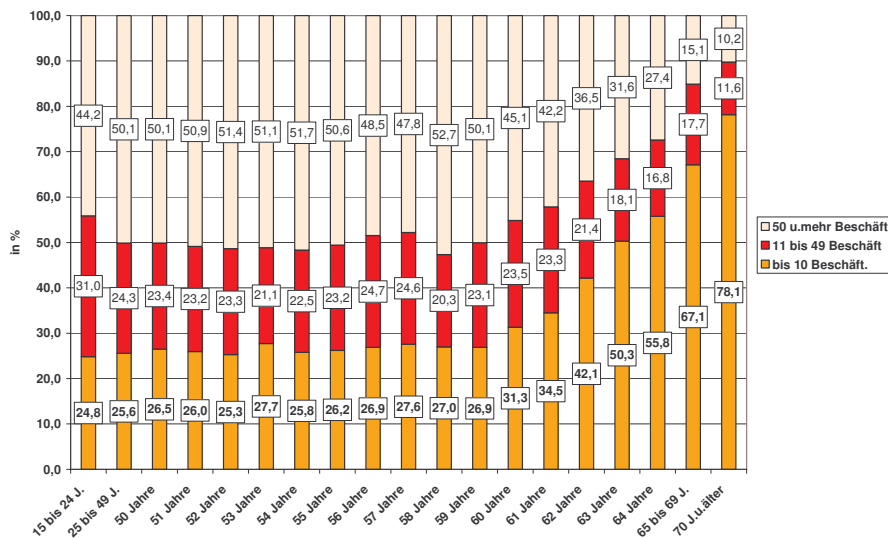
Für die *Betriebsgröße* ist zunächst charakteristisch, dass es sehr wenige Großbetriebe gibt, die aber sehr viele Menschen beschäftigen. Etwa 4% der Betriebe haben 50 und mehr Beschäftigte; diese Betriebe beschäftigen fast 50% der Erwerbstätigen (vgl. Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002, S. 164)<sup>6</sup>.

Mit zunehmendem Alter sind anteilig mehr Menschen in kleinen und Kleinstbetrieben beschäftigt (siehe Abbildung 1.5). Selbstständige, die eher kleine Betriebe führen, sind in höheren Altersklassen anteilig häufiger erwerbstätig als abhängig Beschäftigte. Großbetriebe hingegen betreiben eher eine altersselektive Personalpolitik und nutzen systematischer den Vorruhestand bzw. Ruhestand als Instrument der personalpolitischen Flexibilisierung; in kleineren Betrieben dominieren hingegen Einzelfallentscheidungen. In Kleinbetrieben ist die Arbeit oft weniger stark spezialisiert als in Großbetrieben. Dies hat Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, die Einsatzbreite und die Möglichkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sich an betrieblichen Wandel anzupassen – und diese Faktoren beeinflussen den Verbleib in Erwerbstätigkeit.

<sup>6</sup> Diese Zahlen beruhen auf der Betriebsdatei des IAB, die nur jene Betriebe zählt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben. Selbstständige ohne Mitarbeiter werden nicht erfasst; sie stellen ca. 1 Million weiterer Betriebe (Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002, S. 21).



**Abbildung 1.5: Erwerbstätigkeit nach Betriebsgröße, 50- bis 70-Jährige**



Quelle: Brussig/Knuth/Weiß 2006, basierend auf dem Mikrozensus 2001

Durch den Strukturwandel ändern sich die Größe der Wirtschaftszweige und die daran geknüpften Beschäftigungsmöglichkeiten laufend. Generell hat der Umfang des Verarbeitenden Gewerbes abgenommen und der von Dienstleistungsbranchen zugenommen. Die Bauwirtschaft erweist sich als besonders konjunkturabhängig.

Abbildung 1.6 stellt dar, wie sich die Beschäftigung im späten Erwerbsalter auf unterschiedliche Wirtschaftszweige verteilt. Verglichen mit den Beschäftigungsanteilen in der Haupterwerbsgruppe der 24- bis 49-Jährigen (zweite Säule von links), steigt der Anteil bis in die Altersgruppe der 64-Jährigen bei den Branchen

- Land- und Forstwirtschaft
- Verwaltung, Organisation und Politik
- Handel, Finanzen, Immobilien

und geht zurück bei

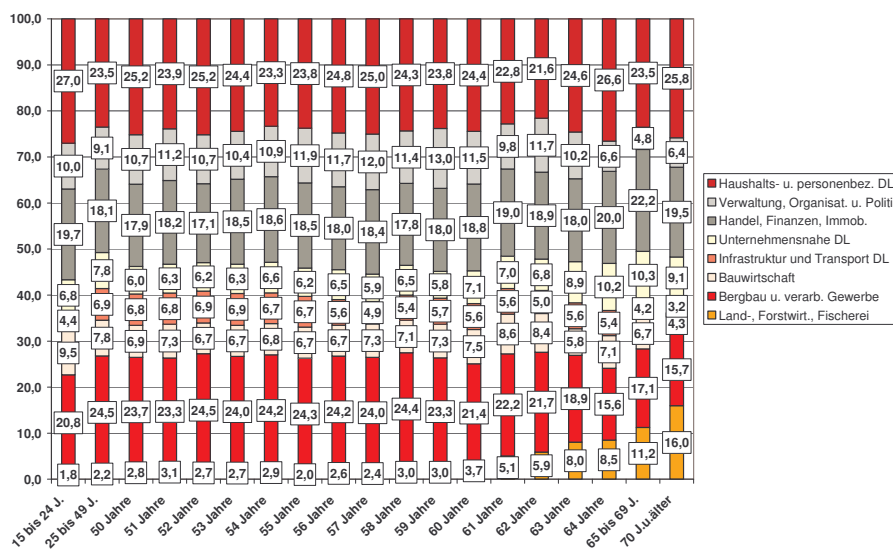
- Industrie und Bergbau
- Infrastruktur- und Transportdienstleistungen
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Bauwirtschaft.

Zu beachten ist, dass die relative Gewichtsverschiebung zwischen Branchen stets vor dem Hintergrund einer mit dem Alter absolut rückläufigen Beschäftigung stattfindet. Die Gründe dafür liegen sowohl in körperlich anstrengenden Arbeitsbedingungen, z.B. in der Bauwirtschaft, wie auch in gezielten betrieblichen Frühverrentungsstrategien, wie

sie in der Industrie und im Bergbau typisch sind. Der mit dem Alter (bis 65 Jahre) zunehmende Bedeutungsgewinn des öffentlichen Sektors (hier: Verwaltung, Organisation und Politik) hängt möglicherweise mit der vorübergehenden Expansion des öffentlichen Dienstes zusammen, von dem die heute älteren Erwerbstätigen profitiert haben, sodass hier keine altersspezifische, sondern eine kohortenspezifische Erklärung zu suchen ist. Denkbar ist aber auch, dass im öffentlichen Dienst die Ausgliederungspolitik nicht so sehr entwickelt ist und finanziell nicht so attraktiv ausgestattet ist, zumal die Arbeitsbedingungen den Verbleib in Beschäftigung zulassen.

Deutlich wird in Abbildung 1.6 außerdem, dass sich für die geringe Zahl der Erwerbstätigen, die 65 Jahre und älter ist, wieder andere Muster zeigen: So gewinnen die Bauwirtschaft und unternehmensnahe Dienstleistungen relativ an Bedeutung. Hier ist zu vermuten, dass das Bild durch Selbstständige geprägt wird.

**Abbildung 1.6: Ältere Erwerbstätige, nach Wirtschaftszweigen**



Quelle: Brussig/Knuth/Weiß, basierend auf Mikrozensus 2001

### 1.2.2 Beschäftigungslosigkeit im Alter

Zu den älteren Arbeitslosen werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) standardmäßig Arbeitslose ab 50 Jahren gezählt. Im August 2006 gab es 1,12 Mio. registrierte 50- bis 64-jährige Arbeitslose, darunter 552 Tausend Arbeitslose ab 55 Jahren. Ein Viertel aller Arbeitslosen ist 50 Jahre und älter. Im Vergleich zum August 2005 hat die Zahl älterer Arbeitsloser mit einem Rückgang von 6,1% weniger stark abgenommen als die Arbeitslosigkeit insgesamt (-8,9%). Noch schwächer war der Rückgang bei den Arbeitslosen ab 55 Jahren (-4,5%). Die Zahl arbeitsloser Frauen in Ostdeutschland hat sogar um 2,4% zugenommen (siehe Engstler/Brussig 2006; Brussig/Wojtkowski 2007a).

In den regelmäßigen Veröffentlichungen der BA wurden lange keine Arbeitslosenquoten Älterer ausgewiesen. Koller et al. (2003) berechneten für die 55- bis unter 60-Jährigen des Jahres 2002 eine Quote von 15,8% im Westen und 24,4% im Osten Deutschlands (jeweils bezogen auf die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen). Auf dieser – eingeschränkten – Grundlage betrug die Arbeitslosenquote der 55- bis unter 65-Jährigen im August 2006 in Westdeutschland 14,3% und in Ostdeutschland 23,5% gegenüber einer Quote bei den 15-65-Jährigen von 12,1 bzw. 21,8%. Ältere Arbeitskräfte sind damit in beiden Landesteilen überdurchschnittlich oft arbeitslos.

Die Arbeitslosenquote der Älteren läge noch bedeutend höher, würde man diejenigen im Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen nach § 428 SGB III mit einrechnen. Diese Bestimmung besagt, dass Arbeitslose ab 58 Jahren Arbeitslosengeld beziehen können, ohne aktiv nach Arbeit suchen oder sonst irgendwie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen. Wichtigste Bedingung ist, dass die Personen, die sich für den erleichterten Leistungsbezug entscheiden, verpflichtet sind, zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine abschlagsfreie Altersrente zu beantragen. Arbeitslose ab 58 Jahren haben ein Wahlrecht hinsichtlich des erleichterten Leistungsbezuges; eine einmal getroffene Wahl ist – zumindest was die Folge des frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenbeginns betrifft – nicht mehr reversibel. Personen im erleichterten Leistungsbezug werden von der Statistik der BA nicht mehr als arbeitslos erfasst. Die Möglichkeit zum erleichterten Leistungsbezug gibt es seit 1986. Sie war stets befristet und ist immer wieder verlängert worden. Mit der Einführung des SGB II („Hartz IV“) gibt es die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezuges auch für Arbeitslosengeld-II-Empfänger. Neuzugänge waren nur bis zum 31.12.2007 möglich.

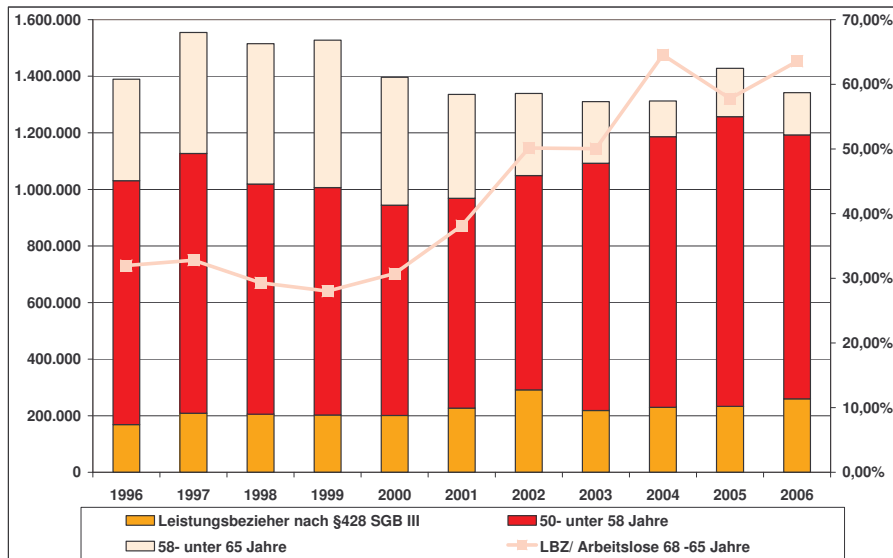
Die Abbildung 1.7 zeigt die Beschäftigungslosigkeit der 50-Jährigen und Älteren für die Bundesrepublik insgesamt von 1996 bis 2003, wobei drei Gruppen unterschieden werden: (1) Die 50- bis 58-Jährigen Arbeitslosen, für die noch kein erleichtertes Leistungsbezug in Frage kommt; (2) die 58- bis 64-Jährigen Arbeitslosen, die nicht den erleichterten Leistungsbezug gewählt haben; sowie (3) die 58- bis 64-Jährigen im erleichterten Leistungsbezug. Die hier vorgenommene Unterteilung der Leistungsbezieher ab 58 Jahren erlaubt es, den Anteil der Leistungsbezieher unter erleichterten Voraussetzungen an allen Beschäftigungslosen ab 58 Jahren<sup>7</sup> zu berechnen und als Kurve darzustellen. Diese Kurve zeigt seit 1999 einen deutlichen relativen Anstieg der verdeckten Altersarbeitslosigkeit. Diese Entwicklung wurde wesentlich durch den ostdeutschen Arbeitsmarkt verursacht, wo sich nach dem Auslaufen des Altersübergangsgeldes, das bis 1992 die meisten der damals 55-Jährigen vom Arbeitsmarkt nahm, die Zahl der älteren Arbeitslosen immer weiter aufschichtete. Zusammen stellen die Arbeitslosengeldempfänger nach § 428 SGB III und die arbeitslos Registrierten ab 50 Jahren auch Mitte 2006 noch knapp 1,4 Mio. Personen. Hinzugerechnet werden müssten aktuell auch die

---

<sup>7</sup> Die Gruppe der Beschäftigungslosen ab dem Alter von 58 Jahren setzt sich zusammen aus den Arbeitslosen dieser Altersgruppe sowie den (nicht arbeitslos gemeldeten) Beziehern von Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen.

ab 58-jährigen Empfänger im erleichterten Bezug von Arbeitslosengeld II, deren Zahl jedoch noch nicht veröffentlicht wurde.<sup>8</sup>

**Abbildung 1.7: Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger)**



Hinweis: Leistungsbezieher nach §428 SGB III umfasst in dieser Abbildung ab 2003 ohne Arbeitslosenhilfeempfänger und ab 2005 ohne ALG-II-Empfänger.

Quelle: Altersübergangsmoitor 2007-02

Zu den verdeckt Arbeitslosen müssten auch jene Empfänger von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II gezählt werden, die sog. „1-Euro-Jobs“ (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung) ausüben und während dieser Zeit arbeitsmarktstatistisch als „Erwerbstätige in Rechtsverhältnissen eigener Art“ geführt werden. Im Jahr 2005 befanden sich durchschnittlich 224.000 Personen im Bestand solcher Maßnahmen, davon 43.500 Ältere ab 50 Jahren. Im Laufe des gleichen Jahres gab es rund 630.000 Neuaufnahmen von Zusatzjobs, in 112.000 Fällen (17,8%) waren die Teilnehmer zwischen 50 und 64 Jahren alt. Hinzu kommen rund 11.000 Arbeitslose ab 58 Jahren, die im Rahmen der 2005 initiierten Bund-Länder-Initiative zur Bekämpfung der Langzeit-

<sup>8</sup> Die sprunghaften Entwicklungen ab 2003 sind wahrscheinlich durch Umstellungen in der Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit bedingt, auf der die hier vorgestellten Zahlen beruhen. Mit der Einführung des SGB II („Hartz IV“) zum 01.01.2005 weist die BA zwar alle Arbeitslosen aus, aber nur noch jene Personen im erleichterten Leistungsbezug, die Arbeitslosengeld I erhalten. Doch auch für Empfänger/innen von Arbeitslosengeld II gibt es die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezuges, aber ihre Anzahl ist unbekannt. Um weiterhin Zeitreihen darstellen zu können, hat die BA durch eine Rückrechnung ab 2003 in ihren Statistiken Personen in Arbeitslosenhilfe nicht mehr berücksichtigt, d.h. Personen, die nicht mehr im SGB III geführt worden wären, wenn es damals (ab 2003) das SGB II schon gegeben hätte. Deshalb sind schon ab 2003 Personen im erleichterten Leistungsbezug, die Arbeitslosenhilfe bezogen, nicht mehr ausgewiesen. Unmittelbar vor der Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur neuen Grundsicherung für Arbeitssuchende gab es Ende Dezember 2004 rund 167.000 Arbeitslosenhilfeempfänger, die wegen des erleichterten Leistungsbezuges nach § 428 SGB III nicht zu den Arbeitslosen gerechnet wurden.

---

arbeitslosigkeit Älterer einen solchen Zusatzjob angenommen haben (Bundesagentur für Arbeit 2006b). Die Arbeitsgelegenheiten dauerten 2005 im Durchschnitt 5,7 Monate, mit einer Arbeitszeit von durchschnittlich 28 Stunden pro Woche und einer Mehraufwandsentschädigung von 1,25 Euro pro Stunde.

Insgesamt stagniert das Ausmaß der Altersarbeitslosigkeit seit mehreren Jahren auf einem hohen Niveau. Lediglich die Zusammensetzung der Leistungsbezieher aus offenen und verdeckt Arbeitslosen hat sich zugunsten Letzterer verschoben.

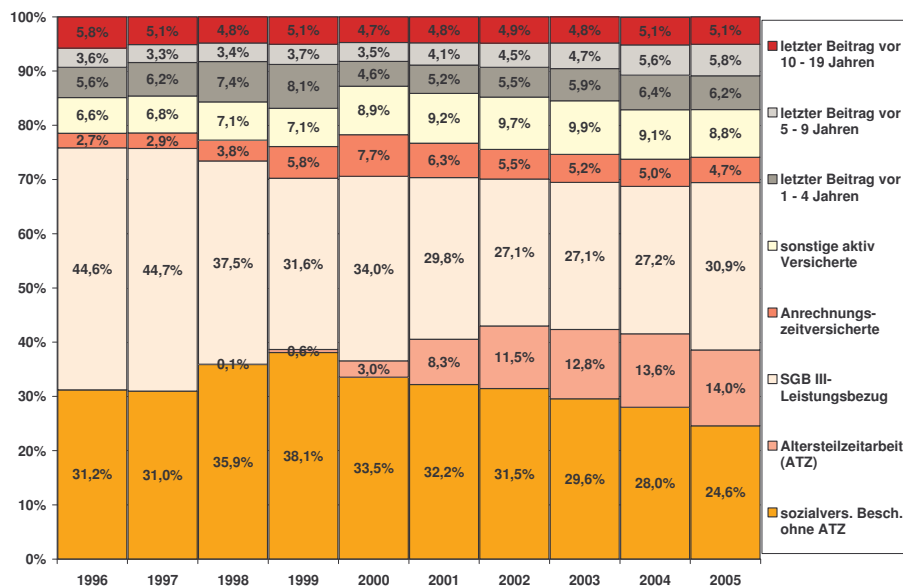
### 1.2.3 Renteneintritt

Nur ein Viertel aller Altersrentenzugänge des Jahres 2005 waren unmittelbar vor dem Rentenbeginn sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ohne Altersteilzeit).<sup>9</sup> Ihr Anteil ist im gesamtdeutschen Durchschnitt seit 1999 rückläufig. Die vorübergehend steigende Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit hat diese Entwicklung zwischenzeitlich verdeckt, doch seit 2002 kommen auch unter Berücksichtigung von Altersteilzeitarbeit rückläufige Anteile unter den Neurentnern direkt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Und in der Mehrzahl der Fälle sind Personen in Altersteilzeit bereits aus der beruflichen Tätigkeit ausgeschieden, bevor sie in Rente gehen. Gestiegen sind demgegenüber Renteneintritte aus der Arbeitslosigkeit heraus (vgl. Abbildung 1.8) (für diesen Abschnitt siehe Brussig/Wojtkowski 2006; Brussig 2007; Brussig/Wojtkowski 2007a).

---

<sup>9</sup> Zugrundegelegt wird der Erwerbsstatus am 31.12. des Jahres vor Rentenzugang.

**Abbildung 1.8:** Verteilung der Zugänge in Altersrenten von Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren, deren letzter Beitrag nicht mehr als 19 Jahre zurücklag, nach Status am Ende des Vorjahres, 1996 2005



Quelle: Rentenzugangsstatisik, eigene Berechnungen (Altersübergangsreport 2007-02)

Besonders auffällig ist der Rückgang bei Renteneintritten aus Erwerbstätigkeit (ohne Altersteilzeitarbeit) für (westdeutsche) Frauen, was paradoxerweise auf ihre zunehmende Erwerbsintegration zurückzuführen ist. Denn aufgrund ihrer zunehmenden Erwerbsintegration ist ihr Anteil in der Altersteilzeit besonders gestiegen. Zudem erlaubt erst die Erwerbstätigkeit das typische Übergangsmuster mit Arbeitslosigkeit als Vorruhestand und vorzeitigem Rentenbeginn.

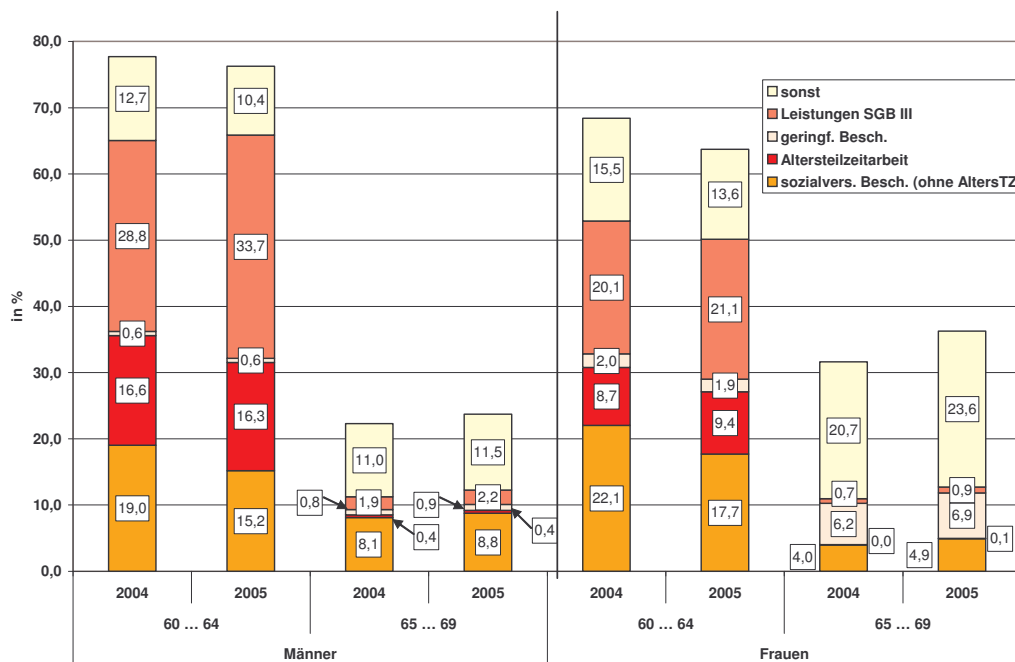
Angesichts künftig steigender Altersgrenzen in Verbindung mit einer anzustrebenden längeren Erwerbstätigkeit und dem Auslaufen der Altersteilzeit-Förderung für Neuzugänge ab 2009 ist von Interesse, wie viele Personen heute einen Rentenzugang aus aktiver Beschäftigung im Alter von 65 Jahren (oder älter) erreichen (vgl. Abbildung 1.9). Zusätzlich sind nun Rentenzugänge aus geringfügiger Beschäftigung enthalten.<sup>10</sup> Dass viele Frauen erst mit 65 Jahren in Altersrente gehen, ist lange bekannt. Sie erfüllen nicht die Voraussetzungen für eine vorzeitige Altersrente. Abbildung 1.9 zeigt nun, dass auch bei Männern, die mit 65 (oder später) in Altersrente gehen, der größere Teil nicht direkt

<sup>10</sup> Enthalten sind Zugänge von geringfügig Beschäftigte „ohne Verzicht auf die Versicherungsfreiheit“, d.h. Personen, für die nur der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge bezahlt. Die Rentenversicherung unterscheidet davon geringfügig Beschäftigte „mit Verzicht auf die Versicherungsfreiheit“; hier werden die Beiträge freiwillig aufgestockt bis auf die Höhe des jeweils aktuellen Beitragssatzes. Geringfügig Beschäftigte „ohne Verzicht“ – die hier enthalten sind – machen über 95% aller bei der Rentenversicherung registrierten geringfügig Beschäftigten aus.

Sie wurden in Abbildung 1.8 nicht berücksichtigt, weil im Beobachtungszeitraum ab 1996 ihre Zählweise verändert wurde, was die Interpretation der fortgeschriebenen Zeitreihe erschwert.

aus sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit kommt. Ein großer Teil der männlichen Rentenzugänge mit mindestens 65 Jahren kommt aus der mit Vorruhestandsgeldbeziehern, freiwillig Versicherten und Selbstständigen stark besetzten „sonstiges“-Kategorie. Diese Kategorie enthält außerdem u. a. „Anrechnungszeitversicherte“ (Krankengeldbezieher) und „sonstige Leistungsbezieher“, doch diese Personen gehen überwiegend bereits zwischen 60 und 64 Jahren in Altersrente. Deutlich wird zudem, dass Altersteilzeitbeschäftigung – unabhängig davon, in welcher Form sie praktiziert wird – bisher kaum dazu genutzt wird, um die Regelaltersgrenze zu erreichen: Nur ein Bruchteil der zuletzt Altersteilzeitbeschäftigten bezieht die Altersrente ab 65 Jahre.

**Abbildung 1.9: Zugang in Altersrente im Alter von 60 bis 64 u. 65 bis 69 Jahren nach letztem Arbeitsmarktstatus (2004, 2005)**



Die Zugänge der 60- bis 64-Jährigen und 65 bis 69-Jährigen addieren sich bei Männern und Frauen in jedem Jahr zu jeweils 100%. Grundgesamtheit (100%): Neuzugänge in Altersrenten von Personen zwischen 60 und 69 Jahren, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als 20 Jahre zurück liegt (ohne Bonusrenten).

Quelle: DRV-Rentenzugangsstatisik, eigene Berechnungen

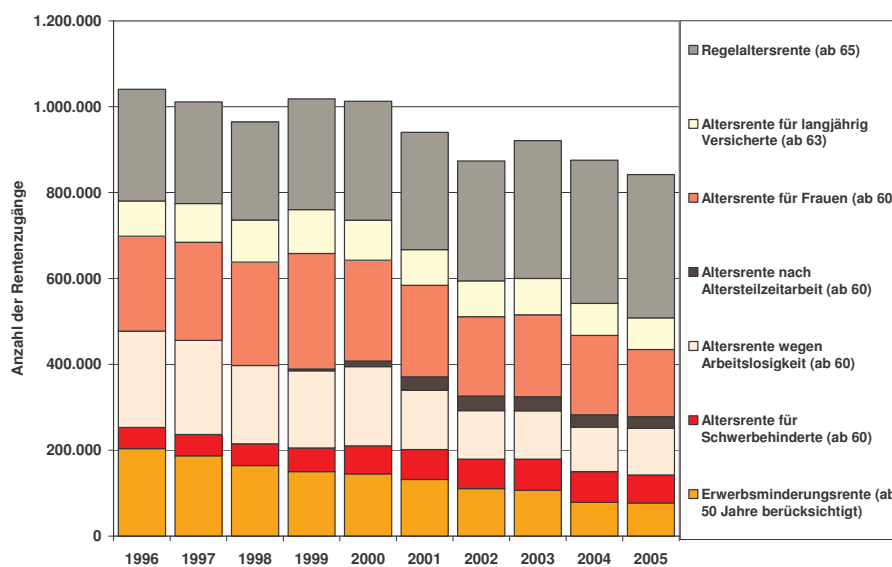
© IAQ 2007

Frauen und Männer wechseln mit etwa gleicher Häufigkeit direkt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Rente, auch ihr durchschnittliches Rentenzugangsalter ist nahezu gleich. Dennoch gibt es deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Übergang aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (einschließlich Altersteilzeitarbeit) in Rente mit (mindestens) 65 Jahren: Ein derartiger Übergang ist bei Männern etwa doppelt so oft wie bei Frauen zu beobachten. Das weist darauf hin, dass selbst eine gute Erwerbsintegration bis zum Rentenbeginn für sich genommen noch keinen späten Rentenbeginn gewährleistet. Berücksichtigt man aber auch geringfügige

*Beschäftigung*, die bei Frauen eine viel größere Rolle spielt als bei Männern, dann gehen sogar etwas mehr Frauen aus Erwerbstätigkeit mit mindestens 65 Jahren in Rente als Männer.

Auch bedingt durch geburtenschwache Jahrgänge ist die Anzahl der Rentenzugänge in Deutschland in den letzten 10 Jahren zurückgegangen. Im Zeitverlauf von 1996 bis 2005 haben sich die Rentenzugänge in Erwerbsminderungsrente (von 204.000 auf knapp 77.000) und Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (von 224.000 auf 108.000) jeweils mehr als halbiert. Der Rentenzugang in die Altersrente für Frauen ist um etwa ein Viertel zurückgegangen. Zugänge in Altersrenten für langjährig Versicherte sind im Zeitverlauf ebenfalls rückläufig, allerdings auf niedrigerem Niveau. Im Vergleich der Jahre 1996 und 2005 wurde nur ein Rückgang um 9.000 Zugänge festgestellt, das entspricht ca.10% (vgl. Abbildung 1.10).

**Abbildung 1.10: Rückläufige Anzahl von Rentenzugängen, 1996 - 2005**



Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

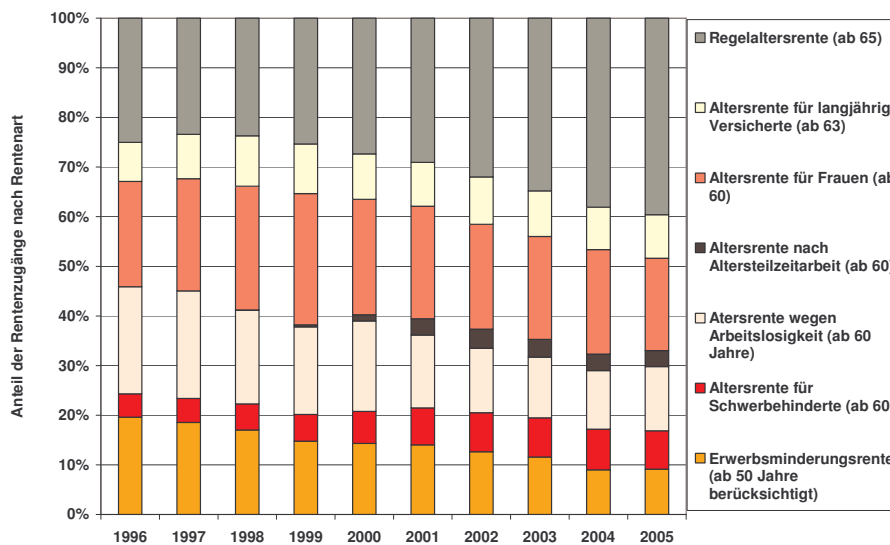
Gegen diesen Trend sind die Zugänge in die Regelaltersrente, aber auch in eine Altersrente für Schwerbehinderte gestiegen, nämlich um ca. 25% bzw. um ca. 15% (70.000 bzw. 15.000 Zugänge mehr im Jahr 2005 als 1996). Die Altersrente nach Altersteilzeit hat seit dem Zeitpunkt, zu dem sie standardmäßig publiziert wurde (1998), um ca. 26.000 Zugänge zugenommen, erreichte ihren Höchstwert – gemessen in der Fallzahl – 2003 und befindet sich seitdem im Rückgang. Jedoch ist der Anteil von Personen, die vor Rentenbeginn altersteilzeitbeschäftigt waren, weiter gestiegen. Von demographischen Effekten abgesehen, bedeutet das, dass Personen in Altersteilzeit sich zunehmend auf andere Rentenarten verteilen. Wegen der angehobenen Altersgrenze für einen abschlagsfreien Zugang in eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit, der mittlerweile eben-



so bei 65 Jahren liegt wie für die Regelaltersrente, werden zunehmend Personen nach Altersteilzeit direkt in die Regelaltersrente zugehen.

Abbildung 1.11 stellt die Verteilung der Rentenzugänge insgesamt auf die jeweiligen Rentenarten dar. Es ist deutlich zu erkennen, wie die Regelaltersrente – bei einer sinkenden Anzahl von Rentenzugängen insgesamt – ihren Anteil an den Rentenarten zwischen 1996 und 2005 nahezu verdoppelt. Zusammen mit der Altersrente für langjährig Versicherte machen beide Rentenarten im Jahr 2005 knapp die Hälfte aller Rentenzugänge aus. Das ist bemerkenswert, weil beide Rentenarten erst relativ spät, mit 63 bzw. 65 Jahren, in Anspruch genommen werden können. Stetig abgenommen haben, auch aufgrund des Erwerbsminderungsrenten-Reformgesetzes (2001), die Zugänge von Älteren ab 50 Jahren in Erwerbsminderungsrente.

**Abbildung 1.11: Anteile der einzelnen Rentenarten an allen Versichertenrenten**



Quelle: DRV-Rentenzugangsstatisik, eigene Berechnungen (Altersübergangsmonitor 2006-02, S. 6)

Doch es gibt in der jüngsten Vergangenheit auch *Trendbrüche*: Die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit hat seit 1998 einen wachsenden Anteil an Rentenzugängen, erreichte ihren – vorläufigen – Höhepunkt im Jahr 2004 und ging im Jahr 2005 zurück (siehe auch Abbildung 1.8).<sup>11</sup> Und der Anteil der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit ist seit 1996 stetig rückläufig, nahm aber 2005 im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht zu.

Nach wie vor unterscheiden sich Rentenzugänge zwischen *Ost- und Westdeutschland*: Die Rentenzugänge in den alten Bundesländern wurden im Jahr 2005 am häufigsten durch Regelaltersrenten (45%) und Altersrenten für Frauen (15%) realisiert. In den neu-

<sup>11</sup> Dass bei der Altersrente nach Altersteilzeit im Jahr 2003 innerhalb des Beobachtungszeitraums die Fallzahl am höchsten war, 2004 aber ihr prozentualer Anteil an allen Rentenzugängen, weist darauf hin, dass 2004 weniger Rentenzugänge zu verzeichnen waren als 2003.

en Bundesländern dominieren hingegen die Altersrenten für Frauen (33%) und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (24%). Erstmals im Jahr 2005 war der Anteil der Zugänge in die Rente für langjährig Versicherte in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

Unterschiede im Rentenzugangsverhalten von *Männern und Frauen* bestehen fort: Durch die bis zum Jahresende 2004 günstige Abschlagsregelung für die Frauenaltersrente nimmt die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bei den Frauen stark ab. Arbeitslose Frauen, die auch die Voraussetzung für eine Frauenaltersrente erfüllten, sind in die für sie günstigere Rentenart „ausgewichen“ (siehe auch Büttner 2005). Summiert man die Anteile der Rentenzugänge in Regelaltersrente und der Altersrente für Frauen, repräsentieren diese beiden Rentenarten allein bereits ca. 83% aller Rentenzugänge bei Frauen im Jahr 2005. Männer nutzen demgegenüber häufig die Altersrente für langjährig Versicherte (15%) und noch immer die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (24%). Erstmals – zumindest seit 1996 – ist die Regelaltersrente im Jahr 2005 die häufigste Rentenform auch für Männer (33%).<sup>12</sup>

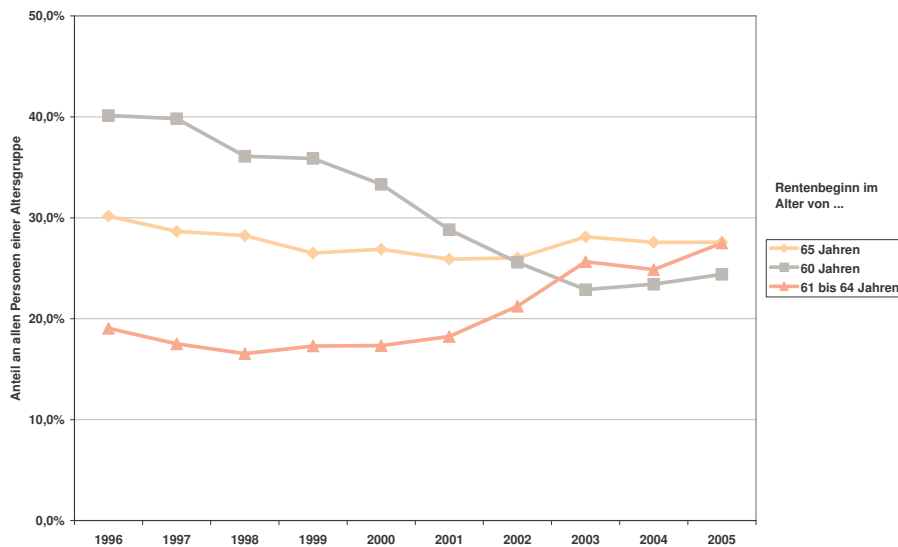
Diese Entwicklungen – die zumindest relativ zunehmende Bedeutung der Regelaltersrente auch für Männer und die rückläufigen Anteile der „Frührenten“ – können auch demographisch begründet sein. Dies ist aus der Rentenzugangsstatisik nicht unmittelbar zu abzulesen. Denn hinter jedem einzelnen Rentenzugangsalter in einem Berichtsjahr befinden sich Geburtskohorten von unterschiedlicher Größe. So ist im Rentenzugang des Jahres 2005 in der Altersgruppe der 60-Jährigen der geburtenschwache Jahrgang 1945 und unter den 65-Jährigen der geburtenstarke Jahrgang 1940 enthalten. Schon ein relativ kleiner Anteil von Rentenzugängen im Alter von 65 Jahren – wenn also relativ wenige Menschen des starken Geburtsjahrgangs 1940 im Jahr 2005 ihre Rente beginnen – kann den Rentenzugang 2005 prägen, da ihm nur wenig Menschen aus dem Geburtsjahr 1945 gegenüberstehen. Das gilt auch dann, wenn von den 1945 Geborenen anteilig viele Personen ihre Rente mit 60 Jahren, also im gleichen Jahr (2005), beginnen. Um einen demografisch entzerrten Blick auf den Rentenzugang zu erhalten, wird der *Rentenzugangsquotient* berechnet (vgl. Büttner/Knuth 2004). Der Rentenzugangsquotient bezieht den Anteil der Rentenzugänge in der jeweiligen Alterskategorie auf die Bevölkerung der entsprechenden Alterskategorie.

Eine Analyse der altersspezifischen Rentenzugangsquotienten zeigt (vgl. Abbildung 1.12):

---

<sup>12</sup> Für Frauen ist die Regelaltersrente die am häufigsten beanspruchte Rentenform schon seit dem Jahr 2003 und hat wegen der durchschnittlich geringeren Erwerbstätigkeit von Frauen traditionell einen höheren Stellenwert. Denn für nichterwerbstätige Frauen bleibt nur der Zugang in eine – in der Regel sehr niedrige – Regelaltersrente, wenn sie nach ihrer Schulzeit bzw. Ausbildungsphase nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Ob zum Bedeutungsgewinn der Regelaltersrente *für Männer* auch beigetragen hat, dass mehr Männer nicht mehr die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente erfüllen – etwa aufgrund zunehmender Selbstständigkeit oder dauerhafter Minijobs – kann hier nicht überprüft werden.

Abbildung 1.12: Rentenzugangsquotienten, 1996-2005



Quelle: Deutsche Rentenversicherung – Bund Rentenzugangsstatisik, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

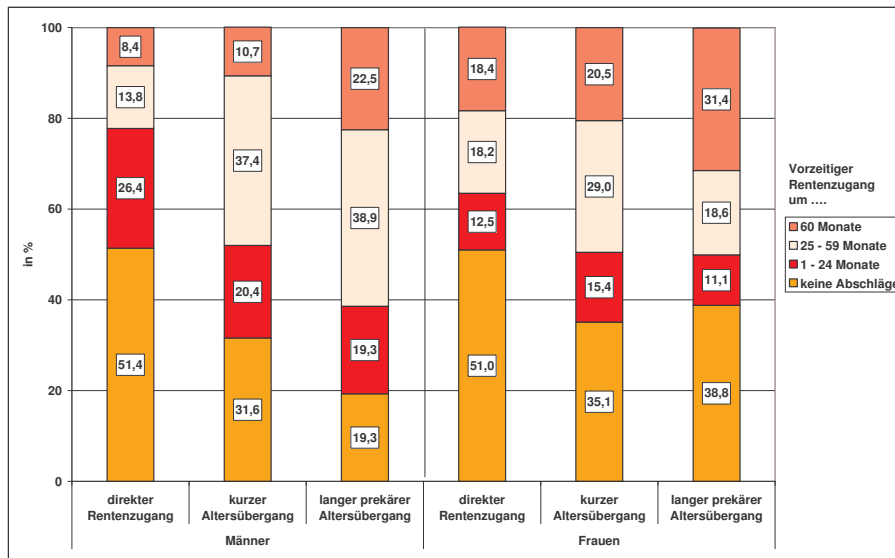
- Der Rentenzugangsquotient in der Altersgruppe 50- 59 Jahre ist sehr gering und geht im Beobachtungszeitraum 1996 bis 2005 um die Hälfte (jedoch auf niedrigem Niveau) zurück (nicht in der Abbildung enthalten).
- Obwohl in den letzten Jahren die absolute Zahl der Rentenzugänge mit 65 Jahren gestiegen ist (s.o.), ist ihr Anteil an der Bevölkerung in diesem Alter nahezu konstant geblieben. Grund sind die wachsenden Geburtskohorten der 1930er Jahre. Die wachsende Zahl der Regelaltersrenten ist eher demographisch bedingt. Zudem verbergen sich hinter der Stabilität des Rentenzugangs mit 65 Jahren differenzierte Entwicklungen zwischen Männern und Frauen und in Ost- und Westdeutschland (s.u.).
- Nachdem der Rentenzugangsquotient der 60-Jährigen zwischen 1996 und 2003 zurückgegangen ist (Büttner/Knuth 2004; Büttner 2005), wird in der jüngsten Vergangenheit wieder ein leichter Anstieg beobachtet: von 22,8 auf 24,4 %. Das bedeutet, dass der Anteil von Personen an einer Geburtskohorte, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Rente beantragen, aktuell wieder leicht zugenommen hat.
- Parallel zum Rückgang des Rentenzugangs mit 60 Jahren in den Jahren 1996 bis 2003 stieg der Rentenzugang mit 61 Jahren an (Büttner/Knuth 2004; Büttner 2005). Wo möglich, haben die Menschen ihren Rentenbeginn aufgeschoben, um die – stetig anwachsenden – Abschläge beim Rentenzugang mit 60 Jahren zu vermeiden und statt dessen moderate Abschläge beim Rentenbeginn mit 61 Jahren in Kauf genommen. Mit der Anhebung der Altersgrenzen für den abschlagsfreien Zugang in Altersrente auf 65 Jahre nehmen die Rentenabschläge

auch beim Rentenzugang mit 61 Jahren zu. Zur Vermeidung dieser Rentenminderungen steigen nun die Rentenzugänge mit 62, 63 und 64 Jahren an, während der Rentenzugang mit 61 Jahren von 2003 auf 2004 recht deutlich zurückging.

Von besonderem Interesse ist, wie sich die Inkaufnahme der ab 1997 wirksam werden- den Rentenabschläge entwickelt (vgl. zu den Regelungen Kapitel 2.4). Die Inkaufnahme von Rentenabschlägen, die bei einem Renteneintritt vor Erreichen der Regelaltersgrenze eintreten, hat seit ihrer Einführung (1997) zugenommen. Im Jahr 2005 gingen vier von 10 Rentnerinnen und Rentnern mit Abschlägen in Altersrente (42,0%). Die durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate summierte sich im Jahr 2005 auf über drei Jahre (38,9 Monate). Abschlagsfreie Rentenzugänge mit Vertrauensschutz (siehe Kapitel 2.4 sowie Anhang Tabelle 1) sind im Vergleich der Jahre 2004 zu 2005 stark rückläufig. Sie haben sich bei den stark durch Vertrauensschutz geprägten Rentenarten (Schwerbehinderte, langjährig Versicherte) etwa halbiert und bei den schwach durch Vertrauensschutz geprägten Rentenarten (wegen Arbeitslosigkeit, nach Altersteilzeitarbeit) etwa gedrittelt. Es gibt immer weniger Personen, die vom Vertrauensschutz für eine abschlagsfreie Rente erfasst sind und noch nicht in Rente gegangen sind.

Die Erwerbsbiographie unmittelbar vor Rentenbeginn hat in mehrfacher Weise Einfluss auf den Rentenzugang: Nur Erwerbstätige in abhängiger Beschäftigung sowie Arbeitslose können vor dem 65. Lebensjahr eine Altersrente beziehen. Für Nichterwerbstätige, Beamte und Selbstständige bleibt in der Regel nur die Regelaltersrente (ab 65 Jahre), sofern sie überhaupt 5 Jahre in der Rentenversicherung versichert waren. Neben den institutionellen Bedingungen des Rentenzugangs gibt es aber auch sozioökonomische Einflüsse, von denen Arbeitslosigkeit bzw. die Aufrechterhaltung von Erwerbstätigkeit besonders wichtig ist (vgl. Abbildung 1.13): Unter den Männern, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn durchgängig sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, erreichten 51,4% eine abschlagsfreie Altersrente, während es unter den Männern, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn arbeitslos, geringfügig beschäftigt oder krank waren, nur 19,3% waren (alle Zahlen für 2005). Und umgekehrt gingen unter den langzeitarbeitslosen Männern 60,4% zwei Jahre oder mehr vorzeitig in Rente, aber nur 22,2% der Männer, die in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn durchgängig beschäftigt waren. Langzeitarbeitslosigkeit bzw. eine unmittelbar vor der Rente liegende länger andauernde prekäre Arbeitsmarktlage „beschleunigt“ also den Rentenbeginn. Dies ist bereits ein deutlicher Hinweis darauf, wie Erwerbstätigkeit und Renteneintritt zusammenhängen. Bei Frauen zeichnet sich eine Polarisierung ab: Zwar können 38,8%, die in den drei Jahren vor Rentenbeginn arbeitslos, geringfügig beschäftigt oder krank waren, abschlagsfrei in Rente gehen, also doppelt so viele wie bei den Männern, aber dafür wechseln auch deutlich mehr, nämlich 31,4% zum frühestmöglichen Zeitpunkt und mit maximalen Abschlägen in Rente (Männer: 22,5%). Grund für das unterschiedliche Rentenzugangsverhalten von Männern und Frauen könnte in geschlechtsspezifischen Rollenmodellen in Haushalt und Partnerschaft liegen (vgl. Kapitel 3.1). Dauerhaft (d.h. in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn) erwerbstätige Frauen sind den Männern sehr ähnlich darin, wie häufig und um welche Zeiträume vorgezogen sie in Altersrente gehen.

**Abbildung 1.13: Vorzeitiger Altersrentenzugang von aktiv Versicherten nach typisierten Erwerbsbiographien vor Rentenbeginn (2005)**



Anmerkung: „Direkter Rentenzugang“: Erwerbsstatus zum 31.12. in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn stets „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“ (einschließlich Altersteilzeitarbeit), „kurzer Altersübergang“: Rentenzugang erfolgt aus Arbeitslosigkeit, geringfügiger Beschäftigung oder Anrechnungszeit (das ist vor allem Krankheit) heraus, aber die Person war in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn nicht durchgängig in diesem Status, „langer prekärer Altersübergang“: Erwerbsstatus zum 31.12. in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn stets arbeitslos, geringfügig beschäftigt oder in Anrechnungszeit (das ist vor allem Krankheit). Siehe Altersübergangsmoitor 2007-01.

Quelle: FDZ-RV SUFRTZN05XVSB, eigene Berechnungen (Altersübergangsmoitor 2007-01, S. 11)

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten (ab 50 Jahren)<sup>13</sup> steigt seit ca. 10 Jahren an. Es betrug im Jahr 2005 62,3 Jahre. Es ist damit seit dem Jahr 1996 um 1,5 Jahre gestiegen. In den letzten drei Jahren allein hat sich dieser Wert um ein halbes Jahr erhöhet. Berücksichtigt man nur die Altersrenten, ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter höher, es liegt dann im Jahr 2005 bei 63,0 Jahren und ist seit 1996 um ca. 1 Jahr angestiegen, davon ca. ein halbes Jahr allein seit 2002 (vgl. Abbildung 1.14).

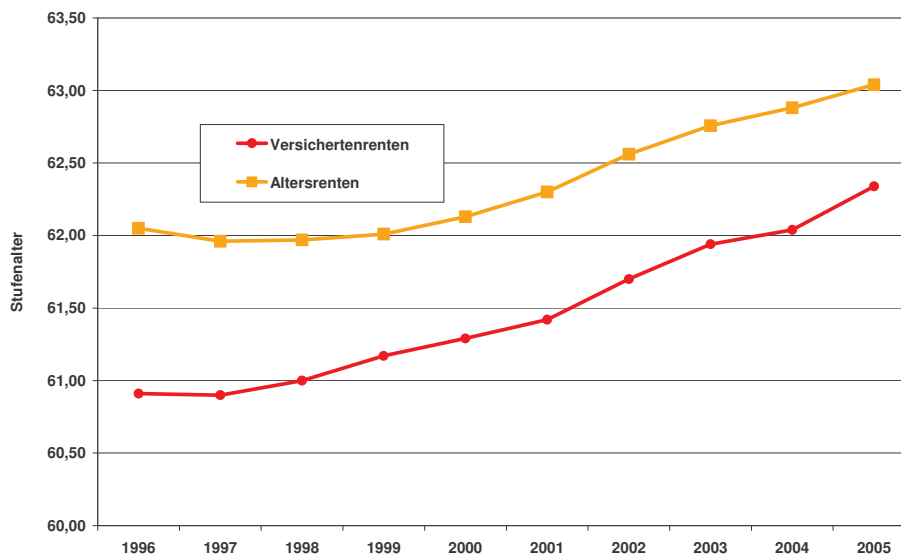
Die Unterschiede im durchschnittlichen Rentenzugangsalter zwischen Männern und Frauen sind nicht sehr stark; sie betragen 2005 ca. 1 Monat (Frauen: 62,4 Jahre; Männer 62,3 Jahre; jeweils unter Einschluss der Erwerbsminderungsrenten ab 50 Jahre). Dahinter stehen aber geschlechtsspezifische Entwicklungen, die man anhand der unterschied-

<sup>13</sup> Zur Berücksichtigung der Erwerbsminderungsrente vgl. Büttner/Knuth 2004, S. 11: „Die Zuerkennung von Erwerbsminderungsrenten an Personen in jüngerem Alter hat (...) mit einer Tendenz zum früheren Ruhestand nichts zu tun. Zugänge in Erwerbsminderungsrenten im höheren Alter müssen dagegen durchaus in diesem Zusammenhang diskutiert werden, da Ausweichreaktionen gegenüber erschweren Zugängen in andere Rentenarten nicht ausgeschlossen werden können.“ Wir weisen deshalb das durchschnittliche Rentenzugangsalter sowohl unter Berücksichtigung der Erwerbsminderungsrenten ab 50 Jahren als auch nur bezogen auf Altersrenten aus.

lichen Inanspruchnahme der Rentenarten erkennen kann. Bemerkenswert ist, dass aktuell (2005) das durchschnittliche Zugangsalter in eine Altersrente für Männer höher ist als für Frauen (63,1 gegenüber 63,0 Jahren); dies war 1996 noch umgekehrt (62,0 gegenüber 62,1 Jahren). Das durchschnittliche Rentenzugangsalter ist also bei Männern stärker angestiegen als bei Frauen. Das überrascht kaum, denn eine relativ hohe Zahl von nichterwerbstätigen Frauen kann ohnehin erst mit 65 Jahren in Rente gehen; erst die – längerfristig – ansteigende Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert ihre Möglichkeiten auf einen vorzeitigen Rentenzugang. Umgekehrt ist zu erwarten, dass die institutionellen Anreize zur Verlängerung des Erwerbslebens bzw. zur Zurückdrängung des Vorruhestandes am ehesten bei Männern wirken.

Parallel zum durchschnittlich steigenden Rentenzugangsalter ist zu beobachten, dass sich das Rentenzugangsalter polarisiert. Denn es gehen – erkennbar am Rentenzugangsquotienten für den Rentenzugang mit 60 Jahren – anteilig mehr Menschen mit 60 Jahren in Rente (vgl. Abbildung 1.12).

**Abbildung 1.14: Die Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters, 1996 - 2005**



Anmerkung: „Versichertenrenten“ umfasst Altersrenten sowie Erwerbsminderungsrenten (ab 50 Jahre).

Quelle: DRV-Rentenzugangsstistik, eigene Berechnungen, Altersübergangsmonitor 2006-02

#### 1.2.4 Zusammenfassung

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter steigt. Doch die Analysen zeigen auch, wie unvollständig diese Einschätzung ist, wenn sie sich allein auf das Durchschnittsalter beschränkt:

- Hinter dem steigenden Durchschnittsalter liegt eine Polarisierung im Rentenzugangsalter verborgen. Es gibt seit neuestem wieder einen steigenden Anteil von

Personen, die mit 60 Jahren in Rente wechseln; dies korrespondiert mit einem wieder steigenden Anteil von Personen mit Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit. Unbekannt ist, ob dies eine vorübergehende Entwicklung ist oder eine Ausweichreaktion, um die mit „Hartz IV“ eingeführte strengere Bedürftigkeitsprüfung vor der Bewilligung von Transfereinkommen bei Arbeitslosigkeit, ihre an der soziokulturellen Bedürftigkeit statt am bisherigen Status orientierte Höhe sowie restriktivere Zumutbarkeitsanforderungen in der Kooperation mit den Vermittlungsagenturen zu vermeiden. Vor allem bei Männern resultiert Langzeitarbeitslosigkeit oft in einem deutlich vorgezogenen Rentenübergang.

- Das dem Rentenübergang vorausgehende Ende der Erwerbsphase wirkt sich nicht nur auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns, sondern auch auf die Rentenansprüche aus. Die Höhe der Rentenansprüche kann hier nicht analysiert werden. Doch für die Erwerbstätigkeit zeigte sich, dass die altersspezifischen Erwerbstätigenquoten zugenommen haben. Dies ist jedoch auch auf die Zunahme an Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung zurückzuführen. Während geringfügige Beschäftigung im Altersübergang an Bedeutung gewinnt (sichtbar daran, dass sie kurz vor Erreichen des 65. Lebensjahres öfter ausgeübt wird als zwischen dem 50. und 54. Lebensjahr), geht die Bedeutung von Teilzeitarbeit zwischen 60 und 64 Jahren zurück, verglichen mit der Teilzeitquote im Alter zwischen 50 und 59 Jahren. Ein weiteres Indiz für die – trotz durchschnittlich steigenden Rentenzugangsalters - potenziell riskante Altersübergangsphase ist, dass nicht mehr, sondern weniger Menschen direkt aus Erwerbstätigkeit in Rente wechseln. Das gilt selbst dann, wenn man Personen in der Freistellungsphase der Alterserwerbstätigkeit – in Übereinstimmung mit der BA-Statistik, aber konträr zur faktischen Erwerbstätigkeit – als „beschäftigt“ zählt. Der Zugang in Altersrente aus Altersteilzeitarbeit heraus stagniert; Altersteilzeit kann den seit längerem rückläufigen Rentenzugang aus Beschäftigung heraus nicht mehr kompensieren.
- Im internationalen Vergleich sind die Beschäftigungsquoten Älterer weder besonders gut noch auffällig schlecht. Auffällig ist aber, dass die Erwerbsbeteiligung Älterer sehr ungleich verteilt ist, so insbesondere nach der Qualifikation: Nur hochqualifizierte Männer und Frauen haben 2005 eine Erwerbstätigenquote von mindestens 50% – eine beschäftigungspolitische Zielvorgabe der EU, die die Mitgliedsländer bis 2010 erreicht haben sollen –; die Erwerbstätigkeit im Alter unterscheidet sich außerdem stark nach dem Geschlecht und dem Migrationshintergrund. Einen deutlichen Einfluss haben auch Beschäftigungsstrukturen (Branche und Betriebsgröße) und damit die Arbeitsbedingungen und betrieblichen Personalstrategien (vgl. Kapitel 4.2).

Die Darstellung der Entwicklung zum Altersübergang in der jüngsten Vergangenheit gibt noch keinen Aufschluss über die kausalen Prozesse und Wirkungszusammenhänge. Allerdings gibt es Anhaltspunkte, denen zufolge die institutionellen Rahmenbedingungen, die individuellen Möglichkeiten zur Fortführung einer Erwerbstätigkeit bzw. der Notwendigkeit dazu, sowie die „nachfrageseitigen“, also betrieblichen und konjunktu-

rellen Bedingungen für die Alterserwerbstätigkeit eine Rolle spielen. Auf diese Aspekte wird in den nun folgenden Untersuchungsabschnitten detailliert eingegangen.

### 1.3 Zum Aufbau dieses Forschungsberichtes

Aus den dargelegten Untersuchungszielen, dem konzeptionellen Ansatz und der skizzierten Ausgangslage zum Altersübergang ergibt sich der Aufbau dieses Berichtes.

Kapitel 2 stellt den institutionellen Rahmen und seine Reformen in der jüngsten Vergangenheit dar. Eingegangen wird auf den Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik, Veränderungen der Rentenanpassungsformel und die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen bei Altersrenten in Verbindung mit der Einführung von Abschlägen bei vorzeitigem Rentenzugang. Darüber hinaus werden Veränderungen bei den Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit sowie in der Hinterbliebenenversorgung aufgearbeitet. Die staatliche Seite der Alterssicherung wird mit einer Betrachtung der bedarfsorientierten Grundsicherung im Alter abgerundet. Zusätzlich werden die institutionellen Rahmenbedingungen – und in ausgewählten Aspekten auch empirische Fakten – zur „zweiten“ und „dritten Säule“ der Alterssicherung, also zur betrieblichen und privaten Vorsorge dargestellt. Somit werden in diesem Untersuchungsabschnitt die institutionell verankerten Anreizwirkungen für den Erwerbsaustritt zusammengetragen.

Kapitel 3 untersucht die Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt und den Renteneintritt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dieser Untersuchungsteil zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus: Zum einen wird der Renteneintritt nicht einfach als die Kehrseite des Erwerbsaustritts aufgefasst. Die Untersuchung geht davon aus, dass der Erwerbsaustritt anderen Einflüssen unterliegt als der Renteneintritt. Beispielsweise gibt es für den Renteneintritt klare Altersgrenzen, unterhalb derer eine Altersrente ausgeschlossen ist. Umgekehrt bewirkt Arbeitslosigkeit ein Ende der Erwerbstätigkeit, das oft nur vorübergehend ist, bei älteren Arbeitnehmern aber auch das endgültige Ende der Erwerbstätigkeit markieren kann. Zum anderen werden die Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt bzw. Renteneintritt im Haushaltskontext untersucht. Es ist offenkundig, dass den individuellen Entscheidungen Ressourcen zugrunde liegen, die sich nicht immer eindeutig einem Individuum zuordnen lassen, wie z.B. ehgemeinschaftliches Vermögen oder die Einkommenschancen des Partners. Die Berücksichtigung des Haushaltskontextes und die analytische Trennung des Altersübergangs in Erwerbsaustritt und Renteneintritt stellen hohe Anforderungen an die zu nutzenden Daten, was ein wesentlicher Grund dafür ist, dass bislang nur wenige Analysen mit diesem anspruchsvollen Zuschnitt vorliegen.

Kapitel 4 untersucht betriebliche Bedingungen der Altersbeschäftigung aus zwei Perspektiven: Zum einen werden Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen im Vergleich der Altersgruppen dargestellt, und zum anderen werden die personalwirtschaftlichen Strategien von Betrieben untersucht. Hierfür werden zwei unterschiedliche Datengrundlagen genutzt, nämlich die Beschäftigtenbefragung des BIBB/IAB – die in dieser Detailliertheit mit Blick auf die Arbeitssituation von Älteren noch nicht ausgewertet wurde und insbesondere im Vergleich der mittlerweile vorliegenden Querschnitte noch



---

nicht ausgeschöpft ist<sup>14</sup> – sowie das Betriebspanel des IAB, das einen fundierten Einblick in betriebliche Personalstrategien ermöglicht.

Kapitel 5 wechselt die Perspektive und stellt aktuelle Projektionen zur Entwicklung des Arbeitsangebots bzw. der Arbeitsnachfrage vor. Im Ergebnis zeigt sich, dass aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen das Arbeitsangebot numerisch nicht zurückgeht. Regionale und qualifikatorische Diskrepanzen können mit den vorliegenden Prognosen jedoch nicht abgeschätzt werden. Die Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren wird daher relevant bleiben. Da es beträchtliche – und mit den Hartz-Reformen des Arbeitsmarktes zunehmende – Anstrengungen gibt, die Beschäftigungsbedingungen für Ältere zu verbessern, beispielsweise indem Anreize zur Einstellung Älterer gesetzt werden sowie die vorruhestandsähnliche Arbeitslosigkeit zurückgedrängt wird, werden auch die neuen Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik für Ältere diskutiert.

Kapitel 6 diskutiert die Möglichkeiten zur rentenpolitischen Gestaltung des Altersübergangs und den aktuellen Forschungsbedarf.

---

<sup>14</sup> Die inzwischen vorliegende neueste Befragungswelle der Beschäftigtenbefragung lag zum Zeitpunkt unserer Analysen noch nicht vor, siehe auch Fußnote 75, S. 209.

## 2 Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen

### 2.1 Der doppelte Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik

Der prognostizierte demographische Wandel und seine Auswirkungen auf die langfristige Finanzierbarkeit des gesetzlichen Alterssicherungssystems hat seit Beginn der 1990er Jahre zu einer Vielzahl von Reformmaßnahmen geführt. Generelles Ziel der Reformen war es, mehr „Nachhaltigkeit“ in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten, um somit den Erhalt der bestehenden Systeme „in einem schwieriger werdenden Umfeld“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 45) zu sichern. Mit der Rentenreform 1992 wurde das lohn- und beitragsbezogene Rentensystem vor dem Hintergrund der ständig steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung, längeren Ausbildungszeiten und gleichzeitigem früheren Renteneintritt grundlegend reformiert. Die Rentenreform des Jahres 1992 kann in diesem Zusammenhang nicht nur als ein weiterer „Meilenstein“ in der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern vielmehr als Wendepunkt deutscher Rentenpolitik charakterisiert werden. Dies rechtfertigt die Entscheidung, die Aufarbeitung der institutionellen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt dieses „ersten Paradigmenwechsels“ seit Einführung der flexiblen Altersgrenzen im Jahre 1972 zu beginnen. Die seit Mitte der 1970er Jahre bestehende Tradition der Frühverrentung bzw. der „Externalisierung“ älterer Arbeitnehmer, die hauptsächlich zur Regulierung des Arbeitsangebotsüberschusses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst frühzeitig in den Rentenbezug „ausgesteuert“ werden sollten, stellte unter den neuen Rahmenbedingungen des demographischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Gesellschaft keine realistische Handlungsoption mehr da. Entsprechend zielte ein gewichtiger Teil der im Laufe der 1990er Jahre durchgeführten Reformmaßnahmen darauf ab, Anreize für einen vorzeitigen Renteneintritt abzubauen, um dadurch die Lebensarbeits- und somit auch die Beitragsphase der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verlängern.

„Eine mögliche Zielvorstellung wäre, die Relation zwischen Rentner- und Erwerbsphase bei steigender Lebenserwartung etwa konstant zu halten, indem die gewonnene Lebenszeit entsprechend zwischen den beiden Phasen aufgeteilt wird. Dies könnte durch eine Bindung des Alters zum Rentenbezug ohne Abschläge (Referenzaltersgrenze) – wie gegebenenfalls auch der frühestmöglichen Altersgrenze – an die Entwicklung der (ferneren) Lebenserwartung bei Rentenzugang erfolgen. So könnte im Anschluss an die derzeit erfolgende stufenweise Anhebung der Referenzaltersgrenze bereits jetzt angekündigt werden, dass dieser Prozess über das 65. Lebensjahr hinaus fortgesetzt wird, beispielsweise in pragmatischer Weise durch schrittweise Anhebung des Referenzalters für den abschlagfreien Rentenbezug“ (Deutscher Bundestag Drucksache 14/8800 2002, S. 159).

Allerdings stellt die Verlängerung der Erwerbsphase durch eine Anhebung der Altersgrenzen in der GRV nur eine von mehreren möglichen Reformoptionen dar. Generell stehen im Hinblick auf die Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels durch die Gesetzliche Rentenversicherung neben der Verlängerung der Leben-

sarbeits- und damit der Beitragszeiten sowie der damit verbundenen Kürzung der Rentenlaufzeit zwei weitere Stellgrößen<sup>15</sup> zur Verfügung:

1. Die (langfristige) Senkung des Rentenniveaus durch die Modifikation der Rentenanpassungsformel.
2. Die Erhöhung der Beitragssätze oder der Zuflüsse aus Steuern.

Im Hinblick auf die Modifikation der Rentenanpassungsformel markierte die Rentenreform des Jahres 2001 einen „zweiten Paradigmenwechsel“ im deutschen System der Alterssicherung. Mit der sukzessiven Einführung der so genannten Riester-Rente, einer staatlich geförderten privaten Altersvorsorge, sollten die durch eine zeitparallel stattfindende Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus zu erwartenden Einkommenseinbußen im Alter ausgeglichen werden (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 1). Durch diese teilweise Substitution der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente durch eine kapitalgedeckte private Rentenversicherung versprach sich der Gesetzgeber vor allem Einsparungen, um dem damals und heute dominanten Ziel der Beitragssatzstabilität gerecht zu werden (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 66f).<sup>16</sup> Um dieses Ziel zu erreichen, wurden Anreize geschaffen, auf die in Kapitel 2.2.1 noch genauer eingegangen wird.

„Durch die eingeleitete Niveauabsenkung wurde für die Sicherung des Lebensstandards im Alter der eigenverantwortliche Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge unerlässlich“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 66).

Neben einer finanziellen Entlastung lassen sich aus einer generellen Absenkung des Rentenniveaus in der GRV zumindest auch theoretische Anreizwirkungen auf die Dauer der Erwerbstätigkeit ableiten. So ist zu vermuten, dass die mit einer generellen Absenkung des Rentenniveaus zu erwartenden Einkommenseinbußen im Alter einen negativen Anreiz auf die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente ausüben. Im Zuge der im deutschen Rentenrecht verankerten Äquivalenz von Beitrag und Leistung erhöht eine längere Beitragsphase die Zahl der maßgeblichen Entgeltpunkte, wodurch wiederum die prognostizierten Renteneinbußen teilweise ausgeglichen werden könnten. Darüber hinaus würden sich durch einen längeren Verbleib im Erwerbsleben die mit einem vorzeiti-

<sup>15</sup> Daneben kommt es darauf an, wie sich Beschäftigtenzahl- und -quote entwickeln. Bei einer Erhöhung der Beschäftigtenquote (durch Abbau der Arbeitslosigkeit, Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, durch kürzere Ausbildungszeiten) verbessert sich c.p. die Relation von Beitragszahlern zu Rentempfängern.

<sup>16</sup> Daraus lässt sich ableiten, dass die dritte Stellschraube zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels, die Erhöhung des allgemeinen Beitragssatzes zur Gesetzlichen Rentenversicherung nie als wirkliche Reformalternative in Betracht gezogen wurde. Vielmehr wurde durch die politische Fixierung des Beitragssatzes auf 22 % bis zum Jahr 2030 die Notwendigkeit zur stärkeren Justierung, vor allem der zweiten Stellschraube forciert: „Im Fokus der Rentenreform 2001 stand eine weitere Dämpfung des Beitragssatzanstiegs in der Gesetzlichen Rentenversicherung im Wege verlangsamer Rentenzuwächse, insbesondere bis zum Jahr 2010. Der Gesetzgeber legte fest, dass bei Erreichen bzw. Überschreiten eines Beitragssatzes von 20 % bis zum Jahr 2020 bzw. 22 % bis zum Jahr 2030 die Politik Maßnahmen zum Gegensteuern vorzuschlagen hat“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 66).

gen Rentenbezug verbundenen versicherungsmathematischen Abschläge reduzieren oder sogar, im Falle einer Weiterarbeit bis zum Erreichen der jeweils maßgeblichen abschlagsfreien Altersgrenze, vollständig entfallen. Durch eine Reduzierung bzw. den vollständigen Wegfall der versicherungsmathematischen Abschläge könnte die sukzessive Niveauabsenkung in der GRV ebenfalls „abgedeckt“ werden. Allerdings ist es durchaus fraglich, ob sich dieser relativ abstrakte Wirkungszusammenhang auf der Makroebene als tatsächliche Handlungsoption auf der Mikroebene, also auf der Ebene der Versicherten, niederschlägt. Diese Annahme einer Diskrepanz zwischen theoretischem Anreiz und tatsächlicher Handlungsrelevanz begründet sich vor allem daraus, dass der Renteneintritt von den Versicherten selbst nur bedingt bestimmt bzw. kontrolliert werden kann. Über die individuelle Entscheidung der einzelnen Arbeitnehmer hinaus ist die Renteneintrittsentscheidung Resultat einer Reihe weiterer Einflussfaktoren. Jenseits der individuellen Präferenzen der versicherten Arbeitnehmer können die jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen, der individuelle Haushaltskontext, betriebliche Personalstrategien sowie die jeweilige nationale, regionale oder lokale Arbeitsmarktsituation einen positiven oder negativen Einfluss auf die Erwerbsaus- und Renteneintrittsentscheidung ausüben. Es liegt daher auf der Hand, dass die individuellen Abwägungen hinsichtlich einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit nach dem vollendeten 60. Lebensjahr sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Betrieben von den institutionellen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Normen beeinflusst werden.

„Der Übergang in den Ruhestand, der das Ende des Erwerbslebens markiert, ist ein entscheidendes Ereignis im Lebensverlauf. Dieses Ereignis unterliegt wegen institutioneller und sozioökonomischer Faktoren nicht vollkommen der Kontrolle des Einzelnen. Innerhalb der [vor allem gesetzlich] vorgegebenen Rahmenbedingungen besteht für die handelnden Akteure jedoch häufig Entscheidungsspielraum“ (Arnds/Bonin 2003, S. 66).

Während die institutionellen Rahmenbedingungen durch positive oder negative Anreize hauptsächlich die Renteneintrittsentscheidung beeinflussen, obliegt die Entscheidung über den Erwerbsaustritt bzw. den Verbleib im Erwerbssystem ausschließlich der betrieblichen Ebene. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass für Unternehmen durchaus ein Anreiz besteht, ältere Arbeitnehmer vorzeitig zu verrenten. Aus betrieblicher Sicht stellt die Frühausgliederung älterer Beschäftigter vor allem im Hinblick auf die Verteilung der, mit der Freisetzung der Arbeitnehmer verbundenen Gesamtkosten eine vergleichsweise kostengünstige Möglichkeit des Personalabbaus bzw. der personellen Umstrukturierung (Verjüngung der Belegschaft) dar, da der Großteil der Kosten der betrieblichen Anpassungsstrategien auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie auf die Betroffenen selbst verlagert werden kann und der Betrieb somit einen vergleichsweise kleinen Kostenanteil übernehmen muss. Nicht immer spielen dabei konkrete Leistungs- und Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer eine Rolle. Vielmehr wurde und wird die Frühausgliederung aus „altersneutralen“ Anlässen als eigenständiges Instrument betrieblicher Personal- und Beschäftigungspolitik eingesetzt (vgl. Bäcker 199, S. 70ff; Börsch-Supan 1999, S. 2f).

„[...] Early retirement options such as the special provisions for disabled and unemployed workers can effectively be strategic variables for the employer and the

employee. Employers may have an incentive to let the social security system pay for the costs of restructuring their work force, while employees may have an incentive to enjoy leisure early on the expense of the contributors to the social security system" (Börsch-Supan 1999, S. 2f).

Es ist deutlich geworden, dass der Gesetzgeber durch die Festlegung der rechtlichen Rahmenbedingungen nur den Renteneintritt direkt beeinflussen kann. Eine, in diesem Zusammenhang häufig unterstellte Verlängerung der Erwerbsphase liegt dagegen außerhalb seines direkten Einflussbereiches. Zwar kann über die Schaffung entsprechender institutioneller Anreize bzw. Sanktionen der Verbleib älterer Arbeitnehmer im Betrieb indirekt beeinflusst werden, die endgültige Entscheidung obliegt allerdings, zumindest in der Privatwirtschaft, den Betrieben. Entsprechend geht auch die Bundesregierung im Hinblick auf die künftigen Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung davon aus, dass die gesetzliche Neujustierung der GRV allein nicht ausreicht, um den Herausforderungen des demographischen Wandels adäquat zu begegnen:

„Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer. [...] Ebenso gefordert sind [somit] Wirtschaft und Gewerkschaften sowie die Betriebsparteien im Arbeitsleben mit Tarif- und Betriebsvereinbarungen Bedingungen zu gestalten, die die Beschäftigungsfähigkeit im Alter erhalten und die Beschäftigung Älterer erhöhen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006, S. 1).

Die im Folgenden dargestellten Reformmaßnahmen, die sehr verallgemeinert relativ konsistent darauf abzielen, über zu erwartende finanzielle Sanktionen bzw. Einbußen den Renteneintritt auf ein höheres Lebensalter zu verschieben, sind demnach zunächst losgelöst von ihrer tatsächlichen Realisierbarkeit zu betrachten.

## 2.2 Veränderungen der Rentenanpassungsformel

Angesichts der allgemeinen Einkommensentwicklung ist es nicht ausreichend, die individuelle Rente nur bei ihrer Erstberechnung am allgemeinen Einkommensniveau (aktueller Rentenwert) auszurichten. Die Renten müssen über ihre gesamte Laufzeit hinweg immer wieder an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst werden. Durch die Dynamisierung der Rente soll die relative Entwertung der Rentenanwartschaften verhindert werden. Im Zuge der Rentenreform 1957 wurde zunächst eine Bruttolohnanpassung eingeführt. Maßgröße war die Veränderung der Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer. Über die jährliche Anpassung des aktuellen Rentenwertes (§ 68 SGB VI) mittels einer mathematischen (Rentenanpassungs-)Formel wird den Rentenbeziehern seitdem garantiert, dass ihre einmal festgesetzte Rente mit der allgemeinen Entwicklung des Lebensstandards Schritt hält.

Die Modifikation der Rentenanpassungsformel kann als erste zentrale Stellgröße zur Sicherung der Finanzierbarkeit der Rentenversicherung angesehen werden. Durch eine Absenkung des Eckrentenniveaus durch eine modifizierte Rentenanpassungsformel können sowohl die Ausgabenwüchse gebremst, als auch die Einnahmenentwicklung (durch einen längeren Verbleib im Erwerbssystem zur Kompensation des Wertverlustes) verbessert werden. Dies impliziert die Annahme, dass die Modifikation der Rentenanpassungsformel und die damit verbundene Absenkung des Rentenniveaus eine nega-

tive Anreizwirkung auf eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens hat (siehe Kapitel 1.2). So könnte eine Absenkung des Eckrentenniveaus dazu führen, dass die Beschäftigten bis zum Erreichen der gesetzlichen Regelaltersrente bzw. bis zur Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug einer vorzeitigen Altersrente im Erwerbsleben verbleiben, um zusätzliche Rentenkürzungen durch versicherungsmathematische Abschläge zu vermeiden.

„Für dieses Argument spricht, dass die Entwicklung des Nettorentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung [...] seit den 70er-Jahren nahezu spiegelbildlich zu den Veränderungen des durchschnittlichen Rentenzugangsalters [...] verläuft. So könnte das in den letzten Jahrzehnten leicht rückläufige Nettorentenniveau durchaus zum allmählichen Wiederanstieg des Rentenzugangsalters seit den 80er-Jahren beigetragen haben“ (Arnds/Bonin 2003, S. 80).

Beginnend mit der Rentenreform 1992 sind eine Reihe von Modifikationsmaßnahmen durchgeführt worden, um die Ausgabenbelastung der Rentenversicherung zu verringern. Nach Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes orientierte sich die Rentenanpassung nur noch an der (niedrigeren) Zuwachsrate des Nettolohnniveaus, d.h., neben der Entwicklung der Bruttoarbeitsentgelte wurden nicht nur die Beitragssätze zur Sozialversicherung, sondern auch die durchschnittliche Besteuerung der Arbeitseinkommen im Anpassungsverfahren berücksichtigt. Steuerliche Entlastungen oder sinkende Sozialversicherungsbeiträge bei den aktiven Arbeitnehmern wirkten sich demnach positiv auf die Höhe der Renten aus, eine Erhöhung der Steuer- und Sozialabgaben bewirkte das Gegenteil.

### 2.2.1 Modifikation der Rentenanpassungsformel im Rahmen der Rentenreform 2001

Das im Rahmen der Rentenreform 2001 in Kraft getretene Altersvermögensergänzungsgesetz legte fest, dass die Rentenanpassung ab 2001 der Nettolohnentwicklung nur noch abgebremst folgt (modifizierte Bruttolohnanpassung). Veränderungen der Abgabenbelastung, die nicht die Alterssicherung betreffen (wie direkte Steuern, Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung), finden seitdem keine Berücksichtigung mehr. Anpassungsmindernd angerechnet werden dagegen weiterhin Veränderungen des Beitragssatzes zur Rentenversicherung (in voller Höhe, also einschließlich des Arbeitgeberanteils) sowie ein privater Beitrag für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge (AVA). Mit der Berücksichtigung des Beitragssatzes zur GRV wurde eine Art Selbstregulierungsmechanismus in die Rentenanpassungsformel eingebaut. Steigende GRV-Beitragssätze führen zu einer geringeren Rentenanpassung, wodurch wiederum ein geringerer Finanzierungsbedarf entsteht (vgl. § 68 Abs. 3 SGB VI). Dieser Selbstregulierungsmechanismus war zwar schon in der alten (Netto)Formel enthalten, ist aber in seiner Wirkung verschärft worden, da nicht mehr nur der 50-Prozentige Arbeitnehmeranteil von 9,95 % sondern der volle GRV-Beitragssatz von derzeit 19,9 % des Bruttoarbeitsentgeltes zu Grunde gelegt wird (vgl. Schmähl/Viebrok/Himmelreicher 2004, S. 38f).

Zudem wurde durch das Altersvermögensergänzungsgesetz, das 01/2002 in Kraft trat, ein zusätzlicher, jederzeit vom Gesetzgeber steuerbarer Berechnungsfaktor in die Ren-

tenanpassungsformel eingebaut. Neben der oben dargestellten Modifikation der dynamischen Rentenanpassung wirken sich seitdem auch Änderungen im Bereich der ergänzenden Vorsorge durch zwei Einflusskanäle auf die Leistungen in der GRV aus.

1. Die Einbeziehung von fiktiven Beiträgen zur Privatvorsorge in die Berechnungsformel. Dieser unterstellte Altersvorsorgeanteil (AVA) soll im Zeitverlauf bis 2010 auf 4 % steigen. Durch die Berücksichtigung dieses Faktors in der Rentenformel wird die Rentenanpassung in der GRV gemindert.
2. Die beitrags- und steuerfreie Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung, von der ebenfalls Einflüsse auf die GRV ausgehen (vgl. dazu Kapitel 2.10.1).

Unabhängig davon, ob er tatsächlich geleistet wird, geht ein (fiktiver) Altersvorsorgebeitrag (AVA) in die Rentenanpassungsformel ein, der im Jahr 2002 mit 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts einsetzte, sich ab 2004<sup>17</sup> jährlich um weitere 0,5 % erhöht und bis zum Jahr 2010 4 % erreicht (sog. „Riester-Treppe“). Damit entspricht er dem maximal förderfähigen Umfang der privaten Vorsorge, ist jedoch formal nicht daran geknüpft. Ab 2011 verändert sich der unterstellte Altersvorsorgeanteil nicht mehr, so dass sich ab 2012 keine Änderungen durch den fiktiven Beitrag zur privaten Vorsorge mehr ergeben (vgl. § 255e SGB VI). Als Folge vermindert sich der Rentenanpassungssatz in den Jahren 2003 bis 2011. Die Einführung eines den aktuellen Rentenwert mindernden Altersvorsorgeanteils wird vor allem damit begründet, dass seit dem Jahre 2002 allen abhängig Beschäftigten die staatlich geförderte private Altersvorsorge, die sog. Riester-Rente offen steht (vgl. Kapitel 12). Die damit verbundenen zusätzlichen Kosten für den Einzelnen haben in dieser Logik den gleichen Effekt wie eine Erhöhung des Rentenversicherungsbeitrags, da sich die verfügbaren Einkommen der Arbeitnehmer verringern (vgl. Steffen 2005, S. 2f).

Beschlossen wurde auch eine weitere Modifikation der Rentenanpassungsformel. Ab 2011 sollte die Konstante 1,0 durch 0,9 ersetzt werden. Durch die Berücksichtigung von dann nur noch 90 % des durchschnittlichen Bruttoentgeltes hätte der Abzug eines steigenden Rentenbeitrags, den Anstieg der Renten zusätzlich begrenzt (§ 68 Abs. 3 Satz 1 und 2 SGB VI). Diese Neuregelung ist allerdings niemals wirksam geworden, bzw. als Gesetzesparagraf in das Sechste Buch Sozialgesetzbuch aufgenommen worden (vgl. Viebrock/Himmelreicher-/Schmähl 2004, S. 38f).

### 2.2.2 Modifikation der Rentenanpassungsformel im Rahmen der Rentenreform 2005

Mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz wurde der 2004 geltende aktuelle Rentenwert (26,13 €) bis zum 30.6.05 festgeschrieben. Zugleich wurde geregelt, dass die Bestandsrentner seit 01.04.2004 die Beiträge zur Pflegeversicherung nicht mehr nur zur Hälfte, sondern allein zu tragen haben. Dies entspricht einer effektiven Rentenkürzung um 0,85%. Zudem wurde eine weitere Modifikation der dynamischen Rentenanpassung beschlossen. Diese basiert, beginnend mit dem Jahr 2006, nicht mehr auf der Brutto-

<sup>17</sup> Wegen der im Jahre 2004 ausgesetzten Rentenanpassung (vgl. § 65 SGB VI) wurde auch der AVA für 2003 nicht erhöht.

lohn- und Gehaltssumme (BE) pro Arbeitnehmer, sondern lediglich noch auf der Entwicklung der beitragspflichtigen Bruttolöhne und -gehälter (bBE) (§ 68 Abs. 2 SGB VI)<sup>18</sup>. Da die für die Rentenanpassung verwendeten Lohn- und Gehaltsdaten des Statistischen Bundesamtes jedoch sämtliche Entgeltbestandteile, also auch die nicht beitragspflichtigen Entgeltteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze und die nicht versicherungspflichtigen Bezüge der Beamten beinhalten, müssen diese nun über einen speziellen Gewichtungsfaktor herausgerechnet werden ((BEt-2/BEt-3)/(bBEt-2/bBEt-3)).

Der Hauptgrund für diese Neuregelung im RV-Nachhaltigkeitsgesetz ist eine engere Anbindung der Rentenentwicklung an die Beitragseinnahmen (Deutscher Gewerkschaftsbund 2004, S. 1). Ein weiterer Grund ist allerdings auch darin zu sehen, dass sich die beitragspflichtigen Bruttolöhne und -gehälter „in den vergangenen Jahren schwächer entwickelt [haben,] als die den jeweiligen Rentenanpassungen zu Grunde gelegten Werte der BLG-Summe/ArbN“ (Steffen 2005, S. 1). Damit sind die Veränderungen der Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze sowie Veränderungen der Entgelte von Personen, die, wie zum Beispiel Beamte, nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, für die zukünftigen Rentenanpassungen ohne Bedeutung. Auch eine stärkere Inanspruchnahme der beitragsfreien Entgeltumwandlung (vgl. Kapitel 0) zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung sowie ein Einfrieren der Beitragsbemessungsgrenze auf dem derzeitigen Stand (2007) von 5250 € (West)/4550 € (Ost) würde die Rentenanpassung dämpfen (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 41f). Derzeit schwächt vor allem die Wiedereinführung versicherungsfreier Nebenjobs sowie die damit direkt verbundene Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung seit 2003 (Anstieg der geringfügigen Beschäftigung von 4,8 Mio. Beschäftigungsverhältnissen 03/2003 auf 6,5 Mio. 12/2005) die Entwicklung der beitragspflichtigen Entgelte und somit auch die potentielle Rentensteigerung deutlich ab und kann sie im Extremfall sogar sinken lassen (vgl. Steffen 2005; S. 2).

„Durch die Veränderung der Definition der Bruttoentgeltentwicklung werden strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stärker als bisher berücksichtigt. Demographische Risiken und Arbeitsmarktrisiken müssen damit in weit stärkerem Maße von den Leistungsbeziehern getragen werden“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 42).

Auf Empfehlung der Rürup-Kommission wurde, im Rahmen der Rentenreform 2005, die Rentenanpassungsformel durch einen sog. „Nachhaltigkeitsfaktor“ (§ 68 Abs. 4 SGB VI) ein weiteres Mal modifiziert:

<sup>18</sup> „Der Faktor für die Veränderung der Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer wird ermittelt, indem deren Wert für das vergangene Kalenderjahr durch den Wert für das vorvergangene Kalenderjahr geteilt wird. Dabei wird der Wert für das vorvergangene Kalenderjahr an die Entwicklung der Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung angepasst, indem er mit dem Faktor vervielfältigt wird, der sich aus dem Verhältnis der Veränderung der Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer im vorvergangenen Kalenderjahr gegenüber dem dritten zurückliegenden Kalenderjahr und der Veränderung der aus der Versichertenstatistik der Deutschen Rentenversicherung Bund ermittelten beitragspflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld im vorvergangenen Kalenderjahr gegenüber dem dritten zurückliegenden Kalenderjahr ergibt“ (§ 68 Abs. 2 SGB VI).



„Neben der Anhebung der Altersgrenzen schlägt die Kommission vor, den Anstieg der Renten in Zukunft zu dämpfen und damit die Beitragszahlerinnen und -zahler zu entlasten. Hierzu sollte die Rentenanpassungsformel um einen Nachhaltigkeitsfaktor ergänzt werden. Dieser Nachhaltigkeitsfaktor bewirkt, dass die jährliche Rentenanpassung reduziert wird, wenn sich das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern (Rentnerquotient) zu Lasten der Beitragszahler verändert“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 9).

Diese zweite Modifikation zielt vor allem auf die langfristige Senkung des Bruttorentenniveaus ab. Der Nachhaltigkeitsfaktor setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen. Zum einen soll die Veränderung des sog. Rentnerquotienten<sup>19</sup>, d.h. des Verhältnisses von Rentenempfängern zu Beitragszahlern stärker in der Rentenanpassungsformel berücksichtigt werden. Um dabei mögliche statistische Verzerrungen weitestgehend zu vermeiden, wird auf sog. Äquivalenzrentner und -beitragszahler zurückgegriffen. Einerseits wird die Anzahl der Äquivalenzrentner aus dem Quotienten des Gesamtvolumens der Renten eines Kalenderjahres (abzüglich etwaig erstatteter Aufwendungen für Renten und Rententeile) sowie einer Regelaltersrente desselben Jahres mit 45 Entgeltpunkten errechnet (vgl. § 68 Abs. 4 SGB VI). Auf diese Weise wird bestimmt, wie viele Eckrenten aus dem gegebenen Rentenvolumen finanziert werden können. Die Anzahl der Äquivalenzbeitragszahler ergibt sich andererseits, indem das Gesamtvolumen aller eingezahlten Beiträge von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und Arbeitslosen eines Kalenderjahres durch den Jahresbeitrag dividiert wird, den ein Durchschnittsverdiener im selben Kalenderjahr zu leisten hatte (vgl. § 68 Abs. 4 SGB VI). Folglich wird bestimmt, wie viele Beitragszahler mit einem durchschnittlichen Arbeitsentgelt vonnöten sind, um dieses Beitragsvolumen zu erreichen (vgl. Hain/Lohmann/Lübke 2004, S. 338).

Die Formel des Nachhaltigkeitsfaktors macht zudem deutlich, dass zwischen der Entwicklung des Rentnerquotienten und der Entwicklung des Nachhaltigkeitsfaktors ein negativer Zusammenhang besteht. Ein starker Anstieg des Rentnerquotienten ist folglich mit einem geringer werdenden Nachhaltigkeitsfaktor verbunden, ein Absinken desgleichen bewirkt das Gegenteil. Problematisch ist dabei, dass eine Veränderung des zahlenmäßigen Verhältnisses von (Äquivalenz)Rentnern und (Äquivalenz-)Beitragszahlern nicht nur auf demografisch bedingte Faktoren zurückzuführen ist. Vielmehr können auch konjunkturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, soweit sich diese auf die Zahl und das Einkommensniveau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auswirken, den Rentnerquotienten verändern und somit negativ auf die Rentenanpassung wirken. „Der Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt somit neben der demographischen Entwicklung auch positive oder negative Entwicklungen beim Erwerbgeschehen, wie sich ändernde Erwerbsquoten, Veränderungen bei der Zahl der

---

<sup>19</sup> Der Rentnerquotient lässt sich folgendermaßen errechnen: Das Verhältnis des Gesamtvolumens aller Rentenausgaben (abzüglich erstatteter Aufwendungen für Renten und Rententeile) eines Kalenderjahres zur Bruttostandardrente (normierte Standardrente) dividiert durch das Verhältnis des Gesamtvolumens aller Beitragseinnahmen der GRV im selben Kalenderjahr (inkl. der Beiträge von geringfügig Beschäftigten und Beziehern von Arbeitslosengeld) dividiert durch das Durchschnittsentgelt mal dem aktuell gültigen Beitragssatz.

Arbeitslosen oder auch den Wandel der Erwerbsform (Mini-Jobs, Ich-AG usw.)“ (vgl. Hain/Lohmann/Lübke 2004, S. 338).

Darüber hinaus ist durch den Einbau eines Parameters  $\alpha$  ein weiterer, jederzeit veränderbarer Steuerungsmechanismus in die Berechnungsformel des Nachhaltigkeitsfaktors eingebaut worden. Durch die Festlegung des Parameters auf 0,25 wirkt sich eine Veränderung des Rentnerquotienten derzeit „nur“ zu einem Viertel anpassungsmindernd aus. Allerdings ist die Festsetzung auf 0,25 rein normativer Natur, um das politisch gesetzte Ziel zu erreichen, den Beitragssatzanstieg bis 2020 auf 20,0 % und bis 2030 auf 22,0 % zu begrenzen. Dem Gesetzgeber ist es aber jederzeit möglich, den Parameter zu erhöhen, wenn das Ziel Beitragssicherung gefährdet scheint, bzw. eine neue Zieldefinition für notwendig erachtet wird. „Der Parameter  $\alpha$  ist [somit] die eigentliche Stellschraube zur Beeinflussung der Höhe des Nachhaltigkeitsfaktors“ (Steffen 2005, S. 3). Demnach ist „zu erwarten, dass der Wert entsprechend angepasst wird, wenn künftige Vorausschätzungen andere Ergebnisse bringen“ (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 42).

Die schrittweise Abkopplung der Renten- von der tatsächlichen Lohnentwicklung seit 1992 wurde über den Riester- (AVA) und den Nachhaltigkeitsfaktor weiter vorangetrieben. Allerdings kann es aufgrund der kumulativen Wirkung dieser beiden Faktoren nicht zu einer Absenkung des aktuellen Rentenwertes kommen. Infolge einer im SGB VI verankerten Schutzklausel (§§ 68 Abs. 6; 255e Abs. 5 SGB VI) sind Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor nicht anzuwenden, wenn das Zusammenwirken dieser beiden Faktoren den bisherigen aktuellen Rentenwert verringert oder einen, aufgrund einer negativen Lohnentwicklung, geringer als bisher festzusetzenden aktuellen Rentenwert zusätzlich verringert. Solange der Bruttoentgeltfaktor also nicht kleiner als 1 ist, können die beiden Faktoren schlimmstenfalls eine Nullrunde trotz steigenden Lohnniveaus bewirken. Diese weitere Sicherungsmaßnahme wurde im Rahmen des „Gesetzes über die Weitergeltung der aktuellen Rentenwerte zum 1. Juli 2006“ beschlossen. Danach wird es auch bei einer negativen Brutto Lohn- und -gehaltsentwicklung nicht zu einer Kürzung der derzeit geltenden aktuellen Rentenwerte kommen. Die Rentner würden also von steigenden Löhnen und Gehältern profitieren, wären aber von einer eventuellen negativen Lohn- und Gehaltsentwicklung nicht betroffen. Inhaltlich kann der Gesetzentwurf als eine Ausweitung des Geltungsbereiches der vorab bereits erwähnten Schutzklausel interpretiert werden.

### 2.2.3 Einführung eines Rentenausgleichsfaktors

Die Einführung der Schutzklausel hat zur Folge, dass bei einer schwachen Lohnentwicklung der eigentlich intendierte Rückgang des Rentenniveaus nicht bzw. nicht in vollem Maße erreicht wird. Bereits bei der ersten gemeinsamen Anwendung von Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor im Jahre 2005 konnten die damit intendierten Dämpfungswirkungen auf das gesetzliche Rentenniveau nicht realisiert werden. So hätten die Dämpfungsfaktoren aufgrund der Anhebung des Altersvorsorgeanteils von 0,5 % auf 1,0 % sowie einer Verschlechterung des Rentnerquotienten eine Gesamtminderung um 1,23 % gerechtfertigt. Da jedoch die Löhne und Gehälter der Beitragszahler in den alten Bundesländern im Jahr 2004 um lediglich 0,12 % gestiegen waren, konnten insgesamt

1,11 % der rechnerisch ermittelten Rentenkürzung aufgrund der Schutzklausel nicht realisiert werden. Nach Schätzungen der Bundesregierung werden sich aufgrund der schwachen Lohnentwicklung noch mindestens bis zum Jahr 2008 durch Anwendung der Schutzklausel nicht realisierte Rentenniveaueinstellungen von -3,14 % (West) bzw. -2,11 % (Ost) ergeben. Insgesamt bedeutet dies Mehrausgaben von ca. 6 Mrd. € sowie eine Gefährdung des derzeit dominanten Beitragssatzzieles (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 82f). Die Idee des Rentenausgleichsfaktors besteht nun darin, die aufgrund der Schutzklausel unterlassenen Rentenkürzungen in den Jahren nachzuholen, in denen aufgrund einer positiven Lohnentwicklung Rentenerhöhungen trotz Anwendung der Dämpfungsfaktoren realisiert werden können. Dies wird nach Einschätzung der Bundesregierung ab 2011 der Fall sein:

„Ab 2011 werden seit 2005 unterbliebene Anpassungsdämpfungen realisiert, wenn aufgrund der Lohnentwicklung Rentensteigerungen möglich sind“ (Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 3).

Durch diese weitere Modifikation wird die Rentenanpassung über mehrere Jahre zusätzlich abgebremst. Nach der derzeitigen Konstruktion des Rentenausgleichsfaktors im Rahmen des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes vom 12.12.2006 erfolgt die Ermittlung des jährlichen Ausgleichsbedarf, indem der aktuelle Rentenwert unter Anwendung der Schutzklausel (neuer § 68a SGB VI) und der aktuelle Rentenwert ohne Anwendung der Schutzklausel (§ 68 SGB VI) ins Verhältnis gesetzt werden. Zum Zwecke der technischen Umsetzung dieses Berechnungsschrittes wird die Schutzklausel (§ 68 Abs. 6 SGB VI) aus § 68 SGB VI entfernt, und als eigenständiger § 68a dem SGB VI neu hinzugefügt (§ 68a Abs. 1). Die Regelung des § 68 (6) wird dabei in gleichem Wortlaut in § 68a (1) aufgenommen. Absatz 2 des neu eingefügten § 68a regelt die Ermittlung des Ausgleichsbedarf für die Jahre, in denen die Schutzklausel eine Anpassungsdämpfung unterbindet oder beschränkt, der aktuelle Rentenwert nach § 68 also kleiner ist als der unter Berücksichtigung der Schutzklausel ermittelte aktuelle Rentenwert. Wie oben bereits kurz angedeutet errechnet sich der Ausgleichsbedarf in diesen Jahren, indem der aktuelle Rentenwert nach § 68 durch den, aufgrund der Schutzklausel höheren aktuellen Rentenwert nach § 68a dividiert wird. Die Anpassung des Ausgleichsbedarf im Zeitverlauf erfolgt, indem in den Jahren, in denen die Schutzklausel wirksam wird, der Ausgleichsfaktor des Vorjahres mit dem Ausgleichsfaktor des laufenden Jahres multipliziert wird (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 13f).

Paragraph 68a Abs. 3 regelt die Anrechnung des aufgebauten Rentenausgleichsbedarfs in den Jahren, in denen aufgrund einer positiven Lohnentwicklung der angepasste aktuelle Rentenwert nach § 68 SGB VI den aktuell gültigen Rentenwert übersteigt, der aktuelle Rentenwert nach § 68 also gleich dem aktuellen Rentenwert nach § 68a ist. Zum Zwecke der Anrechnung des Ausgleichsbedarfs wird ein so genannter Anpassungsfaktor berechnet, der sich aus dem Quotienten des neuen, höheren, aktuellen Rentenwertes und des bisherigen, kleineren, aktuellen Rentenwertes ergibt. Allerdings darf es nicht zu einer vollständigen Verrechnung des jeweiligen Erhöhungsbetrages der Rente kommen. Selbst wenn der im Zeitverlauf gebildete Ausgleichsbedarf den Wert der Rentenerhöhung übersteigt, kann mit Hinweis auf die immer noch existierende Lohnorientierung

der Altersrente, der Erhöhungsbetrag der Rente maximal halbiert werden (vgl. § 68a Abs. 3 SGB VI).

„Entsprechend dem rentenpolitischen Grundsatz, Belastungen gleichmäßig auf Beitragszahler und Rentner zu verteilen, und mit Blick auf die Lohnorientierung der Rente, erfolgt lediglich eine Halbierung positiver Anpassungen“ (Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 83).

In den Jahren, in denen es weder zu einer Anpassung, noch zu einem Abschmelzen des Ausgleichsbetrages kommt, bleibt der Ausgleichsbedarf unverändert (vgl. § 68a Abs. 4 SGB VI).

Bezüglich der finanziellen Auswirkungen rechnet die Bundesregierung bis 2030 mit einer Beitragssatzentlastung von 0,5 bis 0,6 Prozentpunkten (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 148).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Leistungsorientierung in der GRV (das Rentenreformgesetz 1992 sah als Ziel für eine Eckrente 70 % des jeweiligen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgeltes vor) durch eine reine Beitragsorientierung ersetzt worden ist. Ziel der Sozialpolitik ist es nunmehr, die Beitragsbelastungen für die Versicherten und die Arbeitgeber zu begrenzen. Als Eckpfeiler gilt die Maßgabe, den Beitragssatz, trotz der zu erwartenden demografischen Belastungen, bis zum Jahr 2020 unter 20 % und bis 2030 unter 22 % zu halten.<sup>20</sup> Es gilt der Grundsatz einer „einnahmeorientierten Ausgabenpolitik“. Damit wird die zweite zentrale Stellgröße, die dem Gesetzgeber zur Bewältigung der zu erwartenden Folgen des demographischen Wandels zur Verfügung steht, nämlich die Erhöhung des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung, nur in einem sehr eingeschränkten Maße genutzt. Zwar wurde der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.01.2007 von derzeit 19,5 % auf dann 19,9 % angehoben, die politisch vorgesehene Beschränkung des Beitragssatzes auf unter 22 % wird in Kombination mit Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor in der Folge dazu führen, dass es zu einem kontinuierlichen Absinken des Leistungsniveaus der Rentenversicherung kommen wird. „Bei einem stabilen Beitragssatz, wie er durch die Rentenreform 2001 angestrebt wird, und einem steigenden Rentnerquotienten muss das Rentenniveau [...] unter sonst gleichen Bedingungen zwangsläufig sinken“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 19). Die Leistungen aus der GRV werden zur finanziellen Sicherung eines als ausreichend erachteten Lebensstandards im Alter zukünftig nicht mehr ausreichen. In ihren mittelfristigen Vorausschätzungen geht die Bundesregierung davon aus, dass das gegenwärtige Netto-Rentenniveau vor Steuern von 53,6 % (2003) bis zum Jahr 2018 auf 45,6 % sinken wird. Dieser „Fall nach unten“ soll jedoch durch ein Mindestniveau von 46 %, das bis zum Jahr 2020 sowie von 43 % das bis zum Jahr 2030 nicht unterschritten werden soll, begrenzt werden (§ 154 Abs. 4 SGB VI). Im Falle einer drohenden Unterschreitung dieser Grenzwerte ist die Bundesregierung verpflichtet, „geeignete Maßnahmen“ zu ergreifen, um den damit verbunde-

---

<sup>20</sup> Allerdings steigen die Belastungen der Arbeitnehmer, wenn sie – wie politisch intendiert – im Rahmen der Riester-Rente und/oder der betrieblichen Altersvorsorge zusätzlich privat vorsorgen. Allein bei der Riester-Rente errechnet sich eine Belastung der Arbeitseinkommen von 4 %. Diese Belastung muss allein von den Arbeitnehmern getragen werden, da es keine Beteiligung der Arbeitgeber gibt.

nen Einkommensverlust im Alter zu kompensieren (§ 154 Abs. 3 SGB VI). Allerdings lässt sich daraus keineswegs die Verpflichtung ableiten, das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung tatsächlich auf diesem Niveau zu halten. „Schließlich können sich ‚geeignete Maßnahmen‘ auch kurzfristig auf die Grundsicherung oder langfristig auf die Ausweitung der ergänzenden Altersvorsorge beziehen“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 43). Bewahrheiten sich diese Prognosen, könnte die problematische Rentenentwicklung im Extremfall zu einer starken Legitimationskrise der gesetzlichen Rentenversicherung führen (vgl. dazu auch Bofinger 1999, S. 5ff.). Bereits die Rentenreformen der vergangenen Jahre haben einen negativen Einfluss auf die Akzeptanz des gesetzlichen Rentensystems in der Bevölkerung gehabt. Aktuelle Umfrageergebnisse im Rahmen des so genannten „Eurobarometers“ zeigen, dass nur 16 % der Deutschen im Hinblick auf ihre zukünftig zu erwartenden Renten positiv in die Zukunft sehen. Dagegen waren 82 % der Befragten eher nicht beziehungsweise überhaupt nicht zuversichtlich (vgl. Fasshauer 2005, S. 78f). Zu dieser ungünstigen Akzeptanz- bzw. Legitimationsentwicklung würde vor allem auch der Rentenausgleichsfaktor einen starken Beitrag leisten. „Ein Nachholen ausgefallener Rentenkürzungen dient zweifellos der Einhaltung der vorgegebenen Beitragssatzziele, kann aber zu einer Entwicklung des Zahlbetrags der Renten führen, die die Legitimation und Funktionalität dieses Alterssicherungssystems gefährden könnte“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2005, S. 16). Darüber hinaus kann die Implementation des Rentenausgleichsfaktors in das SGB VI als unumstößliches Signal des Gesetzgebers dahingehend gewertet werden, dass der seit 2001 eingeschlagene Weg einer systematischen Kürzung des gesetzlichen Rentenniveaus auch in Zukunft politisch gewollt ist, und somit auch konsequent beschritten werden wird.

Insgesamt muss befürchtet werden, dass die langfristige Absenkung des Rentenniveaus vor allem die Bevölkerungsgruppen trifft, die aufgrund bestimmter Ereignisse im Lebensverlauf, wie beispielsweise einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit oder einer längerfristigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aufgrund von Kindererziehungspflichten nicht über ein entsprechend hohes monatliches Einkommen verfügen, um in ausreichendem Maße privat für die Altersphase vorzusorgen. Zwar steht sowohl Arbeitslosen als auch Kindererziehenden oder Pflegenden die staatlich geförderte Riester-Rente offen, allerdings ist zu bezweifeln, dass sie, den Zulagen zum Trotz, in der Lage sind, jeden Monat einen derart hohen Betrag anzulegen, um ihre, verglichen mit einem dauerhaft erwerbstätigen Durchschnittsverdiener, geringen Rentenansprüche auszugleichen (vgl. Bäcker 2004, S. 483ff). Während bei Kindererziehenden und Pflegenden jedoch davon ausgegangen werden kann, dass sich diese finanziellen Einbussen im Familienzusammenhang ausgleichen oder zumindest geringer werden, wird die Situation für Arbeitslose, vor allem dann, wenn der Haushaltsvorstand arbeitslos ist, und Alleinerziehende zunehmend prekär, da bei ihnen gerade nicht vorausgesetzt werden kann, dass ein Dritter sich gleichsam um ein auskömmliches Altersruhegeld kümmert (vgl. Loose/Rieckhoff 2005, S. 73f). Darüber hinaus führt eine definitorische Änderung der beitragspflichtigen Einnahmen im SGB VI (§ 166 Abs. 1 Nr. 2a) dazu, dass für Langzeitarbeitslose, die Leistungen nach dem SGB II erhalten (Arbeitslosengeld II), ab dem 01.01.2007 nur noch ein Rentenversicherungsbeitrag von ca. 40€ pro Monat gezahlt

wird. Der bisher als beitragspflichtige Einnahmen zugrunde gelegte Betrag von 400€ wird auf 205€ (19,9 % von 205€) reduziert (vgl. Bundesgesetzblatt Nr. 14: Artikel 2 Abs. 2). Daraus errechnet sich für ein volles Jahr des Leistungsbezugs eine monatliche Rente von gerade einmal 2,20€. Zum Vergleich: Bei einem Durchschnittsverdienst wären es demgegenüber über 26,13€ (vgl. Bäcker 2006b, S. 14).

### **2.3 Die Anhebung der (abschlagsfreien) Altersgrenzen**

Die Variation der Altersgrenzen, ab deren Erreichen der Bezug einer (Alters-)Rente ohne versicherungsmathematische Abschläge möglich ist, kann als dritte zentrale Stellgröße zur Finanzierung der Rentenversicherung angesehen werden. Bei wachsenden Ungleichgewichten zwischen Einnahmen und Ausgaben können durch die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen sowohl die Ausgabenzuwächse gebremst (die Renten werden später bezogen oder fallen aufgrund der Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge niedriger aus), als auch die Einnahmenentwicklung (die Beitragszahlung erfolgt länger) verbessert werden. Die im Zuge der Rentenreform 1992 beschlossene und in den zurückliegenden Jahren vollzogene Anhebung der vorgezogenen (flexiblen) Altersgrenzen sowie die Einführung von Rentenabschlägen bei einem Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr folgen dieser Philosophie. Ziel der Reformmaßnahmen ist es, den über Jahrzehnte aufgebauten Anreiz eines vorzeitigen Rentenbezuges nach und nach zu nivellieren. Die sukzessive Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ab 2012 sowie die weitestgehend bereits vollzogene Anhebung der Altersgrenzen für die abschlagsfreie Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente sollen aufgrund der dadurch zu erwartenden höheren Rentenabschläge den finanziellen Anreiz eines frühzeitigen Erwerbsaustrittes weiter verringern und zusätzlich die mit der Frühverrentung verbundenen finanziellen Folgen für die gesetzliche Rentenversicherung reduzieren.

Im Folgenden soll die Anhebung der jeweiligen Altersgrenzen detaillierter nachgezeichnet werden. Dabei beschränkt sich die Darstellung auf die Renten wegen Alters (§ 33 Abs.2 SGB VI), da vor allem bei diesen Rentenarten davon auszugehen ist, dass eine Anhebung der Altersgrenzen eine (negative) Anreizwirkung auf die vorzeitige Inanspruchnahme der jeweiligen Altersrente entfaltet. Die Reform der Erwerbsminderungsrenten (§ 43 SGB VI) sowie die institutionellen Regelungen im Hinblick auf die Absicherung von Hinterbliebenen (§§ 46 – 49 SGB VI) werden an anderer Stelle ausführlich beschrieben (vgl. Kapitel 2.7 und 2.8).

Der Bezug einer Altersrente ist an bestimmte versicherungsrechtliche und persönliche Voraussetzungen geknüpft (vgl. § 34 SGB VI). Grundsätzlich werden Versichertenrenten gewährt, wenn der Versicherungsfall (Erwerbsminderung, Erreichen der Altersgrenzen, Tod) eingetreten und die für die jeweilige Rente erforderliche Wartezeit erfüllt ist (§ 34 Abs. 1 SGB VI). Unter Wartezeit wird die Zeit verstanden, die der jeweilige Arbeitnehmer bzw. die jeweilige Arbeitnehmerin der GRV mindestens angehört haben muss, um Leistungen beanspruchen zu können (Mindestversicherungszeit).

Im Jahre 1996 wurde die im Rahmen der Rentenreform 1992 beschlossene Heraufsetzung der Altersgrenzen durch das „Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ (Altersteilzeitregelung) sowie das „Wachstums- und Beschäftigungs-

förderungsgesetz“ (WFG) deutlich schneller realisiert als es ursprünglich vorgesehen war. Darüber hinaus wurde grundsätzlich die Möglichkeit aufgehoben, wegen Arbeitslosigkeit bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres eine Altersrente zu erhalten (vgl. Frerichs/Naegele 2001, S. 74).

Generell gilt, dass, mit Ausnahme von Vertrauensschutzregelungen, ab 2005 Altersrenten ohne Abschläge nur noch mit Vollendung des 65. Lebensjahres bezogen werden können. Einzige Ausnahme bildet die Altersrente für Schwerbehinderte. Hier liegt der abschlagsfreie Rentenbeginn bei 63 Jahren. Unter Berücksichtigung der geltenden Vertrauensschutzbestimmungen, wird die Anhebung der vorgezogenen Altersgrenzen erst Ende 2009 endgültig abgeschlossen sein, wenn für den Geburtsmonat Dezember 1944 die abschlagsfreie Altersgrenze der Altersrente für Frauen auf 65 Jahre angehoben worden ist (vgl. Anhang Tabelle 1). Mit Ausnahme der Regelaltersrente können alle anderen aufgeführten Altersrentenarten aber auch weiterhin vorzeitig in Anspruch genommen werden. Bei den vorgezogenen Rentenarten muss also zwischen einer unteren, dem frühestmöglichen Bezug, und einer oberen Grenze, der abschlagsfreien Altersgrenze, unterschieden werden. Allerdings müssen für den frühestmöglichen Bezug bestimmte versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein. Überdies fallen für jeden Monat, den die Rente vor Erreichen der jeweils maßgeblichen Altersgrenze bezogen wird, Rentenabschläge an (§ 77 Abs. 2a SGB VI). Diese bei einem vorzeitigem Rentenbezug anfallenden Abschläge sind für die gesamte Rentenlaufzeit und nicht nur für die Phase bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wirksam. Sie betragen 0,3 % pro Monat (vgl. dazu auch Kapitel 2.4).

### 2.3.1 Regelaltersrente

Die Regelaltersrente war im Jahre 2005 in Westdeutschland sowohl bei Männern (34,7% der Rentenzugänge), als auch bei Frauen (49,0% der Rentenzugänge) die am häufigsten genutzte Rentenart. Demgegenüber zeigt sich bei den Rentenzugängen in Ostdeutschland ein gänzlich anderes Bild: Die Regelaltersrente rangierte bei den Männern mit 13,5% hinter der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (42,5%), der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (21,7%) sowie der Altersrente für langjährig Versicherte (14,5%) lediglich auf dem vierten, bei den Frauen mit 8,5% (hinter den Altersrenten für Frauen (63,9%) und der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (19,7%)) nur auf dem dritten Rang (vgl. Tabelle 2.1).

Diese Diskrepanz zwischen Ost- und Westdeutschland lässt sich zum einen mit der ausgesprochen angespannten Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern erklären, auf die im weiteren Verlauf dieses Abschnittes noch detaillierter eingegangen werden wird. Zum anderen fällt es ostdeutschen Frauen aufgrund ihrer im Vergleich zu westdeutschen Frauen höheren Erwerbsquote und der daraus resultierenden längeren Erwerbsbiographien leichter, die versicherungsrechtlichen Anforderungen für eine vorgezogene Altersrente, vor allem die der Altersrente für Frauen zu erfüllen.

**Tabelle 2.1: RentenNeuzugänge nach Rentenarten, Männer und Frauen, Alte und neue Bundesländer, 1960 – 2005**

	Versichertenrenten insgesamt	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit		Regelaltersrenten		Altersrente für langjährig Versicherte		Altersrenten für Schwerbehinderte		Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit/ Altersteilzeitarbeit		Altersrenten für Frauen
		Männer u. Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
	absolut	in %		in %		in %		in %		in %		in %
Alte Bundesländer												
1960	427.754	60,8	66,0	36,8	18,7	-	-	-	-	2,4	0,7	19,5
1965	504.274	48,7	50,1	50,1	29,1	-	-	-	-	1,2	0,3	20,5
1970	608.054	48,2	45,4	49,0	28,2	-	-	-	-	2,8	0,2	26,1
1975	691.712	36,9	46,0	26,0	24,2	30,7	1,7	2,7	0,0	3,7	0,7	27,1
1980	635.280	49,4	50,0	14,1	15,1	12,4	0,8	15,6	0,7	8,4	1,6	31,7
1985	609.620	43,9	30,2	16,4	32,0	15,6	1,3	12,2	1,1	11,9	1,1	34,3
1990	740.639	36,0	17,2	19,9	49,9	19,6	1,2	10,8	0,8	13,7	1,8	29,1
1995	877.636	32,7	18,3	21,8	43,0	13,2	3,0	8,1	2,0	24,2	3,4	30,2
2000	879.357	24,2	14,8	21,9	40,8	16,2	2,7	9,9	3,2	27,7	3,0	35,5
2003	824.526	19,5	14,0	29,8	46,9	15,5	2,3	10,4	4,3	24,8	0,8	31,5
2004	805.235	19,4	14,0	33,5	47,4	13,8	2,2	10,3	4,6	23,0	0,7	31,0
2005	772.175	18,7	14,9	34,7	49,0	13,6	2,0	9,6	4,5	23,4	1,8	27,9
Neue Bundesländer												
1995	417.613	13,1	21,5	16,7	2,0	9,2	0,1	0,7	0,1	60,2	6,4	69,9
2000	213.246	23,6	16,2	6,5	4,7	8,5	0,6	5,4	1,7	55,9	3,5	73,4
2003	176.644	23,3	17,8	10,4	7,4	12,3	0,6	8,8	5,3	45,0	0,4	68,5
2004	172.626	23,0	18,1	12,8	7,6	12,5	0,7	8,5	5,5	43,0	0,6	67,5
2005	165.052	21,7	19,7	13,5	8,5	14,5	0,8	7,7	5,4	42,5	1,6	63,9

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2006), Rentenversicherung in Zahlen 2006, Berlin

Mit der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr hat die Große Koalition die „Internalisierungsstrategie“, die mit der Anhebung der Altersgrenzen für die vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten bereits 1992 initiiert wurde, weiter forciert (vgl. Clemens/Hinte/Künemund/Schönfeld 2003, S. 15). Im Hinblick auf die sich bereits heute abzeichnenden demographischen Entwicklungen gilt „die längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer [...] als eine wichtige Option unter mehreren, um die erwartete, demographisch bedingte Lücke im Arbeitskräfteangebot zu schließen“ (Frerichs/Naegele 2001, S. 76).

Die Anhebung setzt ab 2012 ein (zunächst in Einmonats-, ab 2024 dann in Zweimonats-schritten je Jahr), und wird im Jahre 2029 abgeschlossen sein. Der Altersjahrgang 1946 ist somit der letzte, der 2011 mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei eine Altersrente beziehen kann. Ab der Jahrgangskohorte 1964 gilt dann für alle Jahrgänge das neue gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren. Ausnahmen gibt es nur noch für Erwerbsgeminderte, Schwerbehinderte und besonders langjährige Versicherte. Wer mindestens 45 Versicherungsjahre aus Erwerbstätigkeit, Kindererziehungszeiten bis



zum 3. bzw. 10. Lebensjahr des Kindes oder einer Pfllegetätigkeit vorzuweisen hat, kann auch nach 2029 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen (vgl. Deutscher Bundestag Drucksache 16/3794, S. 11). In der praktischen rechtlichen Umsetzung bedeutet dies, dass eine neue Altersrentenart, nämlich die Altersrente für besonders langjährig Versicherte geschaffen wird, die künftig in § 38 SGB VI geregelt sein wird. Um bei dieser Ausnahmeregelung für Langzeitversicherte Personen, die Kinder erziehen bzw. erzozen haben nicht zu benachteiligen, werden für jedes Kind jeweils 10 Jahre in Form von Berücksichtigungszeiten (vgl. § 57 SGB VI) auf die Wartezeit gutgeschrieben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006, S. 1).

### 2.3.2 Altersrente für langjährige Versicherte

Im Jahre 2005 entfielen 13,6 % der Rentenneuzugänge der Männer in West- sowie 14,5% in Ostdeutschland auf diese Rentenart. Für Frauen spielt diese Möglichkeit des vorzeitigen Altersrentenbezuges dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Dies lässt sich vor allem dadurch erklären, dass, wenn sie die versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen für den Bezug dieser Rentenart erfüllen, sie in der Regel auch die Voraussetzungen für den Bezug der Altersrente für Frauen erfüllen, die in der Vergangenheit zu einem früheren Zeitpunkt abschlagsfrei bezogen werden konnte. Dementsprechend war der auf diese Rentenart entfallende Anteil der Rentenzugänge der Frauen mit 2,0 % (West) sowie 0,8 % (Ost) marginal (vgl. Tabelle 2.1).

Die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Altersrente für langjährig Versicherte, also Personen, die die große Wartezeit<sup>21</sup> von 35 Jahren erfüllten (vgl. § 36 Abs. 2 SGB VI), wurde vom 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben. Dabei erfolgte die Anhebung in Monatsschritten, beginnend mit dem Jahrgang 1937. Für Personen, die am 1. Januar 1939 oder später geboren wurden gilt bereits die heraufgesetzte Altersgrenze von 65 Jahren (§ 236 Abs. 1 SGB VI; Anlage 21 SGB VI).<sup>22</sup>

Laut § 236 SGB VI gelten spezifische Vertrauensschutzregelungen: Zum einen für Personen, die vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt haben, wobei Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe nicht dazugerechnet werden

<sup>21</sup> Für die Altersrente für schwer behinderte Menschen oder für langjährig Versicherte muss eine „große Wartezeit“ von 35 Jahren erfüllt sein. Diese große Wartezeit ist die einzige Wartezeit, auf die über Beitrags- und Ersatzzeiten hinaus auch Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten angerechnet werden. Die zusätzlichen Monate aus einem Versorgungsausgleich oder Ehegattensplitting werden ebenfalls berücksichtigt.

<sup>22</sup> Im Zuge der Anhebung der Regelaltergrenze wird zudem auf die sukzessive Absenkung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme dieser Rentenart um ein Jahr, vom 63. auf das 62. Lebensjahr (vgl. § 36 Abs. 1 SGB VI; Anlage 21 SGB VI), zumindest für alle Versicherten, verzichtet. Gemäß der ursprünglichen Regelungen im SGB VI hätten Personen, die nach dem 31.10.1949 geboren worden sind, sofern sie die große Wartezeit von 35 Jahren erfüllen, die Altersrente für langjährig Versicherte unter Inkaufnahme dauerhafter versicherungsmathematischer Abschläge nach Vollendung des 62. Lebensjahres in Anspruch nehmen können. Nach dem neuen Gesetzentwurf gilt diese Regelung nur noch für Versicherte, die entweder nach dem 31.12.1947 und vor dem 1.1.1955 geboren wurden und vor dem 1.1.2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart, oder zu gleichen Stichtagen Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben.

(§ 236 Abs. 2 Satz 2)<sup>23</sup>. Zum anderen für Versicherte, die bis einschließlich 14. Februar 1941 geboren wurden und am 14. Februar 1996 Vorruhestandsgeld oder Überbrückungsgeld der Seemannskasse bezogen haben. Für Personen mit diesen Merkmalen erfolgt die Anhebung langsamer. Beginnend mit dem Jahrgang 1938 erhöht sich die Altersgrenze alle vier Monate um einen Monat. Versicherte, die nach dem 31.08.1941 aber vor dem 01.01.1942 geboren sind, können somit die Rente für langjährige Versicherte mit 64 Jahren abschlagsfrei beziehen (vgl. § 236 Abs. 2 SGB VI). Auf Versicherte des Jahrganges 1937, die eine der beiden Voraussetzungen erfüllen, hat die Anhebung der Altersgrenze zudem überhaupt keine Auswirkungen.

Die Altersgrenze für langjährig Versicherte wird im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze ebenfalls vom 65. auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Der frühestmögliche Bezug soll allerdings, anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen (dort war noch eine zeitparallele Heraufsetzung um zwei Jahre auf das 64. Lebensjahr vorgesehen), nach dem vollendeten 63. Lebensjahr möglich sein, wobei die Inanspruchnahme dann mit einem Rentenabschlag von 14,4 % verbunden sein wird (4 Jahre \* 3,6 %) (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006, S. 2). Nach dem endgültigen Auslaufen der Altersrente für Frauen im Jahre 2016 (unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen) ist dies der größtmögliche versicherungsmathematische Abschlag, der von den Versicherten in Kauf genommen werden kann. Die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze bei der Altersrente für langjährig Versicherte erfolgt nicht zeitparallel zur Anhebung der Regelaltersrente, sondern um zwei Jahre zeitversetzt. Entsprechend ist der Geburtsjahrgang 1949 (2014) der erste Jahrgang, der diese Altersrentenart nicht mehr mit vollendetem 65. Lebensjahr abschlagsfrei in Anspruch nehmen kann (vgl. § 236 Abs. II SGB VI (Gesetzentwurf), Anhang Tabelle 1)<sup>24</sup>.

### 2.3.3 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz sieht eine völlige Neuordnung der Altersrente für langjährig Versicherte vor. Zukünftig wird die Gruppe der langjährig Versicherten in zwei Gruppen aufgeteilt, in die Gruppe der langjährig Versicherten (Erfüllung der großen Wartezeit von 35 Jahren, § 36 SGB VI) sowie in die Gruppe der besonders langjährig Versicherten (mind. 45 Jahre Pflichtbeiträge, § 38 SGB VI). Ab 2012 werden nur noch besonders langjährig Versicherte die Möglichkeit haben, mit dem vollendeten 65. Lebensjahr eine abschlagsfreie Altersrente zu beziehen, während die abschlagsfreie Altersgrenze für langjährig Versicherte bis einschl. 2029 auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben wird. Der soziale Ausgleich für Kindererziehungszeiten erfolgt dabei durch die Anrechnung von 10 Jahren je erzogenem Kind.

Diese Sonderregelung für besonders langjährig Versicherte muss jedoch vor allem unter dem Gesichtspunkt sozialer Gerechtigkeit kritisch betrachtet werden. Langjährige Ver-

<sup>23</sup> Der § 55 Abs. 2 („Beitragszeiten“) wird nur bei spezifischen Vertrauensschutzregelungen der vorzeitig beziehbaren Rentenarten nicht berücksichtigt. Generell werden rentenrechtliche Zeiten wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II aber auf die große Wartezeit angerechnet.

<sup>24</sup> Auf spezielle Vertrauensschutzregelungen für bestimmte Personengruppen wird im Anhang eingegangen.

sicherung führt, verglichen mit kürzeren Versicherungsbiographien, bereits aufgrund des in der Rentenformel verankerten Äquivalenzprinzips zu einer höheren monatlichen Rente. Eine zusätzlich längere Bezugsdauer der Altersrente bedeutet somit eine „Doppelhonorierung“ von Beiträgen, die nur bestimmten Versichertengruppen gewährt wird.

Aufgrund der in der Regel kürzeren Erwerbsverläufe von (westdeutschen) Frauen werden Männer darüber hinaus systematisch bevorzugt. Zwar hat es den Anschein, dass die derzeit vorgesehene Regelung, insgesamt 10 Jahre der Kindererziehungszeit pro Kind auf die Mindestversicherungsdauer von 45 Jahren anzurechnen, die Geschlechterdiskriminierung relativiert. Zieht man aber in Betracht, dass die durchschnittliche Kinderzahl je Frau im gebärfähigen Alter (15 – 45 Jahre) im Jahr 2004 bei 1,36 Kindern lag (vgl. Anhang Abbildung 1), und die mittlere Variante der Zehnten koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Bundesamtes bei der Prognose bis 2050 eine durchschnittliche Kinderzahl je Frau von 1,4 annimmt, bedeutet dies in beiden Fällen eine durchschnittliche Mindestbeschäftigungsdauer in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung je Frau von mehr als 30 Jahren. Allerdings ist es nach heutigem Stand durchaus fraglich, ob Frauen im Jahre 2029 eine durchschnittliche Versicherungsdauer von 30 und mehr Jahren erreichen, da sich die entsprechenden Werte seit 1995 auf einem relativ konstanten Niveau von 26 Versicherungsjahren bewegen (vgl. Anhang Abbildung 2). Insofern bleibt es auch weiterhin strittig, ob die zusätzliche Honorierung einer langen Beschäftigungs- bzw. Versicherungsdauer unter gegebenen Bedingungen tatsächlich zu einer Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Rentenrecht führt.

#### 2.3.4 Altersrente für Schwerbehinderte

Die Altersgrenze für den Bezug der abschlagsfreien Altersrente für Schwerbehinderte ist im Zuge der Reform der Erwerbsminderungsrenten 1999 vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben worden (vgl. § 236a SGB VI). Zusätzliche Voraussetzungen für den Bezug dieser Rentenart sind laut § 37 SGB VI die Anerkennung als Schwerbehinderter gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX<sup>25</sup> sowie die Erfüllung der großen Wartezeit von 35 Jahren. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1941 im Jahre 2001 wurde die Altersgrenze in Monatsschritten von 60 auf 63 Jahre angehoben. Seit 2004 beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug 63 Jahre, und zwar für alle Geburtsjahrgänge ab 1944. Die Altersgrenze für den frühestmöglichen Bezug dieser Rentenart bleibt dagegen unverändert bei 60 Jahren. Dies bedeutet, dass für Jahrgänge ab 1944 der Bezug einer Altersrente für Schwerbehinderte mit vollendetem 60. Lebensjahr mit einem Rentenabschlag in Höhe von 10,8 % verbunden ist (vgl. Anlage 22 SGB VI).

§ 236a SGB VI enthält Vertrauensschutzregelungen für den Bezug der Altersrente für Schwerbehinderte. Demnach wird die abschlagsfreie Altersgrenze von 60 Jahren für Personen beibehalten, die entweder bis zum 16.11.1950 geboren sind und am

<sup>25</sup> Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwer behindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben (vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX).

16.11.2000 bereits schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren, oder vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre Pflichtbeiträge (für eine versicherte Beschäftigung) in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben. Genau wie bei der Altersrente für langjährig Versicherte werden bei dieser Vertrauensschutzregelung Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder -hilfe oder Arbeitslosengeld II nicht berücksichtigt (vgl. § 236a Abs. 2 Satz 2).

Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz sieht vor, dass im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr, auch die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Versicherte stufenweise vom 63. auf das 65., also ebenfalls um 2 Jahre angehoben wird. Entsprechend wird auch die Altersgrenze für den frühestmöglichen Bezug um zwei Jahre, vom vollendeten 60. auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben. Somit wird es auch in Zukunft bei einem maximalen versicherungsmathematischen Abschlag von 10,8 % bleiben, wenn die Altersrente für Schwerbehinderte zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Anspruch genommen wird (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006, S. 3). Allerdings setzt auch bei dieser vorzeitig beziehbaren Rentenart die Anhebung nicht zeitparallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze im Jahre 2012 an. Aufgrund von Vertrauensschutzregelungen ist erst der Geburtsjahrgang 1952 im Jahre 2015 als erster von der, dann aber beschleunigt stattfindenden, Anhebung betroffen (vgl. § 236a SGB VI (Gesetzesentwurf), Anhang Tabelle 1)<sup>26</sup>.

### 2.3.5 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit

Bereits 1997 wurde bei dieser Rentenart mit der Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze von 60 Jahren begonnen. Versicherte, die im Dezember 1941 oder später geboren sind, können eine abschlagsfreie Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit erst nach Vollendung ihres 65. Lebensjahres beziehen. Weitere zwingende Voraussetzungen sind die Erfüllung der besonderen Wartezeit<sup>27</sup> von 15 Jahren, mindestens acht Pflichtbeitragsjahre innerhalb der letzten 10 Kalenderjahre sowie entweder ein Jahr Arbeitslosigkeit nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten oder mindestens 24 Monate Altersteilzeit. Ein vorzeitiger Bezug unter Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge ist möglich.

Im Rahmen des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes von 2004 wurde, anders als bei der Altersrente für langjährige Versicherte und der Altersrente für Schwerbehinderte, die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme dieser Rentenart, beginnend 2006 und endend 2008, ebenfalls erhöht und zwar von 60 auf 63 Jahre.<sup>28</sup> Alle Jahrgänge vor 1946

---

<sup>26</sup> Auf spezielle Vertrauensschutzregelungen für bestimmte Personengruppen wird im Anhangkapitel 3.1 eingegangen.

<sup>27</sup> Eine Wartezeit von 15 Jahren muss für die Altersrente für Frauen, wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit erfüllt sein. Diese beiden Renten können bzw. konnten bereits vor der Vollendung des 65. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Darum ist hier eine längere Wartezeit als bei der Regelaltersrente erforderlich.

<sup>28</sup> Nach dem Entwurf des „Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetzes“ von 1996 war ein Rentenbezug mit 60 (allerdings unter Inkaufnahme entsprechender versicherungs-mathematischer Ab-

können die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit somit noch mit dem vollendeten 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Allerdings ist der vorzeitige Bezug der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit für die Jahrgänge 1942 bis 1945 (bei gültigem Vertrauensschutz bis 1951) dann mit einem Rentenabschlag in Höhe von 18 % verbunden. In diesem Fall ist zu erwarten, dass die versicherungsmathematischen Abschläge ihre intendierte Wirkung voll entfalten. Der Anreiz, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in den vorzeitigen Ruhestand zu wechseln dürfte aufgrund der dauerhaften Rentenkürzung gering sein (vgl. dazu auch Kapitel 2.4).

Für Versicherte, die am 1. Januar 1946 und später geboren wurden, erhöht sich die Altersgrenze in Monatsschritten auf das 63. Lebensjahr. Folglich können alle Jahrgänge ab 1949 diese Altersrentenart frühestens mit dem vollendeten 63. Lebensjahr beantragen (vgl. § 237 SGB VI; Anlage 19 SGB VI). Diese Neuregelung führt unter anderem dazu, dass viele geltende tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit hinfällig werden, da Personen unter 55 Jahren, die bis zum Stichtag 31.12.2003 (Vertrauensschutz) keine entsprechende Altersteilzeitvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber getroffen haben, von den tarifvertraglich geregelten Möglichkeiten de facto ausgeschlossen sind (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2004, S. 1).

Ab 2012 werden (neue) Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit überhaupt nicht mehr geleistet. Betroffen sind alle Geburtsjahrgänge ab 1952.

Abschließend soll lediglich auf eine Vertrauensschutzregelung (§ 237 Abs. 5 SGB VI) eingegangen werden, die am 01. Januar 2006 in Kraft getreten ist.<sup>29</sup> Demnach bleibt das Mindestalter für die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit für Versicherte unverändert, die eines der folgenden Merkmale aufweisen:

- Versicherte, die am 1. Januar 2004 arbeitslos waren.
- Versicherte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 01.01.2004 erfolgt ist nach dem 31.12.2003 beendet worden ist oder wird.
- Versicherte, deren letztes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 beendet wurde und die am 01.01.2004 im Sinne des § 118 Abs. 1 Nr. 1 SGB III<sup>30</sup> beschäftigungslos waren.
- Versicherte, die vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 (vgl. Kapitel 2.9) des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben.
- Versicherte, die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben (vgl. dazu § 239 SGB VI).

Empirisch zeigt sich, dass auch diese Rentenart fast ausschließlich von Männern genutzt wird. Im Jahr 2005 entfielen 23,4 % der Rentenzugänge in den alten sowie 42,5 % der

---

schläge) für die Jahrgänge 1942 bis 1951 vorgesehen. Erst der Jahrgang 1952 hätte nach der damals gültigen Rechtslage mit dem Rentenbezug bis zum vollendeten 62. Lebensjahr warten müssen.

<sup>29</sup> Die weiteren Vertrauensschutzregelungen finden sich im Anhang 1 „Altersgrenzen und versicherungsmathematische Abschlagsregelungen im Überblick.“

<sup>30</sup> Arbeitslos ist ein Arbeitnehmer, der vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit) (vgl. § 118 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

Rentenzugänge in den neuen Ländern auf diese Rentenart. Für Frauen hat diese Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezuges dagegen kaum Relevanz. So haben 2005 lediglich 1,8 % der weiblichen Rentenzugänge in West- sowie 1,6 % in Ostdeutschland die Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit in Anspruch genommen. Dies lässt sich vor allem dadurch erklären, dass für Frauen mit der „Altersrente für Frauen“ eine eigenständige Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezuges existiert. Somit ist die Neuregelung auch im Hinblick auf den bereits erwähnten allgemeinen Gleichheitsgrundsatz der des Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes kritisch zu hinterfragen. Da die Altersgrenze nur bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit, nicht aber bei der Altersrente für Frauen (§ 237 a SGB VI) angehoben wird, haben Frauen, sofern sie die rentenrechtlichen Voraussetzungen des § 237 a SGB VI erfüllen, weiterhin die Möglichkeit, mit dem vollendeten 60. Lebensjahr eine Altersrente zu beziehen. Männer dagegen können, sofern sie nicht die Voraussetzung für eine Erwerbsminderungsrente oder eine Altersrente für Schwerbehinderte erfüllen, erst mit vollendetem 63. Lebensjahr eine Altersrente beziehen (vgl. Brall et al. 2004, S. 360f). „Weil es in der Gesetzesbegründung [zudem] an einem Hinweis auf den Differenzierungsgrund fehlt, ist fraglich, ob sich ein solcher aus den Überlegungen ergibt, dass Nachteile der Frauen aufgrund ihrer Doppelbelastung von Beruf und Familie auszugleichen sind“ (Brall et al 2004, S. 361).

### 2.3.6 Altersrente für Frauen

Im Jahre 2005 entfielen in den alten- 27,9 % und in den neuen Bundesländern 63,9 % aller weiblichen Rentenneuzugänge auf diese Rentenart. Der hohe Anteil in den neuen Bundesländern ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die meisten Frauen im Osten die Mindestversicherungszeit von 15 Jahren aufgrund der im Vergleich zu Westdeutschland erheblich höheren Erwerbsquoten in den Altersgruppen bis 55 sowie kontinuierlicher Erwerbsverläufe bisher erfüllten (vgl. Clemens 2005, S. 15).

„Die früher höhere Erwerbsquote der älteren Frauen in den neuen Ländern geht einher mit einer im Vergleich zu den alten Ländern deutlich längeren durchschnittlichen Erwerbszeit. Sie liegt für Frauen ab 65 Jahren bei 36 Jahren, während die gleichaltrigen Frauen in den alten Ländern im Durchschnitt lediglich 24 Jahre erwerbstätig waren“ (Kortmann/Haghiri/Pupeter 2005, S. 11).

Auch die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug dieser Altersrente ist vom 60. auf das 65. Lebensjahr angehoben worden. Die Anhebung erfolgte innerhalb von 5 Jahren (01/2000 – 12/2004) in Monatsschritten. Von der Erhöhung waren alle Frauenjahrgänge ab 1940 betroffen (vgl. Anlage 20 SGB VI). Für die Jahrgänge 1945 bis 1951 beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug somit 65 Jahre. Weitere rentenrechtliche Zugangsvoraussetzungen sind die Erfüllung der besonderen Wartezeit von 15 Jahren, sowie mindestens 121 Pflichtbeiträge (10 Jahre und 1 Monat) nach Vollendung des 40. Lebensjahres (vgl. Steffen 2005, S. 1; § 237a SGB VI). Die Altersrente für Frauen kann auch weiterhin nach Vollendung des 60. Lebensjahres unter Inkaufnahme entsprechender versicherungsmathematischer Abschläge bezogen werden. Für die Jahrgänge ab 1945 ist der Bezug dieser Rentenart mit vollendetem 60. Lebensjahr dann allerdings mit einem Rentenabschlag in Höhe von 18 % verbunden (Anlage 20 SGB VI),

was denselben negativen Anreizeffekt ausüben dürfte wie bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit.

Ebenso wie die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit wird die Altersrente für Frauen (ehemals § 39 SGB VI) für die Jahrgänge ab 1952 abgeschafft (vgl. § 237a SGB VI).

Vertrauensschutz besteht laut § 237a in drei Fällen, und zwar für Versicherte, die

- Bis zum 7. Mai 1941 geboren sind und entweder am 7. Mai 1996 arbeitslos waren bzw. Anpassungs-, Vorruhestands- oder Überbrückungsgeld bezogen haben, oder deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung od. Übereinkunft, die vor dem 07.05.1996 erfolgt ist, nach dem 6. Mai 1996 beendet worden ist.
- Bis zum 7. Mai 1944 geboren sind und aufgrund einer Maßnahme nach Artikel 56 § 2 Buchstabe b des Vertrages über die Gründung der EGKS, die vor dem 07.05.1996 genehmigt wurde, aus einem Betrieb der Montanindustrie ausgeschieden sind.
- Vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben. Auch in diesem Fall zählen Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder -hilfe nicht mit.

Für Frauen mit diesen Merkmalen erfolgt die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze langsamer. Beginnend mit dem Jahrgang 1941 erhöht sich die Altersgrenze alle vier Monate um einen Monat. Versicherte, die vor dem 7. Mai 1944 geboren wurden, und die Voraussetzung unter Punkt 2 erfüllen, können somit aufgrund der Vertrauensschutzregelung eine abschlagsfreie Altersrente für Frauen mit 60 Jahren und 11 Monaten beziehen.

## 2.4 Einführung versicherungsmathematischer Abschläge

Bis zur Rentenreform 1992 wurde bei einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand keine direkte Anpassung der Altersrenten vorgenommen. Eine indirekte Rentenkürzung fand dennoch insofern statt, als dass nach deutschem Rentenrecht eine verringerte Beitragszeit automatisch zu einer niedrigeren Rente führt (zeitratierliche Kürzung). Wird eine 40-jährige Beitragsphase durch einen vorzeitigen Rentenbezug um ein Jahr verkürzt, so fällt die Altersrente um  $\frac{1}{40}$  oder um 2,5 % niedriger aus. Dieser Wertverlust der individuellen Rentenansprüche ist für die GRV nicht finanzierungsneutral, da die Rentenkürzung in der Regel deutlich geringer ist als die daraus resultierende Ausgabenerhöhung der GRV (z.B. bei 20 Rentenjahren  $\frac{1}{20}$  bzw. 5 %) (vgl. Clemens 2004, S. 161). Im Zuge der Rentenreform 1992 wurden daher, parallel zur Anhebung der Altersgrenzen für den vorzeitigen Rentenbezug, zusätzliche versicherungsmathematische Abschläge eingeführt, die in ihrer Höhe so bemessen sind bzw. sein sollten, dass die mit einem vorgezogenen Rentenbeginn einhergehende Verlängerung der Rentenbezugsdauer nicht zu einer finanziellen Mehrbelastung der Rentenversicherung führt. Diese Abschläge sind für die gesamte Rentenlaufzeit und nicht nur für die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze wirksam. Sie betragen derzeit 0,3 % pro Monat. Zwar können die abschlagsbedingten Rentenminderungen durch zusätzliche freiwillige Beitragszahlun-

gen ausgeglichen werden (§ 187a Abs. 1 und 2 SGB VI), diese sind jedoch sehr hoch<sup>31</sup>, mit der Folge, dass davon kaum Gebrauch gemacht wird.<sup>32</sup> Zu weiteren Renteneinbußen kommt es dadurch, dass sich bei vorzeitigem Rentenbeginn zugleich die anrechnungsfähigen Versicherungsjahre vermindern und auch von daher die Rente niedriger ausfällt. Bei einem vorzeitigem Rentenbezug wird also eine doppelte Kürzung (zeitratierliche + versicherungsmathematische Kürzung) der Altersrente vorgenommen. So würde beispielsweise ein sog. Eckrentner, der 45 Jahre den Durchschnittsverdienst erhalten hat und mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente geht, nach heutigen Werten in den alten Bundesländern eine Regelaltersrente von 1175,85 € (26,13 € \* 45 Entgeltpunkte) erhalten. Im Falle einer Arbeitslosigkeit, beispielsweise nach dem vollendeten 57. Lebensjahr, müsste er nach geltendem Recht<sup>33</sup> zunächst die Phase zwischen dem (unfreiwilligen) Erwerbsaustritt und dem frühestmöglichen Renteneintritt durch den Bezug von Arbeitslosengeld I (18 Monate = 1,2 Entgeltpunkte) sowie Arbeitslosengeld II (18 Monate = 0,245 Entgeltpunkte überbrücken). Die Phase der Arbeitslosigkeit führt somit bereits zu einer, um 40,63 € geringeren Rente als eine durchgängige Erwerbstätigkeit bis zum vollendeten 60 Lebensjahr. Darüber hinaus erfolgt eine weitere zeitratierliche Kürzung durch die um fünf Jahre vorgezogene Inanspruchnahme einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, wodurch die später zu erwartende Altersrente um weitere 130,65 € geringer ausfällt, als im Falle einer Weiterarbeit bis zum 65. Lebensjahr. Aufgrund des wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme zusätzlich anfallenden versicherungsmathematischen Abschlags von insgesamt 18 % beträgt die tatsächliche Altersrente nach Arbeitslosigkeit 823,75 €. Für diesen Eckrentner ergibt sich somit durch die Arbeitslosigkeit und den dadurch ausgelösten vorzeitigen Renteneintritt ein Verlust von 352,23 € bzw. ca. 30 % gegenüber der zu erwartenden Regelaltersrente bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit bis zum vollendeten 65. Lebensjahr (vgl. Loose/Rieckhoff 2005, S. 74).

Im Ergebnis ist zu erwarten, dass ein Teil der Versicherten den Rentenbeginn möglichst bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze aufschieben wird, um Rentenkürzungen zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Benachteiligt sind insbesondere jene, die diese Möglichkeit wegen Arbeitslosigkeit, fehlender Beschäftigungsperspektiven oder infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht haben. So zeigen die Rentenzugangsdaten der gesetzlichen Rentenversicherung Bund für das Jahr 2005, dass mehr als die Hälfte (50,7 %) der Rentenneuzugänge in Deutschland eine Alters- oder Erwerbsminderungsrente unter Inkaufnahme von versicherungsmathematischen Abschlägen beantragen. Darüber hinaus sind klare regionale Unterschiede erkennbar. Während in Westdeutschland 51,5 % der Männer sowie 39,5 % der Frauen eine Rente unter Inkaufnahme von versicherungsmathematischen Abschlägen beantragt haben, liegt dieser Anteil in Ostdeutschland sowohl bei Männern (73,9 %) als auch bei Frauen (75,7 %) bei etwa drei

---

<sup>31</sup> „Ein Rentner in den alten Bundesländern, der 40 Jahre lang als Durchschnittsverdiener versichert war und fünf Jahre vorzeitig eine Altersrente bezieht, müsste zum Abschlagsausgleich z.B. – nach aktuellen Werten [2/05] – eine Betrag von rd. 50000 EUR aufwenden“ (Loose/Rieckhoff 2005, S. 71f).

<sup>32</sup> Der Anteil der Altersrentenzugänge, die von dieser Regelung Gebrauch machen an allen Altersrentenzugängen unter Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge liegt unter einem Prozent (vgl. Loose/Rieckhoff 2005, S. 71f).

<sup>33</sup> Stichtag ist in diesem Fall der 31.12.2005



Viertel. Diese starke Diskrepanz lässt sich zum einen auf die sehr angespannte Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückführen. So war im Jahr 2005 die Arbeitslosenquote der ostdeutschen Männer mit 21,4 % nahezu doppelt so hoch wie die der westdeutschen Männer mit 11,3 %. Auch die Arbeitslosenquote der Frauen in Ostdeutschland lag mit 19,8 % um mehr als 9 Prozentpunkte über der entsprechenden Arbeitslosenquote westdeutscher Frauen (10,7 %) (vgl. Anhang Tabelle 2). Zum anderen lässt sich die im Vergleich zu Westdeutschland deutlich höhere Zahl von Frührentnerinnen auch dadurch erklären, dass ostdeutsche Frauen in der Regel eine deutlich längere Erwerbsbiographie haben und somit zu einem deutlich höheren Anteil die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Rentenbezug erfüllen (vgl. dazu Kapitel 2.3.6).

**Tabelle 2.2: Die Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge, Rentennewuzugänge 2005 (Ost/West)**

	Insg.	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Versichertenrenten insgesamt	937227	393742	386389	88972	76080
Ø Rentenzahlbetrag in €	634	793	423	840	655
Versichertenrenten mit Abschlägen	474801	198809	152611	65780	57601
Anteil in %	50,7	51,5	39,5	73,9	75,7
Ø Rentenzahlbetrag in €	747	896	577	786	641
Ø Abschlagsmonate	37,5	34,4	40,2	36,0	42,5
Ø Höhe Rentenmind. wg. Abschl. in €	95	103	79	95	94
Versich.rent. o. Abschl. wg. Vertrauensschutz	43713	28324	8160	5383	1846
Nichtbetroffene	418713	158653	225618	17809	16633

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) 2006: *Rentenversicherung in Zahlen*.

Seit 2008 können Arbeitslosengeld II-Empfänger durch den Wegfall der 58er Regelung (§ 428 SGB III) von ihrem jeweils zuständigen Grundsicherungsträger dazu verpflichtet werden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Altersrente auch unter Inkaufnahme der damit verbundenen Abschläge zu beantragen (vgl. Promberger/Wübbeke 2006, S. 3, § 5 Abs. 3 SGB II), was zu weiteren, diesmal jedoch erzwungenen Rentenminderungen führen wird. Nach der Übergangsregelung des § 65 Abs. 4 SGB II<sup>34</sup> können Arbeitslosengeld II-Bezieher, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, auch dann Arbeitslosengeld II erhalten, wenn sie keine Arbeit mehr aufnehmen möchten. In diesem Fall ist § 428 SGB III entsprechend anzuwenden. Aus Gründen der Gleichbehandlung fordert die Bundesagentur für Arbeit auch die Arbeitslosengeld II-Bezieher nicht zur Beantragung einer Rente mit Abschlägen auf, die jünger als 58 Jahre sind, arbeitsbereit sind und noch Arbeit suchen (vgl. Artikel 3 GG; Europäische Antidiskriminierungsrichtlinie

<sup>34</sup> „Abweichend von § 2 haben auch erwerbsfähige Hilfebedürftige Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die Regelvoraussetzungen des Anspruchs auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts allein deshalb nicht erfüllen, weil sie nicht arbeitsbereit sind und nicht alle Möglichkeiten nutzen und nutzen wollen, ihre Hilfebedürftigkeit durch Aufnahme einer Arbeit zu beenden. Vom 1. Januar 2008 an gilt Satz 1 nur noch, wenn der Anspruch vor dem 1. Januar 2008 entstanden ist und der erwerbsfähige Hilfebedürftige vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat. § 428 des Dritten Buches gilt entsprechend“ (§ 65 Abs. 4 Satz 1 SGB II).

2000/78/EG). Die derzeitige Regelung bedeutet also, dass Arbeitslosengeld II-Empfänger derzeit keine Altersrente unter Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge in Anspruch nehmen müssen (vgl. dazu auch § 65 Abs. 4 SGB II). Dies ergibt sich aus den Regelungsinhalten des § 5 SGB II („Verhältnis zu anderen Leistungen“). Gemäß § 5 Abs. 3 Satz 1 SGB II kann der Leistungsträger für das Arbeitslosengeld II (also die ARGE bzw. die optierende Kommune) für den Leistungsberechtigten tätig werden und somit auch für ihn Altersrente beantragen sofern er dies nicht selber bereits veranlasst hat. Der Leistungsträger muss den Leistungsberechtigten lediglich zuvor aufgefordert haben, Altersrente zu beantragen (vgl. § 5 Abs. 3 Satz 1 SGB II).

#### *Exkurs: Faire versicherungsmathematische Abschläge*

Wenn der Renteneintritt nicht auf ein höheres Lebensalter hinausgeschoben wird oder werden kann, stellen die versicherungsmathematischen Abschläge die Kostenneutralität des vorzeitigen Altersrentenbezuges sicher. Darüber hinaus sollten aber keine weiteren Kosten für die Versicherten entstehen. Aus ökonomischer Perspektive ist Belastungsneutralität immer dann gegeben, wenn der um den Abschlag verringerte Rentenzugangsfaktor multipliziert mit dem Barwert der Rente (d.h. aller zukünftigen Rentenzahlungen) bei vorgezogenem Rentenbeginn gleich dem Barwert der Rente bei regulärem Beginn abzüglich der dann weiterhin gezahlten Rentenbeiträge ist. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland bedeutet dies, dass sowohl die Alters- als auch die Hinterbliebenenrenten in die Kalkulation fairer versicherungsmathematischer Rentenabschläge einbezogen werden müssen. Modelltheoretisch sollte der Abschlagsfaktor demnach das Verhältnis der diskontierten Nettozahlungsströme im Falle des regulären Renteneintritts zu den abgezinsten Rentenzahlungen im Falle des vorgezogenen und damit tatsächlichen Renteneintritts abbilden (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 88; Clemens 2004, S. 161ff). Vereinfacht ausgedrückt, gibt der Rentenbarwert oder Gegenwartswert der Altersrente an, was die in Zukunft zu erwartenden Renten zum gegenwärtigen Entscheidungszeitpunkt wert sind (vgl. Kroker/Pimpertz 2003, S. 5). Kostenneutralität ergibt sich entsprechend dieses Ansatzes allein dadurch, dass die im Zuge der frühzeitigen Verrentung vorzeitig entstehenden Kosten der GRV durch einen angemessenen versicherungsmathematischen Abschlag neutralisiert werden. Diese Rechnung lässt allerdings einen nicht unbedeutenden Aspekt außer Acht. Aufgrund der besonderen Bedingungen des umlagefinanzierten Rentensystems kann sich ein vorzeitiger Rentenbezug nicht nur auf die Ausgaben-, sondern auch auf die Einnahmenseite der GRV auswirken. Dies ist immer dann der Fall, wenn anstelle der ausscheidenden Frührentner keine neuen Beschäftigten eingestellt werden, die den durch den vorzeitigen Rentenbezug bedingten Beitragsausfall im jeweiligen Kalenderjahr kompensieren können. Somit kann es in einem umlagefinanzierten Rentensystem trotz versicherungsmathematischer Abschläge durchaus von Bedeutung sein, ob eine Rente früher bezogen wird oder nicht. „Insofern führt ein Anstieg des tatsächlichen Rentenzugangsalters auch dann zunächst zu einer finanziellen Entlastung der RV, wenn ein Rentensystem Abschläge bei vorgezogenem Rentenbeginn vorsieht“ (Heidel 2003, S. 122).

Wie bereits angedeutet, können mit der Einführung versicherungsmathematischer Abschläge unterschiedliche Zielsetzungen verbunden sein.

- (1) Ein versicherungsmathematischer Abschlag wird eingeführt, um die bei vorzeitigem Rentenbezug entstehenden höheren Kosten für die GRV auszugleichen und somit den Beitragssatz langfristig zu stabilisieren. Im Rahmen dieses Szenarios werden die geltenden versicherungsmathematischen Abschläge als ausreichend beurteilt, „insbesondere wenn lange Rentenlaufzeiten unterstellt werden, wie sie für Frauen oder auch für Männer zuzüglich Hinterbliebenenversorgung typisch sind“ (Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung 2003, S.88).
- (2) Ein Rentenabschlag wird eingeführt, damit von der gesetzlichen Rentenversicherung kein Anreiz zur Frühverrentung ausgeht. In diesem Szenario stellt ein versicherungsmathematischer Abschlag die Anreizneutralität sicher. Die Entscheidung zu einem früheren oder späteren Rentenbeginn (intertemporale Konsumwahl) wird aufgrund dieses Abschlags nicht verzerrt, sondern erfolgt aufgrund individueller Präferenzen und Erwartungen. Allerdings wirkt sich auch in diesem Szenario der Neutralisierungseffekt der Abschläge erst im Verlauf der gesamten Rentenlaufzeit aus.

Ein Konflikt zwischen diesem und dem erstgenannten Ziel entsteht immer dann, wenn der jährliche Rentenanpassungssatz und die individuelle Zeitpräferenzrate<sup>35</sup> (gemessen am Kapitalmarktzins) voneinander abweichen. Liegt die Zeitpräferenzrate beispielsweise über der jährlichen Lohnwachstumsrate, kommt es zu einer echten Diskontierung bzw. Abzinsung. Der Barwert eines späteren Ruhestandes wäre in diesem Falle negativ. „Aus individueller Sicht ginge von einem beitragsatzstabilisierenden Abschlag immer noch ein Anreiz zur Frühverrentung aus. Dieser Anreiz ergibt sich letztlich aus der geringeren Rendite des Umlageverfahrens (vereinfacht: Lohnwachstumsrate) im Vergleich zum Kapitaldeckungsverfahren (vereinfacht: Kapitalmarktzins) und kann als implizite Steuer auf das Weiterarbeiten interpretiert werden“ (Clemens 2004, S. 162). So muss bei einem anreizneutral ausgestalteten Abschlag der Kapitalmarktzins über der eingerechneten Verzinsung im Umlageverfahren liegen. Dabei erweist es sich jedoch als ausgesprochen problematisch, einen Kapitalmarktzins zu definieren bzw. fixieren, der im Hinblick auf die intertemporale Konsumwahl die Entscheidung bezüglich eines früheren oder späteren Rentenbeginns hinfällig werden lässt (vgl. Kroker/Pimpertz 2003, S. 12).

Ein Konflikt kann auch dann auftreten, wenn unabhängig vom Kapitalmarktzins die individuelle Präferenzrate des jeweiligen Versicherten im Hinblick auf das Verhältnis von Arbeit und Freizeit betrachtet wird. Diese auf dem Grenznutzentheorem der neoklassischen Wirtschaftstheorie basierende Annahme würde entsprechend eine mit steigendem Alter zunehmende Arbeitslast unterstellen<sup>36</sup>, die zu einer Abwertung von Arbeit

<sup>35</sup> Die Zeitpräferenz gibt in diesem Fall an, dass ein gesetzlich Rentenversicherter seine Altersrente bereits in der Gegenwart (bspw. mit vollendetem 62. Lebensjahr) und nicht erst in der Zukunft (also mit vollendetem 65. Lebensjahr) beziehen möchte.

<sup>36</sup> So weist beispielsweise Brüssig in seinem Projektbeitrag darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit mit dem Alter zurückgeht.

zugunsten einer Aufwertung von Freizeit führt. Diese Verschiebung des individuellen Präferenzfeldes würde dann wiederum dazu führen, dass ein auf alle Versicherten bezogener, anreizneutraler Rentenabschlag für diejenigen weniger schwer wiegt, die zugunsten eines Gewinns an Freizeit ohnehin eine größere Bereitschaft aufweisen auf einen größeren Anteil ihres Einkommens zu verzichten (vgl. zum Grenznutzentheorem Sesselmeier/Blauermel 1997, S. 45ff).

„Schließlich ist die Berücksichtigung des Kapitalmarktzinses nur als Indifferenz bezüglich der intertemporalen Konsumententscheidung zu interpretieren [...]. Mit der Frühverrentung entfällt aber auch die Arbeitslast, die über die konsumbezogene Präferenzrate nicht erfasst wird“ (Kroker/Pimpert 2003, S. 11).

Da der Arbeitsmarkt allerdings aufgrund der existenzsichernden Funktion der Lohnarbeit als ein Markt mit einem sogenannten „inversen Angebotsverhalten“ (vgl. Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003, S. 17f) bezeichnet werden kann, muss an dieser Stelle einschränkend gesagt werden, dass die oben dargestellte hypothetische Annahme einer Präferenzfeldverschiebung, die zu einer gewissen „Abschlagsresistenz“ führt, nur für Versicherte unterstellt werden kann, die aufgrund der Höhe ihrer Rentenanwartschaften nicht existentiell auf die volle Altersrente angewiesen sind, und sich entsprechend den Vorruhestand „leisten“ wollen und können. Modelltheoretisch müssten demnach vor allem Versicherte mit einer hohen lebensdurchschnittlichen Entgeltposition bzw. mit einem hohen Haushaltseinkommen Rentenabschläge zugunsten von Freizeit in Kauf nehmen. Somit wird deutlich, dass das, mit zunehmendem Alter theoretisch unterstellte zunehmende Arbeitsleid als einziger Erklärungsfaktor für die bereitwilligere Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge nicht ausreicht. Berücksichtigt man ferner, dass das Arbeitskraftangebot immer auch im Haushaltskontext bzw. im individuellen Familienzusammenhang sowie hinsichtlich der regionsspezifischen Arbeitsmarktsituation zu betrachten ist, wird deutlich, dass erheblich differenziertere Erklärungsmodelle entwickelt werden müssen, um die Inkaufnahmebereitschaft von Rentenabschlägen zu erklären.

Generell gilt, dass die Beurteilung der Fairness versicherungsmathematischer Abschläge eng mit der zeitlichen Dauer des Rentenbezuges verknüpft ist. Mit zunehmender fernerer Lebenserwartung wiegen die derzeit bestehenden Abschläge immer schwerer, so dass diese mit zunehmender Rentenlaufdauer immer geringer bemessen werden könnten. Umgekehrt müssten „faire“ Abschläge umso höher ausfallen, je kürzer die fernere Lebenserwartung ist, da sich dadurch auch die verbleibende Rentenbezugsdauer verkürzt. Unter Anreizgesichtspunkten könnten die zur Zeit geltenden undifferenzierten Abschläge von 0,3 % für Personen mit einer höheren Restlebenserwartung somit ein Anreiz zu einem späteren Renteneintritt sein, für Personen mit einer kürzeren ferneren Lebenserwartung dagegen eher ein Anreiz zum vorzeitigen Rentenbezug (vgl. Clemens 2004, S. 163). Da es allerdings vermessen ist zu unterstellen, dass jemand seine fernere Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Renteneintrittsentscheidung kennt, spielen neben den rein ökonomischen Erwägungen auch Psychologie und aktuelles gesundheitliches Wohlbefinden, die allerdings im ökonomischen Kalkül nicht aufgehen, eine zumindest genauso große Rolle.

Es ist deutlich geworden, dass die „Fairness“ sowie die „Angemessenheit“ der bestehenden Abschlagsregelungen aufgrund der divergierenden Zielvorstellungen durchaus kontrovers beurteilt werden kann. So kommt die Rürup-Kommission zu dem Ergebnis, dass „die Abschläge bei einem vorgezogenen Renteneintritt (3,6 % pro Jahr) bzw. die Zuschläge bei einem hinausgeschobenen Rentenbeginn (6 % pro Jahr) über das Regelzugangsalter hinaus [...] für ein umlagefinanziertes System näherungsweise angemessen [sind]“ (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 86). Clemens weist zwar darauf hin, dass die geltenden Ab- und Zuschläge bezogen auf die Altersrente nicht als kostenneutral angesehen werden können, weil ihre beitragsstabilisierende Wirkung erst bei einer ferneren Lebenserwartung der 65-jährigen von ca. 22 Jahren eintreten würde. Wenn in diesem Zusammenhang allerdings die „Verlängerung“ der Rentenbezugszeit durch etwaige Ansprüche auf Hinterbliebenenrenten berücksichtigt wird, kann eine durchschnittliche Rentenlaufzeit von 22 Jahren als durchaus realistisch angesehen werden (2004, S. 161ff). Laut Arnds und Bonin müsste ein versicherungsmathematisch neutraler Abschlag dagegen in einem Intervall zwischen 7 % und 8 % liegen. Der derzeit gültige Abschlag von 3,6 % ist demnach aus Sicht der beiden Autoren zu gering (2003, S. 77).

## 2.5 Die Reform der Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit

Die staatliche Absicherung gegen den Verlust des Erwerbseinkommens bei Invalidität war in den Gründerjahren der Deutschen Rentenversicherung Ende des 19. Jahrhunderts von erheblich größerer Bedeutung als die eigentliche Alterssicherung. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sollten und sollen das Risiko der Invalidität vor Erreichen der zum Altersrentenbezug berechtigenden Altersgrenzen abdecken. Ziel ist es, dass Erwerbseinkommen zu ersetzen, wenn die Erwerbsfähigkeit des Versicherten in einem bestimmten Maße eingeschränkt oder ganz weggefallen ist. Allerdings hat die quantitative Bedeutung dieser Rentenart im Zeitverlauf deutlich abgenommen. Während 1960 noch mehr als 60 % der Rentenneuzugänge eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bezogen, betrug der entsprechende Anteil Versicherter im Jahre 2005 weniger als ein Fünftel (vgl. dazu Tabelle 2.1). So haben vor allem die steigende Lebenserwartung sowie die diversen Möglichkeiten zum vorzeitigen Rentenbezug dazu geführt, dass mittlerweile der weitaus größere Teil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Alters- und Hinterbliebenenrenten aufgewendet wird (vgl. Viebrok 2004, S. 3; Börsch-Supan 1999, S. 4).

Im Rahmen der Rentenreform 1999 wurden die Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundlegend umgestaltet. Kern des „Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“, das zum 1. Januar 2001 in Kraft trat, ist die Zusammenführung der vormals unabhängig voneinander existierenden Berufs- (§ 43 SGB VI) und Erwerbsunfähigkeitsrente (§ 44 SGB VI)<sup>37</sup> zu einer einheitlichen, zweistufigen Er-

<sup>37</sup> Erwerbsunfähig waren Personen, die „wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, eine Erwerbstätigkeit in gewisser Regelmäßigkeit auszuüben oder Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen zu erzielen, das ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße übersteigt“ (vgl. ehemaliger § 44 SGB VI).

werbsminderungsrente (§ 43 SGB VI). Diese gesetzliche Neuregelung betraf bzw. betrifft allerdings lediglich Neurentner, die nach dem 31.12.2000 ihren Anspruch auf eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geltend gemacht haben. Die zu diesem Zeitpunkt bereits laufenden Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten blieben unangetastet.

Maßstab für die „neue“, zweistufige Erwerbsminderungsrente ist allein die Erwerbsfähigkeit der betroffenen Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zwar in jeder nur denkbaren Tätigkeit, die angeboten wird. Die subjektive Zumutbarkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausbildung und des Status der bisherigen beruflichen Tätigkeit ist hingegen ohne Bedeutung. „Das Risiko der Berufsunfähigkeit wird, abgesehen von Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen nicht mehr [durch die gesetzliche Rentenversicherung] abgedeckt“ (Bäcker 2006, S. 10). Dies gilt für alle Geburtsjahrgänge ab 1961. Für Personen die vor dem 2. Januar 1961 geboren wurden, gilt dagegen weiterhin die Berufsunfähigkeit nach entsprechender Definition in Fußnote 20 (vgl. § 240 Abs. 1 und 2 SGB VI). Somit genießen Versicherte, die vor dem 02. Januar 1961 geboren wurden im Falle einer Erwerbsminderung Vertrauensschutz, das heißt, sie können auch dann eine Berufsunfähigkeitsrente beziehen, wenn „sie zwar auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sechs Stunden, in ihrem bisherigen Beruf oder in zumutbaren Verweisuings-tätigkeiten aber nicht mehr als sechs Stunden täglich arbeiten können“ (VDR 2002, S. 97). In Abhängigkeit vom gesundheitlichen Restleistungsvermögen kann eine Rentenzahlung wegen Erwerbsminderung in voller oder in halber Höhe geleistet werden. Neben den medizinischen Voraussetzungen müssen jedoch zusätzlich auch versicherungsrechtliche Bedingungen erfüllt sein, um eine teilweise oder volle Erwerbsminderungsrente beziehen zu können. Gemäß § 43 SGB VI haben Versicherte einen Anspruch auf eine teilweise bzw. halbe Erwerbsminderungsrente, wenn sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt weniger als sechs jedoch mehr als drei Stunden pro Tag zur Verfügung stehen können, in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gezahlt haben und vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Der Zeitraum von fünf Jahren verlängert sich allerdings um bestimmte rentenrechtliche Anrechnungs- und Berücksichtigungszeiten, wie beispielsweise Zeiten der Kindererziehung oder der Schulausbildung (vgl. § 43 Abs. 4 SGB VI). Der Zeitraum verlängert sich ferner um Ersatzzeiten und Zeiten des Bezugs einer Knappschaftsausgleichsleistung vor dem 1. Januar 1992 (vgl. § 241 Abs. 1 SGB VI). Die allgemeine Wartezeit gilt zudem als vorzeitig erfüllt, wenn Versicherte vor Ablauf von sechs Jahren nach Beendigung einer Ausbildung voll erwerbsgemindert geworden sind und in den letzten zwei Jahren vorher mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet haben (vgl. § 53 Abs. 2 SGB VI). Eine Ausnahme von diesen Regelungen bilden Erwerbsminderungen, die aufgrund von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten aufgetreten sind. In diesen Fällen gilt die vorausgesetzte Wartezeit als er-

---

Berufsunfähig war dagegen jemand, dessen „Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder Behinderung auf weniger als die Hälfte derjenigen von körperlich, geistig und seelisch gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten gesunken ist“ (vgl. ehemaliger § 43 SGB VI).

füllt, auch wenn die Voraussetzungen für einen Erwerbsminderungsrentenbezug ansonsten nicht gegeben sind (vgl. § 53 Abs. 1 Satz 1 SGB VI).

Eine volle Erwerbsminderungsrente steht demgegenüber denjenigen Personen zu, deren Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt drei oder weniger Stunden pro Tag beträgt und die darüber hinaus die gleichen Voraussetzungen wie bei der halben Erwerbsminderungsrente erfüllen müssen (vgl. § 43 Abs. 1 und 2 SGB VI; § 53 Abs. 1 und 2 SGB VI; § 241 Abs. 1 SGB VI).

Besteht eine teilweise Erwerbsminderung, so erhält der Versicherte zunächst auch nur einen teilweisen Ausgleich in Form einer Rente. Darüber hinaus wird bei teilweise Erwerbsgeminderten (unter sechs bis mindestens drei Stunden) davon ausgegangen, dass sie mit ihrem verbliebenen (Rest)Leistungsvermögen grundsätzlich noch einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und damit (ergänzend) zur Sicherung ihres Lebensunterhalts eigenständig beitragen können. Für Versicherte mit einem ärztlich attestierten Restleistungsvermögen von mindestens sechs Stunden pro Tag entfällt dagegen der Anspruch auf Leistungen der Erwerbsminderungsrente völlig. Mit Einführung dieser Arbeitszeitgrenze von 6 Stunden zwischen Erwerbsfähigkeit und teilweiser Erwerbsminderung wurde implizit eine so genannte Opfergrenze<sup>38</sup> eingeführt, die in Kombination mit einer differenzierten und individualisierten Einkommensanrechnung die Eigenverantwortlichkeit der Versicherten zur gesundheitlichen Prävention sowie zur Rehabilitation stärken soll (vgl. Viebrok 2004, S. 19f). „Die Höhe des Einkommensverlustes ist [...] eine wichtige Variable für die Anreize zur Vorbeugung vor Gesundheitsschäden, aber auch für die Rückkehr in das Erwerbsleben“ (Viebrok 2004, S. 12).

Neben dem Wegfall des Berufsschutzes sind weitere Voraussetzungen in das Rentenrecht eingebaut worden, die vor einer Inanspruchnahme zusätzlich erfüllt sein müssen und folglich die Inanspruchnahme einer Erwerbsminderungsrente zusätzlich erschweren. Zunächst muss die Erwerbsminderungsrente beantragt und anerkannt werden (§ 99 Abs. 1 SGB VI). Das medizinische Gutachten eines Arztes eigener Wahl wird durch den medizinischen Dienst des Rentenversicherungsträgers oder einen eigens beauftragten Arzt erneut geprüft. Eine Erwerbsminderungsrente wird darüber hinaus grundsätzlich nur als Zeitrente für längstens drei Jahre geleistet, wobei die Befristung wiederholt werden kann. Eine Entfristung der Rentenzahlung erfolgt nur dann, wenn unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit behoben werden kann. Davon ist nach einer Gesamtdauer von neun Jahren auszugehen (vgl. § 102 Abs. 2 SGB VI). Das Rentenrecht sieht darüber hinaus vor, dass Erwerbsminderungsrenten, die nur aufgrund der Arbeitsmarktlage als Vollrente gewährt worden sind (also aufgrund der sog. konkreten Betrachtungsweise; s.u.) überhaupt nicht entfristet werden können (§ 102 Abs. 2 SGB VI). Zeitrenten beginnen frühestens sechs Monate nach Eintritt der Erwerbsminderung (§ 101 Abs.1 SGB VI).

Zweitens berechnet sich die volle Erwerbsminderungsrente in ihrer Höhe wie die Altersrente für Schwerbehinderte (§ 37 SGB VI). Zwar werden die bis zum 60. Lebensjahr

---

<sup>38</sup> Der Begriff Opfergrenze besagt in diesem Zusammenhang, dass der Versicherte bei gesundheitlichen Einschränkungen in gewissem Umfang Einkommensverluste hinzunehmen hat. Die Opfergrenze wirkt versicherungsrechtlich somit wie eine Eigenbeteiligung im Schadensfall.

fehlenden Versicherungsjahre, die angesichts des frühzeitigen Bezuges bei dieser Rentenart zwangsläufig auftreten, als Zurechnungszeiten anerkannt (§ 59 Abs. 1 und 2 SGB VI), aber für jeden Monat Rentenbeginn vor dem 63. Lebensjahr werden die üblichen Rentenabschläge von 0,3 %, maximal also 10,8 %, abgezogen (§ 77 Abs. 2 Satz 3 SGB VI). Somit führt die Reform der Renten wegen Erwerbsminderung in vielen Fällen zu einer Niveausenkung, vor allem bei einem Rentenbeginn im Alter zwischen 60 und 63 Jahren. Allerdings ist es fraglich, ob versicherungsmathematische Abschläge auf Erwerbsminderungsrenten überhaupt vertretbar sind, weil die Versicherten diese Renten im Regelfall nicht freiwillig, sondern aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen gezwungenermaßen in Anspruch nehmen müssen. Gemäß eines Urteils des Bundessozialgerichts vom 16. Mai 2006 (AZ B 4 RA 22/05 R) unterliegen Erwerbsminderungsrentner, die bei Rentenbeginn das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur Rentenabschlägen, wenn sie die Rente über das 60. Lebensjahr hinaus beziehen. Dagegen ist, wie im konkreten Fall geschehen, eine versicherungsmathematische Minderung des Rentenzugangsfaktors vor Vollendung des 60. Lebensjahres nicht zulässig, weil der Zugangsfaktor lediglich zur Vermeidung von individuellen Vermögens- bzw. Einkommensvorteilen, die (bei gleicher Rentenart und gleicher Vorleistung) nur aus einer unterschiedlichen Rentenbezugsdauer resultieren, abweichen darf. „Das Gesetz selbst sagt aber ausdrücklich, dass der Bezug einer Erwerbsminderungsrente vor Vollendung des 60. Lebensjahres nicht als Zeit einer vorzeitigen Inanspruchnahme gilt (§ 77 Abs. 2 Satz 3 SGB VI)“ (Bundessozialgericht 2006, S. 5). Demgegenüber wird die Rechtmäßigkeit von Rentenabschlägen nach Vollendung des 60. Lebensjahres als rechtmäßig angesehen, da zwischen der Altersrente für Schwerbehinderte und der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Hinblick auf die Abschläge Gleichheit hergestellt werden muss, da eine konkrete Zuordnung von Personen problematisch wäre. In diesem Kontext war die Anhebung der Altersgrenze bei der Altersrente für Schwerbehinderte die „unvermeidbare Folge der Einführung von Abschlägen bei den Erwerbsminderungsrenten und den übrigen vorgezogenen Altersrenten“ (Bundessozialgericht 2006, S. 9).

Bei der Berechnung der Höhe von Erwerbsminderungsrenten ist insbesondere die bereits erwähnte Zurechnungszeit von zentraler Bedeutung, da bis zum Eintritt des Versicherungsfalles Erwerbsminderung in der Regel deutlich kürzere Beitrags- bzw. Versicherungszeiten zurückgelegt wurden, als dies bei Altersrenten der Fall ist. Die Zurechnungszeit gleicht die fehlende Versicherungszeit zwischen dem Beginn der Erwerbsminderung und dem vollendeten 60. Lebensjahr aus (vgl. § 59 Abs. 1 SGB VI). „Damit gehört sie zum Kern der Absicherung gegen Erwerbsminderung, denn sie macht die Höhe der Rente weitgehend unabhängig von der Dauer der Versicherung [...]“ (Viebrok 2004, S. 34).

Bei der Zurechnungszeit wird im Grunde die durchschnittliche Lebensentgeltposition eines Versicherten auf Basis der, bis zum Zeitpunkt der Erwerbsminderung, erworbenen Entgeltpunkte hochgerechnet. Entsprechend wirken sich Lücken in der Erwerbsbiographie, also Zeiten, die rentenrechtlich nicht anerkannt werden, bei der Berechnung von Erwerbsminderungsrenten ebenso rentenmindernd aus, wie bei der Berechnung von Altersrenten. Entsprechend wirken sich Beitragszeiten mit über- oder unterdurchschnitt-



lichem Arbeitsentgelt sowie Lücken im Erwerbsverlauf umso stärker aus, je jünger die Versicherten bei Eintritt der Erwerbsminderung sind.

Vor allem der Übergang von der konkreten zur abstrakten Betrachtungsweise bei der Entscheidung über die weitere Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit ist kritisch zu sehen, da es auf die bisherige Berufstätigkeit und die durch Aus- und Weiterbildung erworbenen Qualifikationen nicht mehr ankommt. Eine Ausnahme von der abstrakten Betrachtungsweise besteht jedoch dann, wenn der Versicherte zum Zeitpunkt der Feststellung seiner teilweisen Erwerbsminderung bereits arbeitslos ist oder in seinem Einzugsgebiet nachweislich kein adäquates Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen existiert. In diesem Fall greift weiterhin die sog. konkrete Betrachtungsweise, die im Sozialgesetzbuch VI nicht explizit aufgeführt ist, sondern ihre Legitimation aus der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes bezieht. Gemäß BSG kommt es nämlich nicht allein auf die medizinische Beurteilung, sondern auch auf das Vorhandensein eines entsprechenden Teilzeitarbeitsplatzes an. Vom Gesetzgeber wurde die Aufrechterhaltung dieser Ausnahmeregelung vor allem mit der problematischen Arbeitsmarktsituation begründet:

„Die konkrete Betrachtungsweise wird wegen der ungünstigen Arbeitsmarktsituation beibehalten. Der Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente wird nicht allein vom Gesundheitszustand des Versicherten abhängig gemacht (so genannte abstrakte Betrachtungsweise), sondern auch davon, ob er noch in der Lage ist, bei der konkreten Situation des (Teilzeit-)Arbeitsmarktes die ihm verbliebene Erwerbsfähigkeit zur Erzielung von Erwerbseinkommen einzusetzen. Versicherte, die noch mindestens drei, aber nicht mehr sechs Stunden täglich arbeiten, das verbliebene Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit aber nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, erhalten eine volle Erwerbsminderungsrente“ (Deutscher Bundestag Drucksache 14/4230, S. 25 f.).

In den Fällen, in denen eine vollständige Erwerbsminderungsrente allein aufgrund der zusätzlichen Berücksichtigung der konkreten Arbeitsmarktlage gewährt wird, wäre im Gegensatz zur rein medizinischen Erwerbsminderungsrente ein versicherungsmathematischer Rentenabschlag für den Teil der Rente, der aufgrund der konkreten Betrachtungsweise gewährt wurde, durchaus denkbar, da ansonsten die Möglichkeit, eine abschlagsfreie arbeitsmarktbedingte Erwerbsminderungsrente zu beziehen, bei ungünstiger Arbeitsmarktlage Ausweichreaktionen aus anderen Rentenarten nach sich ziehen würde.

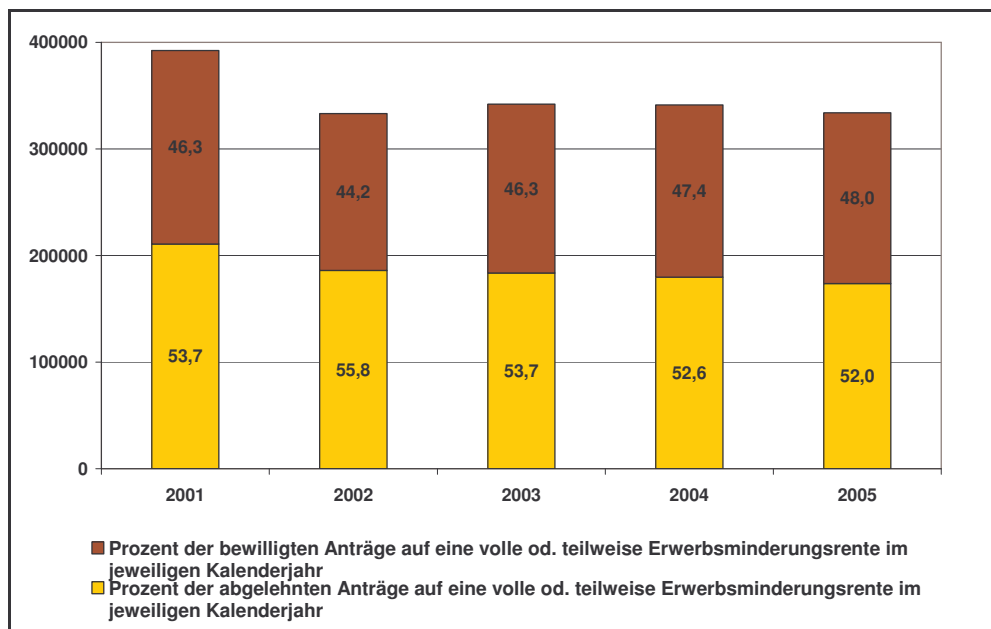
Allerdings fallen durch die neu eingeführte 6-Stunden-Grenze Versicherte, die mindestens sechs Stunden pro Tag einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, nicht mehr unter den Geltungsbereich der konkreten Betrachtungsweise. Nach altem Recht musste auch für Versicherte mit einem Restleistungsvermögen von sechs Stunden pro Tag bzw. 30 Stunden pro Woche eine Erwerbsunfähigkeitsrente gezahlt werden. Nach dem neuen Recht werden diese Personen auf Leistungen nach dem SGB II verwiesen.

In Zukunft ist zu erwarten, dass die Anträge auf eine Erwerbsminderungsrente steigen werden, da aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen für die vorzeitig beziehbaren Rentenarten, des Auslaufens der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit und der Altersrente für Frauen, sowie der geplanten Anhebung der Regelal-

tersrente andere Möglichkeiten einer vorzeitigen Verrentung eingeschränkt werden oder ganz entfallen.

Im Gegensatz zu den Annahmen der sog. Rürup-Kommission (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 92f) würde es sich dabei jedoch gerade nicht um ein „Ausweichverhalten in diese Rentenart“ (ebd. S. 92) handeln, sondern um das sozialpolitisch durchaus beabsichtigte Wirksamwerden einer Risikoabsicherung. Da es auch in Zukunft immer Arbeitnehmer geben wird, die wegen starker und dauerhafter gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in der Lage sind, den Anforderungen einer Erwerbstätigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente zu entsprechen, müssen aus sozialpolitischer Sicht Möglichkeiten erhalten bleiben, bei Frühinvalidität eine vorzeitige Rente beziehen zu können. In diesem Sinne wäre es vollkommen verfehlt, den Bezug einer Erwerbsminderungsrente, parallel zur Anhebung sämtlicher Altersgrenzen in der GRV, durch eine völlige Abkehr von der konkreten Betrachtungsweise sowie den Einbau zusätzlicher rechtlicher Hürden zu erschweren.

**Abbildung 2.1: Inanspruchnahme von und Ablehnungsquoten bei vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten seit 2001**



Quelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung Bund

Überdies zeigt Abbildung 2.1, dass die Inanspruchnahme der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit im Jahr 2001 rückläufig ist. Somit ist auch empirisch keinerlei „Ausweichverhalten“ von Alters- auf Erwerbsminderungsrenten zu erkennen. „Die seit 2001 veränderten und verschärften Anspruchsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente haben vielmehr zu einer Zunahme von ablehnenden Rentenbescheiden und zu rückläufigen Antragsquoten geführt“ (Büttner/Knuth 2004, S. 10, Abbildung 2.1). Dabei werden vor allem Anträge auf Renten

wegen voller Erwerbsminderung abgelehnt. Während der großen Mehrheit der Anträge auf teilweise Erwerbsminderung (2005: 87,7 %) stattgegeben wird, liegt die Ablehnungsquote bei Rentenanträgen wegen voller Erwerbsminderung im Zeitverlauf durchgängig über 50 % (vgl. Anhang Abbildung 3).

Eine vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung in Auftrag gegebene Studie des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation kommt für das Jahr 2003 zu dem Ergebnis, dass etwa 42 % der Anträge auf eine Erwerbsminderungsrente abgelehnt wurden. Dabei spielten versicherungsrechtliche Gründe (wie bspw. die nicht erfüllte Wartezeit) nur eine geringe Rolle (6 %). Die große Mehrheit (74,8 %) aller Ablehnungsfälle „ging allerdings konsequenterweise auf die Tatsache zurück, dass die Antragssteller nicht als erwerbsgemindert eingeschätzt wurden und somit die persönlichen Voraussetzungen nicht vorlagen“ (iqpr 2004, S. 29). Ungeklärt bleibt dabei jedoch, was nach der Ablehnung des Antrags auf eine Erwerbsminderungsrente mit den betroffenen Personen passiert.

### 2.5.1 Das Prinzip Rehabilitation vor Rentenbezug

In der Gesetzlichen Rentenversicherung wird seit dem 01. Januar 2001 gezielt der Grundsatz "Rehabilitation vor Rentenbezug" verfolgt. Entsprechend muss der Rentenversicherungsträger vor Gewährung einer Erwerbsminderungsrente genau überprüfen, ob eine beantragte Rente durch eine Rehabilitationsmaßnahme vermeidbar wäre. Vorrangiges Ziel dieser Neuregelung, die auch als genereller Grundsatz im SGB IX verankert wurde (vgl. § 8 Abs. 2 SGB IX), war es, den Blickwinkel im Hinblick auf Erwerbsminderungen zu erweitern, also neben der bloßen Feststellung einer teilweisen oder vollen Erwerbsminderung auch die Möglichkeit der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit zu berücksichtigen.

„Leistungen zur Teilhabe haben Vorrang vor Rentenleistungen, die bei erfolgreichen Leistungen zur Teilhabe nicht oder voraussichtlich erst zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen wären. Dies gilt während des Bezuges einer Rente entsprechend“ (§ 8 Abs. 2 SGB IX).

Die Inanspruchnahme von Leistungen zur Rehabilitation ist sowohl an medizinische als auch an versicherungsrechtliche Kriterien geknüpft. Wenn bereits eine Erwerbsminderung vorliegt oder aber die zukünftige Erwerbsfähigkeit erheblich gefährdet ist, besteht ein Anspruch auf Rehabilitationsleistungen nur in dem Fall, wenn „durch die Leistungen zur Rehabilitation [...] diese wesentlich gebessert oder wiederhergestellt oder deren Verschlechterung abgewendet werden kann“ (Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung 2003, zitiert nach Viebrok 2004, S. 21). Generelles Ziel von Rehabilitationsmaßnahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung ist neben der medizinischen Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit (vgl. dazu § 15 SGB VI; §§ 26 – 29; § 31 SGB IX) vor allem die dauerhafte Wiedereingliederung in den Beruf (vgl. Kapitel 5 SGB IX). Diesem Ziel entsprechend können auch teilweise erwerbsgeminderte Personen Leistungen zur Rehabilitation erhalten, wenn dadurch ein zur Verfügung gestellter Teilzeitarbeitsplatz erhalten werden kann, gleichzeitig aber keine wesentliche Besserung ihrer Erwerbsfähigkeit zu erwarten ist.

„Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern“ (§ 33 Abs. 1 SGB IX).

Eine dauerhafte Wiedereingliederung ins Erwerbsleben bzw. der langfristige Erhalt des bereits bestehenden Arbeitsplatzes erfolgt entsprechend im Rahmen der Rehabilitationsleistungen der GRV durch die Finanzierung diverser berufsfördernder Maßnahmen, wie Qualifizierungs- und berufliche Anpassungsmaßnahmen (gemäß § 33 Abs. 3 Satz 2 – 4 SGB IX), Leistungen zur Förderung der Arbeitsaufnahme (gemäß § 33 Abs. 3 Satz 1; 5 und 6; § 33 Abs. 5 und 6 SGB IX) inklusive Zuschüsse an Arbeitgeber (§ 34 SGB IX). Rehabilitationsleistungen zur beruflichen Wiedereingliederung sind in der Regel auf zwei Jahre beschränkt, sofern es sich bei den durchgeführten Maßnahmen um ganztägige Leistungen handelt (vgl. § 37 Abs. 2 SGB IX). Bei Leistungen zur medizinischen Rehabilitation existiert dagegen keine gesetzlich vorgeschriebene Höchstförderdauer. Die Dauer der Rehabilitationsleistung orientiert sich, wenn überhaupt, in diesen Fällen an den allgemein üblichen Zeiträumen (vgl. § 37 Abs. 1 SGB IX). Während der Durchführungszeit der jeweiligen Rehabilitationsmaßnahmen zahlen die Träger der Rentenversicherung Übergangsgeld nach Maßgabe des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sowie der §§ 20 und 21 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (vgl. § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB IX). Versicherte, die mindestens ein Kind gemäß § 32 Abs. 1, 3 – 5 Einkommensteuergesetz erziehen, erhalten ein Übergangsgeld von 75 % des letzten Nettoeinkommens, alle übrigen Versicherten 68 % ihres letzten Nettoentgelts (vgl. § 46 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 und 2 SGB IX).

Unter versicherungsrechtlichen Gesichtspunkten ist zwischen medizinischen Leistungen auf der einen und Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung auf der anderen Seite zu unterscheiden. Entsprechend erbringt die gesetzliche Rentenversicherung die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben insbesondere dann, wenn die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten nach 15 Beitragsjahren wegen einer drohenden Behinderung erheblich gefährdet ist, oder eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bereits gezahlt wird. Des Weiteren werden Leistungen zur Teilhabe finanziert, ohne die eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gezahlt werden müsste (gemäß § 8 „Rehabilitation vor Rentenbezug“), oder wenn Leistungen zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben im Anschluss an medizinische Rehabilitationsleistungen der GRV zu erbringen sind (vgl. § 11 Abs. 1; 2a SGB VI).

Im Gegensatz dazu gelten die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen bereits als erfüllt, wenn in den letzten zwei Jahren vor Beantragung einer Erwerbsminderungsrente insgesamt sechs Monate Pflichtbeiträge für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit an die GRV gezahlt wurden oder innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung einer Ausbildung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aufgenommen und bis zu Antragsstellung ausgeübt wurde (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB VI). Ferner sind die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen auch dann erfüllt, wenn bereits eine Erwerbsminderung vorliegt bzw.

dies in absehbarer Zeit droht, und die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt worden ist (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VI).

Eingliederungszuschüsse an den Arbeitgeber sind in § 34 Abs. 3 geregelt. Sie betragen im Maximalfall 50 % des gezahlten Arbeitsentgeltes, wobei das tarifliche bzw. das ortsübliche Arbeitsentgelt durch Zahlung des Zuschusses nicht überschritten werden darf. Das Gesetz sieht eine generelle Förderhöchstdauer von einem Jahr vor. Unter besonderen Umständen können die Leistungen allerdings auch ausgeweitet werden, wobei in diesem Falle aber bei zunehmender Leistungsfähigkeit eine Kürzung der ursprünglichen Förderhöhe um mindestens 10 %-Punkte vorgenommen wird (vgl. § 34 Abs. 3 Satz 2 und 3 SGB IX).

„Soweit es für die Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich ist, können die Leistungen um bis zu 20 Prozentpunkte höher festgelegt und bis zu einer Förderhöchstdauer von zwei Jahren erbracht werden“ (§ 34 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

Beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits während des Förderzeitraumes, bzw. innerhalb eines Jahres nach Auslaufen der Rehabilitationsleistungen, ist er verpflichtet, die Hälfte des erhaltenen Eingliederungszuschusses zurückzuzahlen.

Allerdings machen die Leistungen zur Rehabilitation trotz des seit 2001 gesetzlich verankerten Grundsatzes Rehabilitation vor Rente nur einen relativ kleinen Teil der Gesamtausgaben aus. Im Jahre 2004 waren nur 2,0 % (4,8 Mrd. €) der Gesamtausgaben der GRV auf Rehabilitationsleistungen zurückzuführen. Damit betrug ihr Anteil nicht sehr viel mehr als die Verwaltungs- und Verfahrenskosten der GRV (1,6 % der Gesamtausgaben (3,8 Mrd. €)) (vgl. Anhang Abbildung 5).

## 2.5.2 Arbeitsanreize bei derzeitiger Ausgestaltung der Erwerbsminderungsrenten

### *Vorzeitiger Rentenbezug vs. Rentenniveau*

Abschließend soll die Frage thematisiert werden, welche Anreize, positiv wie auch negativ, zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. zur Aufgabe einer Erwerbstätigkeit durch die derzeitige Ausgestaltung der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gesetzt werden.

Zum einen übt die Höhe des Einkommensverlustes (die bereits im Zusammenhang mit der so genannten Opfergrenze thematisiert wurde) eine wichtige Anreizfunktion, sowohl hinsichtlich der individuellen Bemühungen zur Prävention vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, als auch zur Rückkehr ins Erwerbsleben aus. Dieses Anreizmodell entspricht dem bereits thematisierten neoklassischen Standardmodell des Arbeitsangebotes, nachdem das Individuum entsprechend seiner jeweiligen Präferenzen das Verhältnis von Arbeit und Freizeit bestimmt. Dabei ist in der Theorie davon auszugehen, dass die Neigung eine Erwerbsminderungsrente zu beantragen, umso geringer sein dürfte, je höher der damit verbundene Einkommensverlust ist. Im Zusammenhang von Erwerbsminderung bzw. des Inanspruchnahmeverhaltens von Erwerbsminderungsrenten ist dieses theoretische Erklärungsmodell des Arbeitskräfteangebotes jedoch unzureichend, weil es die spezifische Situation der Personen mit verminderter Erwerbsfähigkeit aus-

blendet. So korreliert der Präferenzwert der Freizeit stark mit der jeweiligen Erkrankung, die zu der Verminderung der Erwerbsfähigkeit geführt hat, d.h., es kann davon ausgegangen werden, dass der Wert der gewonnenen Freizeit umso höher ist, je stärker durch die Aufgabe der Erwerbstätigkeit Beschwerden abgemildert werden können bzw. je stärker sich der Gesundheitszustand der betreffenden Person durch eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit verschlechtert.

Zum anderen spielen personalwirtschaftliche Überlegungen des Arbeitgebers, sowohl in Bezug auf die Wiedereingliederungschancen von vormals Erwerbsgeminderten, als auch in Bezug auf die Fortführung der Erwerbstätigkeit trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung eine gewichtige Rolle. So kommen Studien aus den Niederlanden zu dem Ergebnis, dass sowohl die individuelle Beschäftigungsperspektive, als auch die im Einzelfall unterschiedlichen Einkommens-Freizeit-Präferenzabwägungen einen erheblichen Einfluss auf das Erwerbsminderungsrisiko haben.

Eine Studie von Börsch-Supan auf Basis des „Option-Value“ Modells kam zu dem Ergebnis, dass unter Berücksichtigung von Unsicherheit über das zukünftige (Alters)Einkommen ein klarer Zusammenhang zwischen Renteneintrittsentscheidung und zu erwartendem Einkommensverlust besteht. Höhere Rentenabschläge auf Erwerbsminderungsrenten, die gleichbedeutend mit einem deutlich abgesenkten Rentenniveau wären, würde nach Modellrechnungen die relative Häufigkeiten von vorgezogenen Renteneintritten (über die Erwerbsminderungsrente) von 28,6 % auf 16 % reduzieren:

„Using the full model [...], we can simulate a shift from the currently less than actuarially fair system of adjustment factors [...] to an actuarial fair system. [...]. The policy change would cause retirement ages 59 and below to drop from 28.6 percent to about 16.5 %“ (Börsch-Supan 1999, S. 23).

Insgesamt ist es aufgrund der spezifischen Bedingungen, unter denen Erwerbsminderungsrenten gewährt werden, problematisch, einzelne ökonomische Einflussfaktoren zu identifizieren bzw. zu isolieren. Neben dem starken Einfluss der gesundheitlichen Beeinträchtigung muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass langfristig auch beim Bezug einer Altersrente ein Einkommensverlust eintritt, der zudem, wie in Kapitel 2 diskutiert, im Zeitverlauf immer stärker ins Gewicht fallen wird. Zieht man ferner in Betracht, dass das statistische Sterblichkeitsrisiko von Erwerbsgeminderten höher ist als das von voll Erwerbsfähigen und bezieht zusätzlich den Haushalts- bzw. den familiären Kontext in die Überlegungen mit ein, „wird deutlich, dass ausgesprochen differenzierte Modelle zu entwickeln sind, um Erklärungsansätze für das Erwerbsverhalten bei Invalidität zu finden“ (Viebrok 2004, S. 12).

#### *Interdependenzen mit anderen sozialen Sicherungssystemen*

Das Inanspruchnahmeverhalten von Erwerbsgeminderten kann auch von der Verfügbarkeit alternativer Lohnersatzleistungen, die entweder ergänzend oder alternativ zur Erwerbsminderungsrente bezogen werden können, abhängen. An dieser Stelle soll allerdings lediglich auf das Arbeitslosengeld I und II eingegangen werden.

Die Hauptschwierigkeit besteht in einer sachgerechten Zuordnung, welches Risiko von welchem Zweig der Sozialversicherung zu tragen ist. Vor allem die qua höchstrichterli-

cher Rechtsprechung angewendete konkrete Betrachtungsweise bei der Zuerkennung einer vollen Erwerbsminderungsrente bedeutet, dass die gesetzliche Rentenversicherung nicht nur das Invaliditäts-, sondern auch das Arbeitslosigkeitsrisiko versichert. Eine sachgerechte Zuordnung der Risiken ist in der Praxis allerdings schwierig umzusetzen, da im Einzelfall nicht immer klar zu unterscheiden ist, ob eine Entlassung oder eine Nicht-Wiedereinstellung bei Vorliegen einer teilweisen Erwerbsminderung nun tatsächlich auf die Gesundheit des Arbeitnehmers zurückzuführen ist oder eher als Resultat einer angespannten Arbeitsmarktsituation angesehen werden muss. Demgegenüber kann es sich in Zeiten von hoher Arbeitskräftenachfrage für ein Unternehmen durchaus lohnen, die Arbeitsplatzbedingungen des teilweise erwerbsgeminderten Arbeitnehmers an seine konkrete gesundheitliche Situation anzupassen, da die Transaktionskosten für die Suche nach einem Ersatz zu hoch sind (vgl. Viebrok 2004, S. 47ff).

Es wird deutlich, dass kein Königsweg im Hinblick auf den Umgang mit dem Prinzip der konkreten Betrachtungsweise existiert. Eine, durch den Wegfall der konkreten Betrachtungsweise bedingte Verschiebung der Grenzlinie zwischen Arbeitslosigkeits- und Gesundheitsrisiko kann auf der einen Seite einer besseren Entscheidungsfindung dienlich sein und zu einem Wegfall des Anspruchs auf eine volle Erwerbsminderungsrente führen. Andererseits würde eine derartige Verschiebung die Arbeitsmarktprobleme der betroffenen Erwerbsgeminderten nicht mildern, wobei zusätzlich davon ausgegangen werden kann, dass es sich bei den arbeitsmarktbedingt voll Erwerbsgeminderten ohnehin tendenziell um Arbeitnehmer mit vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktchancen handelt. Entsprechend den vorherigen Ausführungen wurde im Rahmen der Reform der Erwerbsminderungsrenten zurecht an der Möglichkeit festgehalten, eine Rente wegen voller Erwerbsminderung auch dann zu erhalten, wenn kein adäquater Teilzeitarbeitsplatz zur Verfügung steht. Allerdings wurde auf die Probleme einer sachgerechten Zuordnung der Versicherungsrisiken dahingehend reagiert, dass die GRV nun nicht mehr ausschließlich für die Finanzierung arbeitsmarktbedingter Erwerbsminderungsrenten aufkommen muss. Seit der Reform im Jahre 2001 werden die Kosten für diese Renten paritätisch von Rentenversicherung und Bundesagentur für Arbeit getragen, „soweit es sich um einen Zeitraum handelt, in dem typischerweise (durchschnittlich) auch Arbeitslosengeld zu zahlen wäre. Die Lösung umgeht das Problem, im Einzelfall die Risiken voneinander trennen zu müssen“ (Viebrok 2004, S. 49).

Schlussendlich kommt es also in Grenzfällen stets auf die Entscheidung der betroffenen Arbeitnehmer an, welche Sozialleistung sie beantragen. So hat der Bezug von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II gegenüber der Erwerbsminderungsrente Vorteile im Hinblick auf die Höhe der zukünftig zu erwartenden Altersrente, da weiterhin Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden und entsprechend zusätzliche Rentenanwartschaften erworben werden.

Allerdings wird für Arbeitslosengeld II- Bezieher seit dem 01.01.2007 nur noch ein Rentenversicherungsbeitrag von ca. 40 € pro Monat gezahlt. Daraus errechnet sich für ein volles Jahr des Leistungsbezugs eine monatliche Rente von gerade einmal 2,20 €, was nur noch einen marginalen Vorteil gegenüber dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente bedeutet. Zieht man zusätzlich in Betracht, dass beim Arbeitslosengeld II-

Bezug das Vermögen des Anspruchsberechtigten und seines Ehegatten oder Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft angerechnet wird, so ist in Zukunft damit zu rechnen, dass spätestens nach Auslaufen der Vertrauensschutzregelungen bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit sowie nach dem kompletten Auslaufen dieser Rentenart Ende 2011 Arbeitslosengeld II-Bezieher verstärkt versuchen werden, über die Anwendung der konkreten Betrachtungsweise eine volle Erwerbsminderungsrente zu beantragen, sofern sie die in § 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 formulierte Bezugsbedingung erfüllen und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit geleistet haben.

## 2.6 Zwischenfazit

Insgesamt ist eine gleichartige Entwicklung im Hinblick auf die Richtung der Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erkennen. Um die Finanzierung der GRV auch in Zukunft sicherzustellen, zielen die hier aufgeführten Reformmaßnahmen relativ einheitlich auf eine Verlängerung der Erwerbsphase ab. Dabei lassen sich grob drei generelle Ansätze unterscheiden:

1. Die Anhebung, sowohl der flexiblen als auch der regulären Altersgrenzen in Kombination mit versicherungsmathematischen Rentenabschlägen von 0,3 % pro Monat vorzeitigen Ruhestandes soll einen *direkten* negativen Anreiz auf die Inanspruchnahme der vorhandenen bzw. ab 2012 der verbliebenen Frühverrentungswege ausüben.
2. Die mit den verschiedenen Modifikationen der Rentenanpassungsformel intendierte Absenkung des Nettorentenniveaus übt parallel dazu einen *indirekten* negativen Anreiz auf eine vorzeitige Renteneintrittsentscheidung aus. Es ist zu erwarten, dass viele Versicherte ihre Erwerbsphase verlängern, da sie aufgrund des sinkenden Nettorentenniveaus immer weniger bereit sind, zusätzliche Rentenkürzungen durch versicherungsmathematische Abschläge hinzunehmen.
3. Durch die Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente sollen primär *Ausweichreaktionen* aus anderen Rentenarten verhindert werden.

Im Folgenden soll auf Bausteine der gesetzlichen Rentenversicherung eingegangen werden, bei denen die Anreizwirkung auf die Beschäftigungsaufnahme, ob positiv oder negativ, nicht derart evident ist. Dazu zählen die Hinterbliebenenversorgung sowie die im Rahmen der Rentenreform neu eingeführte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

## 2.7 Die Hinterbliebenenversorgung

Der dritte Titel des SGB VI regelt die Renten wegen Todes. Für den Projektzusammenhang sind lediglich Witwen- und Witwerrenten (§ 46 SGB VI) von Bedeutung, da nur bei dieser Rentenart seit Einführung der Einkommensanrechnung von einer negativen Anreizwirkung im Hinblick auf eine Beschäftigungsaufnahme bzw. auf den Verbleib im Erwerbsleben auszugehen ist (vgl. Bofinger 1999; Bundesministerium für Gesundheit



und Soziale Sicherung 2003). Die Witwen/Witwersicherung beruht nämlich seit 1986 auf dem sog. Anrechnungsmodell, das 2002 noch einmal verschärft worden ist. Klammert man an dieser Stelle die Übergangs- und Vertrauensschutzregelungen, die sich auf den alten Rechtsstand beziehen, aus, dann gelten folgende Regelungen: Witwen und Witwer haben gleichermaßen einen unbedingten, nur vom Versicherungsfall des Todes abhängigen Rentenanspruch in Höhe von 55 % der Rente wegen voller Erwerbsminderung des/der Verstorbenen. Die Rente wird gewährt, wenn eine Wartezeit von 60 Monaten vorliegt (§ 50 Abs. 1 SGB VI) oder die Verstorbenen schon Rentner waren, die Ehe mindestens ein Jahr angedauert hat und die Hinterbliebenen über 45 Jahre alt sind, erwerbsgemindert sind oder mindestens ein Kind aufziehen (§ 46 Abs. 2., 2a SGB VI).<sup>39</sup> Hinterbliebene, die Kinder erziehen bzw. erzogen haben, erhalten einen Zuschlag zur Rente von zwei Entgeltpunkten pro Kind.

Davon zu unterscheiden ist die „kleine“ Witwenrente, die bereits vor dem 45. Lebensjahr bezogen werden kann, aber nur für 24 Monate gezahlt wird und auch nur 25 % der Erwerbsminderungsrente des/der Verstorbenen ausmacht (§ 46 Abs.1 SGB VI).

Im Unterschied zur Versichertenrente wird die Hinterbliebenenrente nur dann in voller Höhe ausgezahlt, wenn die übrigen anrechenbaren Einkünfte unter einem bestimmten Freibetrag liegen (§ 97 Abs. 1 & 2 SGB VI). Angerechnet – d.h. die Hinterbliebenenrente wird entsprechend gekürzt – werden 40 % der Einkünfte. Der Freibetrag beträgt das 26,4 fache des aktuellen Rentenwerts, zuzüglich eines Betrags in Höhe des 5,6 fachen des aktuellen Rentenwerts für jedes waisengeldberechtigte Kind (§ 97 Abs. 2 SGB VI). Im zweiten Halbjahr 2005/ersten Halbjahr 2006 betragen die entsprechenden monatlichen Freibeträge 689,83 Euro in den alten sowie 609,41 Euro in den neuen Bundesländern. Die Koppelung des Freibetrags an den aktuellen Rentenwert hat zudem dessen Dynamisierung zur Folge.

Seit der Neuordnung der Hinterbliebenenversorgung im Rahmen des Altersvermögensergänzungsgesetzes im Jahre 2001 werden nahezu alle Einkommensarten angerechnet. Die anzurechnenden Einkommensarten sind in § 18a SGB IV aufgeführt. Dazu zählen von jeher Arbeitsentgelte (§§ 18a Abs. 2, 14 SGB IV) und Lohnersatzleistungen (§ 18a Abs. 3 SGB IV).

Ein Schwerpunkt der Reform der Hinterbliebenenrenten 2001 lag in der Anrechnung von Gewinnen und Vermögenseinkünften. Der Gesetzgeber hat sich dabei sehr stark an den entsprechenden Regelungen im Einkommensteuergesetz orientiert (§ 18a Abs. 4 SGB IV; §§ 20ff EStG). Mit der Berücksichtigung von Gewinnen und Vermögenseinkommen wird das Ziel verfolgt, eine Gleichbehandlung von Beziehern verschiedener Einkommen zu erreichen. Durch die Erweiterung der anzurechnenden Einkommensarten werden seit 2001 auch Alters- und Erwerbsminderungsrenten aus einer betrieblichen oder privaten Zusatzversicherung auf die Hinterbliebenenrente angerechnet (§ 18a Abs. 2 & 3 SGB IV). Dazu gehören beispielsweise Einkünfte aus Betriebsrenten oder privaten Versorgungsrenten. Einen Sonderfall stellen die Entgeltbestandteile dar, die durch

---

<sup>39</sup> Die Altersgrenze für die große Witwenrente wird im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr, ebenfalls um zwei Jahre, auf das vollendete 47. Lebensjahr angehoben (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006, S. 3).

Entgeltumwandlung (vgl. Kapitel 0) für eine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Diese galten bis 2001 nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV und wurden folgerichtig auch nicht bei der Einkommensanrechnung berücksichtigt. Im Rahmen der Neuordnung des § 14 SGB IV durch das Altersvermögensergänzungsgesetz wird umgewandeltes Arbeitsentgelt dann dem verfügbaren Arbeitsentgelt zugerechnet, wenn es für eine betriebliche Altersvorsorge über die Durchführungswege Direktversicherung oder Unterstützungskasse verwendet wird (vgl. § 14 Abs. 1 SGB IV). Da diese Regelung aber zum einen gegen die ursprüngliche Intention der §§ 18ff SGB IV, nur tatsächlich verfügbares Einkommen anzurechnen gewesen ist sowie zum anderen der Intention der Rentenreform 2001, Anreize für eine verstärkte Nutzung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zu setzen, zuwider gelaufen wäre, wurde § 18a Abs. 2 Satz 2 derart neu gefasst, dass es bei der alten Regelung der Nichtanrechnung bleiben konnte (vgl. Marx 2001, S. 326). „Nicht als Erwerbseinkommen im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 gelten Arbeitsentgeltteile, die durch Entgeltumwandlung bis zu 4 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für betriebliche Altersversorgung verwendet werden [...]“ (§ 18a Abs. 2 Satz 2 SGB IV).

Ausgenommen sind lediglich das Gros der steuerfreien Einnahmen nach § 3 Einkommensteuergesetz sowie die Einnahmen aus steuerlich geförderten Altersvorsorgeverträgen gemäß der §§ 10a und 79ff Einkommensteuergesetz.

Je nach Höhe des eigenen Einkommens und der Hinterbliebenenrente vor Anrechnung sowie nach Relation der beiden Größen zueinander ergeben sich unterschiedliche Wirkungen der Anrechnung und des Gesamtversorgungsgrades. Allgemein gilt: Die volle Hinterbliebenenrente erhalten all diejenigen, deren eigenes Einkommen den Freibetrag nicht überschreitet. Oberhalb dieser Grenze sinkt der tatsächliche Hinterbliebenenrentenanspruch um so eher auf Null, je niedriger der Anspruch vor Anrechnung und je höher das eigene Einkommen ist. Wegen der durchschnittlich geringeren Versichertenrenten von Frauen, die sehr häufig unterhalb oder nur knapp oberhalb der Freibeträge liegen, betrifft die Anrechnung überwiegend die Witwer. Vor allem die Anrechnung von eigenem Erwerbseinkommen bzw. einer eigenen Alters- oder Erwerbsminderungsrente muss unter Anreizgesichtspunkten kritisch betrachtet werden. Da ein eigenes Erwerbseinkommen bzw. eine eigene, auch private, Rente oberhalb der monatlichen Freibeträge im Extremfall dazu führen könnte, dass der Hinterbliebenenrentenanspruch vollständig entfällt, ist zu befürchten, dass der Anreiz für verwitwete Frauen im erwerbsfähigen Alter, eine Arbeit aufzunehmen, durch die Anrechnung der Einkünfte verringert würde (vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003, S. 79). Insgesamt besteht für verheiratete Frauen „häufig kein Anreiz, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis anzunehmen, da sie über den abgeleiteten Rentenanspruch ihre Alterssicherung gleichsam umsonst erhalten“ (Bofinger 1999, S. 10).

Alternativ zur Witwen-/Witwerrente neuen Rechts können Ehegatten gemeinsam bestimmen, dass die in der Ehezeit gemeinsam erworbenen Rentenansprüche zwischen ihnen aufgeteilt werden (vgl. § 120a Abs. 1 SGB VI). Die Durchführung eines Rentensplittings unter Ehepartnern ist zulässig, wenn die Ehe nach dem 31.12.2001 geschlos-

sen worden ist, oder die Ehe nach dem 31.12.2001 bestand und beide Ehegatten nach dem 31.12.1962 geboren wurden (vgl. § 120a Abs. 2 SGB VI). Mit dieser verbindlichen Entscheidung für das *Rentensplitting* wird eine spätere Witwen- oder Witwerrente ausgeschlossen. Von dieser Neuregelung profitieren vor allem Frauen, deren durch Rentensplitting erworbenen Rentenansprüche im Gegensatz zur Hinterbliebenenrente nicht der Einkommensanrechnung unterliegen. Von Vorteil ist diese Neuregelung aber auch unter Anreizgesichtspunkten, da durch den Wegfall des Anrechnungsmodells auch der negative Anreiz gegen die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses entfällt. Witwen und Witwer können somit einer Erwerbstätigkeit in beliebigem Umfang nachgehen, ohne dass sich dabei die bereits (durch das Rentensplitting) erworbenen Rentenanwartschaften vermindern bzw. die durch die Erwerbstätigkeit neu entstehenden Rentenansprüche auf die bereits bestehenden Entgeltpunkte angerechnet werden. Auch bei einer möglichen Scheidung und späteren Wiederheirat mit einem anderen Partner entfallen die erworbenen Rentenansprüche nicht. Anspruch auf Durchführung des Rentensplittings besteht, wenn beide Ehegatten Anspruch auf eine Rente wegen Alters haben oder ein Ehegatte zuvor verstirbt. In diesem Falle obliegt die Entscheidung, ob ein Rentensplitting durchgeführt werden soll, oder ob die „klassische“ Hinterbliebenenversorgung vorteilhafter ist, beim hinterbliebenen Ehepartner (vgl. § 120a Abs. 3 Satz 3 SGB VI). Zusätzliches Erfordernis ist, dass am Ende der Splittingzeit bei beiden Ehegatten bzw. beim überlebenden Ehegatten 25 Jahre an rentenrechtlichen Zeiten vorhanden sind.

## **2.8 Die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung**

Im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) trat zum 1. Januar 2003 das „Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiG)“ in Kraft, welches im Jahre 2005 als Viertes Kapitel in das Zwölfte Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) implementiert wurde. Durch die Implementation sind die Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eng an die Leistungen der Hilfe zum Lebensunterhalt (vgl. §§ 27 – 40 SGB XII) gekoppelt worden (vgl. Viertes Kapitel SGB XII). „Vermeidung von Altersarmut durch die Bedarfsorientierte Grundsicherung ist damit aus institutioneller Sicht vorerst weiterhin jenseits der Rentenversicherung angesiedelt, nun aber – im Unterschied zur Sozialhilfe – ein Teil des Alterssicherungssystems“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 11). Ziel der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist es, an Stelle der Sozialhilfe niedrige Altersrenten aufzustocken bzw. im Falle eines fehlenden Rentenanspruches ein Mindesteinkommen im Alter zu garantieren, um so das Risiko von Altersarmut auszuschließen bzw. zu verringern. Anspruch auf Leistungen haben Personen, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, oder die 18 Jahre und älter sind und im Sinne des § 43 Absatz 2 SGB VI dauerhaft voll erwerbsgemindert sind, sofern sie ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen und Vermögen bestreiten können (vgl. § 41 Abs. 1 und 2 SGB XII). Die Leistungen der Grundsicherung entsprechen dem maßgeblichen Regelsatz der Sozialhilfe nach § 28 SGB XII zuzüglich der Übernahme einer angemessenen Warmmiete (vgl. § 29 SGB XII), etwaigen Mehrbedarfszuschlägen (§ 30 Abs. 1 SGB

XII), einmaliger Bedarfe (§ 31 SGB XII) sowie die Übernahme der Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung (§ 32 SGB XII). Der im Vergleich zum bisherigen Bundessozialhilfegesetz wesentliche Unterschied besteht darin, dass bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung die Übernahme der Unterhaltsverpflichtung nicht auf Kinder oder Elternteile übertragen werden kann, sofern sie ein Einkommen beziehen, das unter 100.000 € im Jahr liegt (vgl. Hammel 2001, S. 713; SGB XII § 43 Abs. 2). Kritiker sehen gerade in dem Verzicht auf die Heranziehung Unterhaltspflichtiger zur Finanzierung des Lebensunterhaltes des Hilfebedürftigen eine gravierende Verletzung bzw. sogar die Aufhebung des Nachrangprinzips und somit einen deutlichen Systembruch bei der Sozialhilfe (vgl. Hammel 2001, S. 714). Begründet wird dieser Eingriff in die Grundprinzipien der Sozialhilfe vor allem mit der dadurch wirksameren Eingrenzung der so genannten „verschämten Armut“. „Hintergrund ist der Befund, dass vor allem ältere Menschen bestehende Sozialhilfeansprüche oftmals nicht geltend machen, weil sie den Rückgriff auf ihre unterhaltsverpflichteten Kinder fürchten“ (Bundestagsdrucksache 14/5150, zitiert nach Weber 2005, S. 382).

Im Jahre 2006 erhielten 681.991 Personen Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, von denen deutlich mehr als die Hälfte (54,3 %), nämlich 370.543 Personen, 65 Jahre und älter waren. Die übrigen 45,7 % waren aufgrund der Zuerkennung einer vollen Erwerbsminderung im Grundsicherungsbezug. Darüber hinaus haben in der Mehrzahl Frauen (56,9 %) die Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung in Anspruch genommen.

Die geschlechtsspezifische Diskrepanz wird noch deutlicher, wenn man nur die Altersgruppe der 65-Jährigen und älteren betrachtet. In dieser Altersgruppe lag das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Leistungsbeziehern im Jahre 2003 bei etwa 2:1 (vgl. Weber 2005, S. 383f)<sup>40</sup>. Beide Ergebnisse spiegeln zum einen nochmals die in Deutschland über die letzten Jahrzehnte manifestierten Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt wieder. Frauen weisen im Vergleich zu Männern nicht nur eine zum Teil deutlich geringere Erwerbsbeteiligung, sondern auch deutlich geringere durchschnittliche Versicherungszeiten sowie ein deutlich geringeres „Entgeltpunkte-Niveau“ auf (vgl. Anhang Abbildung 2). Zum anderen lässt sich der höhere Anteil von Frauen im Grundsicherungsbezug auch durch die höhere fernere Lebenserwartung von Frauen erklären.

Unter Anreizgesichtspunkten könnte eine steuerfinanzierte Grundsicherung vor allem bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit niedrigen Arbeitseinkommen und/oder diskontinuierlichen Erwerbsverläufen einen negativen Anreiz auf die Aufnahme bzw. die Fortführung einer Erwerbstätigkeit haben, vor allem dann, wenn sie durch ihre Erwerbstätigkeit eine Altersrente zu erwarten hätten, die nur geringfügig über, oder sogar unterhalb des Grundsicherungsniveaus liegt. Für diesen Personenkreis stellt sich die Frage, warum langjährig Beiträge in die GRV eingezahlt werden sollen, wenn im Alter auch ohne vorherige Beitragsleistungen Anspruch auf eine Grundsicherung im

---

<sup>40</sup> Aufgrund der Nicht-Verfügbarkeit aktuellerer Daten muss an dieser Stelle auf eine Publikation aus dem Jahre 2005 zurückgegriffen werden.

Alter besteht, die so hoch ist wie die durch Erwerbsarbeit zu erwartende Rente, oder diese sogar übersteigt.

Es ist also entscheidend, nach wie vielen Jahren der Beitragszahlung die Renten die Grundsicherungsschwelle überschreiten. Das wiederum hängt von der Entgeltposition der Versicherten und vom Rentenniveau ab. Das heißt, je niedriger die Entgeltposition des Versicherten, desto länger muss bei einem gegebenen Rentenniveau die Beitragszahlung sein, um mit der Netto-Rente das Grundsicherungsniveau (einschl. der Warmmiete) zu erreichen, welches in den alten Bundesländern im Jahr 2005 bei einem Einpersonenhaushalt bei etwa 643 € (Regelsatz von 345 zuzüglich einer angemessenen Warmmiete) lag, sind

- bei einem Durchschnittsverdienst (je Jahr ein Entgeltpunkt) 27,2 Versicherungsjahre erforderlich,
- bei einer Entgeltposition von 75 % des Durchschnittsverdienstes schon 36,3 Jahre und
- bei einer Entgeltposition von 60 % des Durchschnittsverdienstes 45,4 Jahre.

Jede weitere Absenkung des Rentenniveaus bedeutet, dass für das Erreichen des Schwellenwerts noch mehr Versicherungsjahre vorliegen müssen. Wenn also in Zukunft der Nachhaltigkeitsfaktor, der Nachholfaktor sowie der Riesterfaktor ihre volle und auch intendierte rentenmindernde Wirkung erzielen, besteht eine zunehmende Gefahr, dass eine größer werdende Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf Renten unterhalb des Grundsicherungsniveaus verwiesen wird. Wenn sich darüber hinaus die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer auch in Zukunft nicht merklich verbessern, wird sich das Risiko, aufgrund der versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Rentenbezug oder eines längeren Arbeitslosengeld II-Bezuges in der Altersübergangsphase, eine Altersrente unterhalb des Grundsicherungsniveaus zu erhalten, weiter verstärken.

## 2.9 Regelungen zur Altersteilzeit

Die betriebliche Altersteilzeitarbeit soll in erster Linie älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen, erfüllt darüber hinaus aber auch eine arbeitsmarktpolitische Funktion, da durch die damit einhergehende Arbeitszeitverkürzung der älteren Arbeitnehmer der Arbeitsmarkt entlastet und den Betrieben die Möglichkeit gegeben wird, die frei werdenden Stellen mit Arbeitslosen oder Auszubildenden zu besetzen (§ 1 Abs. 1 u. 2 AltTZG). Aufgrund dieser ergänzenden arbeitsmarktpolitischen Funktion ist die Altersteilzeit Regelungstatbestand des Arbeitsförderungs- und nicht des Rentenrechts. Gesetzliche Grundlage ist das Altersteilzeitgesetz (AltTZG), das die Anspruchsvoraussetzungen für die staatliche Förderung dieser spezifischen Altersübergangsform regelt.

Trotz der institutionellen Verankerung besteht kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Die Gewährung von Altersteilzeit liegt im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers oder wird durch Tarifverträge verbindlich geregelt.

### 2.9.1 Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodelle vor 1996

Das Altersteilzeitgesetz basiert in seiner heutigen Fassung auf Vorgängerregelungen, die bis in die 1980er Jahre zurückgehen. Ein wichtiger Baustein war das „Gesetz zur Erleichterung des Übergangs vom Arbeitsleben in den Ruhestand“ (VRG), das am 01.05.1984 in Kraft trat. Im Kern zielte dieses Gesetz jedoch nicht auf einen gleitenden Übergang in den Ruhestand, sondern auf eine geförderte vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit von Personen, die 58 Jahre und älter waren. Bei Inanspruchnahme zahlte der Arbeitgeber mindestens 65 % des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts der letzten sechs Monate weiter. Wenn die frei gewordene Arbeitsstelle durch einen Arbeitslosen wiederbesetzt wurde, erhielt das entsprechende Unternehmen einen Zuschuss von 35 % seiner Lohnaufwendungen (vgl. Kaldybajewa/Kruse 2007, S. 244). Insbesondere aufgrund der prognostizierten demographischen Entwicklung setzte Ende der 1980er Jahre ein Umdenkprozess ein, der den Gesetzgeber dazu veranlasste, eine Kehrtwende in der bisherigen Politik der Lebensarbeitszeitverkürzung zugunsten einer Lebensarbeitszeitverlängerung zu vollziehen. Entsprechend wurde die staatlich geförderte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Basis des Vorruhestandsgesetzes beendet. Als Ersatz für das VRG trat 1989 mit dem „Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand“ das erste Altersteilzeitgesetz in Kraft. Arbeitnehmer, die 58 Jahre und älter waren, konnten im Rahmen dieses Gesetzes ihre Arbeitszeit bis zum Eintritt in den Ruhestand um 50 % reduzieren. Eine ungleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit im so genannten Blockmodell war auf Basis des ersten Altersteilzeitgesetzes nicht möglich. Finanziell attraktiv wurde diese Regelung dadurch, dass die entsprechenden Arbeitsentgelte auf 70 % des jeweiligen Vollzeiteinkommens angehoben und die Rentenversicherungsbeiträge auf bis zu 90 % des Vollzeit-Arbeitsentgeltes aufgestockt wurden. Wenn der frei gewordene Teilzeitarbeitsplatz mit einem Arbeitslosen wiederbesetzt wurde, wurden die Aufstockungsbeträge von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Trotz der finanziellen Förderung war dieses Gesetz weitestgehend wirkungslos. „Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit wurden lediglich in 498 Fällen erbracht, in drei Jahren erfolgten nur 187 Arbeitsvermittlungen auf der Grundlage des AtG“ (Barkholt 2001, S. 151). Der Hauptgrund für die mangelnde Inanspruchnahme des ersten Altersteilzeitgesetzes ist darin zu sehen, dass eine gleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit aber keine Verblockung vorgesehen war und zudem mit der so genannten 59er Regelung eine parallele Brücke in die Altersrente existierte, die gerade den so attraktiven direkten Weg in den Ruhestand vorsah. Aufgrund der geringen öffentlichen Wahrnehmung wurde die bis zum 31.12.1992 befristete Förderung im ATG nicht verlängert (vgl. Kaldybajewa/Kruse 2007, S. 244).

### 2.9.2 Altersteilzeit im Betrieb seit 1996

#### *Anspruchsvoraussetzungen*

Das aktuelle Altersteilzeitgesetz trat im Rahmen des „Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (RuStFöG)“ 1996 in Kraft. Dabei wurden die Regelungen zur Förderung der Altersteilzeitarbeit aus dem ersten Altersteilzeitgesetz von 1989 grundsätzlich beibehalten, die Anspruchsvoraussetzungen dagegen erheblich

modifiziert. So stellt zwar auch nach der neuen gesetzlichen Fassung eine gleichmäßige und kontinuierliche Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit die arbeits- und sozialversicherungsrechtlich unproblematischste Variante dar, um eine geförderte Altersteilzeit in Anspruch nehmen zu können (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG). Im Unterschied zur Vorgängerregelung wurde im neuen Altersteilzeitgesetz aber auch die zusätzliche Möglichkeit aufgenommen, die Altersteilzeitphase im Rahmen des so genannten Blockmodells in eine Erwerbs- und eine Freistellungsphase aufzuteilen. Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 kann die Arbeitszeit so verteilt werden, dass im Durchschnitt der Gesamtlaufzeit die Hälfte der Arbeitszeit nicht überschritten wird.

„Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 auch erfüllt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag [...] im Durchschnitt eines Zeitraumes von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist [...]“ (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 AltTZG).

Neben der neu geschaffenen Möglichkeit der diskontinuierlichen und ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit, ist auch die Altersgrenze zur Inanspruchnahme der geförderten Altersteilzeit vom vollendeten 58. auf das vollendete 55. Lebensjahr abgesenkt worden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1). Zusätzlich müssen die Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitphase mindestens 1080 Tage sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG). Ähnlich wie im Regelungsbereich der gesetzlichen Altersrenten müssen also auch bei der Altersteilzeitarbeit sowohl eine Alters- als auch eine Mindestbeschäftigungsbedingung erfüllt sein. Durch die Erweiterung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit zur Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit wurde im Rahmen des Ruhestandsförderungsgesetzes auch eine neue Möglichkeit für den Altersrentenzugang geschaffen. „Damit eröffnete sich auch für die Männer die Möglichkeit, nach Altersteilzeitarbeit mit 60 Jahren in Rente zu gehen, während für viele Frauen diese Möglichkeit bereits über die Rentenart ‚Altersrente für Frauen‘ bestand“ (Kruse/Kaldybjewa 2007, S. 245). Eine Mindestdauer der Altersteilzeit ist im Gesetz nicht generell festgelegt. Die einzige Ausnahme besteht dann, wenn im Anschluss an die Altersteilzeitphase die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit in Anspruch genommen wird, die eine Altersteilzeit von mindestens 24 Monaten voraussetzt (vgl. Kapitel 3.5, Kerschbaumer 2001, S. 14). Die Altersteilzeitphase muss grundsätzlich in eine gesetzliche Altersrente münden (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG). Dabei ist es egal ob Abschläge in Kauf genommen werden oder nicht. Eine geförderte Altersteilzeit über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus ist nicht möglich. Die Förderung endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 – 3 AltTZG).

Seit dem 1.1.2000 können auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Altersteilzeit ausüben, sofern sie durch die Arbeitszeit- bzw. die damit verbundenen Arbeitsentgeltreduzierung sozialversicherungspflichtig beschäftigt bleiben, also nicht unter die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € fallen (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG, Kerschbaumer 2001, S. 16). Da jedoch gleichzeitig auch an der starren Regelung festgehalten wurde, dass die Arbeitszeit

halbiert werden muss, ist eine Arbeitszeitreduzierung für Teilzeitkräfte wenig attraktiv, da eine Reduzierung der Arbeitszeit auf beispielsweise 10 Stunden einer Inaktivität sehr nahe kommt.

### *Die Förderung der Altersteilzeit*

Bei der staatlichen Förderung der Altersteilzeit kann grob zwischen einer arbeitsmarktpolitischen- und einer steuerrechtlichen Förderung unterschieden werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt die Altersteilzeit ein Instrument zur Angebotssteuerung auf dem Arbeitsmarkt dar. Entsprechend werden Unternehmen von der Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert, wenn sie die durch Altersteilzeitarbeit frei gewordenen Arbeitsplätze mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem Arbeitnehmer nach Abschluss seiner Ausbildung wiederbesetzen (§ 3 Abs. 2 AltTZG). Dabei erfolgt die finanzielle Förderung nachgelagert, d.h. erst nachdem das jeweilige Unternehmen die frei gewordene Arbeitsstelle tatsächlich wiederbesetzt hat (§ 3 Abs. 2a AltTZG). Um überhaupt einen Anspruch auf die nachgelagerte Förderung zu haben, müssen die Unternehmen zunächst in „Vorkasse“ gehen, und das Regelarbeitsentgelt der Altersteilzeitarbeitnehmer um mindestens 20 % aufstocken. Dieses Mindestnettoentgelt wird durch tarifliche Vereinbarungen vielerorts nochmals aufgestockt. „Üblich sind nun Vereinbarungen, die das halbe Entgelt auf 80 % bis 85 % - gemessen am Mindestnettobetrag des vorherigen Bruttoentgeltes – aufstocken“ (Kerschbaumer 2001, S. 15). Weitere gesetzliche Bedingung für das Vorliegen einer geförderten Altersteilzeit ist die arbeitgeberseitige Zahlung eines zusätzlichen Aufstockungsbeitrages zur Rentenversicherung, so dass für 90 % des bisherigen Gehalts Entgeltpunkte gutgeschrieben werden. Diese finanziellen Vorleistungen des Arbeitsgebers sollen die Inanspruchnahme der Altersteilzeit für die Arbeitnehmer attraktiver machen, da die arbeitsmarktpolitische Funktion der Altersteilzeit nur dann voll wirksam werden kann, wenn eine ausreichend große Zahl von Arbeitnehmern die vorhandenen Möglichkeiten wahrnimmt. Im Falle einer Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle erstattet die Bundesagentur den Mindestaufstockungsbetrag (§ 3 Abs. 1 Nr.1 AltTZG) von 20 % des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Regelarbeitsentgelts sowie den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers bis zu einer Höchstgrenze von 80 % des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 & 2 AltTZG). Der Zuschuss erfolgt für längstens sechs Jahre. An dieser Stelle soll noch einmal deutlich gemacht werden, dass die Wiederbesetzung zwar zwingende Bedingung für die Inanspruchnahme der Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit ist, nicht aber für die generelle Gewährung von Altersteilzeit.

Neben der arbeitsmarktpolitischen Förderung wird Altersteilzeitarbeit auch steuerrechtlich gefördert. So sind sowohl der Mindestaufstockungsbetrag als auch der zusätzlich tarifvertraglich oder individuell ausgehandelte Aufstockungsbetrag steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 28 EStG). Sozialversicherungsbeiträge werden entsprechend nur auf das halbe Bruttoentgelt, das so genannte Altersteilzeitarbeitsentgelt gezahlt. Allerdings unterliegt der steuerfreie Aufstockungsbetrag dem Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Nr. 1g EStG). Das bedeutet, dass der steuerfreie Aufstockungsbetrag fiktiv dem Einkommen hinzugerechnet wird und der sich aus diesem neuen Betrag ergebende Steuersatz ermittelt wird. Verändert sich der individuelle Steuersatz durch Hinzurech-



nung des jährlichen Aufstockungsbetrages, wird das relevante Arbeitseinkommen ohne den Aufstockungsbetrag mit diesem neuen Steuersatz besteuert, was in vielen Fällen zu Nachzahlungen führen kann.

Wird Altersteilzeitarbeit nach dem Blockmodell vereinbart, wird in der Erwerbsphase ein Wertguthaben aufgebaut, das in der Freistellungsphase sukzessive abgebaut wird. Für derartige Wertguthaben wurde im Rahmen des „Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ eine eigenständige Insolvenzversicherung eingeführt (§ 8a AltTZG). Sobald das angesparte Wertguthaben den dreifachen Betrag des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 AltTZG einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, das Wertguthaben adäquat gegen Insolvenz abzusichern (§ 8a Abs. 1 Satz 1). Bilanzielle Rückstellungen sind dabei nicht möglich, da sie kein Sicherungsmittel gegen die Zahlungsunfähigkeit des eigenen Unternehmens darstellen (§ 8a Abs. 1 Satz 2).

Seit Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes 1996 ist die befristete Förderung der Bundesagentur mehrmals verlängert worden. Die ursprünglich bis zum 31.07.2001 befristete Förderung wurde zunächst bis zum 31.07.2004, und dann bis zum 31.12.2009 verlängert. Eine weitere Verlängerung der befristeten Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zeichnet sich derzeit nicht ab. Ab dem 01.01.2010 sind die Förderleistungen also nur noch für diejenigen Altersteilzeitvereinbarungen zu erbringen die bis zum 31.12.2009 vereinbart worden sind (§ 16 AltTZG). Die steuerrechtliche Förderung der Altersteilzeitarbeit ist davon allerdings nicht betroffen und gilt unbefristet weiter (vgl. Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 245).

#### *Empirische Verbreitung der Altersteilzeitarbeit*

Im Gegensatz zum ersten Altersteilzeitgesetz von 1989 hat sich die betriebliche Altersteilzeit zu einem stark genutzten Arbeitsmarktinstrument entwickelt. Nach einem eher schleppenden Beginn in den ersten Monaten nach Inkrafttreten des Altersteilzeitgesetzes hatten Ende 2005 etwa eine halbe Millionen aktiv Versicherter Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen (vgl. Tabelle 2.3). Dies entspricht einem Anteil von 18,4 % der versicherungspflichtig Beschäftigten im altersteilzeitrelevanten Alter zwischen 55 und 64 Jahren (vgl. Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 245).

Im Hinblick auf die Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelungen zeigt Tabelle 2.3 in den ersten Jahren deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Im Zeitraum von 1996 bis 1999 lag der Anteil der Frauen an allen aktiven Altersteilzeitfällen im Durchschnitt unter einem Fünftel (19,3 %), 1996 lediglich bei 15,4 %. Die Öffnung der Altersteilzeit für Teilzeitbeschäftigte im Jahre 2000 führte zu einer deutlich stärkeren Inanspruchnahme der Altersteilzeit durch Frauen. Bereits im ersten Jahr der Neuregelung lag der Frauenanteil mit 26,3 % deutlich oberhalb der entsprechenden Anteilswerte der vorangegangenen Jahre. Ende 2005 waren etwa 42 % der aktiv Versicherten mit dem Versichertenstatus „Altersteilzeit“ Frauen (vgl. Tabelle 2.3).

**Tabelle 2.3: Altersteilzeit bei aktiv Versicherten und Rentenneuzugängen**

Berichtsjahr	Aktiv Versicherte (ohne Rentenbezug) Versichertenstatus Al- tersteilzeit am 31.12. d. jeweiligen Jahres		Rentenneuzugänge Versichertenstatus Al- tersteilzeitarbeit am 31.12. des Jahres vor Rentenbeginn		Aktiv Versicherte und Rentenneuzugänge mit aktuellem oder vormali- gen Versichertenstatus Altersteilzeit	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1996	1544	280	-	-	1544	280
1997	11721	3263	-	-	11721	3263
1998	40293	8852	3356	3040	43649	11892
1999	93889	26188	7596	3291	104841	32519
2000	153636	54875	22125	5287	186713	66493
2001	185197	92247	44597	9391	262871	113256
2002	209219	124893	52286	14081	339179	159983
2003	241301	157734	55319	22261	426580	215085
2004	277493	189462	51938	27869	514710	274682
2005	290770	209519	48140	25978	576127	320717

Quelle: Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 246

Rechnet man zu den aktiv Versicherten in Altersteilzeit noch die bereits verrenteten Personen hinzu, die unmittelbar vor ihrem Renteneintritt den Versichertenstatus „Altersteilzeit“ aufwiesen, wird die starke und kontinuierliche Verbreitung der Altersteilzeit seit Inkrafttreten des „neuen“ Altersteilzeitgesetzes deutlich. So haben bis zum 31.12.2005 etwa 900.000 Versicherte die Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit genutzt (vgl. Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 246; Tabelle 2.3).

Neben der Funktion, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, besteht das arbeitsmarktpolitische Ziel des Altersteilzeitgesetzes darin, „die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen bzw. Arbeitnehmern nach Ausbildung durch die Wiederbesetzung der freigewordenen Stellen zu erhöhen“ (Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 249). Insofern ist neben der gesamten Zahl der Versicherten, die von der Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch gemacht haben, von besonderem Interesse, wie sich die Zahl der geförderten Altersteilzeitfälle seit 1997 entwickelt hat. Da die Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund keine Informationen zur Förderung beim Versichertenstatus „Altersteilzeit“ enthalten, wird ergänzend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen. Über diese Datensatzproblematik hinaus ist die genaue Bestimmung der aktuell bzw. vormalig geförderten Altersteilzeitfälle schwierig, da aufgrund der nachgelagerten Förderung der BA Versicherte erst zum Zeitpunkt der Wiederbesetzung der jeweiligen Arbeitsstelle als geförderte Altersteilzeitfälle gezählt werden können. Entsprechend übersteigt die Gesamtzahl an aktiven Altersteilzeitfällen im Jahre 2005 die Zahl der geförderten Altersteilzeitfälle um das 5,4 fache. Dies würde eine Wiederbesetzungsquote von gerade einmal 18,4 % bedeuten. Wie bereits erwähnt kann über die tatsächliche Gesamtzahl der geförderten Altersteilzeitfälle keine gesicherte Aussage getroffen werden. Da diese Problematik vor allem Versicherte betrifft, die Altersteilzeit im Rahmen des Blockmodells vereinbart haben, dürfte die Zahl der geförderten Altersteilzeitfälle deutlich höher liegen, als es die Werte in Tabelle 2.4 vermuten lassen. „Die [tatsächliche] Wiederbesetzungsquote könnte nach einer Schätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bei 30-40 % liegen“ (Kruse/Kaldybajewa 2007, S. 250).

**Tabelle 2.4: Geförderte Altersteilzeitfälle**

	Bestand der geförderten Altersteilzeitfälle am 31.12. des jeweiligen Jahres		
	Gesamtdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
1997	3286	2274	1012
1998	8689	6277	2412
1999	17445	12681	4764
2000	33412	25902	7510
2001	50323	39592	10731
2002	61440	48132	13308
2003	69673	55002	14671
2004	79632	64057	15575
2005	92529	75732	16527
2006	102432	84908	17525

Quelle: Kruse/Kaldybajewa 2007: 250

### Zielerreichung

Insgesamt zeigt sich, dass die Bedeutung der Altersteilzeitarbeit im Zeitverlauf deutlich zugenommen hat. Während das erste Altersteilzeitgesetz aus dem Jahre 1989 nahezu bedeutungslos für den Altersübergang der Versicherten gewesen ist, haben bis zum Ende des Jahre 2005 knapp 900.000 gesetzlich Rentenversicherte von den Regelungen des neuen Altersteilzeitgesetzes Gebrauch gemacht. Dabei bevorzugt laut Kruse/Kaldybajewa 2007 der überwiegende Teil der Altersteilzeitfälle den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben über das Blockmodell (vgl. ebd. S. 253). Ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Rente konnte also auch mit dem neuen Altersteilzeitgesetz nicht erreicht werden. Darüber hinaus ist die Wiederbesetzungsquote sehr gering. Nach Schätzungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales konnten nur 30 – 40 % der freigewordenen Stellen mit einem Arbeitslosen oder Auszubildenden wiederbesetzt werden. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit deuten auf eine noch geringere Wiederbesetzungsquote hin.

Insofern sind beide Hauptziele des Altersteilzeitgesetzes nur begrenzt erreicht worden. Zum einen ist die Altersteilzeit in ihrer derzeitigen Ausgestaltung weniger ein Instrument zur Angebotssteuerung auf dem Arbeitsmarkt, sondern vielmehr ein Instrument zur Personalanpassung. Zum anderen hat die Altersteilzeit nicht zur tatsächlichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit beigetragen. Vielmehr wird sie in Form des Blockmodells überwiegend für einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben genutzt, und erinnert somit eher an das Vorruhestandsgesetz von 1984.

## 2.10 Betriebliche und private Altersvorsorge in Deutschland

Neben der privaten Altersvorsorge, auf die in Kapitel 2.10.3 eingegangen wird, hat auch die betriebliche Alterssicherung<sup>41</sup> durch die Rentenreformen der Jahre 1999 und 2001 eine Renaissance erfahren. Dabei kann vor allem die Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes im Jahre 2001 als maßgeblich für den Bedeutungszuwachs dieser Vorsorgeform angesehen werden. Durch eine stärkere eigenverantwortliche Altersvorsorge

<sup>41</sup> Zur betrieblichen Alterssicherung zählen zum einen die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft (bAV) sowie zum anderen die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZöD).

sollen seitdem die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihren gesetzlichen Altersrentenanspruch ergänzen, um dadurch die zukünftig zu erwartenden Einbußen bei der gesetzlichen Rente zu kompensieren (vgl. Riedmüller/Willert 2006, S. 206).

„Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung wird in einem mehrere Jahrzehnte dauernden Prozess in ihrem Leistungsniveau drastisch eingeschränkt. Zugleich soll die private Altersvorsorge vorangetrieben werden, um die entstehenden Einkommensdefizite im Alter auf freiwilliger Basis durch kapitalfundierte private und betriebliche Formen zu ersetzen“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 1).

Dafür wurden mit der Rentenreform 2001 die Rahmenbedingungen deutlich verbessert. So wurde im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung von Gehaltbestandteilen eingeführt sowie im Bereich der privaten Altersvorsorge eine Privatrente mit Insolvenzschutz für Selbstständige (so genannte Rürup-Rente), um möglichst große Breitenwirkung zu erzielen. Aufgrund der im Zeitverlauf zunehmenden Notwendigkeit einer ergänzenden Altersvorsorge wird der Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung unter bestimmten Bedingungen staatlich gefördert. Vor allem um die Sparbereitschaft und Sparfähigkeit von Erwerbstätigen mit niedrigen und mittleren Erwerbseinkommen zu erhöhen, fördert der Staat die ergänzende Altersvorsorge durch persönliche Zulagen und steuerliche Entlastungen in einem Gesamtumfang von etwa 10 Mrd. € (vgl. Sozialschutzausschuss 2004, S. 3). Dabei beschränkt sich die Förderung nicht nur auf private Altersvorsorgeprodukte wie die so genannte Riester-Rente, sondern kann auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge in Anspruch genommen werden, da durch betriebliche und tarifvertragliche Initiativen eine größere Breitenwirkung in Bezug auf die Inanspruchnahme ergänzender Altersvorsorgeangebote erreicht werden kann (vgl. Kerschbaumer/Perreng 2002, S. 15, Kapitel 2.9.1)<sup>42</sup>.

### 2.10.1 Die betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist ursprünglich aus einer freiwilligen Sozialleistung der Unternehmen entstanden, die vorrangig die Betriebstreue höher qualifizierter Mitarbeiter sicherstellen sollte (vgl. Leiber 2005, S. 314). Entsprechend konnten bis zur Verabschiedung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAV-Gesetz), kurz Betriebsrentengesetz, das am 22.12.1974 in Kraft trat, über die Auswahl der begünstigten Mitarbeiter hinaus auch die jeweiligen Bezugsbedingungen willkürlich vom Unternehmen bestimmt werden, da die gewährten Leistungen ohne finanzielle Mitwirkung des jeweiligen Arbeitnehmers erbracht wurden (arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenmodelle).

---

<sup>42</sup> Gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersvorsorge dann vor, wenn die Versorgungszusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom jeweiligen Arbeitnehmer erfolgt ist. Dies erfordert einen Kausalzusammenhang zwischen Zusage und Arbeitsverhältnis. Werden rechtliche Pflichten nur zwischen dem Arbeitnehmer und der Versorgungseinrichtung begründet, handelt es sich um reine Privatvorsorge des Arbeitnehmers. In diesem Fall beruht die Entgeltumwandlung nur auf einer so genannten Lohnverwendungsabrede.

Erst die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 10.03.1972, dass Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge die Gegenleistung für erbrachte Betriebstreue darstellen und deshalb als Rentenanwartschaft auch beim vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers erhalten bleiben müssen, also unverfallbar sind, wenn eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit erbracht wurde, hat diese Form der Altersvorsorge in Deutschland in Form des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) institutionalisiert. Neben der Unverfallbarkeit der Rentenanwartschaften (vgl. § 1b Abs. 1 BetrAVG) waren weitere Regelungstatbestände dieses Gesetzes: die Begrenzung der Anrechenbarkeit anderer Versorgungsbezüge (§ 5 Abs. 1 u. 2 BetrAVG), die Angleichung der Altersgrenze an die gesetzliche Rentenversicherung (§ 6 BetrAVG), die Insolvenzsicherung (§§ 7, 8 und 14 BetrAVG) sowie die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers (§ 16 BetrAVG). Dagegen blieb eine gesetzliche Verpflichtung zur Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge auf alle im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter aus. Aufgrund des freiwilligen Charakters erfolgte die Auswahl der begünstigten Mitarbeiter also auch nach 1974 weiterhin entweder willkürlich oder auf der Basis von Tarif- und/oder Betriebsvereinbarungen.

Mit dem Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes (AVmG) am 01.01.2002 haben sich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst ein weiteres Mal erheblich verbessert. Intention des Gesetzgebers war es, durch gezielte gesetzliche Lenkungsmaßnahmen die Verbreitung der betrieblichen, aber auch der privaten Altersvorsorge weiter auszubauen (vgl. Bruno-Latocha/Tippelmann 2004, S. 393). Dies geschieht zum einen durch eine steuerliche und beitragsrechtliche Förderung bestimmter Altersvorsorgeformen (§§ 3 Nr. 63, 10a, 40b, 82ff EStG, Kapitel 0 und 0) und zum anderen durch Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG), u.a. die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen (vgl. Kapitel 0), den neuen gesetzlichen Anspruch auf Bruttoentgeltumwandlung (vgl. Kapitel 0) sowie die Einführung von Pensionsfonds (Kapitel 0).

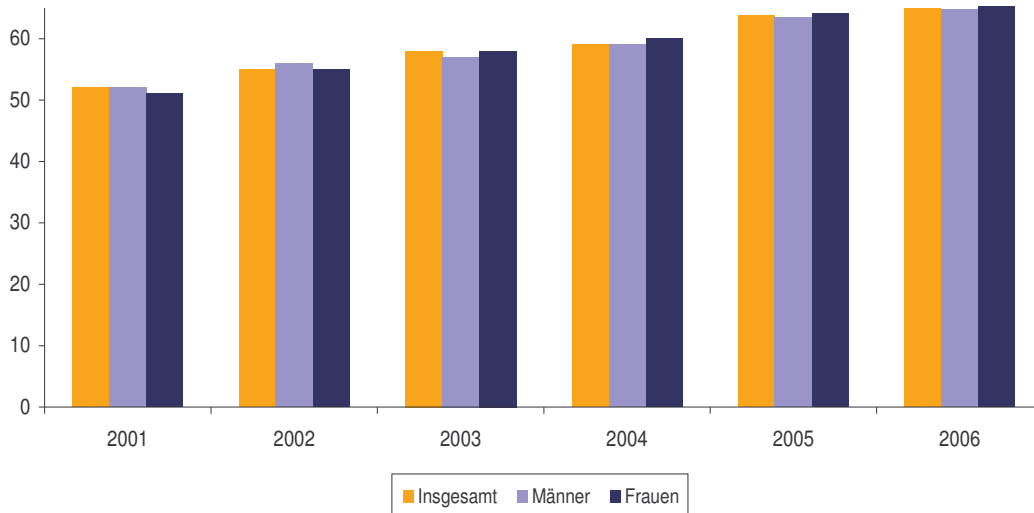
### *Versorgungsformen und Durchführungswege*

Neben den oben bereits genannten gesetzlichen Regelungen wurde im Rahmen des Betriebsrentengesetzes zusätzlich festgelegt, dass nur bestimmte Leistungen des Arbeitgebers als betriebliche Altersvorsorgeleistungen anerkannt werden. So zählen gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sämtliche Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zur betrieblichen Altersvorsorge, sofern ein Arbeitgeber dies aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zugesagt hat. Darüber hinaus sind die gesetzlichen Regelungen nur für solche betrieblichen Altersvorsorgeformen verpflichtend, die über bestimmte Durchführungswege organisiert werden. Insgesamt existieren fünf gesetzlich regulierte Durchführungsformen: Die Direkt- oder Pensionszusage des Arbeitgebers, die betriebliche oder überbetriebliche Unterstützungskasse, die Pensionskasse, die Direktversicherung sowie die Altersvorsorge über einen Pensionsfonds.

Seit der grundlegenden Reform der betrieblichen Altersvorsorge im Zuge des Alterseinkünfte- und des Altersvermögensgesetzes und insbesondere durch die Einführung des Rechts auf Entgeltumwandlung in den Jahren 2001/2002 hat die betriebliche Altersvorsorge einen erheblichen Bedeutungsgewinn verzeichnen können. Im Jahre 2006 ha-

ben etwa 65 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft oder der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst Anwartschaften aufgebaut. Dabei zeigt sich vor allem seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes ein linear steigender Verlauf. So hat die verbesserte gesetzliche Förderung im Zeitraum von 2001 bis 2003 jeweils zu einer Steigerung um 3 Prozentpunkte pro Kalenderjahr geführt. Im daran anschließenden Zweijahreszeitraum bis Ende 2005 stieg der Anteil aktiv Beschäftigter mit Betriebsrentenanwartschaften bzw. Anwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes um weitere 6 Prozentpunkte an. Dabei verzeichneten die Frauen einen etwas stärkeren Anstieg als die Männer. Im Jahre 2005 betrug ihr Anteil 64,1 % während der Anteil der aktiven Männer mit Anwartschaften 63,5 % betrug.

**Abbildung 2.2: Aktiv sv-pflichtig Beschäftigte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentl. Dienst 2001 – 2006; in %**



Quelle: Kortmann 2007, S. 17

Dieser hohe Frauenanteil begründet sich dadurch, dass 65,8 % der bei öffentlichen Zusatzversorgungsträgern abgesicherten Beschäftigten Frauen sind. „Dieser Wert ist der Grund dafür, dass in der Gesamtschau aller Durchführungswege die Anteile der Frauen und Männer mit Zusatzversorgung nahezu gleich hoch [sind]“ (Kortmann 2007, S. 9). 2006 betrug der Zuwachs bei Männern und Frauen allerdings nur noch einen Prozentpunkt. „Dies könnte darauf hindeuten, dass eine gewisse Sättigung erreicht ist und mit den jetzigen gesetzlichen Maßnahmen eine weitere Ausdehnung der betrieblichen Altersversorgung nur noch in engen Grenzen möglich ist“ (Kortmann 2007, S. 8).

Zur separaten Darstellung der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft muss aufgrund von Schwächen in der aktuellen Datenlage auf die Ergebnisse des Jahres 2004 zurückgegriffen werden. Dabei zeigt sich, dass 41 % der Betriebe über eine betriebliche Altersversorgung verfügten. Der Verbreitungsgrad ist damit gegenüber 2001 um 11 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Tabelle 2.5). Ein besonders starker Zuwachs zeigt sich dabei in den neuen Bundesländern, von 24 % der Betriebe im Jahr 2001 auf 36 % im Jahr 2004.

**Tabelle 2.5: Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft 2001 - 2004**

	2001 in %	2002 in %	2003 in %	2004 in %
Deutschland				
Betriebsstätten	31	34	37	41
Arbeitnehmer	38	42	45	46
Männer	39	43	47	47
Frauen	33	37	41	42
Alte Bundesländer				
Betriebsstätten	32	35	39	42
Arbeitnehmer	42	45	47	48
Männer	44	47	50	51
Frauen	35	39	43	44
Neue Bundesländer				
Betriebsstätten	24	29	32	36
Arbeitnehmer	19	24	30	32
Männer	18	23	29	30
Frauen	20	26	32	34

2001 – 2003 jeweils im Dezember; 2004 im Juni

Quelle: Kortmann/Haghiri 2005

Insgesamt hatte 2004 knapp die Hälfte (46 %) der in den jeweiligen Betrieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften. In den alten Ländern lag der Anteil bei 48 %, in den neuen Ländern bei 32 %. Im Gegensatz zu der kombinierten Darstellung zeigt sich bei alleiniger Betrachtung der betrieblichen Altersvorsorge, dass in den alten Bundesländern weibliche Beschäftigte bei der betrieblichen Altersversorgung unterrepräsentiert sind. Frauen haben zu 44 % Anwartschaften erworben, Männer zu 51 %. In den neuen Bundesländern ist das Ergebnis dagegen umgekehrt. Dort haben 34 % der Frauen in der Privatwirtschaft Anwartschaften erworben, während die nur auf 30 % der ostdeutschen Männer zutrifft (vgl. Tabelle 2.5).

Allerdings hat das Recht auf Entgeltumwandlung die Diskrepanz zwischen Klein- und Mittelbetrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite nur marginal verändert. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft differiert weiterhin stark mit der Betriebsgröße. So betrug 2004 der Anteil der abhängig Beschäftigten mit betrieblicher Altersvorsorge in Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten 21 %, während der Beschäftigtenanteil in Großbetrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten mit 85 % viermal so hoch lag. Insgesamt haben 41 % der deutschen Betriebe Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angeboten (vgl. Tabelle 2.6).

**Tabelle 2.6: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebe mit ... Beschäftigten	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Betriebsstätten	Betriebsstätten
	2001 in %	2004 in %	2001 in %	2004 in %
Insgesamt	37	46	30	41
1 – 4	14	21	20	28
5 – 9	19	25	35	50
10 – 19	20	31	49	68
20 – 49	21	35	72	83
50 – 99	25	39	86	90
100 – 199	34	43	80	91
200 – 499	44	56	82	94
500 – 999	60	68	94	98
1000 und mehr Beschäftigten	80	85	98	100

Quelle: Kortmann/Haghiri 2005

Vergleicht man die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2004 und 2001, wird deutlich, dass die Verbreitung insbesondere in Betrieben mittlerer Größe seit Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung zugenommen hat. Insgesamt zeigt sich aber, dass vor allem Beschäftigte in Großbetrieben von derartigen Regelungen profitierten (vgl. Leiber 2005, S. 314, Hiller-Ohm/Lüttmann 2007, S. 306).

### **Direktzusage**

Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung bildet der Arbeitgeber selbst Pensionsrückstellungen für die Arbeitnehmer und haftet dafür, dass die zugesagten Leistungen auch tatsächlich erfüllt werden (vgl. Kerschbaumer/Perreng 2002, S. 18). Entsprechend ist das jeweilige Unternehmen dazu verpflichtet, die Betriebsrentenanwartschaften seiner Mitarbeiter gegen Insolvenz abzusichern. Die Insolvenzsicherung erfolgt in Form von regelmäßigen Beitragszahlungen an den Pensions-Sicherungsverein (PSV), der als Träger der Insolvenzsicherung im Falle einer Insolvenz des jeweiligen Betriebes die Auszahlung der zugesagten Leistungen garantiert (vgl. §§ 9 und 10 BetrAVG). Die Finanzierung der Insolvenzsicherung ist im Jahre 2006 von einem Kapitalwert-Umlageverfahren<sup>43</sup> auf ein vollständiges Kapitaldeckungsverfahren umgestellt worden. In diesem Rahmen wurde § 10 Abs. 2 S. 1 BetrAVG dahingehend geändert, dass nicht nur der durch Insolvenz bedingte Ausfall laufender Versorgungsleistungen, sondern auch bestehende Versorgungsanwartschaften bereits im Jahr der Insolvenz von den Mitgliedsunternehmen des Pensionssicherungsvereins mittels ihrer Beiträge vollständig finanziert werden. Die Beiträge eines Jahres müssen somit nicht nur den aktuellen, sondern auch den zukünftig absehbaren finanziellen Schaden aus den neu eintretenden Insolvenzen eines Jahres abdecken. Für die Versorgungsanwartschaften wird folglich ein entsprechender Kapitalstock eingerichtet.

<sup>43</sup> Dabei handelte es sich um eine Mischform aus Kapitaldeckungs- und Umlageverfahren. Die jährlichen Beiträge der PSV Mitgliedsunternehmen wurden so bemessen, dass die laufenden Betriebsrentenanprüche, sowie Ansprüche auf einmalige Kapitalleistungen gedeckt werden konnten. Die unverfallbaren Anwartschaften von Beschäftigten aus bereits eingetretenen Insolvenzen wurden dagegen nicht bereits im jeweiligen Jahr der Insolvenz wirksam.



Die Direktzusage kann unter den Bedingungen des AVmG nicht für den Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 BetrAVG) und auch nicht für die staatliche Förderung nach §§ 3, 4 b – e, 10 und 10a Einkommensteuergesetz genutzt werden (vgl. Kerschbaumer/Perreng 2002, S. 18).

### ***Betriebliche oder überbetriebliche Unterstützungskasse***

Bei einer Unterstützungskasse handelt es sich um eine von einem oder mehreren Unternehmen gebildete Versorgungseinrichtung, die als Verein oder GmbH organisiert und mit der Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge betraut ist. Die versicherten Arbeitnehmer haben gegen die Unterstützungskasse selbst keinen Rechtsanspruch auf Zahlung der Betriebsrente, sondern nur gegen ihren jeweiligen Arbeitgeber. Die Unterstützungskasse ist somit eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen allerdings keinen Rechtsanspruch gewährt. Entsprechend haftet stets das jeweilige Unternehmen für den Fall, dass die Unterstützungskasse keine oder keine ausreichend liquiden Mittel besitzt, um die laufenden Betriebsrenten auszuführen (vgl. BAG-Urteil vom 17.05.1973). Unternehmen, die ihre betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse organisieren, sind somit ebenfalls verpflichtet, Beiträge an den Pensions-Sicherungsverein zu zahlen (vgl. § 10 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).

**Tabelle 2.7: Aktiv sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit bAV Anwartschaften nach Durchführungswegen (ohne Öffentl. Zusatzversorgung)**

	Direktzusagen/ Unterstützungskassen	Pensionskassen	Direktversicherung	Pensions- fonds
2001	40,8 %	14,7 %	44,5 %	-
2002	38,2 %	20,4 %	40,9 %	0,5 %
2003	35,1 %	28,1 %	36,1 %	0,7 %
2004	34,6 %	29,6%	35,1 %	0,8 %
2005	36,1 %	31,2 %	31,7 %	0,9 %
2006	35,8 %*	31,2 %	30,9 %	2,1 %

\* Berechnung erfolgte auf Basis eines Schätzwertes

Quelle: Kortmann 2007, S. 32

Gemessen am Gesamtanteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die über einen bestimmten Durchführungsweg betriebliche Altersvorsorgeanwartschaften erwerben, haben die traditionellen Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse relativ an Bedeutung verloren. Ihr Anteil sank seit 2001 um fünf Prozentpunkte von 40,8 % auf 35,8 % (vgl. Tabelle 2.7). Absolut hat die Zahl der versicherten Beschäftigten allerdings um 27 % zugenommen, nämlich von 3,86 Millionen im Dezember 2001 auf 4,90 Millionen im Dezember 2006. Der relative Bedeutungsverlust dieser Durchführungswege lässt sich also nicht auf eine absolute Abnahme der Beschäftigten in diesen Durchführungsweisen zurückführen, sondern vielmehr auf eine noch deutlichere Zunahme der absoluten Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei den anderen drei Durchführungswegen, wobei insbesondere Pensionskassen und –fonds die größten Zuwächse verzeichneten (vgl. Kortmann 2007, S. 9). Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass die Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge über einen dieser drei

Durchführungswege staatlich gefördert wird. Darüber hinaus kann die Bruttoentgeltumwandlung ausschließlich über Pensionsfonds, -kasse oder Direktversicherung durchgeführt werden, was zusätzlich zu deren stärkerer Verbreitung beigetragen haben dürfte.

### ***Pensionskasse***

Eine Pensionskasse kann betrieblich oder überbetrieblich von einem oder mehreren Arbeitgebern gebildet werden. Sie ist unabhängig vom Unternehmen und trifft im Gegensatz zur Unterstützungskasse eigene Entscheidungen und Regelungen hinsichtlich der Anlagen der eingezahlten Beiträge. Da die Pensionskasse der Versicherungsaufsicht unterliegt, ist sie nicht zur Insolvenzsicherung verpflichtet. Die Arbeitnehmer erwerben einen unmittelbaren Anspruch gegen die Pensionskasse. Allerdings sind die an der Pensionskasse beteiligten Unternehmen qua Gesetz dazu verpflichtet, bei etwaigen Abweichungen von den zugesagten Leistungen, auch wenn diese durch Dritte durchgeführt werden, zu haften. Dies geht aus § 1 (1) Satz 3 BetrAVG hervor: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt“. Pensionskassen sind im Rahmen der Entgeltumwandlung voll steuerlich förderfähig und stellen darüber hinaus einen vom Gesetzgeber bevorzugten Durchführungsweg dar (vgl. Kapitel 0, § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine Betriebsrentenanwartschaft über diesen Durchführungsweg aufbauen, hat im Zeitverlauf stark zugenommen, und zwar von 1,39 Millionen im Jahre 2001 auf 4,28 Millionen im Jahre 2006 (+ 208 %) (vgl. Tabelle 2.8). Mittlerweile nutzt knapp ein Drittel der abhängig Beschäftigten den Durchführungsweg über Pensionskassen, um betriebliche Versorgungsanwartschaften aufzubauen (vgl. Tabelle 2.7). Dabei ist der Anstieg bei Frauen (+ 532 %) deutlich stärker als bei Männern (+ 133 %), was zum Teil Folge der gesetzlichen Regelungen zur Unverfallbarkeit von betrieblichen Rentenanwartschaften ist. So stellt die Option der Entgeltumwandlung für Frauen mit Kinderwunsch bislang die einzige Möglichkeit dar, bereits in den Anfangsjahren des Erwerbsverlaufes unverfallbare betriebliche Versorgungsanwartschaften aufzubauen. Entsprechend haben bereits vor Einführung der steuerlichen Förderung der Entgeltumwandlung etwa ein Viertel der Frauen mit Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge von der Möglichkeit der Bruttoentgeltumwandlung Gebrauch gemacht. Demgegenüber nutzten nur 8 % der Männer diese Möglichkeit zum Aufbau ihrer betrieblichen Versorgungsanwartschaften (vgl. Tabelle 2.8). Dieser geringe Anteil bei den abhängig beschäftigten Männern lässt sich hauptsächlich darauf zurückführen, dass Männer aufgrund ihrer kontinuierlicheren Erwerbsverläufe auch über die traditionellen Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse unverfallbare Anwartschaften aufbauen konnten. Diese systematische Ungleichbehandlung von Frauen und Männern soll durch das neue Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung weitestgehend aufgehoben werden.

Tabelle 2.8 zeigt die positiven Auswirkungen der Einführung der steuerlichen Förderung bei der Bruttoentgeltumwandlung. Während im Jahre 2001 nur 11 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Möglichkeit zur Bruttoentgeltumwandlung nutz-

ten, betrug der entsprechende Anteil im Jahre 2006 bereits nahezu zwei Drittel. Die Nettoentgeltumwandlung (Riester-Förderung) spielt hingegen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge nur eine untergeordnete Rolle. Im Jahre 2006 haben lediglich 2,4 % der Beschäftigten Anwartschaften über diesen Förderweg aufgebaut. Auf die spezifischen Regelungen dieses Durchführungsweges wird in Kapitel 2.10.2 ausführlicher eingegangen.

**Tabelle 2.8: Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen insgesamt nach Förderwegen 2001 und 2006**

	Dezember 2001			Dezember 2006		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Aktiv in Versicherte in 1000	1.127	262	1.389	2.628	1.655	4.283
Steigerung 2001=100	100	100	100	233	632	308
<i>Darunter in %</i>						
Bruttoentgeltumwandlung	8	23	11	60	67	62
<i>Davon:</i>						
Förderung n. § 3 Nr. 63 EStG	-	-	-	57	63	59
Förderung nach § 40b EStG	5	19	8	1,1	0,7	1,0
Riester-Förderung (Netto- entgeltumwandlung) nach § 10a, 82ff. EStG	-	-	-	2,7	1,9	2,4

Quelle: Kortmann 2007, S. 19f.

### **Direktversicherung**

Bei diesem Durchführungsweg wird in der Regel vom Arbeitgeber für einen od. mehrere Arbeitnehmer bei einer privaten Versicherungsgesellschaft ein Vertrag als Gemeinschafts- oder Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen. Dabei haben Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, den Versicherungsanbieter für ihren betrieblichen Altersvorsorgevertrag selbst zu bestimmen (vgl. Bundesarbeitsgericht 2005). Direktversicherungen unterliegen hinsichtlich der vertraglichen Bestimmungen sowie der Verwendung des eingezahlten Kapitals ebenso wie Pensionskassen dem Versicherungsaufsichtsgesetz.

Direktversicherungen haben als Durchführungsweg für die betriebliche Altersvorsorge seit der Rentenreform 2001 sukzessive an Bedeutung verloren. Während 2001 noch 44,5 % der Arbeitnehmer über Direktversicherungen betrieblich abgesichert waren, ist dieser Anteil bis 2006 auf gut 30 % gesunken. Dieser relative Bedeutungsverlust der Direktversicherungen lässt sich darauf zurückführen, dass der Gesetzgeber für den Aufbau steuerlich geförderter betrieblicher Altersvorsorgeanwartschaften eindeutig die Durchführungswege Pensionskasse und –fonds präferiert. Die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge über Direktversicherungen ist nur förderfähig, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Einigung über den Durchführungsweg bei Bruttoentgeltumwandlung erzielen und der Arbeitgeber weder eine Pensionskasse noch einen Pensionsfonds willkürlich bestimmt. Nur in diesem Ausnahmefall kann der Arbeitnehmer die geförderte Durchführung über eine Direktversicherung verlangen.

### *Pensionsfonds*

Pensionsfonds sind im Zuge des Altersvermögensgesetzes zum 01.01.2002 als fünfter Durchführungsweg institutionalisiert worden. Mit dieser Maßnahme wollte der Gesetzgeber ein modernes und flexibles Instrument für die betriebliche Altersvorsorge schaffen, das die Sicherheit einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung durch eine Mindestauszahlungsverpflichtung der eingezahlten Beiträge mit der größeren Anlagefreiheit und Renditeerwartung von Investmentfonds und Aktien verbindet. Eine weitere Intention bestand allerdings auch darin, den Finanzplatz Deutschland durch eine Erhöhung des nationalen Anlagevolumens zu stärken (vgl. Velten 2005, S. 507). Eindeutiges Alleinstellungsmerkmal des Pensionsfonds gegenüber den anderen beiden geförderten Durchführungswegen ist die steuerlich geförderte Übertragungsmöglichkeit von Anwartschaften aus Direktzusagen oder Unterstützungskassen auf einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG: „Steuerfrei sind Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds [...]“ (§ 3 Nr. 66 EStG). Trotz dieses spezifischen Vorteils ist der Anteil der Arbeitnehmer, die über einen Pensionsfonds mit 2,1 % im Jahre 2006 noch deutlich unterhalb der Erwartungswerte. „Insgesamt scheint damit der Pensionsfonds zumindest als Instrument für die ‚Fläche‘ sein Ziel nicht erreicht zu haben“ (Velten 2005, S. 507).

### *Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen*

Vor Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes im Jahre 1974 lag es im freien Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers, ob ein im Laufe der Betriebszugehörigkeit aufgebauter Betriebsrentenanspruch auch bei vorzeitigem Verlassen des Unternehmens weiter Bestand hatte und entsprechend bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters anteilmäßig ausgezahlt wurde, oder ob der Betriebsrentenanspruch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfiel. Erst das Betriebsrentengesetz institutionalisierte die Unverfallbarkeit der betrieblichen Rentenanswartschaften, das heißt, nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer können die aufgebauten Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung im Rentenfall geltend gemacht werden, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor dem offiziellen gesetzlichen Renteneintritt geendet hat. Gemäß Betriebsrentengesetz konnten Arbeitnehmer eine unverfallbare Anwartschaft erwerben, wenn sie mindestens zehn Jahre im Unternehmen beschäftigt waren und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 35. Lebensjahr vollendet hatten. Problematisch war diese Unverfallbarkeitsregelung vor allem für junge Frauen, da sie bei der Geburt ihres ersten Kindes, was in der Regel gleichbedeutend mit einem Verlassen des Betriebes war, deutlich jünger als 35 Jahre waren.

Die Unverfallbarkeitsfristen sind im Rahmen des Altersvermögensgesetzes verkürzt worden. In Kombination mit § 30f BetrAVG behält ein Arbeitnehmer seine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage seit mindestens fünf Jahren bestanden hat. Diese gesetzliche Neuregelung gilt allerdings nur für „neue“ Versorgungszusagen ab dem 01.01.2001. Wenn die Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 01.01.2001 erfolgt ist, ist es in einem Übergangszeit-

raum von fünf Jahren bei den vormals gültigen Unverfallbarkeitsfristen geblieben. Seit dem 01.01.06 sind allerdings ältere Versorgungszusagen auch dann unverfallbar, wenn die nach altem Recht notwendigen zehn Jahre noch nicht abgelaufen sind (vgl. § 30f BetrAVG). Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen beziehen sich ausschließlich auf rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Rentenanwartschaften. Demgegenüber sind rein arbeitnehmer- oder mischfinanzierte Versorgungsleistungen, die beispielsweise durch eine Bruttoentgeltumwandlung aufgebaut worden sind, unmittelbar unverfallbar, bedürfen also keiner Mindestbeschäftigungsdauer oder eines Mindestalters (vgl. § 1b (5) BetrAVG). In diesem Fall schreibt § 1b (5) BetrAVG sogar dezidiert vor, wie mit dem bereits angesparten Kapitalstock zu verfahren ist:

- 1) Die Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der künftigen Rentenleistung verwendet werden.
- 2) Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.
- 3) Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen.

Allerdings kann eine betriebliche Rentenanwartschaft bei Ausscheiden des Arbeitnehmers auch abgefunden werden (§ 3 BetrAVG). Eine Abfindung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ist möglich, wenn die Anwartschaft der im Rentenfall zu zahlenden laufenden Leistung 1 % des monatlichen Arbeitseinkommens nicht übersteigt. Bei Versorgungszusagen, die eine fixe Kapitalleistung vorsehen, darf der erreichte Kapitalstock 1,2 % der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen (vgl. § 3 (2) BetrAVG). Darüber hinaus kann bei einem Arbeitgeberwechsel eine Übertragung der bisher erworbenen Ansprüche auf einen Versorgungsträger beim neuen Arbeitgeber veranlasst werden (§ 4 BetrAVG). Macht der betroffene Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, ist eine arbeitgeberseitige Abfindung ausgeschlossen (vgl. § 3 (2) Satz 2 BetrAVG). Geschieht dies in beiderseitigem Einvernehmen, darf der Wechsel des Versorgungsträgers keine Nachteile mit sich bringen. Ein Wechsel in beiderseitigem Einvernehmen kann also nur dann erfolgen, wenn der neue Arbeitgeber eine wertgleiche Versorgung zusichert (vgl. § 4 (2) Nr. 2). Darüber hinaus ist rechtlich auch eine rein arbeitnehmerseitig induzierte Übertragung der Anwartschaften zulässig (§ 4 (3) BetrAVG), sofern die betriebliche Altersvorsorge über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds organisiert ist, und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.

Trotz der 2002 verbesserten Regelungen bezüglich der Unverfallbarkeit betrieblicher Rentenanwartschaften, sind diese aus Gründen der Geschlechterungleichheit unzureichend, da Frauen häufig benachteiligt werden. So ist das durchschnittliche Alter bei Geburt des ersten Kindes zwar deutlich angestiegen, lag aber 2004 mit 29,5 Jahren immer noch unter dem im Betriebsrentengesetz für die Unverfallbarkeit festgesetzten Alter von 30 Jahren. Da Frauen nach der Geburt des Kindes trotz Elternzeit häufig nicht mehr in ihr altes Unternehmen zurückkehren, verlieren sie ihre bereits aufgebauten Rentenanwartschaften, wenn sie das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. „Selbst wenn sie also nach einer Ausbildung möglicherweise viele Jahre in einem Unternehmen gear-

beitet haben, erwachsen ihnen daraus keine Ansprüche auf eine Betriebsrente“ (Kerschbaumer/Perreng 2002, S. 23).

Der Gesetzgeber hat auf diese Problematik reagiert und strebt im Rahmen des Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge an, das Mindestalter für die Unverfallbarkeit betrieblicher Rentenanwartschaften vom 30. auf das 25. Lebensjahr abzusenken:

„Um möglichst vielen Beschäftigten, besonders jungen Frauen, künftig ihre betriebliche Altersversorgung zu erhalten, wird mit dem Gesetz zudem das Lebensalter für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenanwartschaften auf das 25. Lebensjahr abgesenkt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2007, S. 5).

Das Mindestalter wird allerdings nur für Neuzusagen, die ab dem 01.01.2009 gegeben werden, abgesenkt. Zudem beschränkt sich die Gesetzesinitiative auf das festgesetzte Mindestalter. Die Mindestbeschäftigungsdauer bzw. die Mindestlaufzeit der arbeitgeberseitigen Versorgungszusage soll auch weiterhin fünf Jahre betragen. Entsprechend der Absenkung des Mindestalters werden die in § 30f formulierten Übergangsregelungen an die entsprechenden Fristen angepasst. Einschränkend soll bereits an dieser Stelle kurz darauf hingewiesen werden, dass die oben beschriebenen Unverfallbarkeitsfristen keine Relevanz für betriebliche Altersvorsorgeleistungen haben, die im Rahmen der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer mitfinanziert worden sind. In diesen Fällen sind die entsprechenden Anwartschaften unmittelbar nach der Versorgungszusage durch den Arbeitgeber unverfallbar (vgl. § 1b Abs. 5 BetrAVG).

#### *Der Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung*

Bei einer Entgeltumwandlung zum Zwecke einer betrieblichen Altersversorgung (arbeitnehmer- bzw. mischfinanzierte Altersversorgung) verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Arbeitsentgeltes zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorgezusage. Dabei muss zwischen der Brutto- und Nettoentgeltumwandlung unterschieden werden. Bei einer Entgeltumwandlung aus dem Bruttoentgeltanspruch (Eichel-Förderung), die in diesem Kapitel behandelt wird, werden die Beiträge steuer- und sozialabgabenfrei gestellt. Insgesamt darf ein monatlicher Entgeltbetrag in Höhe von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zum Aufbau ergänzender Altersvorsorgeanwartschaften steuer- und beitragsfrei an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gezahlt werden (vgl. § 1a Abs. 3 BetrAVG, §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG). Dies bedeutet bei einer derzeit gültigen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 5250 € in West- und 4550 € in Ostdeutschland, dass monatlich 210 € bzw. 182 € steuer- und beitragsfrei zum Aufbau von Betriebsrentenanwartschaften verwendet werden können. Die Förderung war ursprünglich bis Ende 2008 befristet (§ 115 SGB IV). Das am 08.11.2007 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge entfristet die Beitrags- und Steuerfreiheit der Ent-

geltumwandlung durch Aufhebung des § 115 SGB IV.<sup>44</sup> Der Anspruch auf Entgeltumwandlung kann von Arbeitnehmern geltend gemacht werden, die aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Für geringfügig Beschäftigte, die von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung keinen Gebrauch gemacht haben, besteht demgegenüber kein Anspruch auf Entgeltumwandlung. Wenn ein Arbeitnehmer sein Recht auf Entgeltumwandlung wahrnimmt, muss er mindestens einen Betrag von 1/160 der Bezugsgröße im Jahr einzahlen.<sup>45</sup> Dies sind im Jahre 2007 183,75 € in West- und 157,50 € in Ostdeutschland (§ 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG).

Eine Förderung der Entgeltumwandlung ist gemäß § 3 Nr. 63 EStG allerdings nur möglich, wenn diese über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert wird (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 EStG). Dabei ist nach dem Willen des Gesetzgebers die Durchführung über Pensionskassen oder –fonds zu bevorzugen. Eine Durchführung über eine Direktversicherung ist nur in Ausnahmefällen zulässig, und zwar wenn sich der Arbeitgeber einer Durchführung über Pensionsfonds oder Pensionskasse verweigert (vgl. § 1a (1) Satz 2 BetrAVG). Dabei besteht für den Arbeitnehmer allerdings keine Wahlfreiheit bezüglich des Versicherungsunternehmens. Durch die Einbeziehung der Direktversicherung musste allerdings auch die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG entsprechend ausgeweitet werden, da bis einschließlich 2004 nur Beiträge zu Pensionskassen und –fonds steuer- und beitragsfrei gestellt waren. Seit 2005 gilt diese Steuer- und Beitragsfreiheit auch für den Aufbau von Anwartschaften bei einer Direktversicherung, wobei die Steuerfreiheit an die Zusage lebenslanger Leistungen im Sinne des der Riester-Rente zugrunde liegenden Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG) gebunden ist (vgl. Bruno-Latocha/Tippelmann 2004, S. 404). Eine Einmalauszahlung der betrieblichen Rentenanwartschaften ist somit ausgeschlossen. Eine Organisation über die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse ist nicht förderfähig.

„Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt“ (§ 1a (1) Satz 2 EStG).

Der eingeführte Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung unterliegt dem Tarifvorbehalt, was bedeutet, dass in Betrieben mit tariflicher Bindung Entgeltbestandteile nur im Rahmen einer tariflichen Regelung umgewandelt werden dürfen. Entsprechend muss zum Zwecke der Entgeltumwandlung entweder ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden, oder der bestehende Tarifvertrag muss mit einer Öffnungsklausel versehen werden (vgl. Leiber 2005, S. 315, § 17 Abs. 5 BetrAVG).

---

<sup>44</sup> Aus dem Nettoentgeltanspruch besteht die Option auf eine Zulagenzahlung oder wahlweise eines Sonderausgabenabzuges, der steuermindernd wirksam wird. Diese so genannte Riester-Förderung wird im Rahmen des Kapitels zur privaten Altersvorsorge dargestellt.

<sup>45</sup> Die Bezugsgröße entspricht gemäß § 18 SGB IV dem Durchschnittsentgelt des vorvergangenen Kalenderjahres.

Die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung stellt kein neues Instrument zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge dar, sondern wurde bereits in den 1970er Jahren über § 40b EStG staatlich gefördert. Als Förderung war eine Pauschalbesteuerung der Zuwendung mit einem Pauschalsteuersatz von 20 % sowie die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zu Versorgungsträgern vorgesehen (vgl. § 40b (1) EStG; Kortmann 2007, S. 15). Aufgrund von steuerrechtlichen Problemen im Zusammenhang mit der Einführung der nachgelagerten Besteuerung ist die Möglichkeit der Pauschalversteuerung im Zuge der Neuregelungen durch das Alterseinkünftegesetz für Neufälle abgeschafft worden. Entsprechend können Arbeitnehmer, die erst nach dem 31.12.2004 mit dem Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung begonnen haben, die Förderung nach § 40b EStG überhaupt nicht mehr in Anspruch nehmen, so dass es sich bei den verbleibenden Fällen ausschließlich um Altfälle handelt. Da dies allerdings der grundsätzlichen Intention des Gesetzgebers, die ergänzende Altersvorsorge zu fördern, zuwiderlief, wurde für die betriebliche Altersvorsorge im Bereich der steuerfreien Beiträge (§ 3 Nr. 63 EStG) ein entsprechender Ausgleich geschaffen (vgl. Bruno-Latocha/Tippelmann 2004, S. 402). Allerdings führt die in § 3 Nr. 63 formulierte Einschränkung des steuer- und beitragsfreien Höchstbetrages von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in bestimmten Fällen zu einer Verschlechterung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge für Neufälle, verglichen mit Personen, denen vor der Neuordnung des Steuerrechts eine Versorgungszusage erteilt wurde.<sup>46</sup> Da dies zu heftigen Widerständen sowohl bei den Tarifparteien, als auch bei den Anbietern betrieblicher Vorsorgeprodukte geführt hat, wurde vom Gesetzgeber zur weitgehenden Nivellierung dieser Benachteiligung eine weitere Kompensationsmaßnahme beschlossen. Danach erhöht sich der steuerfreie Höchstbetrag in § 3 Nr. 63 EStG um 1800 €, wenn die Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage entrichtet werden, die nach dem 31.12.2004 erfolgt ist. Für die vor dem 01.01.2005 abgeschlossenen Verträge kann darüber hinaus die Vertrauensschutzregelung zur Pauschalversteuerung in Anspruch genommen werden. Das Bundesfinanzministerium schätzt die daraus entstehenden Steuerausfälle bis 2010 auf etwa 380 Millionen Euro. Allerdings soll sich die Ausweitung allein auf den steuerlichen Dotierungsrahmen beschränken, und nicht mit einer entsprechenden Ausweitung der Sozialversicherungsfreiheit eingehen, was eine Anpassung der Arbeitsentgeltverordnung (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 A-rEV) erforderlich machte, da die Arbeitsentgeltverordnung nur einen Verweis auf § 3 Nr. 63 enthielt. Die Begrenzung der Steuer- und Beitragsfreiheit auf bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird nun explizit in der Arbeitsentgeltverordnung genannt. „Die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen der Erweiterung der steuerfreien Zuwendungsmöglichkeiten um 1.800 € [...] sind damit sozialversicherungspflichtig“ (Bruno-Latocha/Tippelmann 2004, S. 405).

---

<sup>46</sup> Anzumerken ist, dass die Zahl derer, die aufgrund ihres hohen Erwerbseinkommens in der Lage sind monatlich mehr als 210 € in West- und 182 € in Ostdeutschland für die betriebliche Altersvorsorge sehr gering sein dürfte. So lagen im Jahre 2006 die durchschnittlichen monatlichen Beiträge sowohl zu Pensionskassen mit 115 € bzw. 92 € als auch zu Pensionsfonds mit 56 € deutlich unter den maximal förderfähigen Beiträgen (vgl. Kortmann 2007, S. 12).



Nach Schätzungen haben von den derzeit 17,3 Millionen Beschäftigten mit Betriebsrentenanwartschaften etwa neun Millionen abhängig Beschäftigte Anwartschaften durch Entgeltumwandlung gesammelt. Von diesen haben wiederum mindestens 2,7 Millionen dabei von ihrem neuen Recht auf Entgeltumwandlung seit 2002 Gebrauch gemacht (vgl. Hiller-Ohm/Lüttmann 2007, S. 306).

### ***Die Folgen der Entgeltumwandlung für das Sozialversicherungssystem***

Aus sozialpolitischer Sicht stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge durch Bruttoentgeltumwandlung auf das Sozialversicherungssystem sowie das Niveau der sozialen Sicherung hat. So führt die Bruttoentgeltumwandlung zu einem zwangsläufig zu Einnahmeausfällen im gesamten Sozialversicherungssystem, die sich nach Schätzungen jährlich maximal auf circa zwei Milliarden Euro aufsummieren (vgl. Hiller-Ohm/Lüttmann 2007, S. 307). Von den Einnahmeausfällen sind vor allem Kranken- und Pflegeversicherung betroffen, da bei diesen Versicherungen das Leistungsniveau trotz sinkender Einnahmen konstant bleibt, während es bei Arbeitslosen- und Rentenversicherung entsprechend der geringeren beitragspflichtigen Entgelte sinken würde. Zudem führt die Bruttoentgeltumwandlung zu geringeren Auszahlungsbeträgen bei gesetzlicher Arbeitslosen- und Rentenversicherung und betrifft somit auch die jeweiligen Arbeitnehmer. Im Folgenden soll kurz auf die Folgen und gesetzlichen Anpassungsmaßnahmen für jeden Sozialversicherungszweig eingegangen werden.

#### a) Kranken- und Pflegeversicherung

Wie bereits oben angedeutet, sind Kranken- und Pflegeversicherung besonders von den Einnahmeausfällen betroffen, da sie trotz sinkender Beitragseinnahmen ein konstantes Leistungsniveau aufrechterhalten müssen. Allerdings wird durch eine bloße Fokussierung auf die Einnahmeseite übersehen, dass Bezieher von Betriebsrenten seit dem 01.01.2004 den vollen Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung für diese Versorgungsbezüge entrichten müssen. Gleiches gilt für die gesetzliche Pflegeversicherung seit dem 01.01.2005. Das bedeutet, dass die Zahlungsbeträge im Rahmen der Entgeltumwandlung zumindest hinsichtlich gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung voll beitragspflichtig sind. Die Entrichtung der Beiträge erfolgt lediglich nachgelagert, in der Auszahlungsphase, was bedeutet, dass aufgrund der zusätzlichen Rendite der Altersvorsorgeanlage die Beiträge in der Auszahlungsphase sogar höher sein dürften, als bei einer direkten Veranlagung in der Erwerbsphase. Diese Entlastung tritt allerdings nur langfristig ein – kurzfristig kommt es jedoch zu einer stärkeren finanziellen Belastung.

#### b) Arbeitslosen- und Rentenversicherung

Im Unterschied zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entfallen bei der Bruttoentgeltumwandlung die Beiträge zu Arbeitslosen- und Rentenversicherung vollständig. Allerdings wird hier ein vergleichbarer Mechanismus wie bei den anderen beiden Sozialversicherungszweigen wirksam. Da weniger Beiträge im Falle der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des Äquivalenzprinzips auch weniger Ansprüche nach sich ziehen, werden die heutigen Einnahmeausfälle in der Auszahlungsphase durch

geringere Rentenansprüche kompensiert. „Genau genommen müssten also die heute fehlenden Einnahmen der Rentenkasse gegengerechnet werden mit den nicht in Anspruch genommenen Rentenansprüchen in der Auszahlungsphase“ (Hiller-Ohm/Lüttmann 2007, S. 308). Ein ähnliches Prinzip lässt sich bei der Arbeitslosenversicherung erkennen. Die Bruttoentgeltumwandlung reduziert das für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeld I relevante Arbeitsentgelt, so dass die Einnahmeausfälle im Risikofall ebenfalls kompensiert würden.

Während im Bereich der Sozialversicherungen die Bruttoentgeltumwandlung kurzfristig zu Einnahmeverlusten führt, die allerdings langfristig kompensiert werden können, stellt sich für die betroffenen Personen sozialpolitisch genau die umgekehrte Frage. Inwiefern führen die kurzfristigen finanziellen Vorteile, die sich durch die Bruttoentgeltumwandlung ergeben, langfristig zu nachteiligen Effekten beim individuellen sozialen Sicherungsniveau bzw. zu Nachteilen für die gesamte Versichertengemeinschaft?

Auf der individuellen Ebene verringert die beitragsfreie Bruttoentgeltumwandlung die gesetzliche Rente in der Auszahlungsphase um bis zu vier Prozent. Viele Kritiker sehen darin eine Schlechterstellung der Arbeitnehmer, da zusätzlich zum Einkommensverzicht in der Ansparphase auch noch Einschnitte bei der Höhe der gesetzlichen Rente in Kauf genommen werden müssen. Dieses Argument lässt allerdings außer Acht, dass die Betriebsrentenanwartschaften aufgrund der privatwirtschaftlichen Verzinsung langfristig an Wert zunehmen können, während das gesetzliche Rentenniveau langfristig absinken wird (vgl. dazu Kapitel 2.2). So zeigt eine Beispielrechnung des Nestor-Forschungsinstituts, dass ein 40-jähriger Mann, der 25 Jahre monatlich 100,00 € im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung zum Aufbau betrieblicher Altersvorsorgeanwartschaften verwendet, auf Basis des aktuellen Rentenwertes 2007 etwa 26,00 € Monatsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung verliert, während er gleichzeitig einen Betriebsrentenanspruch von circa 220 € erwirbt (vgl. Schwintowski 2007, S. 1). „Das heißt: Für diejenigen die betrieblich vorsorgen ergibt sich im Alter unter dem Strich ein höheres Versorgungsniveau“ (Hiller-Ohm/Lüttmann, S. 308). Hierbei ist allerdings anzumerken, dass das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge keine zwingende dynamische Anpassung der Betriebsrentenanwartschaften vorsieht. Vielmehr liegt die Entscheidung über eine Anpassung im Ermessen des jeweiligen Unternehmens (§ 16 (1) Satz 1 BetrAVG), wobei dieses verpflichtet ist, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge zu prüfen. Dabei sollte sich die Anpassung der Betriebsrenten entweder an der Steigerungsrate des Verbraucherpreisindex für die BRD oder der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des jeweiligen Unternehmens orientieren (vgl. § 16 (2) Nr. 1 und 2 BetrAVG). Zudem gilt die Anpassungsprüfungspflicht auch dann als erfüllt, wenn sich der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die jährlichen Leistungen um mindestens ein Prozent anzupassen (§ 16 (3) Nr.1). Die Verzinsung ist in diesem Fall also äußerst gering und liegt um 1,25 Prozentpunkte unter der derzeit gültigen Mindestverzinsung bei den sogenannten Riester-Renten (2,25 %). Bewertungsmaßstab für die Anpassung der laufenden Betriebsrenten ist vor allem die wirtschaftliche Lage des jeweiligen Unternehmens. So gilt eine Anpassung als „zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens darlegt, der

Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde“ (§ 16 (4) Satz 2 BetrAVG). Eine aus wirtschaftlichen Gründen unterbliebene Anpassung der Betriebsrenten muss darüber hinaus auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden (§ 16 (4) Satz 1 BetrAVG). Von einer automatischen Dynamisierung der Betriebsrenten kann somit nicht zwingend ausgegangen werden. Insofern müssen auch die im Vergleich zur gesetzlichen Rentenversicherung höheren Renditeerwartungen vorbehaltlich einer regelmäßigen Anpassung der Betriebsrenten diskutiert werden.

Anders stellt sich der Sachverhalt allerdings dar, wenn man anstelle der individuellen Auswirkungen die Auswirkungen für die gesamte Versichertengemeinschaft betrachtet. Die Bruttoentgeltumwandlung verringert die Zuwachsrate der zur Rentenberechnung herangezogenen beitragspflichtigen Bruttolohn- und Gehaltssumme, was zumindest in den kommenden Jahren zwangsläufig zu geringeren jährlichen Rentenanpassungen führt. Entsprechend beziehen diejenigen, die entweder nicht die Möglichkeit oder das finanzielle Potential zur ergänzenden Vorsorge haben, eine um bis zu vier Prozent geringere gesetzliche Altersrente, ohne nennenswerte ergänzende Altersvorsorge aufbauen zu können. Dies könnte zu einer erheblichen sozialen Schieflage im Alter führen, wenn die ohnehin in der Erwerbsphase Benachteiligten weitere Kürzungen bei der Rente hinnehmen müssen. Entsprechend müssen flankierende Maßnahmen entwickelt werden, um diese drohende soziale Schieflage aufzufangen. Eine Möglichkeit, um diese indirekte Bestrafung nicht vorsorgender Personen zu verhindern, könnte darin bestehen, die private Altersvorsorge für Niedrigverdiener, den so genannten „Grundriester“ weiter auszubauen und noch stärker zu fördern, um auch prekär beschäftigten Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit zu geben, eine nennenswerte ergänzende Altersvorsorge aufzubauen. Alternativ könnte das aus den Betriebsrenten entstehende Steueraufkommen dazu genutzt werden, die Einbußen bei der gesetzlichen Rente für diejenigen Gruppen ohne ergänzende Altersvorsorge zu kompensieren, oder durch eine Aufwertung der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eine Art Alterssicherungsgeld zu gewährleisten, das oberhalb des Grundsicherungsniveaus läge bzw. ohne die strenge Bedürftigkeitsprüfung auskommen würde.

#### *Portabilität von unverfallbaren Anwartschaften*

Bei einem Arbeitgeberwechsel bzw. bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem jeweiligen Unternehmen können die aufgebauten unverfallbaren betrieblichen Rentenanwartschaften entweder auf den neuen Arbeitgeber übertragen oder abgefunden werden. Die Übertragung von Anwartschaften aus betrieblicher Altersvorsorge ist vom Gesetzgeber streng limitiert worden. So darf eine Übertragung nur unter den Voraussetzungen von § 4 BetrAVG durchgeführt werden (§ 4 Abs. 1 BetrAVG). Die Bedingung erschwert einen Schuldnerwechsel und schließt eine Schuldübertragung nach § 415 BGB aus. Generell unterscheidet das Gesetz zwischen einer Übertragung im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und altem und neuem Arbeitgeber (§ 4 Abs. 2 BetrAVG), sowie der Übertragung aufgrund eines Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). Im Falle einer einvernehmlichen Übertragung kann der neue Arbeitgeber die Vorsor-

gungszusage des alten Arbeitgebers in wertgleicher Höhe übernehmen. Alternativ kann der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge, der so genannte Übertragungswert, auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, sofern dieser eine wertgleiche Zusage erteilt. Verluste brauchen also nicht hingenommen zu werden. Konnte keine einvernehmliche Einigung bezüglich der Übertragung der Anwartschaften erzielt werden, darf der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitgeber verlangen, den nach § 4 Abs. 5 ermittelten Übertragungswert der Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen. Dies ist allerdings nur in solchen Fällen möglich, in denen die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, oder wenn der Übertragungswert im Falle einer Direktzusage oder der Abwicklung über eine Unterstützungskasse die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt (§ 4 Abs. 2 und 3 BetrAVG).

Wird die betriebliche Altersversorgung also über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, ist eine Übertragbarkeit der Ansprüche rechtlich unproblematisch. Da die Entgeltumwandlung nach der gesetzlichen Konzeption des § 1a Abs. 1 Satz 3 zwingend über einen dieser drei Durchführungswege abgewickelt werden muss, kann der Arbeitnehmer daher stets die Übertragung einer durch Entgeltumwandlung aufgebauten Anwartschaften verlangen.

Alternativ kann eine betriebliche Versorgungsanwartschaft auch abgefunden werden. Auch hier ist die Durchführung streng an die Regelungen von § 3 BetrAVG gebunden und unterscheidet sich somit von anderen Abfindungsregelungen (§ 3 Abs. 1 BetrAVG). Durch die Änderungen des Anfang 2005 in Kraft getretenen Alterseinkünftegesetzes sind die Möglichkeiten zur Abfindung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften zudem stark eingeschränkt worden. Grundsätzlich gilt seitdem ein Abfindungsverbot, das sicherstellen soll, dass unverfallbare Anwartschaften nur zum Zwecke der Versorgung im Alter und nicht zur Vermögensbildung aufgebaut werden. Nennenswerte Ausnahmen bestehen nur in zwei Fällen:

1. Im laufenden Arbeitsverhältnis können Versorgungsanwartschaften ohne Berücksichtigung von § 3 BetrAVG abgefunden werden. Das Abfindungsverbot gilt nur bei Arbeitgeberwechsel oder Ausscheiden des Arbeitnehmers.
2. Kleinstanwartschaften, die nur einen geringfügigen Wert aufweisen, können vom Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden. Dies betrifft Anwartschaften, deren Wert 1/100 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreiten. Dies sind monatlich 24,50 € in West- bzw. 21,00 € in Ostdeutschland.

### *Vorzeitige Altersleistung*

Seit Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Rentenreform 2001 besteht ein Rechtsanspruch auf die vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente, sofern gleichzeitig eine vorgezogene gesetzliche Altersrente bezogen wird (§ 6 BetrAVG). Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung fallen auch bei Betriebsrenten

Abschläge wegen des vorzeitigen Bezuges an. Die Abschlagsregelungen sind nicht explizit vom Gesetzgeber geregelt worden, sondern können vom Arbeitgeber generell frei bestimmt werden (Grundsatz der Privatautonomie). Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Referenzurteil vom 23.01.2001 einen Abschlagskorridor als Orientierungsgröße für die Abschlagshöhe formuliert: „Zum Ausgleich für diese wesentlich von der Lebenserwartung des Betriebsrentners beeinflusste Verschiebung haben sich in der Praxis versicherungsmathematische Abschläge in der Größenordnung von 0,3 bis 0,6 % pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme eingebürgert. Diese stellen eine angemessene Reaktion auf den auszugleichenden Eingriff in das Äquivalenzverhältnis dar“ (Bundesarbeitsgericht 2001, S. 11). In den meisten Betriebsvereinbarungen wird ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,5 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme festgelegt. Mit solch einem Abschlag werden sowohl die längere Rentenzahlungszeit bei Inanspruchnahme von § 6 BetrAVG berücksichtigt, als auch die mit der früheren Inanspruchnahme verbundenen Zinsverluste sowie die höhere Erlebenswahrscheinlichkeit eines Versorgungsfalles ausgeglichen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht aufgrund der nach Art und Höhe unterschiedlichen Reaktionsmöglichkeiten auf die vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente einen versicherungsmathematischen Abschlag nur für gerechtfertigt erklärt, wenn dieser in der Versorgungszusage des Arbeitgebers ausdrücklich vorgesehen ist. Unternehmen, die vor Einführung des § 6 BetrAVG im Jahre 2002 noch keine derartige Abschlagsregelung in ihren Betriebsvereinbarungen vorsahen, wurde aufgrund des nachträglichen gesetzgeberischen Eingriffs in das Äquivalenzverhältnis die Möglichkeit gegeben, ihre „alten“ Versorgungsvereinbarungen um einen versicherungsmathematischen Abschlag zu ergänzen.

Darüber hinaus ist auch bei der betrieblichen Altersrente eine zusätzliche zeiträtlerische Kürzung möglich, da der vorzeitig aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitnehmer die von ihm für die volle Betriebsrente erwartete Betriebstreue nur teilweise erbracht hat. Der Bezug der vollen Betriebsrente ist in nahezu allen Vertriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersvorsorge an das Erreichen einer festen Altersgrenze gebunden, die auch unter der gesetzlichen Regelaltersgrenze von 65 Jahren liegen kann. Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers wird diese Bleibebedingung nicht in vollem Umfang erfüllt. Entsprechend ist der Arbeitgeber berechtigt, die Betriebsrente gemäß den Vorgaben in § 2 BetrAVG zu kürzen:

„Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b [Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge] fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres entspricht; an die Stelle des 65. Lebensjahres tritt ein früherer Zeitpunkt wenn dieser in der Versorgungsordnung als feste Altersgrenze vorgesehen ist“ (§ 2 Abs. 1 BetrAVG).

Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber das grundsätzliche Recht, bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente nach § 6 BetrAVG die Versorgungsbezüge entsprechend den Regelungen in § 2 Abs. 1 BetrAVG zeiträtler-

lich zu kürzen, auch wenn die betriebliche Versorgungszusage eine derartige Kürzung nicht explizit vorsieht.

Im Ergebnis lässt sich konstatieren, dass die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente zwar nach § 6 BetrAVG grundsätzlich möglich, aber im Regelfall auch mit erheblichen Kürzungen der Betriebsrente verbunden ist. Nach einem Referenzurteil des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahre 2001 ist eine doppelte Kürzung der Betriebsrente nach dem Vorbild der gesetzlichen Rentenversicherung zulässig, da eine zweifache Verletzung des den meisten Betriebsvereinbarungen zugrunde liegenden Äquivalenzprinzips vorliegt. Dabei wird zum einen durch eine zeiträtierliche Kürzung die durch das frühere Ausscheiden fehlende Betriebstreue sanktioniert (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). Zum anderen kann aufgrund der früheren und damit theoretisch auch längeren Inanspruchnahme ein versicherungsmathematischer Abschlag zwischen 0,3 und 0,6 % für jeden Monat vorgenommen werden, den der jeweilige Arbeitnehmer vor Vollendung der vorgesehenen Altersgrenze in Rente gegangen ist. Nimmt man die in der Praxis gängigen 0,5 % als Grundlage, müsste nach derzeitigem Rechtsstand eine Frau, die mit vollendetem 60. Lebensjahr die Altersrente für Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt und bei der das Endalter 65 in der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, eine abschlagsbedingte Kürzung ihrer Betriebsrente um 36 % in Kauf nehmen. Hinzu käme noch eine zeiträtierliche Sanktionierung aufgrund fehlender Betriebstreue, so dass die Kürzung mehr als 40 % betragen würde.

### 2.10.2 Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Die tarifvertraglich vereinbarte Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) wurde ursprünglich mit dem Ziel eingeführt, die Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes hinsichtlich ihrer Altersvorsorge mit den Beamten gleichzustellen und ihnen eine an den Grundsätzen der Beamtenversorgung ausgerichtete Gesamtversorgung zu gewährleisten. Entsprechend war die Zusatzrente so bemessen, dass sie zusammen mit der gesetzlichen Rente in etwa die Höhe der Nettoeinkünfte aus der Beamtenversorgung erreichte. Analog zur Beamtenpension wurde die ZÖD ursprünglich ebenfalls nicht am gesamten Erwerbsverlauf bemessen, sondern an der Höhe der Einkünfte aus den letzten drei Tätigkeitsjahren. Finanziert wurden die Versorgungsleistungen hauptsächlich durch Umlagen der öffentlichen Arbeitgeber.

Parallel zum Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes im Jahre 2002 ist das bisherige Gesamtversorgungssystem im öffentlichen Dienst abgeschafft und in ein Betriebsrentensystem überführt worden. Um bei diesem Systemwechsel zu vermeiden, dass Personen Einbußen erleiden, die bereits ZÖD-Renten beziehen oder als so genannte rentennahe Jahrgänge kurz vor dem Rentenbeginn stehen, gelten allerdings umfangreiche Übergangs- und Besitzstandsregelungen.

Das neue Modell bezieht sich nun nicht mehr auf das Endgehalt, sondern berücksichtigt den gesamten Erwerbsverlauf. Dazu werden ähnlich wie beim Verfahren der Entgeltpunkte in der GRV jährlich Versorgungspunkte ermittelt, deren Anzahl von der jeweiligen Entgeltposition sowie zusätzlich vom Lebensalter der Beschäftigten abhängt. Im Rentenfall wird die Höhe der Zusatzrente derart ermittelt, indem die gesammelten Ver-

sorgungspunkte mit einem Messbetrag multipliziert und in eine Betriebsrente umgerechnet werden. Der im Tarifvertrag festgelegte Messbetrag liegt bei 4 €. Die ZÖD-Renten werden jährlich um 1 % erhöht, was der Mindestpflichterhöhung bei der betrieblichen Altersversorgung entspricht (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG). Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung, ebenso die Abschläge, die bei einem vorgezogenen Rentenbeginn erhoben werden. Infolge des Systemwechsels haben die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Anspruch auf die staatliche Förderung im Bereich der betrieblichen und privaten Altersvorsorge. Die Finanzierung erfolgt weiterhin im Umlageverfahren. Neu ist allerdings die Beteiligung der Arbeitnehmer, was bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung auch zwingend erforderlich ist. Die Zusatzförderung im öffentlichen Dienst hat sich also von einem rein arbeitgeberfinanzierten zu einem mischfinanzierten Zusatzversorgungssystem entwickelt. Der Beitragssatz variiert je nach Zusatzversorgungskasse. Bei der VBL lag der Umlagesatz 2007 bei 7,86 % (Abrechnungsbezirk West) des jeweiligen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Bruttoentgelts des Arbeitnehmers. Dabei muss sich der Arbeitnehmer oberhalb eines Umlagesatzes von 5,2 % zur Hälfte an der diesen Satz übersteigenden Umlage beteiligen. Für die VBL im Tarifgebiet West wurde eine Arbeitnehmerbeteiligung von 1,41 % im Tarifvertrag festgeschrieben. Bei der Arbeitgeberumlage handelt es sich steuerrechtlich um steuerpflichtigen Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG).

In die ZÖD sind weiterhin alle Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes als Pflichtmitglieder einbezogen, unabhängig von Status und Geschlecht. Entsprechend hatte die ZÖD nie eine ähnlich selektive Funktion wie es die bAV lange Zeit hatte. Ausnahmen bestehen allerdings bei befristeten Beschäftigten. Sofern die Befristung weniger als ein Jahr beträgt, können sich die Arbeitnehmer von der Pflichtmitgliedschaft befreien lassen. Gleiches gilt für Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit 50 % der normalen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Person unterschreitet. Neben den direkt im öffentlichen Dienst Beschäftigten sind in der Regel auch die Beschäftigten im mittelbaren öffentlichen Dienst und bei solchen Arbeitgebern, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden, über die ZÖD zusätzlich abgesichert. Der größte Träger der ZÖD ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Daneben bestehen noch 24 Versorgungskassen des kommunalen und kirchlichen Dienstes, die unter dem Dach der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) zusammengefasst sind.

**Tabelle 2.9: Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen (in 1000/in %) 2001 – 2006**

	Dezember 2001			Dezember 2003			Dezember 2006		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Verbandsunabhängige Träger	855 16,8 %	1.281 25,1 %	2.136 41,9 %	868 16,1 %	1.299 24,1	2.167 40,2 %	796 15,0 %	1.220 23,0	2.016 38,0
Kommunale AKA-Mitglieder	736 14,4 %	1.318 25,8	2.054 40,2 %	775 14,4 %	1.440 26,7 %	2.215 41,1 %	788 14,8 %	1.434 27,0 %	2.222 41,8 %
Kirchliche Träger	155 3,0 %	648 12,7 %	803 15,7	177 3,3 %	719 13,3 %	896 16,6 %	196 3,7 %	770 14,5 %	966 18,2 %
Bundesverband.	5	7	12	4	6	10	4	6	10
öffentl. Banken	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Schätzung von Nicht-	35	65	100	35	65	100	35	65	100

teilnehmern	0,7 %	1,3 %	2,0 %	0,7 %	1,2 %	1,9 %	0,7 %	1,2 %	1,9 %
Insgesamt	1.786	3.319	5.105	1.859	3.529	5.388	1.819	3.495	5.314
Entwicklung in % 2001 = 100	35,0 %	65,0 %	100,0	34,5 %	65,5 %	100,0	34,2 %	65,8 %	100,0
	100,0	100,0	100,0	104,1	106,3	105,5	101,8	105,3	104,1

Quelle: Kortmann 2007, S. 27f.

Die Zahl der bei öffentlichen Zusatzversorgungsträgern abgesicherten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2004 leicht rückläufig. Während im Zeitraum von 2001 bis 2003 noch ein leichter Anstieg um 283.000 Personen bzw. 5,5 % auf insgesamt 5,388 Millionen beobachtet werden konnte, sank die Zahl der zusatzgesicherten Personen seitdem leicht auf 5,314 Millionen Personen im Jahr 2006 ab. Wie bereits erwähnt liegt der Frauenanteil bei der ZÖD sehr hoch. Knapp zwei Drittel der in der ZÖD zusätzlich abgesicherten Arbeitnehmer waren im Jahre 2006 Frauen. Darüber hinaus ist der Anteil der Frauen im gesamten Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2006 deutlich stärker angestiegen als der Vergleichswert der Männer. Bis zum Jahre 2006 ist die Zahl der zusatzgesicherten Frauen um 5,3 % angestiegen, die Zahl der Männer demgegenüber nur um 1,8 % (vgl. Tabelle 2.9). Der zu beobachtende rückläufige Trend lässt sich also primär auf das geringe Wachstum bei den männlichen Arbeitnehmern zurückführen. Der hohe Frauenanteil resultiert hauptsächlich daraus, dass die Zusatzversorgung für den Großteil der Beschäftigten obligatorisch ist. Diese Versicherungspflicht führt zum einen dazu, dass auch Arbeitnehmerinnen mit einem geringen Einkommen, beispielsweise aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung, die aller Wahrscheinlichkeit nach eine geringe Sparbereitschaft und –fähigkeit aufweisen, betriebliche Versorgungsansparungen aufbauen können. Zum anderen hindert die Versicherungspflicht die Arbeitgeber daran, die Arbeitnehmerschaft nach Zusatzversorgungsberechtigten und Nicht-Berechtigten zu selektieren und die Zusatzversorgung so in ein Instrument zur Belohnung besonders qualifizierter und dadurch produktiver Mitarbeiter zu verwandeln. Entsprechend ist die tariflich organisierte ZÖD deutlich besser in der Lage, Breitenwirkung zu erzielen, als dies die gesetzlich flankierte betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft vermag.

Differenziert nach den Trägergruppen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zeigen sich gegenläufige Entwicklungen. Während der Anteil der Personen bei verbandsunabhängigen Trägern, zu denen unter anderem die VBL zählt, im Zeitraum zwischen 2001 und 2006 rückläufig ist (-5,6 %), weisen im gleichen Zeitraum die kommunalen Zusatzversorgungskassen (AKA) sowie die kirchlichen Trägereinrichtungen Zuwächse von 8,2 % bzw. 20,3 % (vgl. Tabelle 2.9).

### 2.10.3 Die private Altersvorsorge

Vermögensbildung und Lebensversicherung sind die zwei zentralen Elemente der privaten Altersvorsorge. Hinzu kommen noch der Erwerb und Besitz von selbst genutzten Immobilien. Allerdings ist es kaum möglich genau abzugrenzen, welche Vorsorgeprodukte spezifisch und ausschließlich auf die Lebensphase des Alters zielen. So können Kapitalanlagen in Aktien, festverzinsliche Wertpapiere, Investmentfonds oder Banksparrpläne bereits vor Erreichen der jeweils relevanten gesetzlichen Altersgrenze angegriffen und verbraucht werden.



### *Versicherungsformen in der privaten Altersvorsorge*

Die Produktformen, mit denen sich private Altersvorsorge betreiben lässt, können nach ihrer jeweiligen Zielsetzung unterschieden werden. So existieren auf der einen Seite eine Reihe von Produkten zur Vermögensbildung, wie beispielsweise Spareinlagen, Sparbriefe, Wertpapiere oder Investment- und Rentenfonds. Altersvorsorge über derartige Produktformen liefert einen individuellen Kapitalstock im Alter, der sukzessive abgebaut wird. Problematisch an dieser Vorsorgeform ist allerdings, dass biometrische Risiken, wie die Langlebigkeit nicht direkt sondern indirekt abgesichert werden, und zwar allein über das vorausschauende Verhalten des jeweiligen Sparerers. Unter dem „Langlebkeitsrisiko“ wird verstanden, dass ein zur Rücklage gebildeter Kapitalstock bei einem überdurchschnittlich langen Leben vor dem Ableben vollständig aufgezehrt sein könnte, und die betroffene Person im hohen Alter noch Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII in Anspruch nehmen müsste (vgl. Kapitel 2.8). Da im Hinblick auf die Länge der individuellen Lebenserwartung eine vollkommene Unsicherheit besteht, werden solche biometrischen Risiken in der Regel über spezielle Versicherungsformen abgesichert. Dabei spielen Lebensversicherungen eine zentrale Rolle. So belief sich der Deckungsgrad der Haushalte mit privaten Lebensversicherungen 2002/2003 in Westdeutschland auf 49,5 % und lag in Ostdeutschland mit 44,5 % nur noch wenig darunter (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 81). Lebensversicherungen werden dabei in einer Fülle von Varianten angeboten, die Wahlmöglichkeiten entsprechend den individuellen Bedürfnissen einräumen, aber auch zu Unübersichtlichkeit und Intransparenz führen. So dienen Risikolebensversicherungen insbesondere der Absicherung von wirtschaftlich abhängigen Angehörigen, die durch den vorzeitigen Tod des Haushaltsvorstandes in eine finanzielle Notlage geraten könnten. Im Todesfall wird die jeweils vereinbarte Versicherungssumme ausgezahlt. Der individuelle Beitrag ist abhängig vom Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand der versicherten Person zu Versicherungsbeginn.

Trotz des damit verbundenen eigenverantwortlichen Risikos kann eine Absicherung gegen Risiken der unsicheren Lebenserwartung auch durch den Aufbau eines hohen Kapitalstocks erfolgen, der auch bei Erreichen eines sehr hohen Lebensalters für die Sicherstellung des Lebenshaltungsniveaus ausreichend wäre.<sup>47</sup> Im Bereich der Versicherung geschieht dies über eine kapitalbildende Lebensversicherung. Dabei werden Todesfallabsicherung und Spareinlage kombiniert. Ein Teil der Beiträge dient dem Todesfallschutz, der andere, in der Regel größere Teil, zum Aufbau des Vorsorgekapitals ähnlich einem Sparvertrag mit langer Laufzeit. Im Erlebensfall wird der Kapitalstock wahlweise als Einmalleistung oder als monatliche Rente ausbezahlt. Bei einer Einmalzahlung und kürzerer Lebensdauer würde das verbleibende Vermögen dann vererbt. Spielt Vererbung im individuellen Kontext keine Rolle, ist dieser Weg aus Effizienzgesichtspunkten nicht ideal, da bei einer kürzeren Lebensdauer ein Teil des Vermögens nicht verwendet werden kann. Diesbezüglich stellen private (Leib-)Rentenversicherungen eine Alternative dar. Bei einer privaten Rentenversicherung wird

<sup>47</sup> Unter „eigenverantwortlichem Risiko“ wird hier verstanden, dass es im Ermessensbereich jedes Einzelnen liegt, ob ein einmalig ausgezahlter Kapitalstock auch tatsächlich zur Finanzierung der laufenden Kosten in der Lebensphase Alter, oder für anderweitige, einmalige, Investitionen verwendet wird.

eine lebenslange Leibrente gezahlt. Damit kann also das biometrische Risiko der Unwägbarkeit der Lebensdauer adäquat abgesichert werden. Eine Todesfallabsicherung ist dagegen nicht vorgesehen. Der Aufbau der Leibrente kann entweder in Form regelmäßiger Beiträge oder als Einmalzahlung erfolgen. Die Höhe der Versicherungsprämien orientiert sich am „Risiko“ des langen Lebens. Dabei führen Rentenversicherungen dahingehend einen Risikoausgleich durch, dass Personen mit unterdurchschnittlicher Lebenserwartung letztendlich geringere, Personen mit überdurchschnittlicher Lebenserwartung höhere Beiträge erhalten. „Die Beitrags- bzw. Prämienkalkulation kann sich daher im Prinzip an der durchschnittlichen statt an der maximalen Lebenserwartung orientieren“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 83). Insofern wird die private Rentenversicherung angesichts einer kontinuierlich ansteigenden Lebenserwartung im Zeitverlauf immer teurer. Eine Kalkulation nach Maßgabe der durchschnittlichen Lebenserwartung bedeutet allerdings keine gleichen Bedingungen für Männer und Frauen (so genannte Unisex-Tarife). Vielmehr erhalten Frauen aufgrund ihrer geringeren Sterbewahrscheinlichkeit bei gleichen Prämien eine niedrigere Rente. Diese geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung ist im Jahre 2005 zumindest für den Bereich der staatlich geförderten Riester-Rente abgeschafft worden. Eine Versicherung der Hinterbliebenen ist bei privaten Rentenversicherungen im Unterschied zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht obligatorisch, sondern nur gegen Zahlung zusätzlicher Beiträge möglich.

#### *Die Nettoentgeltumwandlung*

Aufgrund der Gefahr des vorzeitigen „Entsparens“ werden im Rahmen der Nettoentgeltumwandlung (Riester-Rente) nur solche Produkte über Steuern bzw. Zulagen gefördert, die gewährleisten, dass die Auszahlungen nicht vor dem 60. Lebensjahr oder vor dem Bezug einer vor dem 60. Lebensjahr beginnenden gesetzlichen Alterssicherungsleistung erfolgen (§ 1 Abs. 1 Satz 2 AltZertG). Eine Ausnahme besteht allerdings bezüglich der Anschaffung einer zu eigenen Wohnzwecken genutzten Immobilie. In diesem Fall darf bereits vor Vollendung des 60. Lebensjahres ein Betrag von mindestens 10.000 € und maximal 50.000 € verwendet werden (§ 92a Abs. 1 EStG). Der entnommene Betrag muss allerdings zusätzlich zu den ohnehin zu leistenden Altersvorsorgebeiträgen in monatlichen Raten zurückgezahlt werden. Die Rückzahlung muss bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres vollständig abgeschlossen sein (§ 92a Abs. 2 EStG). Darüber hinaus muss der überwiegende Teil des angesparten Kapitalstocks in Form einer lebenslangen Leistung erbracht werden (§ 1 Abs. 1 Satz 4 AltZertG).

Die im Einkommensteuergesetz verankerte Förderung sieht eine wahlweise Kombination von Zulagen und steuerlichen Sonderausgaben vor (§§ 10a Abs. 1, 83 – 85 EStG). Dabei ist die Förderung nach § 10a und Abschnitt XI des Einkommensteuergesetzes allerdings auf den Personenkreis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Beamten beschränkt, der durch die Reformen in den staatlichen Systemen besonders betroffen ist. Zudem können Ehegatten von Pflichtversicherten die staatliche Förderung ebenfalls in Anspruch nehmen, sofern sie selbst einen Vorsorgevertrag abgeschlossen haben und der Ehegatte den vollen Mindestbeitrag von aktuell 3 % seiner letztjährigen beitragspflichtigen Einnahmen entrichtet (§§ 10a; 79 EStG). Das Prinzip der Versorger-ehe wurde durch die Reform also gestärkt. Nicht rentenversicherungspflichtige Selbst-

ständige erhalten dagegen keine Förderung. Eine weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme der staatlichen Förderung ist der Abschluss eines zertifizierten Altersvorsorgevertrages gemäß der Vorgaben des Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG) (§ 80 EStG). Die Zertifizierung wird durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht durchgeführt (§ 2 AltZertG). Dabei sah die ursprüngliche Konzeption im Altersvermögensgesetz 11 Zertifizierungskriterien vor, die nach starker Kritik im Rahmen des Alterseinkünftegesetz auf fünf reduziert worden sind. Sämtliche Zertifizierungskriterien sind in § 1 des Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen niedergelegt:

1. Leistungen zur Alterssicherung dürfen nicht vor dem Alter 60 oder vor dem Beginn einer staatlichen Altersrente ausgezahlt werden.
2. Um das Anlagerisiko des Einzelnen zu begrenzen, müssen die Anbieter in der Rentenauszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beiträge auszahlen.
3. Um zu vermeiden, dass der aufgebaute Kapitalstock zu schnell aufgebraucht wird und noch in hohem Alter eine Abhängigkeit von der Grundsicherung entsteht, muss die Auszahlung in Form gleich bleibender oder steigender monatlicher Rentenzahlungen erfolgen. Allerdings existieren diesbezüglich seit der Neuordnung durch das Alterseinkünftegesetz mehrere Ausnahmen. So dürfen bis zu 30 % des angesparten Kapitals als Einmalzahlung ausgezahlt werden. Darüber hinaus können bis zu zwölf Monatsraten in einer Auszahlung zusammengefasst werden. Auch die separate Auszahlung von Zinsen und Erträgen ist zulässig.
4. Die Abschluss- und Vertriebskosten müssen über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren verteilt werden. Damit wird die Zillmerung<sup>48</sup> vom Gesetzgeber wesentlich weniger stark eingeschränkt als vor Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes im Jahre 2004.
5. Es muss jederzeit die Möglichkeit bestehen, den Vertrag ruhen zu lassen.

Darüber hinaus können die nach § 10a oder Abschnitt XI EStG geförderten Altersvorsorgevermögen weder beliehen noch gepfändet werden. Nach dem Sozialhilferecht (SGB XII) darf die Sozialhilfe sowie die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung „nicht abhängig gemacht werden vom Einsatz oder von der Verwertung eines Kapitals einschließlich seiner Erträge, das der zusätzlichen Altersvorsorge im Sinne des § 10a oder des Abschnitts XI des Einkommensteuergesetzes dient und dessen Ansammlung staatlich gefördert wurde“ (§ 90 Abs. 2 Satz 2 SGB XII). Auch bei der Vermögensanrechnung im Rahmen des SGB II sind derartige staatlich geförderte Altersvorsorgevermögen bei der Vermögensbewertung abzusetzen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 SGB II). Durch diese flankierenden Regelungen soll verhindert werden, dass private Altersvorsorge unterbleibt, weil die Leistungen im Alter auf die Grundsicherung angerechnet werden, oder das aufgebaute Vermögen im Rahmen der Vermögensbewertung bei der Gewährung von Arbeitslosengeld II abgebaut werden muss (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 126).

---

<sup>48</sup> Im Rahmen der so genannten „Zillmerung“ können die Anbieter von Finanzprodukten die Abschlusskosten auf die ersten Jahre der Vertragslaufzeit umlegen.

Die teilweise Aufweichung der gesetzlichen Regelungen nach § 1 Abs. 1 Satz 4 Alt-ZertG, dass die private Altersrente in gleich bleibenden Monatsraten ausgezahlt werden muss, kann ambivalent bewertet werden. Aus sozialpolitischer Sicht war die ursprüngliche strikte Regelung aus oben genannten Gründen durchaus sinnvoll. Allerdings führte die ursprüngliche Regelung auch dazu, dass die geförderte Altersvorsorge nur in Ausnahmefällen dazu genutzt werden konnte, um den Ruhestand vor Beginn der Auszahlungsphase der gesetzlichen Rentenversicherung zu beginnen. „Es war also nicht möglich, den Beginn der gesetzlichen Rente hinauszuschieben und die Zeit bis zu ihrem Beginn mit Leistungen aus zertifizierten Altersvorsorgeverträgen zu überbrücken“ (Viebrok/Himmelreicher/-Schmähl 2004, S. 126). Bezüglich der Diskussion um eine Flexibilisierung des Renteneintritts hätte eine solche Finanzierung den Vorteil, dass ein frühzeitiger Übergang in den Ruhestand grundsätzlich möglich ist, Rentenabschläge in der GRV aber vermieden werden könnten. Allerdings würde eine derartige Flexibilisierung des Altersübergangs dem primären Ziel der ergänzenden privaten Altersvorsorge, nämlich das im Zeitverlauf sinkende gesetzliche Rentenniveau auszugleichen, entgegenstehen. Folglich müsste der steuerlich geförderte monatliche Anlagebetrag deutlich angehoben werden, wenn die private Altersvorsorge zusätzlich noch zur Finanzierung eines vorzeitigen Renteneintritts verwendet werden soll.

Der Riester-Rente liegt eine duale Förderungslogik zugrunde, die spezifische verteilungspolitische Wirkungen erzielen soll. So besteht die steuerliche Förderung aus einer Zulage und alternativ der Möglichkeit eines Sonderausgabenabzuges. Allerdings sind im Gesetz Obergrenzen der steuerlichen Abzugsfähigkeit festgelegt worden. Entsprechend der so genannten „Riester-Treppe“, die den Mindesteigenbeitrag für die Gewährung der maximalen staatlichen Zulage regelt, steigt auch der Maximalbetrag der steuerlich abzugsfähigen Sonderausgaben bis 2008 an (vgl. Tabelle 2.10). In vollem Umfang wird die Förderung nur dann gewährt, wenn insgesamt, also einschließlich der Zulage, ein bestimmter Prozentsatz des Bruttojahreseinkommens auf den Vertrag eingezahlt wird. Dieser Prozentsatz steigt bis 2008 auf 4 % (vgl. Tabelle 2.10). Wird weniger als der Mindesteigenbetrag eingezahlt, wird die Zulage entsprechend des geringeren Einzahlungsbetrages gekürzt. Niedriglohnempfänger sowie nicht erwerbstätige Ehegatten müssen einen jährlichen Sockelbetrag von mindestens 60 € im Jahr leisten (§ 86 Abs. 1 EStG).

**Tabelle 2.10: Mindesteigenbetrag und maximaler Sonderausgabenabzug**

Zeitraum	Maximal geförderte Ersparnis gemäß § 86 EStG <sup>49</sup>	Grundzulage pro Person	Kinderzulage pro Person	Max. Sonderausgabenabzug gemäß § 10a EStG
				jährlich in €
2002 – 2003	1 %	38	46	525 €
2004 – 2005	2 %	76	92	1050 €
2006 – 2007	3 %	114	138	1575 €
Ab 2008	4 %	154	185	2100 €

<sup>49</sup> Eigenbeitrag in Prozent der Summe der im vorangegangenen Jahr erzielten beitragspflichtigen Einnahmen gemäß den Regelungen des SGB VI.

Quelle: §§ 10a, 79ff EStG

Verteilungspolitisch dient die staatliche Zulage in erster Linie dazu, untere Einkommensgruppen im Ansparprozess zu entlasten. Legt man den derzeit diskutierten Mindeststundenlohn von 7,50 € zugrunde, würde sich bei einer 40-Stunden Woche ein jährliches Bruttogehalt von etwa 15.600 € ergeben. Um die maximale Zulage zu erhalten, müsste eine allein stehende Person ohne Kinder ab 2008 einen Eigenbeitrag von 623 € (4 %) im Jahr, bzw. 51,90 € im Monat aufwenden. Unter Einbeziehung der Zulage, verbleibt eine Belastung von 469 € bzw. rund 39 € im Monat. Eltern werden darüber hinaus zusätzlich durch eine Kinderzulage gefördert, die ab dem Jahr 2008 185€ beträgt, und die monatliche Beitragsbelastung weiter reduziert. Diese Kinderzulage wird für jedes kindergeldberechtigte Kind gezahlt (§ 85 EStG). Hätte die allein stehende Person also zwei kindergeldberechtigte Kinder, würde sich ihr monatlicher Eigenbetrag durch die weiteren Zulagen von 370 € auf 8,25 € reduzieren.

Während sich durch die staatliche Zulage vor allem die monatliche Beitragsbelastung für Niedriglohnempfänger verringert, werden Bezieher höherer Einkommen in erster Linie über die Möglichkeit des Sonderausgabenabzuges gefördert. Aufgrund der im deutschen Steuerrecht verankerten Progression des Grenzsteuersatzes ist der Sonderausgabenabzug umso attraktiver, je höher das jährliche Bruttoeinkommen einer Person ist.

#### *Inanspruchnahme der Zulagenförderung*

Im folgenden Abschnitt soll etwas detaillierter auf die Inanspruchnahme der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge eingegangen werden. Dabei beschränken sich die dargestellten Ergebnisse auf die Inanspruchnahme der Zulagenförderung. Für die steuerliche Förderung im Rahmen des Sonderausgabenabzuges stehen noch keine vollständigen Daten zur Verfügung (vgl. Stolz/Rieckhoff 2007, S. 306). Darüber hinaus sind die Ergebnisse für die Beitragsjahre 2005 und 2006 unvollständig, so dass bei der Beschreibung ausschließlich auf das Beitragsjahr 2004 Bezug genommen wird. Insgesamt erfolgte im Jahre 2004 für etwa 2,8 Millionen Personen die staatliche Förderung über entsprechende Zulagen. Der überwiegende Teil der Zulageempfänger waren Frauen (57,5 %). Gemessen am relativen Bevölkerungsanteil sind zudem Ostdeutsche mit einem Anteil von etwa einem Drittel (32,5 %) überrepräsentiert. 45,9 % der Zulageempfänger erhielten neben ihrer persönlichen Grundzulage auch eine Kinderzulage (vgl. dazu auch Tabelle 2.12).

Tabelle 2.11 zeigt eine Konzentration der Zulageempfänger am unteren Ende der Einkommensverteilung. Bei insgesamt 44 % der Personen wurde für die Zulageberechnung ein Jahreseinkommen von maximal 20.000 € zugrunde gelegt. Höhere Einkommen sind dagegen unterrepräsentiert. So betrug der Anteil der Zulageempfänger mit einem anrechenbaren Jahreseinkommen von mehr als 40.000 € lediglich 16,3 %. Diese Verteilungsstruktur entspricht der bereits thematisierten Förderlogik der Riester-Rente. Während es für die Bezieher hoher Jahreseinkommen vorteilhafter ist, die steuerliche Förderung im Rahmen des Sonderausgabenabzuges in Anspruch zu nehmen, oder sich für alternative Altersvorsorgeprodukte zu entscheiden, dient die Zulagenförderung primär dazu, die monatliche Beitragsbelastung für niedrigere Einkommensklassen zu verrin-

gern. Dieser Sachverhalt erklärt zum Teil auch den größeren Anteil von Frauen und Ostdeutschen, die gemessen am gesamtdeutschen Medianeinkommen eine größere Niedriglohn Betroffenheit aufweisen als beispielsweise westdeutsche Männer.

**Tabelle 2.11: Einkommensstruktur der Zulageempfänger 2004 - 2006**

Zugrunde liegendes Jahreseinkommen in €	Anteile in %		
	2004	2005*	2006*
Bis 10.000	21,4	19,1	19,2
10.000 – 20.000	22,6	23,3	23,5
20.000 – 30.000	23,2	22,8	22,4
30.000 – 40.000	16,4	16,6	16,4
40.000 – 50.000	8,4	8,6	8,6
Über 50.000	7,9	9,6	9,9

\*Bei den Angaben für die Jahre 2005 und 2006 handelt es sich um Zwischenergebnisse, da Anträge auf Zahlung der Zulage noch bis Ende 2007 [Beitragsjahr 2005] bzw. bis Ende 2008 [Beitragsjahr 2006] gestellt werden können.

Quelle: Stolz/Rieckhoff 2007, S. 307

Wie bereits erwähnt bezogen etwa 46 % aller Zulageempfänger neben ihrer eigenen individuellen Grundzulage eine Kinderzulage. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Kinderzulage nicht gesplittet werden darf, also nur einem Erziehungsberechtigten gutgeschrieben werden kann. Entsprechend dürfte der Anteil der Zulageempfänger, die Kinder erziehen über dem Anteil der Grundzulagebezieher mit Kinderzulage liegen. Betrachtet man an Stelle des Anteils aller Männer und Frauen mit Kinderzulage nur die Frauen, die eine Kinderzulage für mindestens ein Kind bezogen haben, so erhöht sich der Anteil auf 63 %. Der entsprechende Anteil bei Männern beträgt knapp ein Viertel (vgl. Tabelle 2.12).

**Tabelle 2.12: Anteil der Zulageempfänger mit Kinderzulage 2004 - 2006**

Kinderzulage	Anteil in %					
	2004	2005*	2006*	2004	2005*	2006*
Ohne Kinder	54,1	54,9	56,5	37,5	36,6	37,9
Ein Kind	16,9	16,7	16,5	23,1	23,4	23,5
Zwei Kinder	20,9	20,6	19,8	28,7	29,3	28,5
Drei Kinder	6,3	6,1	5,7	8,4	8,5	8,0
Vier und mehr Kinder	1,8	1,7	1,5	2,3	2,2	2,1

\*Zwischenergebnisse

Quelle: Stolz/Rieckhoff 2007, S. 309

Es wird deutlich, dass die Kinderzulagen im überwiegenden Fall den Müttern gutgeschrieben werden, wodurch zumindest ein Teilausgleich für das in der Regel deutlich geringere Erwerbseinkommen von Frauen mit Kindern erreicht werden kann. Dabei erhält mehr als die Hälfte (51,8 %) der zulageberechtigten Frauen maximal zwei Kinderzulagen. Vier und mehr Kinderzulagen sind sehr selten (2,3 %). Lässt man sämtliche Datenprobleme außer Acht, so lässt sich konstatieren, dass die Riester-Rente eines ihrer vorrangigen Ziele, nämlich Familien beim Aufbau einer ergänzenden privaten Altersvorsorge zu unterstützen, erreicht. „Da die Kinderzulage jeweils nur an einen Elternteil gezahlt wird, kann davon ausgegangen werden, dass Kindererziehende in hohem Maße von der Kinderzulage profitieren“ (Stolz/Rieckhoff 2007, S. 312). Dies wird auch noch einmal dadurch deutlich, dass Kinderzulagen 2004 mit 202 Millionen Euro mehr als die

Hälfte des gesamten Zulagevolumens von 385 Millionen Euro ausmachten. Die daraus resultierenden positiven Verteilungswirkungen werden allerdings nicht ausreichen, um die über den gesamten Erwerbsverlauf erheblichen Einkommensverluste von (verheirateten) Frauen mit Kindern zu kompensieren. Zu einem vergleichbaren Ergebnissen kommen Viebrok/Himmelreicher/Schmähl im Rahmen ihrer Studie zu den Verteilungswirkungen der ergänzenden privaten Altersvorsorge nach der Rentenreform 2001:

„Insbesondere kinderlose ledige und durchgehend beschäftigte Männer profitieren stärker von der Reform, während Paare mit mehreren Kindern offenbar eher zu den Benachteiligten gehören, wenn die Kindererziehung mit einer längeren Erwerbsunterbrechung einhergeht, die die Dauer der Kindererziehungszeiten im Rentenrecht (aktuell 3 Jahre) überschreitet“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 162f).

Im Gegensatz zur Förderoption des Sonderausgabenabzuges zielt die Zulagenförderung im Rahmen der Nettoentgeltumwandlung primär darauf ab, Niedrigeinkommensbezieher beim Aufbau einer ergänzenden Altersvorsorge durch Reduzierung der monatlichen Beitragsbelastung zu unterstützen. Entsprechend ist es von Interesse, ob die Zulagen auch vollständig ausgezahlt werden. Die Zulagen werden nämlich nur in vollständiger Höhe gezahlt, wenn der entsprechende individuelle Mindesteigenbeitrag eingezahlt wird. Tabelle 2.13 zeigt, dass im Jahr 2004 knapp 63 % der Zulageempfänger die volle Zulage von 76 € erhalten haben. Verglichen mit den Beitragsjahren 2002 (74,6 %) und 2003 (73,6 %) bedeutet dies einen Rückgang um mehr als 10 Prozentpunkte. Dies dürfte vor allem auf die Erhöhung des notwendigen Mindesteigenbeitrages zurückzuführen sein. Während in den Beitragsjahren 2002 und 2003 mindestens 1 % des jährlichen Bruttoarbeitseinkommens für die ergänzende private Altersvorsorge aufgewendet werden musste, erhöhte sich dieser Anteil zum Jahre 2004 auf 2 % (vgl. Stolz/Rieckhoff 2007, S. 310).

**Tabelle 2.13: Zulageempfänger nach Vollständigkeit der Zulagen 2002 - 2006**

	Anteil der vollen Zulageempfänger in %				
	2002	2003	2004	2005*	2006*
	Grundzulage				
Ungekürzt	74,3	73,6	62,9	58,2	59,0
Gekürzt	25,7	26,4	37,1	41,8	41,0

\*vorläufige Werte

Quelle: Stolz/Rieckhoff 2007, S. 310

Entsprechend dieser Entwicklung deutet sich für die Beitragsjahre 2005 ein weiterer Rückgang des Anteils derjenigen Zulageempfänger an, die die volle Grundzulage gutgeschrieben bekommen. Dies trifft auf das Beitragsjahr 2006 nicht zu. Die vorläufigen Ergebnisse auf Basis der bis zum Stichtag eingegangenen Anträge auf Zulagenförderung zeigen sogar einen leicht höheren Anteil an Zulageempfängern, die die volle Grundzulage von 114 € erhalten haben. Dieses Ergebnis ist durchaus überraschend, da aufgrund des erneuten Anstiegs des Mindesteigenbeitrages auf 3 % des jährlichen Bruttoarbeitseinkommens ein weiterer Rückgang erwartbar gewesen wäre.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die primären Zielgruppen der Zulagenförderung, nämlich Geringverdiener, Frauen und Kindererziehende auch tatsächlich erreicht werden. Ob die ergänzende Altersvorsorge für diese Zielgruppen allerdings dazu beitragen kann die Rentenniveausenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren, ist fraglich. Damit die ergänzende private Altersvorsorge ihrem vom Gesetzgeber formulierten Anspruch gerecht werden kann, zusammen mit der dann geringeren GRV-Rente den Lebensstandard im Alter zu sichern, muss als zukünftiges Ziel nicht nur die möglichst umfassende Einbeziehung spezieller Zielgruppen im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es darum, auch für Personen mit dauerhaftem Niedriglohnbezug, sowie Frauen bzw. Kinderziehenden mit erheblichen Erwerbsausfallzeiten, ein Mindestrentenniveau bei privater Absicherung zu gewährleisten, das die Verluste in der GRV vollständig kompensiert.

### *Rendite und Risiken privater Vorsorgeformen*

Aufgrund der Vielzahl privater Altersvorsorgeprodukte, die sich bezüglich ihrer Qualität, des Preises und der gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Teil erheblich voneinander unterscheiden, kann nicht von „der“ privaten Vorsorge, „der“ privatwirtschaftlichen Rendite oder „dem“ Risiko privater Vorsorgeformen gesprochen werden. Entsprechend muss verteilungspolitisch davon ausgegangen werden, dass eine stärkere Akzentuierung der privaten Altersvorsorgeformen zu einer stärkeren Streuung der im Alter verfügbaren Einkommen führt.

Die Rendite bzw. die Verzinsung der einzelnen Produkte hängt sowohl von staatlichen Vorgaben als auch von der jeweiligen Anlagestrategie der einzelnen Anbieter ab. Im Hinblick auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen ist vor allem der Lebensversicherungsmarkt stark reguliert. Mit dem Ziel des Verbraucher- und Anlegerschutzes müssen Lebensversicherungen ihr Kapital zu einem großen Teil in risikoarmen Kapitalanlageformen investieren. Dafür werden vor allem festverzinsliche Wertpapiere des Staates (so genannte Staatsanleihen) genutzt, die ein niedriges Wertverlustrisiko aber in der Regel auch eine niedrigere Rendite als Aktien und Investmentfonds aufweisen. Lebens- und Rentenversicherungen sind zudem verpflichtet, bei Vertragsabschluss eine Mindestverzinsung zu gewährleisten. Dieser Garantiezins orientiert sich an den Durchschnittsrenditen auf dem Kapitalmarkt und ist aufgrund der allgemein schlechten Kapitalmarktentwicklung in den letzten Jahren erheblich gefallen. Derzeit beträgt der Garantiezins für Neuverträge 2,25 %, und liegt damit um 1,75 Prozentpunkte unter dem Wert von 1999. Eine über die Garantieverzinsung hinausgehende Rendite des jeweiligen Vorsorgevertrages hängt von der Anlagepolitik des jeweiligen Unternehmens, seinen Vertriebs- und Verwaltungskosten sowie der jeweiligen Transaktionskosten ab. Entsprechend sollte die individuelle Finanzplanung nur auf Basis der garantierten Leistungen erfolgen und nicht auf Grundlage der prognostizierten Überschüsse. Auch bei Renditeangaben der Finanzdienstleistungsunternehmen selbst ist Vorsicht geboten. Die Vorausberechnungen basieren in der Regel auf makroökonomischen Durchschnittsziffern oder Kapitalmarktindikatoren, so dass sie kaum eine Aussage über die tatsächlichen Renditen erlauben, die für Privatanleger im Rahmen ihres spezifischen Altersvorsorgeproduktes erzielt werden können. Darüber hinaus handelt es sich bei den Vorausberechnungen in



der Regel um vergangenheitsbezogene Fortschreibungen der Renditeentwicklungen, die keine, auch in kapitalgedeckten Systemen, in Zukunft zu erwartenden Risiken berücksichtigen. So ist zu erwarten, dass sich in den nächsten Jahrzehnten aufgrund des demographischen Wandels das Zahlenverhältnis von Sparern zu Entsparern umkehren wird und sich die Verzinsung auf den Kapitalmärkten dementsprechend reduziert.

Ein weiterer produktspezifischer Nachteil ergibt sich dadurch, dass die Anbieter der entsprechenden Finanzdienstleistungen bereits bei der Kalkulation der Versicherungsprämien von adverser Selektion der potentiellen Kundengruppe ausgehen. Adverse Selektion bedeutet, dass überwiegend Personen mit einer überdurchschnittlich hohen Lebenserwartung von Rentenversicherungen profitieren und daher aufgrund ihres größeren Nutzens einen größeren Anreiz besitzen, Verträge abzuschließen, die sich an der durchschnittlichen Lebenserwartung der gesamten Bevölkerung orientieren (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 86). Obwohl objektiv niemand seine tatsächliche Lebenserwartung auch nur annähernd voraussagen kann, hat dieses aus der ökonomischen Theorie stammende Konstrukt dazu geführt, dass die Versicherungsunternehmen ihre Prämien bereits auf Basis von Sterbetafeln kalkulieren, die von einer höheren Lebenserwartung ausgehen, als es dem Durchschnitt der Bevölkerung entspricht. Nachteile bestehen theoretisch also vor allem für diejenigen Personen, die aufgrund ihrer Tätigkeit oder ihres chronisch schlechten Gesundheitszustandes eine unterdurchschnittliche Lebenserwartung aufweisen.

Alle privaten Vorsorgeformen weisen anlagespezifische Risiken auf. Dabei lassen sich gemäß Viebrok/Himmelreicher/Schmähl bei kapitalgedeckten Altersvorsorgeformen sechs grundsätzliche Risikoebenen unterscheiden.

1. Globale Risiken ergeben sich durch die unsichere, weil nicht vorhersehbare wirtschaftliche Entwicklung, sowohl im nationalen als auch im europäischen Rahmen. Im Hinblick auf die Renditechancen kapitalgedeckter Altersvorsorgesysteme spielen in diesem Zusammenhang auch die Zinspolitiken der EZB sowie der Federal Reserve Bank in den Vereinigten Staaten eine gewichtige Rolle. Ein weiteres globales Risiko, das wie bereits erwähnt erhebliche negative Auswirkungen auf die Renditeentwicklung haben könnte, ist die demographische Entwicklung, die im Zeitverlauf zu einem Missverhältnis zwischen Sparern und Entsparern führen wird.
2. Politische Risiken sind schwer kalkulierbar, da sie oftmals aus sich verändernden gesellschaftlichen Wertvorstellungen resultieren, die beispielsweise zu einer Veränderung der Besteuerung von Beiträgen zur oder Leistungen der privaten Altersvorsorge führen können. Auch eine politisch gewollte Stärkung der staatlichen Sicherungssysteme könnte zu einer stärkeren Regulierung der Privatvorsorge führen, mit dem Ziel, die gesetzlichen Systeme wieder attraktiver werden zu lassen.
3. Anlagespezifische Risiken ergeben sich primär aus den unterschiedlichen Kurs- und Renditerisiken der verschiedenen Anlageformen. So ist aus empirischen Analysen bekannt, „dass Risiko und Rendite positiv korreliert sind“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 91). Entsprechend sind so genannte

fondsgebundene Lebens- oder Rentenversicherungen im Vergleich zu konventionellen Lebensversicherungen zwar mit erheblich höheren Renditechancen, aber auch mit einem deutlich höheren Verlustrisiko verbunden.

4. Anbieterspezifische Risiken sind ebenfalls kaum kalkulierbar und ergeben sich aus einer verfehlten Anlagepolitik des jeweiligen Produkthanbieters bis hin zu seiner Insolvenz. Dieses Risiko lässt sich auch auf betriebliche Altersvorsorge-systeme übertragen, und zwar in den Fällen, wenn sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens auf die Höhe der Betriebsrenten auswirkt.
5. Produktspezifische Risiken ergeben sich aus der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit und der daraus resultierenden Rendite der verschiedenen privaten Altersvorsorgeprodukte. Dieses Risiko lässt sich aufgrund der Langfristigkeit von Altersvorsorgeprodukten kaum umgehen, relativiert sich im Zeitverlauf allerdings auch stärker.
6. Lebenslaufbezogene Risiken ergeben sich vor allem dadurch, dass durch das Eintreten bestimmter Ereignisse im Lebensverlauf, wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, längerfristige Krankheit oder Scheidung der private Altersvorsorgevertrag nicht mehr bespart werden kann und im Extremfall gekündigt werden muss. Dabei kann es vor allem durch die so genannte „Zillmerung“, bei der die Anbieter die Abschlusskosten auf die ersten Jahre der Vertragslaufzeit umlegen dürfen, in vielen Fällen zu gravierenden finanziellen Einbußen bis hin zum Totalverlust der Anwartschaften kommen. Rückerstattet wird nämlich lediglich der Sparanteil, gemindert um Storno-Abzüge (sog. Rückkaufswert).

Insgesamt wird deutlich, dass private kapitalgedeckte Anlageformen mit erheblichen Risiken verbunden sind. Ein Teil der Risiken wird zwar durch die Regulierung sowie Zertifizierung von Finanzmarktprodukten begrenzt, kann aber niemals vollständig beseitigt werden. So beinhaltet die staatlich geförderte Riester-Rente zwar eine Mindestabsicherung vor einem Totalverlust der eingezahlten Beiträge, der vollständige Renditeverlust und die damit aufgrund der Inflation verbundene Entwertung des angesparten Kapitals wird dagegen nicht adäquat abgesichert.

Demgegenüber ist die umlagefinanzierte gesetzliche Rente deutlich weniger Risiken ausgesetzt. Bezogen auf die gesetzliche Rente sind es vor allem globale Risiken wie die demographische Entwicklung oder die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sowie politische Risiken, wie beispielsweise gravierende Änderungen in der Sozial- und Steuerpolitik, die zu einer unsicheren Renditeerwartung in der Zukunft beitragen. Im Ergebnis weisen sowohl das Kapitaldeckungs- als auch das Umlageverfahren spezifische Vor- und Nachteile auf. Den höheren Renditechancen in der kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge steht das erheblich geringere Verlustrisiko in der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber. Darüber hinaus erfüllt die gesetzliche Rentenversicherung neben ihrer primären Aufgabe der Lebensstandardsicherung weitere wichtige soziale Aspekte. So sind die Beiträge in der GRV nicht nach dem Risiko differenziert, also weder nach dem unterschiedlichen Invaliditätsrisiko verschiedener Berufsgruppen, noch nach unterschiedlicher Lebenserwartung von Männern und Frauen.

Darüber hinaus finanziert die gesetzliche Rentenversicherung auch Rehabilitationsleistungen und fördert auf die Art eine Wiedereingliederung gesundheitlich Beeinträchtigter in den Erwerbsprozess. Letztlich werden von der GRV neben den Alters- und Hinterbliebenenrenten auch Erwerbsminderungsrenten ausgezahlt, die im Rahmen der privaten Altersvorsorge nur über erhebliche Zusatzbeiträge oder Renditeeinbußen möglich wären. Allerdings werden diese sozialen Vorteile der GRV gegenüber der privaten Alterssicherung bei reinen Renditevergleichen oftmals übersehen (vgl. Schmähl 2006a, S. 677). Insofern ist der vom Gesetzgeber derzeit eingeschlagene Weg einer Kombination aus risikoärmerem Umlage- und renditestärkerem Kapitaldeckungsverfahren nur dann sozial vertretbar, wenn die Förderung der privaten Altersvorsorge mit der Implementation zusätzlicher Elemente des sozialen Ausgleichs in der GRV einhergeht.

„Aus diesem Grund scheint es nahe zu liegen, das staatliche Alterssicherungssystem mit Mindestsicherungselementen auszustatten, da nur eine Institution der Alterssicherung wie die gesetzliche Rentenversicherung im nachhinein die gesamte Erwerbsphase bilanzieren und daran die Leistung bemessen kann“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 169).

#### 2.10.4 Die (zukünftige) Bedeutung der ergänzenden Altersvorsorge

##### *Aktuelle Betriebsrentner*<sup>50</sup>

Der Verbreitungsgrad der Betriebsrenten, die im Jahre 2003 an die nicht mehr Erwerbstätigen ausgezahlt werden, liegt deutlich niedriger als der Verbreitungsgrad der Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge (vgl. Kapitel 2.10.1 und 0). Von den über 65jährigen bezogen im Jahr 2003 46 % der Männer, aber nur 9 % der Frauen eine eigene Betriebsrente. Einerseits erklärt sich dieser geringe Anteil bei westdeutschen Frauen durch die geringe Erwerbsbeteiligung der hier abgebildeten Alterskohorten. Andererseits ist dieser extrem geringe Anteil aber auch Folge des selektiven Charakters der privatwirtschaftlichen betrieblichen Altersvorsorge generell sowie der selektiven Wirkung der Unverfallbarkeitsregelungen des Betriebsrentengesetzes von 1974. Bis einschließlich 2001 waren die betrieblichen Rentenanwartschaften erst unverfallbar, wenn die jeweiligen Arbeitnehmer eine Mindestbetriebszugehörigkeit von zehn Jahren aufwiesen sowie das 35. Lebensjahr vollendet hatten. Folglich hatten Frauen mit Kinder nur sehr geringe Möglichkeiten, unverfallbare Rentenanwartschaften aufzubauen. Aufgrund der Tatsache, dass sämtliche Altersvorsorgesystemen der ehemaligen DDR nach der Wiedervereinigung in die GRV eingegliedert wurden, ist der Anteil an Rentnern, die Leistungen der bAV erhalten, marginal. Im Jahre 2004 traf dies nur auf 2 % der ostdeutschen Männer und 1 % der Frauen zu (vgl. Tabelle 2.14).

Bei der Höhe der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft zeigen sich erhebliche Differenzen zwischen den Geschlechtern. So liegt der durchschnittliche Auszahlungsbetrag bei den Männern mit 468 € mehr als doppelt so hoch wie der entsprechende Wert bei den Frauen (219 €). Insgesamt beziehen 44 % der Frauen eine Betriebsrente der Privatwirtschaft, die unter 100 € im Monat liegt. Von diesen bezieht die

<sup>50</sup> Der folgende Abschnitt stützt sich auf Ergebnisse der Studie „Alterssicherung in Deutschland (ASID) 2003“.

Hälfte sogar Betriebsrenten von weniger als 50 €. Bei den Männern betragen die entsprechenden Anteile 28 % (unter 100 €) und 9 % (unter 50 €). Bei diesen Klein- und Kleinstrenten kann zwar von ergänzender Altersvorsorge gesprochen werden, allerdings ist es fraglich, ob derart niedrige Zahlbeträge die zukünftig zu erwartenden Einbußen in der GRV kompensieren können. Entsprechend müssen künftige Weiterentwicklungen auch weiterhin darauf gerichtet sein, auch Geringverdienern und Personen mit unsteten Erwerbsverläufen die Möglichkeit zu eröffnen, eine angemessene ergänzende betriebliche Altersvorsorge aufzubauen.

**Tabelle 2.14: Verbreitung und Höhe der Nettoleistungen der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft und der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, alte und neue Bundesländer 2003**

Nettorenten In €* b 25 –u. 50 50- u. 100 100 – u. 200 200- u. 300 300 – u. 500 500 – u. 700 700 – u. 1000 1000 € + Ø in €/alte Länder Ø in €/neue Länder Anteil Personen ab 65 Jahre* Alte Länder Neue Länder	Betriebliche Altersvorsorge der Privatwirtschaft (bAV)		Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
bis u. 25	3	6	1	5
25 –u. 50	6	16	2	8
50- u. 100	19	22	4	12
100 – u. 200	21	22	12	17
200- u. 300	13	13	17	14
300 – u. 500	14	12	38	29
500 – u. 700	7	4	15	12
700 – u. 1000	5	3	6	2
1000 € +	13	2	5	1
Ø in €/alte Länder	468	219	427	276
Ø in €/neue Länder	223	115	219	98
Anteil Personen ab 65 Jahre*				
Alte Länder	48	9	88	56
Neue Länder	2	1	6	4

\* Personen ab 55 Jahre\*; Anteil der Empfänger an allen potentiellen Empfängern

Quelle: Kortmann/Haghiri/Pupeter 2005, S. 66f

Die seit 2001 vollzogenen Reformen im Bereich der betrieblichen und privaten Altersvorsorge haben bereits zu erheblichen Verbesserungen für Teilzeit- und unregelmäßig Beschäftigte geführt. Dieses konsistente Vorgehen des Gesetzgebers seit 2001 findet seine Fortsetzung in der weiteren Verbesserung der Unverfallbarkeitsregelungen sowie der Entfristung der steuerlichen Förderung im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung.

Auffallend ist der mit 13 % vergleichsweise große Anteil an Männern, die eine Betriebsrente von monatlich 1000 € und mehr erhalten. Dieser Anteilswert übersteigt die entsprechenden Anteile bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst deutlich, wo 5 % der Männer und 1 % der Frauen monatliche Zusatzrenten von 1000 € und mehr erhalten, und verdeutlicht noch einmal den originären Charakter der betrieblichen Altersvorsorge in der Privatwirtschaft im Gegensatz zum öffentlichen Dienst. Während die ZÖD durch ihren verpflichtenden Charakter eine ergänzende Altersvorsorge für den Großteil der Angestellten im öffentlichen Dienst darstellte, diente die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft ursprünglich als Instrument, um besonders qualifizierte und

produktive Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden, und hatte lange Zeit einen exklusiven Charakter. Die starke Diskrepanz der geschlechtsspezifischen Anteile verdeutlicht, dass dies überwiegend auf Männer zutraf.

Entsprechend ist auch der Anteil der in der ZÖD abgesicherten Personen ab 65 Jahren deutlich höher als in der betrieblichen Altersvorsorge der Privatwirtschaft. 88 % der vormals im öffentlichen Dienst beschäftigten Männer und 56 % der Frauen beziehen eine eigene Zusatzrente. In den neuen Bundesländern liegen die entsprechenden Anteile mit 6 % bei den Männern und 4 % bei den Frauen zwar deutlich über den Vergleichswerten in der Privatwirtschaft, die Bedeutung der ZÖD ist für die aktuelle ostdeutsche Rentnergeneration dennoch marginal. Die Schichtung der ZÖD-Renten zeigt eine erheblich egalitäre Verteilung als in der Privatwirtschaft. So bezieht ein deutlich geringerer Anteil der vormals im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen Klein- und Kleinstrenten von weniger als 100 €. Während dies noch auf 44 % der abgesicherten Frauen in der Privatwirtschaft zutraf, liegt der Anteil bei den ZÖD-Rentnerinnen bei einem Viertel. Der Modalwert der Verteilung der ZÖD-Renten liegt sowohl bei Männern als auch bei Frauen in der Größenklasse 300 bis unter 500 Euro, und somit erheblich über dem Modalwert der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft der bei Männern und Frauen gleichermaßen in der Größenklasse 100 bis unter 200 Euro liegt (vgl. Tabelle 2.14).

#### *Die Anwartschaften der aktiven Erwerbsbevölkerung*

Der vorangegangene Abschnitt hat gezeigt, dass die betriebliche Altersversorgung der Privatwirtschaft für frühere Kohorten kaum geeignet war, Breitenwirkung zu erzielen um somit als Substitut für Teile der gesetzlichen Rente zu fungieren. Der im Gegensatz dazu große Deckungsgrad der ZÖD, lässt sich überwiegend darauf zurückführen, dass es sich hierbei um eine tariflich geregelte Pflichtversicherung handelt, und sich entsprechend die Frage nach institutionellen Anreizen bei dieser ergänzenden Altersvorsorgeform nur bedingt stellt.

Betrachtet man anstelle der aktuellen Rentnergeneration die aktive Erwerbsbevölkerung, so zeigt sich, dass 2004 knapp die Hälfte (46 %) der in der Privatwirtschaft sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften hatten bzw. aufgebaut haben (vgl. Tabelle 2.5). In den alten Bundesländern lag der Anteil bei 48 %, in den neuen Ländern bei 32 %. Es lässt sich also ein deutlicher Aufholprozess in Ostdeutschland erkennen. Dabei hat sich in den alten Bundesländern die vorab beschriebene geschlechtsspezifische Diskrepanz erheblich verringert. Zwar sind weibliche Beschäftigte in den alten Bundesländern weiterhin unterrepräsentiert, allerdings liegt ihr Anteil mit 44 % deutlich oberhalb des entsprechenden Wertes bei den Personen über 65 Jahre. Frauen haben offensichtlich von den Verbesserungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge profitiert, die mittlerweile für einen erheblich größeren Teil der abhängig Beschäftigten zugänglich ist, als es noch vor Verabschiedung des Alterseinkünfte- und des Altersvermögensgesetzes im Jahre 2001 der Fall war. Demgegenüber liegt der Anteil der Männer mit 51 % nur geringfügig über den entsprechenden Anteilen der aktuellen Rentnergeneration. Darüber hinaus weist ca. ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten betriebliche Altersvorsorgeanwartschaften der Privatwirtschaft auf. Eine ge-

schlechtsspezifische Diskrepanz lässt sich in den neuen Bundesländern nicht erkennen. Insgesamt haben 34 % der Frauen Anwartschaften erworben, während dies auf 30 % der ostdeutschen Männer zutrifft (vgl. Tabelle 2.5).

Tabelle 2.15 verdeutlicht noch einmal den starken Zusammenhang zwischen der Höhe der gesetzlichen Rente und dem Geschlecht. So würden nach heutigem Stand westdeutsche Männer mit 1456 € die höchsten Rentenanwartschaften bei Renteneintritt erreichen. Dies lässt sich zum einen durch ihre deutlich längere Erwerbsphase im Vergleich zu westdeutschen Frauen sowie durch ihre höhere Entgeltposition verglichen mit ostdeutschen Frauen und Männern erklären. Entsprechend erreichen ostdeutsche Männer (1132 €) lediglich 78 % des Westniveaus, ostdeutsche Frauen (1076 €) 74 % und westdeutsche Frauen (987 €) 68 %.

**Tabelle 2.15: Anteil der Bezieher und (zu erwartende) Höhe von zukünftigen Alterseinkommensanwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand nach Region und Geschlecht**

	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.
GRV-Rente	100	1409	100	1003	100	1456	100	987	100	1132	100	1076
BAV	66	454	50	314	69	469	51	327	50	330	49	254
ZÖD	33	335	49	249	30	356	49	267	48	257	46	158
PV	66	302	58	205	66	306	57	215	65	274	65	164
Davon												
Priv.Kap.LV	58	238	48	145	59	241	47	148	47	215	53	135
Priv. Rentenvers.	17	323	17	237	15	347	16	269	28	247	21	131
Riester Rente	6	136	8	114	5	140	8	124	9	120	9	77
Zusatzversorgung	100	614	100	403	100	638	100	422	100	472	100	316
insgesamt												
Gesamtversorgung	100	2023	100	1407	100	2095	100	1410	100	1604	100	1393

Quelle: Kortmann/Haghiri/Pupeter 2005a, S. 94

Darüber hinaus erwerben westdeutsche Männer mit zu erwartenden 469 € die höchsten durchschnittlichen Betriebsrentenanwartschaften (BAV) in der Privatwirtschaft. Sie liegen damit um ca. 32 % über dem Durchschnitt ostdeutscher Männer (330 €) und westdeutscher Frauen (327 €) sowie 85 % über dem ostdeutscher Frauen (254 €). Somit rangieren Frauen aus den neuen Bundesländern am unteren Ende der Einkommensverteilung aus zusätzlichen betrieblichen Rentenanwartschaften. Eine mögliche Begründung für die durchschnittlich niedrigen Anwartschaften ostdeutscher Frauen liegt sicherlich darin, dass Betriebsrentenanwartschaften erst nach der deutschen Wiedervereinigung aufgebaut werden konnten, da sämtliche Rentenanwartschaften aus den verschiedenen Altersvorsorgesystemen der ehemaligen DDR in die GRV überführt worden sind. Die Diskrepanz zu ostdeutschen Männern ergibt sich primär daraus, dass fast ein Drittel der Frauen mit Zusatzversorgungsanwartschaften teilzeitbeschäftigt ist und dementsprechend niedrigere Anwartschaften erwirbt. Bei ostdeutschen Männern arbeiten dagegen nur 5 % Teilzeit. Bei den Frauen in den alten Bundesländern haben vor allem der Familienstand und die Anzahl der Kinder einen großen Einfluss auf die Höhe der durchschnittlichen Anwartschaften aus ergänzenden Altersvorsorgeformen. Dies gilt insbesondere für die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft. Die durch-

schnittliche prognostizierte privatwirtschaftliche Betriebsrente von verheirateten Frauen erreicht mit 261 € nur etwa 80 % des Durchschnitts aller westdeutschen Frauen, Frauen mit Kindern erreichen mit 223 € lediglich 70 %. Die durchschnittliche BAV-Anwartschaft kinderloser Frauen liegt dagegen mit 412 € etwa ein Viertel über dem Durchschnitt aller westdeutschen Frauen. Dabei spielen neben der eingeschränkten Möglichkeit einer Vollzeitberufstätigkeit nachzugehen vor allem die mit der bzw. den Kinderphase(n) einhergehenden Erwerbsunterbrechungen eine bedeutende Rolle für die Höhe der betrieblichen Zusatzversorgung, da diese Unterbrechungsphasen anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht rentensteigernd angerechnet werden. Daraus wird deutlich, dass von einer stärkeren Verbreitung betrieblicher und privater Altersvorsorgeformen nicht zwingend auf die Versorgungsqualität geschlossen werden kann (vgl. Leiber 2005, S. 317). Vor allem ostdeutsche Frauen weisen im Vergleich deutlich geringere betriebliche und private Anwartschaften auf, und gehören derzeit somit bei allmählich sinkendem gesetzlichem Rentenniveau zu den Verlierern der Rentenreformen.

Im Hinblick auf den beruflichen Status erwerben erwartungskonform Angestellte in gehobener Position sowie hoch qualifizierte bzw. leitende Angestellte besonders hohe Anwartschaften. Mit einem prognostizierten Betrag von 770 € liegen sie knapp zwei Drittel über dem Durchschnittswert der Männer in Westdeutschland. Dies macht noch einmal deutlich, dass die betriebliche Altersvorsorge vor allem für die Beschäftigtengruppen hohe Renditen abwirft, die aufgrund ihrer hohen individuellen Entgeltposition sowohl in der Lage (Sparfähigkeit) als auch willens (Sparbereitschaft) sind, größere Beträge für die ergänzende Altersvorsorge aufzuwenden.

Die ergänzende Altersvorsorge über private Altersvorsorgeformen ist unter den hier untersuchten Personen mit Anwartschaften auf eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung ebenfalls weit verbreitet. So verfügen jeweils 65 % der ostdeutschen Frauen und Männer über weitere private Anwartschaften, bei den westdeutschen Männern sind es ebenfalls zwei Drittel. Den geringsten Anteil weisen westdeutsche Frauen mit 57 % auf. Addiert man zur Bewertung der finanziellen Gesamtsituation im Alter zur potentiellen gesetzlichen Rente die Anwartschaften aus betrieblicher und privater Altersvorsorge hinzu, so können westdeutsche Männer mit einem durchschnittlichen Gesamtversorgungsniveau von 2095 € rechnen. Damit liegen ihre Alterseinkommen um 31 % über denen ostdeutscher Männer (1604 €) und um etwa 50 % über den Gesamtalterseinkommen der Frauen in West- (1410 €) und Ostdeutschland (1393 €). Verglichen mit den Ergebnissen, die sich auf Basis der gesetzlichen Altersrente ergeben, zeigt sich, dass sich die relativen Einkommensdifferenzen zwischen westdeutschen Männern und westdeutschen Frauen nur geringfügig, um einen Prozentpunkt gegenüber den GRV-Anwartschaften vergrößern. Die stärkere Fokussierung auf ergänzende Altersvorsorgeformen schreibt also die geschlechtsspezifische Ungleichheit bezüglich der Alterseinkommen weiter fort.

### *Chancen und Risiken*

Im folgenden Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, für welche Personengruppen die sukzessive Gewichtsverlagerung weg von der gesetzlichen Rente hin zu betrieblichen und/oder privaten Altersvorsorgeformen Vorteile mit sich bringt, und für welche

Gruppen es aller Voraussicht nach mit finanziellen Nachteilen verbunden sein wird. So bestehen die formulierten Ziele der staatlichen Förderleistungen nicht nur darin, einen teilweisen Ausgleich für Kürzungen in den umlagefinanzierten staatlichen Alterssicherungssystemen zur Verfügung zu stellen. Die Förderung der ergänzenden betrieblichen und privaten hat darüber hinaus auch zentrale verteilungspolitische Zielsetzungen, die primär darauf abzielen, auch sozialversicherungspflichtig Versicherten mit niedrigen und mittleren Einkommen den Aufbau nennenswerter ergänzender Altersvorsorgeanstalten zu ermöglichen. Ob dies mit der derzeitigen Ausgestaltung der Förderung möglich ist, soll im folgenden Abschnitt auf Basis jüngerer Forschungsergebnisse überprüft werden.

Im Rahmen des internationalen Forschungsprojektes „Private Pensions“ wurden die Rentenzahlbeträge aus staatlicher und betrieblicher Altersvorsorge im Jahr 2050 für verschiedene Berufsbiographien simuliert. Ausgangsjahr der Simulationsrechnung war 1985. Dabei wurde primär auf obligatorische staatliche und betriebliche Altersvorsorgesysteme abgestellt. Da in der BRD mit Ausnahme der ZÖD sowie der Zusatzversorgung im Baugewerbe verpflichtende betriebliche Altersvorsorgesysteme fehlen, wurden ergänzend die größten Arbeitgeber der jeweiligen Länder um Informationen zu ihren betrieblichen Vorsorgesystemen gebeten (vgl. Riedmüller/Willert 2006, S. 207). Insgesamt wurden zwölf hypothetische Erwerbsbiographien gebildet, die typische Einkommensrisiken im Lebensverlauf beinhalten, wie beispielsweise Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegeverpflichtungen, Teilzeiterwerbstätigkeit, Selbstständigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit im Alter sowie der Bezug unterdurchschnittlicher Einkommen (vgl. Tabelle 2.16).



**Tabelle 2.16: Übersicht über die Beispielbiographien**

		Branche	Durchschnittliche Lebenseinkom- mensposition <sup>51</sup>	Besonderheiten
1	Gering qualifizierte Teilzeiterwerbstätige	Einzelhandel	38 %	
2	Mittel qualifizierte Teilzeiterwerbstätige	Öffentlicher Dienst	62 %	Wechsel zu Vollzeitwerb
3a	Hausfrau	Nicht- erwerbstätig	20 %	3 Kinder, Pflegephase, keine versicherungspflichtige Be- schäftigung
3b	Hausfrau	Nahrungsmittel	32 %	Zzgl. Scheidung und anschlie- ßende sozialversicherte Er- werbstätigkeit
4a	Geringqualifizierter Arbeiter	Automobil	81 %	
4b	Geringqualifizierter Arbeiter	Automobil	60 %	Langzeit-Arbeitslosigkeit im Alter
5	Mittel qualifiziert mit Erwerbsunterbrechung und Selbstständigkeit	Baugewerbe	104 %	Arbeitslosigkeit, Training und Selbstständigkeit ab dem Alter von 34 J.
6	Familien-Unternehmer		89 %	Nach kurzer Zeit Selbstständig- keit
7	Mittel qualifizierter Arbeiter	Chemie	121 %	2 Scheidungen nach Versorger- Ehe
8	Mittlerer Manager	Finanzdienstlei- stung	137 %	
9	Migrant	Elektro	64 %	Migration im Alter von 36 Jahren
10	Eckrentner		72 %	45 Jahre erwerbstätig mit dem Durchschnittseinkommen aller GRV Versicherten, 4 % Eigen- vorsorge

Quelle: Riedmüller/Willert 2006, S. 208

Zur Bewertung der Einkommenshöhe der 1985er Kohorte im Jahre 2050 wurden zwei Maße herangezogen. Zum einen die ebenfalls simulierte Höhe der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung im Jahre 2050, und zum anderen wurde eine Inklusionsgrenze gewählt, die bei 40 % des Bruttodurchschnittseinkommens eines Vollzeitwerbstätigen lag. Im Ergebnis zeigte sich, dass unter ceteris paribus Annahmen nur drei der zehn Beispielbiographien im Jahre 2050 ein Gesamtversorgungsniveau im Alter erreichen, dass über der Inklusionsgrenze liegt, „trotz vergleichsweise optimistischer Annahmen hinsichtlich des Lohnwachstums und der Kapitalverzinsung [...]“ (Riedmüller/Willert 2006, S. 208).<sup>52</sup> Dabei stechen vor allem die derzeit überdurchschnittlich verdienenden Angestellten der Chemieindustrie sowie bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen hervor, die neben ihrer vergleichsweise hohen gesetzlichen Altersrente auch über hohe Betriebsrenten verfügen. Aufgrund der hohen Leistungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst übersteigt auch die teilweise im öffentlichen Dienst

<sup>51</sup> In Relation zum Durchschnittsverdienst eines Vollzeitwerbstätigen in der Privatwirtschaft.

<sup>52</sup> Als Parameter wurden ein reales Lohnwachstum p.a. von 2,0 %, eine reale Verzinsung von Betriebsrenten p.a. von 4,0 % sowie eine jährlich Inflationsrate von 1,9 % zugrunde gelegt.

Teilzeitbeschäftigte die Inklusionsgrenze. Die Bruttorenten aller anderen Beispielbiographien liegen hingegen mehr oder weniger deutlich unterhalb der Inklusionsgrenze, einige sogar nur geringfügig oberhalb der Grundsicherungsgrenze von etwa 10.000 € pro Jahr. So bezieht die Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel ein zu geringes durchschnittliches Lebenseinkommen, um ausreichende gesetzliche oder betriebliche Rentenanwartschaften aufbauen zu können. Auch das Alterseinkommen der Migrationsbiographie übersteigt aufgrund der verkürzten Aufenthaltsdauer das Grundsicherungsniveau nur geringfügig. Die beiden Hausfrauenbiographien sowie die Biographien mit teilweiser oder überwiegender Selbstständigkeit sind ebenfalls nicht adäquat über die GRV oder ein betriebliches Vorsorgesystem abgesichert. Während allerdings bei Hausfrauen zumindest noch die abgeleitete Alterssicherung über den Ehepartner für einen teilweisen sozialen Ausgleich sorgt, wird Selbstständigen jedweder Art ein hohes Maß an Eigenverantwortung zugeschrieben (Riedmüller/Willert, S. 209). Insgesamt machen die Projektergebnisse deutlich, dass die betriebliche Altersversorgung in vielen Branchen noch nicht geeignet ist, sämtliche Beschäftigten derart abzusichern, dass die Einkommensverluste, die im Alter durch das sukzessiv sinkende gesetzliche Rentenniveau entstehen, kompensiert werden können. Vor allem bei Erwerbsbiographien mit Phasen der Teilzeiterwerbstätigkeit, Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben sowie Langzeitarbeitslosigkeit können die daraus resultierenden niedrigen GRV-Leistungen durch beitragsbasierte betriebliche Vorsorgesysteme nur unzureichend ergänzt werden. „Die Chancen zur Nutzung der Eigenvorsorge-Instrumente des neuen Rentensystems sind daher ungleich verteilt“ (Riedmüller/Willert 2006, S. 211).

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Die sozial- und verteilungspolitischen Konsequenzen der Rahmenbedingungen privater Altersvorsorge“ wurden ebenfalls auf Basis verschiedener Biographietypen Simulationsrechnungen zur zukünftigen Verteilungswirkung der privaten Altersvorsorge durchgeführt. Empirische Basis zur Bildung der Biographietypen war die Erhebung „Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96)“. Im Rahmen dieser Studie wurden die Geburtsjahrgänge 1945 – 1970 erfasst. Die Auswahl der Biographiemuster erfolgte dabei nach den Kriterien der höchsten relativen Häufigkeit bestimmter Sequenzen sowie nach der höchsten Konzentration der Verteilung hinsichtlich der Dauer der einzelnen Sequenzen. Insgesamt konnten auf diese Weise sieben Erwerbsbiographie-Typen gebildet werden (vgl. Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 60f).

Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass in den 1960er Jahren und früher geborene Personen, und dabei insbesondere Eltern mit heute volljährigen Kindern hinsichtlich der Reformwirkungen deutliche Nachteile verglichen mit den übrigen Kohorten hinnehmen müssen, da sie einerseits vom sukzessiven Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus betroffen sind, andererseits aber nur noch geringe Möglichkeiten haben, die daraus entstehende Rentenlücke durch ergänzende betriebliche oder private Altersvorsorgeformen auszugleichen. Vor allem Frauen, die aufgrund der Kindererziehung ihre Erwerbstätigkeit für einen längeren Zeitraum unterbrochen haben, erhalten weder durch die Neugestaltung der Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung in der GRV noch durch die Einführung der Kinderzulage im Rahmen der Riester-Förderung einen finanziellen Ausgleich. So wurde bei der Ausgestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen der

Riester-Förderung nicht berücksichtigt, dass die Kinderzulagen für ältere Jahrgänge zu spät kommen, weil ihre Kinder altersbedingt nicht mehr zulageberechtigt sind. In der GRV werden nur denjenigen Frauen drei Entgeltpunkte pro Kind gutgeschrieben, deren Kinder nach dem 31.12.1991 geboren wurden. Alle früheren Kindererziehungsphasen werden mit einem Entgeltpunkt berücksichtigt.

Die nachteiligen Verteilungswirkungen für Eltern entstehen primär dadurch, „dass Produkte zur privaten Vorsorge eine höhere Beitragsbezogenheit aufweisen als die Gesetzliche Rentenversicherung“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 167). Ein sozialer Ausgleichsmechanismus existiert nicht. Entsprechend werden bei vielen privaten Altersvorsorgeprodukten niedrigere Renten für Frauen ausgezahlt, da bei ihnen das Risiko der Langlebigkeit größer ist als bei Männern. Die Diskussion um diesen unerwünschten Verteilungseffekt hat dazu geführt, dass zumindest bei den staatlich regulierten Riester-Produkten nur noch so genannte Unisex-Tarife (bei gleich hohen Beiträgen gleich hohe Renten für Männer und Frauen) gezahlt werden (§ 1 Abs. 1 Satz 2). Dies wird allerdings eher zu einer Absenkung der privaten Altersrenten für Männer als zu einer Erhöhung für Frauen führen: „Unisex-Tarife werden dazu führen, dass zertifizierte Altersvorsorgeprodukte im Hinblick auf die Verzinsung für Männer an Attraktivität verlieren“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 167).

Vorteile ergeben sich aufgrund der Zulagenregelung bzw. der Möglichkeit des Sonderausgabenabzugs vor allem für Personen im unteren und im oberen Einkommensbereich, wo sich die höchsten Förderquoten ermitteln lassen. Allerdings führt eine Erhöhung der Sparfähigkeit noch nicht automatisch zu einer Erhöhung der Sparbereitschaft. Die in Kapitel 11.3 dargestellten Ergebnisse machen zwar deutlich, dass die private Altersvorsorge seit Einführung der staatlichen Förderung im Jahre 2002 erheblich an Verbreitung gewonnen hat, allerdings kann „bei weitem nicht die Rede davon sein, dass durch die geförderte private Vorsorge in der Lage wäre die Leistungseinschränkungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung flächendeckend auszugleichen. Insofern wird die Inaktivität in Bezug auf die Realisierung der eigenen Altersvorsorge niedrige Alterseinkünfte zur Folge haben“ (Viebrok/Himmelreicher/Schmähl 2004, S. 165).

Von daher wird es in Zukunft von zentraler sozialpolitischer Bedeutung sein, ob die Inanspruchnahme ergänzender Altersvorsorgeformen im unteren Bereich ausreichen wird, um Armut im Alter möglichst breitenwirksam zu vermeiden. Falls dies nicht der Fall sein sollte, stellt sich die grundsätzliche Frage, ob private Altersvorsorgeformen von ihrem originären Charakter her überhaupt geeignet sind, um effektive Armutsvermeidungspolitik zu betreiben, indem man die Förderung beispielsweise ausschließlich auf den Niedriglohnsektor konzentriert oder ob es nicht vielmehr vonnöten ist, die GRV nachhaltig zu stärken, um derartige Verteilungsproblematiken effektiv bekämpfen zu können. Dazu müsste die gesetzliche Rentenversicherung deutlich stärker als bisher mit Armut vermeidenden Elementen ausgestattet und die Begrenzung des Beitragssatzes aufgehoben werden.

## 2.11 Rahmenbedingungen, Reformen und die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer

Die institutionellen Rahmenbedingungen beeinflussen die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer bzw. das von ihnen zu erwartende soziale Sicherungsniveau im Alter in vielfältiger Weise. Im Bereich des Sozialrechts kann dabei zwischen Regelungsbereichen, die in erster Linie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer abstellen (SGB II und SGB III) und solchen, die den Renteneintritt und das soziale Sicherungsniveau im Alter beeinflussen (SGB VI und SGB XII) unterschieden werden. Seit Anfang der 1990er Jahre lassen sich hinsichtlich der Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen der Alterssicherung in Deutschland zwei zentrale Entwicklungen beobachten, die darauf abzielen, den unter dem Damoklesschwert des demographischen Wandels prognostizierten finanziellen Kollaps der gesetzlichen Rentenversicherung zu verhindern.

### 2.11.1 Verlängerung der Lebensarbeits- und Beitragszeit durch Anhebung der Altersgrenzen und Einführung von versicherungsmathematischen Abschlägen

Die Variation der Altersgrenzen kann durchaus als eine zentrale Stellgröße zur Finanzierung und Zukunftssicherung der Rentenversicherung angesehen werden. Bei wachsenden Ungleichgewichten zwischen Einnahmen und Ausgaben können durch die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenzen sowohl die Ausgabenzuwächse gebremst (die Renten werden später bezogen), als auch die Einnahmeentwicklung (die Beitragszahlung erfolgt länger) verbessert werden. Die im Zuge der Rentenreform 1992 beschlossene und in den zurückliegenden Jahren vollzogene Anhebung der vorgezogenen (flexiblen) Altersgrenzen sowie die Einführung von Rentenabschlägen bei einem Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr folgten dieser Grundphilosophie. Mit Ausnahme der Altersrente für Schwerbehinderte ist in Deutschland ein abschlagsfreier Rentenbezug vor dem 65. Lebensjahr seitdem nicht mehr möglich. Allerdings besteht weiterhin die grundsätzliche Option zum vorzeitigen Renteneintritt, da für jede vorzeitig beziehbare Altersrentenart neben einer oberen, abschlagsfreien, auch eine untere, abschlagsbehaftete Altersgrenze existiert. Entsprechend ist innerhalb eines je nach Altersrentenart unterschiedlich großen Renteneintrittskorridors ein vorzeitiger Rentenbezug unter Inkaufnahme dauerhafter versicherungsmathematischer Abschläge von 3,6 % pro Jahr möglich. Im Rahmen der institutionellen Neuregelungen sind die vorhandenen Möglichkeiten zur Frühverrentung demnach nicht vollständig abgeschafft, sondern vielmehr erschwert und vor allem „verteuert“ worden. In der Umsetzung befinden sich noch die sukzessive Anhebung der unteren Altersgrenze für den Bezug der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit auf 63 Jahre, sowie das definitive Auslaufen dieser, sowie der Altersrente für Frauen Ende 2012. Ziel der Reformmaßnahmen ist es, den über Jahrzehnte aufgebauten Anreiz eines vorzeitigen Rentenbezuges nach und nach zu nivellieren und die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen. Diese Internalisierungsstrategie wird mit der Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr noch einmal verstärkt. Die Anhebung setzt ab 2012 ein (zunächst in Zweimonats-, ab 2018 dann in Einmonats-schritten je Jahr) und ist 2029 abgeschlossen. Der Altersjahrgang 1946 ist der letzte, der

2011 mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei eine Altersrente beziehen kann. Ab der Jahrgangskohorte 1964 gilt dann für alle Jahrgänge das neue gesetzliche Rentenalter von 67 Jahren. Ausnahmen soll es nur noch für Erwerbsgeminderte und (besonders) langjährig Versicherte geben. Wer mindestens 45 Versicherungsjahre hat, soll auch nach 2029 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können.

Allerdings ist das Schließen potentieller Frühverrentungswege sowie die generelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit kein Garant für eine tatsächliche Verlängerung der Lebensarbeits- und somit auch der Beitragszeit, sondern kann im Extremfall zu einem immer prekärer werdenden Übergang in den Ruhestand führen. Es ist also im weiteren zu fragen, ob die steigende Notwendigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erwerbstätig zu bleiben, auch mit einer generellen Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer einhergeht, da der gesamten Prozess der Altersgrenzenanhebung ansonsten zu einem geringeren sozialen Sicherungsniveau im Alter führen würde.

### **Die „Lücke“ wird größer**

Die Hauptschwäche der skizzierten Argumentation liegt vor allem in der Annahme, dass ältere Erwerbstätige durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen auch tatsächlich länger im Erwerbsleben verbleiben (können). So ist ein problemloser Übergang in den hinausgeschobenen Ruhestand nur möglich, wenn die älteren Arbeitnehmer tatsächlich ihren sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz bis zum 67. Lebensjahr behalten bzw. eine realistische Chance haben, im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Dass davon allerdings nicht zwingend ausgegangen werden darf, zeigt die derzeitige empirische Realität. So ist das durchschnittliche Zugangsalter für den Bezug einer Altersrente im Zeitverlauf zwar gestiegen, liegt aber dennoch lediglich bei 63,0 Jahren. Somit besteht aktuell eine Lücke von zwei Jahren zwischen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren und dem tatsächlichen Renteneintrittsalter. Auch wenn davon auszugehen ist, dass sich der Trend eines steigenden Renteneintrittsalters fortsetzt, vor allem weil die versicherungsmathematischen Rentenabschläge stärker greifen und überdies seit 2005 alle Rentenarten erfassen, ist ein Abstand zwischen der Regelaltersgrenze und dem tatsächlichen Berufsaustrittsalter wahrscheinlich, sei es aufgrund von Personen, die wegen gesundheitlicher Einschränkungen nicht in der Lage sind bis zum 67. Lebensjahr einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, oder älteren Erwerbsfähigen, die aufgrund fehlender Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eine abschlagsbehaftete Altersrente dem Arbeitslosengeld II-Bezug vorziehen. Letzteres zeichnet sich bereits heute als gegenläufiger Trend zum generell steigenden Renteneintrittsalter ab. So steht dem seit 1996 steigenden durchschnittlichen Renteneintrittsalter eine seit 2004 steigende Zahl an Rentenzugängen mit vollendetem 60. Lebensjahr gegenüber (vgl. Brussig/Wojtkowski 2006, S. 1).

„Wegen der kleineren Geburtskohorten kann dies nicht demographisch bedingt sein. Eher ist ein Zusammenhang mit der ebenfalls leicht ansteigenden Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit zu sehen und der frühestmögliche Rentenbeginn [...] eine Reaktion, um der strikten Bedürftigkeitsprüfung durch das Arbeitslosengeld II zu entgehen“ (Brussig/Wojtkowski 2006, S. 13).

Somit ist zu befürchten, dass durch die Anhebung der Regelaltersgrenze lediglich die „Lücke“ zwischen Renteneintritt und Regelaltersgrenze zu finanziellen Ungunsten der Versicherten vergrößert und nicht die Lebensarbeitszeit verlängert wird. Eine differenzierte Betrachtung der Rentenzugänge nach dem Status vor dem Renteneintritt zeigt, dass im Jahre 2005 nur ein Viertel (24,6 %) der Versicherten unmittelbar aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Altersrente übergewechselt sind. Demgegenüber bezieht die überwiegende Mehrheit die Rente nach einer Phase der Arbeitslosigkeit (30,9 %) oder der Nicht-Erwerbstätigkeit (30,6 %). 14,0 % der Renteneinzugänge 2005 weisen sogar lediglich Anrechnungszeiten auf, haben also gar keine Anwartschaften auf Basis einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erworben. Diese Daten verdeutlichen, dass registrierte und verdeckte Arbeitslosigkeit das zentrale Problem älterer Arbeitnehmer darstellt. Im Jahr 2005 war rund ein Viertel (24,9 %) aller Arbeitslosen 50 Jahre und älter. Zudem ist Arbeitslosigkeit im höheren Alter gleichbedeutend mit Langzeitarbeitslosigkeit. So waren im Jahre 2005 mehr als ein Drittel der 55 bis unter 65-jährigen Arbeitslosen bereits zwei Jahre und länger arbeitslos. Die entsprechenden Anteile bei den Arbeitslosen zwischen 25 und unter 35 Jahren, sowie zwischen 35 und unter 45 Jahren lagen dagegen mit 11,8 % und 21,8 % deutlich niedriger (vgl. Anhang Tabelle 2).

Die institutionellen Regelungen des SGB VI können nur das Arbeitsangebot älterer Arbeitnehmer dahingehend beeinflussen, einen vorzeitigen Renteneintritt aufgrund der damit verbundenen finanziellen Konsequenzen hinauszuschieben. Rentenrechtliche Regelungen können aber weder die Arbeitsmarktsituation Älterer noch die Arbeitsnachfrageseite beeinflussen. Entsprechend sollen ältere Arbeitnehmer zwar später ihre Rente beziehen, die Weichen dafür, dass sie auch länger arbeiten können, sind jedoch noch nicht bzw. unzureichend gestellt. Zwar existieren eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten die speziell auf die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer abstellen, diese haben allerdings zumindest bislang ihre intendierte Wirkung noch nicht erreicht (vgl. dazu 5.3).

Gelingt trotz verstärkter Bemühungen eine Weiterarbeit bis zur Regelaltersgrenze nicht, kommt es durch die Doppelwirkung von fehlenden Versicherungszeiten und Rentenabschlägen zu einer merklichen Rentenminderung. Diese Einbußen werden von einigen Arbeitnehmern bewusst akzeptiert, wenn das individuelle und/oder das Haushaltseinkommen im Alter ausreichend hoch sind. Für die Mehrzahl der Betroffenen kann angesichts der schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt von Freiwilligkeit aber nicht gesprochen werden (vgl. Kapitel 2.4; Tabelle 2.2).

### 2.11.2 Die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus und seine privatwirtschaftliche Flankierung

Die zweite Strategie zur langfristigen finanziellen Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung zielt vor allem auf ein Absenken des gesetzlichen Rentenniveaus durch Modifikation der Rentenanpassungsformel. Anpassungsmindernd angerechnet werden Veränderungen des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, ein privater Beitrag für die staatlich geförderte, und die gesetzliche Rente ergänzende, private Altersvorsorge (AVA), sowie ein direkt auf die finanziellen Herausforderungen des demo-

graphischen Wandels zielender Nachhaltigkeitsfaktor (vgl. Kapitel 2). In der laufenden Legislaturperiode ist die Rentenanpassungsformel zudem um einen Rentenausgleichsfaktor ergänzt worden, der ab 2011 die aufgrund einer im SGB VI verankerten Schutzklausel unterlassenen Rentenkürzungen nachholt. Damit das langfristig sinkende Rentenniveau keine negativen Folgen für die soziale Sicherheit bzw. die Lebensstandardsicherung im Alter mit sich bringt, soll der sukzessive Niveauverlust der gesetzlichen Renten sowohl durch die längeren Beitragszeiten (Anhebung der Altersgrenzen) als auch durch ergänzende betriebliche oder private Altersvorsorge ausgeglichen werden. Um möglichst breite Schichten der Erwerbsbevölkerung überhaupt erstmal in die Lage zu versetzen, verstärkt betriebliche oder private Altersvorsorge betreiben zu können, mussten die institutionellen Rahmenbedingungen für beide Formen der betrieblichen Altersvorsorge erheblich verbessert werden. Dieser Prozess wurde mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes am 1.1.2002 initiiert, dauert aber bis heute noch an. So sind vor allem die Möglichkeit zum Aufbau betrieblicher Altersvorsorgeanstalten durch Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung sowie die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen zentrale Bausteine zur Umwandlung der betrieblichen Altersvorsorge von einer exklusiven betrieblichen Sozialleistung für besonders qualifizierte und produktive Mitarbeiter zu einem Altersvorsorgemodell, das im besten Falle alle abhängig Beschäftigten einschließt. Die neuerliche Gesetzesinitiative zur Verbesserung der Unverfallbarkeitsregelungen im Rahmen des „Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ im August 2007 forciert diese Strategie und untermauert den Willen des Gesetzgebers zum grundsätzlichen Umbau der betrieblichen Altersvorsorge. Trotz derartiger Verbesserungen ist der Aufbau betrieblicher und privater Rentenanwartschaften zwingend an eine Erwerbstätigkeit gebunden, so dass auch im Rahmen dieses Reformstranges der Druck auf die Älteren, ihrer Erwerbstätigkeit längstmöglich nachzugehen, erhöht wird. So sind betriebliche und private Formen der Altersvorsorge streng beitragsbezogen. Ein Aussetzen der Beitragszahlungen aufgrund von Nichterwerbstätigkeit, dauerhafter Arbeitslosigkeit oder längerfristiger Erkrankung bedeutet zwar mittlerweile nicht mehr zwingend den Verlust der betrieblichen und privaten Rentenanwartschaften, führt aber zu einem erheblich niedrigeren Rentenzahlbetrag im Alter, da Elemente des sozialen Ausgleichs bei dieser Rentenart unbekannt sind. Dementsprechend ist kontinuierliche Erwerbstätigkeit im Rahmen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zwingend erforderlich, da nur auf diese Weise ein die gesetzliche Rente in nennenswerter Weise ergänzender Rentenbetrag erreicht werden kann. Entsprechend kann beim derzeitigen Stand von einer selektiven Schutzfunktion der ergänzenden Altersvorsorge ausgegangen werden, da (ältere) Arbeitnehmer, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen, längerfristiger Arbeitslosigkeit oder zeitweiser Nicht-Erwerbstätigkeit nicht in der Lage sind, kontinuierliche Beitragszahlungen zu leisten, mit erheblichen finanziellen Einbußen im Alter zu rechnen haben. Dauerhaft nicht erwerbstätige Personen haben darüber hinaus überhaupt keine Möglichkeit, Rentenanwartschaften über die betriebliche Altersvorsorge oder im Rahmen der staatlich geförderten Riester-Rente aufzubauen, da auch diese private Form der Altersvorsorge Erwerbstätigkeit voraussetzt. Da die ergänzenden Formen der Altersvorsorge nicht obligatorisch sind, stellt sich zudem die Frage nach der Breitenwirkung dieser Modelle, da nicht von einer Gleichverteilung der Sparfähigkeit und Sparbereitschaft in der Bevölkerung ausgegangen werden.

Durch die Implementation eines Altersvorsorgeanteils in der Rentenanpassungsformel wird vom Gesetzgeber zwar ein obligatorischer Sparrahmen von derzeit 3 %, ab 2008 4 % des Bruttoarbeitsentgeltes rentenmindernd unterstellt, obwohl bezüglich des Verbreitungsgrades der ergänzenden Altersvorsorge bei weitem noch nicht von einer vollen Abdeckung gesprochen werden kann. Zwar zeigen die empirischen Ergebnisse in Kapitel 2.10, dass sich sowohl bei der betrieblichen Altersvorsorge als auch bei der privaten Riester-Rente die Teilnahmequoten seit Inkrafttreten des Altersvermögens- und des Altersvermögensergänzungsgesetzes erhöht haben, allerdings konzentriert sich der Zuwachs zumindest im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt „auf genau diejenigen Bevölkerungsgruppen, die ohnehin schon zu den besser abgesicherten Personengruppen gehören“ (Leinert 2005, S. 3). Sozialpolitisch problematisch ist, dass Personen, die aufgrund von Nicht-Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, längerfristiger Krankheit, fehlender Sparfähigkeit oder fehlender Sparbereitschaft keine oder nur unzureichende ergänzende Altersvorsorge betreiben von den, durch den Altersvorsorgeanteil sowie der Entgeltumwandlung bewirkten Minderungen des gesetzlichen Rentenniveaus bzw. im letzteren Fall des aktuellen Rentenwertes in vollem Umfang betroffen sind. Gelingt es in absehbarer Zeit nicht, diese Personengruppen adäquat durch ergänzende Altersvorsorge abzusichern, könnte sich bei dieser Personengruppe die im Zeitverlauf erhebliche Kürzung des gesetzlichen Rentenniveaus nachteilig auf den Grad der sozialen Sicherung im Alter auswirken, und im Extremfall sogar in Altersarmut münden. Da der bisherige Weg über steuerliche Anreize sowie über Zulagen im Hinblick auf eine freiwillige Ausweitung der ergänzenden Altersvorsorge „nur begrenzt von Erfolg gekrönt war“ (Leiber 2005, S. 321), wird in der politischen Debatte regelmäßig die Frage nach Einführung eines Obligatoriums diskutiert. Beispielsweise sollte durch ein Optionsmodell, bei dem alle abhängig Beschäftigten zunächst in ein verpflichtendes betriebliches Altersvorsorgemodell eingebunden werden sollten, die Verbreitung erhöht werden. Ausstiegsoptionen hätten nur dann bestanden, wenn die Beschäftigten bereits nachweislich anderweitig abgesichert gewesen wären bzw. aufgrund zu häufiger Arbeitgeberwechsel Probleme mit der Portabilität ihrer aufgebauten Anwartschaften entstehen würden (vgl. Leiber 2005, S. 321). Allerdings wirft ein obligatorisches betriebliches oder privates Altersvorsorgemodell, wie es in der Schweiz oder in Schweden bereits existiert, die Frage auf, ob die soziale Sicherung gerade der am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen nicht besser über die gesetzliche Rentenversicherung realisiert werden kann und statt einer Verpflichtung zur betrieblichen oder privaten Altersvorsorge in Höhe von 4 % des Bruttoarbeitskommens nicht besser der Arbeitnehmerbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in gleichem Umfang erhöht werden sollte. Dies gilt umso mehr, als das die Kapitaldeckung zur nachhaltigen Stabilisierung des Alterssicherungssystems nicht mehr und nicht weniger geeignet ist als die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung. „Angesichts der demografischen Entwicklung lassen sich die Einkommen der Rentner aus volkswirtschaftlicher Sicht nur auf hohem Niveau halten, wenn im Vergleich zum Einkommen der aktiven Generation mehr Geld aus dem laufenden Volkseinkommen zur Verfügung gestellt wird – gleichgültig ob in einem kapitalgedeckten oder umlagefinanzierten System“ (Wagner 2005, S. 1).



Im Ergebnis wird deutlich, dass durch beide Reformstränge institutionelle Regelungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung geschaffen worden sind, die in ihrer Gesamtheit zu einer erheblichen Verschärfung der sozialen Ungleichheit im Alter führen können. So ist im Zeitverlauf die Notwendigkeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen, konsistent durch beide Reformstränge erhöht worden. Während die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand, egal ob freiwillig oder unfreiwillig, finanziell sanktioniert, wird durch das sukzessive Absenken des gesetzlichen Rentenniveaus die Notwendigkeit zur Erwerbsarbeit dadurch erhöht, dass man für dieselbe Rente länger Beiträge einzahlen muss. Die geschaffenen ergänzenden Altersvorsorgeformen verlangen durch ihre starke Beitragsbezogenheit ohnehin einen längstmöglichen Verbleib im Erwerbsleben. In beiden Fällen werden vor allem diejenigen Personengruppen schlechter gestellt, die aufgrund von Nicht-Erwerbstätigkeit, langer Arbeitslosigkeitsdauer, längerfristiger Erkrankung oder einer niedrigen Entgeltposition ohnehin zu den benachteiligten Gruppen gehören. Eine angemessene sozialpolitische Flankierung der durch die Reformmaßnahmen entstandenen Risiken existiert bislang nicht. Während die institutionellen Rahmenbedingungen im Regelungsbereich des SGB VI sehr konsistent darauf abzielen die Lebensarbeitszeit zu verlängern, zeigen die institutionellen Regelungen im Bereich des SGB II und SGB III ein eher ambivalentes Bild. Um die Herausforderungen des demographischen Wandels in angemessener Weise zu begegnen, bedarf es einer deutlich stärkeren Koordination der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik vor allem, aber nicht nur, für ältere Arbeitnehmer. Maßnahmen wie die Initiative 50plus sowie die Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) sind Schritte in die richtige Richtung. An Stelle einer Ausweitung des passiven Leistungsrecht im SGB III soll durch eine zielgenaue aktive Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik die Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer verbessert sowie die Verbleibswahrscheinlichkeit Älterer im Betrieb erhöht werden. In Kombination mit dem Auslaufen der so genannten 58er Regelung im SGB III wird der Fokus nunmehr verstärkt auf die Integration älterer Arbeitnehmer gesetzt. Das eine stärkere Flankierung der Internalisierungsstrategie im SGB VI – im Sinne einer integrativeren Arbeitsmarktpolitik – auch im Sinne des Gesetzgebers ist, macht der im SGB III verankerte Vorrang der Vermittlung (§ 4 SGB III) sowie der aktiven Arbeitsförderung (§ 5 SGB III) vor der Gewährung passiver Lohnersatzleistungen deutlich. Allerdings steht die Verlängerung des Arbeitslosengeld-I-Bezuges für Ältere auf bis zu 24 Monate sowohl diesen integrativen Ansätzen als auch der konkreten Zielsetzung des SGB III, nämlich der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit (§ 6 SGB III), konträr gegenüber.

### 3 Erwerbsbeteiligung, Erwerbsaustritte und Ruhestandseintritte Äterer im Haushaltskontext

#### 3.1 Einleitung und Problemstellung

Der demographische Wandel – das Altern und nicht zuletzt das Schrumpfen der Bevölkerung, insbesondere der Erwerbsbevölkerung – gehört zu den zentralen gesellschaftspolitischen Herausforderungen (Kaufmann 2005). Alterserwerbstätigkeit und der biographische Zeitpunkt des Erwerbsaustritts und des Eintritts in den Ruhestand stellen in diesem Zusammenhang wichtige Themenkomplexe dar. Eine Ausweitung der Alterserwerbstätigkeit durch die Integration von bislang nicht erwerbstätigen Personen, beispielsweise Hausfrauen, in den Arbeitsmarkt und eine hinausgeschobene endgültige Beendigung von Erwerbstätigkeit würde den demographisch bedingten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mittelfristig kompensieren. Vorausgesetzt, die Ausweitung und Verlängerung vollziehen sich in Form von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, würden sich auch die demographisch bedingten zusätzlichen Belastungen insbesondere der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) deutlich reduzieren.

Ob eine ältere Person erwerbstätig bleibt oder aber endgültig in den Ruhestand eintritt, wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst (vgl. Kapitel 1.1.1 der Einleitung). Betriebliches Nachfrageverhalten auf dem Arbeitsmarkt und betriebliche Arbeitsbedingungen spielen hier ebenso eine Rolle wie individuelle Faktoren und solche, die eher im Haushaltskontext zu suchen sind. Zu den individuellen Einflussfaktoren sind der Gesundheitszustand zu zählen, aber auch berufliche Qualifikationen, Erfahrungen und Positionen, die wiederum Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitsmarktchancen haben. Hinzu kommen individuelle und mit dem Partner abgestimmte Lebensplanungen, monetäre und nicht-monetäre Verpflichtungen und erreichte Versorgungsniveaus in den Alterseinkommen. Letztere Faktoren verweisen darauf, welche Rolle der Haushaltskontext bei Ruhestandsentscheidungen spielt.

Der „Haushaltskontext“ ist charakterisiert durch

- den Zugang zu alternativen Einkommensmöglichkeiten neben Erwerbsarbeit, wie z. B. mittels Rente, durch Transferzahlungen oder aus Vermögen,
- den finanziellen Bedarf und die Ressourcen des Haushalts, die wiederum mit der Anzahl der Haushaltmitglieder, wie (Ehe-) Partner und andere Angehörige, sowie deren Beitrag zum Haushaltseinkommen zusammen hängen, sowie
- die Belastungen durch Erwerbstätigkeit, die höher sind beispielsweise bei einem schlechten Gesundheitszustand, aber auch in Haushalten, in denen Angehörige zu pflegen sind.

Zusammenfassend ist der Haushaltskontext dadurch gekennzeichnet, dass die individuelle Entscheidung für Erwerbstätigkeit oder für Ruhestandsbeginn von Entscheidungen, Interessen und Bedürfnissen anderer Haushaltsangehöriger abhängig sind bzw. mit ih-

nen abgestimmt werden. Der individuelle Verbleib in Erwerbstätigkeit lässt sich also nicht ausreichend verstehen, wenn man ihn lediglich als individuelle Entscheidung auffasst; Erwerbsaustritt und Ruhestandsbeginn sind vielmehr als Entscheidungen zu verstehen, die in den Haushaltskontext eingebettet sind.

Vorliegende Studien haben dies bestätigt (vgl. Riphahn/Schmidt 1997; Drobnic/Schneider 2000; Allmendinger 1990). So wurde gezeigt, dass für das Niveau der Alterssicherung insbesondere von Frauen der Haushaltskontext insgesamt zu betrachten ist und nicht die Rentenansprüche der Frauen allein (Hauschild 2003). Bekannt ist auch, dass Frauen stärker auf Rentenübergangsentscheidungen ihrer Ehemänner reagieren als umgekehrt die Männer auf die der Frauen (vgl. Riphahn/Schmidt 1997; Drobnic/Schneider 2000). Das kann daran liegen, dass Männer überwiegend den größeren Teil zum Haushaltseinkommen beitragen und sie damit im Altersübergang den „Takt vorgeben“. Gleichwohl ist die Zahl der Studien zum Erwerbsaustritt und zum Ruhestandsübergang im Haushaltskontext überschaubar und unser Wissen dazu entsprechend begrenzt. Wenig bekannt sind in diesem Zusammenhang zudem die Wirkungen von Veränderungen in den institutionellen, rentenrechtlichen Rahmenbedingungen.

Ein wichtiges Ergebnis aus früheren Untersuchungen zu den Entwicklungstrends der Alterserwerbstätigkeit ist, dass institutionelle Veränderungen im Rentenrecht, insbesondere die 1992 verabschiedeten und seit 1996 wirksamen Abschlagsregelungen, die Anreize für einen vorgezogenen Rentenbeginn verringert haben und das durchschnittliche Rentenzugangsalter (ohne Erwerbsminderungsrenten) zwischen 1996 und 2005 von 62,1 auf 63,0 Jahre angestiegen ist (Brussig/Wojtkowski 2006). Trotz dieser beachtlichen Steigerung ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter aber immer noch weit von der Regelaltersgrenze von 65 Jahren entfernt, und der Ausstieg aus Erwerbstätigkeit kann wiederum lange vor dem Rentenbeginn stattfinden.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich das folgende Kapitel mit der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und den Erwerbsstrukturen Älterer in Deutschland und fragt nach den Ursachen und Einflussfaktoren für Statuswechsel wie den Austritt aus der Erwerbstätigkeit bzw. dem Verbleib in Erwerbstätigkeit und den Eintritt in den Ruhestand.

Im ersten Teil der Betrachtung stehen Fragen nach Umfang und Strukturen der Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe, so z.B.

- nach dem Umfang der Erwerbstätigkeit
- den unterschiedlichen Formen der Erwerbstätigkeit
- den individuellen Merkmalen älterer Erwerbstätiger unter Einbeziehung von ausgewählten betrieblichen und haushaltsbezogenen Merkmalen ihrer Erwerbstätigkeit.

Diese eher deskriptiv angelegten Darstellungen werden ergänzt durch Analysen ausgewählter individueller, haushaltsbezogener und externer Einflussfaktoren auf individuelle Erwerbsverläufe Älterer für den gesamten Untersuchungszeitraum (1992 bis 2004). Eine besondere Betonung liegt auf dem Alter bei Erwerbsaustritt und den Faktoren, die das Erwerbsaustrittsalter beeinflussen.

Ein weiterer Teil der Analysen beschäftigt sich mit den Ruhestandseintritten älterer Erwerbs- und Nicht-Erwerbspersonen. Im Vordergrund der Betrachtung steht die Frage nach dem Ruhestandsübergang im Kontext individueller und haushaltsbezogener Merkmale. Darüber hinaus wird untersucht, ob ein eigenständiger Einfluss des veränderten rentenrechtlichen Umfeldes auf den Zeitpunkt des Ruhestandseintritts erkennbar ist. Den Abschluss der Betrachtungen bildet ein bilanzierender Vergleich, der die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Bedingungsfaktoren individueller Erwerbsaustritte und Ruhestandseintritte Älterer herausstellt.

### **3.2 Datengrundlage und Methodisches**

Grundlage der folgenden empirischen Analysen sind Daten des seit 1984 existierenden Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)<sup>53</sup>. Bei dem SOEP handelt es sich um eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die jährlich seit 1984 durchgeführt wird. Befragt werden im Längsschnitt alle Mitglieder eines Haushalts, die zum Befragungszeitpunkt mindestens 16 Jahre alt sind (Wagner et al. 1993; SOEP Group 2001). Standardmäßig erfasst das SOEP unter anderem Informationen über:

- Erwerbs- und Familienbiographien,
- Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität,
- Einkommensverläufe,
- Gesundheit,
- Lebenszufriedenheit,
- gesellschaftliche Partizipation und Zeitverwendung,
- Persönlichkeitsmerkmale,
- Haushaltszusammensetzung, Wohnsituation und Vermögenssituation.

Neben diesen Fragen zur wirtschaftlichen und sozialen Lage des Haushalts und seiner einzelnen Mitglieder werden Informationen zu wechselnden Schwerpunktthemen erhoben. Das SOEP wurde im Laufe der Zeit mehrfach erweitert und deckt seit 1990 Ostdeutschland und seit 1994/5 Aussiedlerhaushalte repräsentativ ab. Insgesamt wurden im Jahr 2005 der letzten, im vorliegenden Beitrag berücksichtigten Erhebungswelle 11.796 Haushalte mit insgesamt über 22.000 Einzelpersonen befragt. Der vorliegende Untersuchungszeitraum umfasst damit für die Jahre 1992 bis 2005 13 Erhebungswellen.

Mit der Wahl des Untersuchungszeitraumes 1992 bis 2005 werden sowohl aktuellere Entwicklungen in institutionellen Umfeldern, wie dem Rentenrecht berücksichtigt, als auch Zeiten, die eher Phasen verstärkter Frühverrentungen umfassen. Empirisch erlaubt der Zeitraum darüber hinaus Aussagen über gesamtdeutsche Entwicklungen.

---

<sup>53</sup> Eine vergleichbare Darstellung der Erwerbstätigkeit Älterer auf Basis des Mikrozensus findet sich für die beiden Jahre 1996 und 2000 bei Brussig/Knuth/Weiß 2006.

In der Untersuchung werden unter "älteren Erwerbspersonen" Personen im Alter zwischen 50 bis 69 Jahren verstanden. Mit dieser Altersgruppe wird einerseits die wichtigste Zielgruppe arbeitsmarkt- und rentenpolitischer Maßnahmen für Ältere (55 Jahre bis 64 Jahre) berücksichtigt. Auf der anderen Seite ermöglicht die Einbeziehung weiterer Altersjahrgänge, unmittelbar vor- und nachgelagerte Erwerbs- und Verhaltensmuster Älterer zu erfassen.<sup>54</sup>

Im Vordergrund der folgenden Betrachtungen steht die Frage nach der Erwerbstätigkeit Älterer. Als erwerbstätig wurde eine Person dann eingestuft, wenn sie pro Woche mindestens 1 Stunde einer entgeltpflichtigen Erwerbstätigkeit nachgeht. Diese Abgrenzung folgt dem ILO-Erwerbskonzept, das auch den Erhebungen im Mikrozensus zugrunde liegt.

Neben deskriptiven Analysen zum Umfang und zur Struktur der Erwerbstätigkeit steht die Frage nach dem Zeitpunkt der endgültigen Erwerbsaustritte Älterer im Vordergrund der Betrachtung. Obwohl dies bei Erwerbstätigen 50 bis 69 Jährigen zunächst nahe liegt, muss ein Erwerbsaustritt dieser Altersgruppe nicht notwendigerweise in einem Ruhestandseintritt münden. Hier sind ebenso eine Reihe anderer Statusübergänge denkbar. Neben einem direkten Eintritt in den Ruhestand können ebenso kürzere oder längere Erwerbslosigkeitsphasen einem Erwerbsaustritt folgen und erst anschließend der Übergang in den Ruhestand erfolgen. Ähnliches gilt für eine dem Erwerbsaustritt folgende Haushaltstätigkeit. Ebenso sind Wiederaufnahmen einer Erwerbstätigkeit denkbar (Borland 2005).

Als Grundlage für die Festlegung und Abgrenzung des "endgültigen Erwerbsaustritts"<sup>55</sup> dienten die im SOEP erhobenen Kalendarien, in denen monatliche Daten zum Erwerbsstatus erfasst werden. Für die vorliegenden Auswertungen wurde ein gemeldeter Austritt aus Erwerbstätigkeit als "endgültiger Erwerbsaustritt" gewertet, wenn in den Folgejahren bzw. -monaten der Beobachtungszeit keine weitere Erwerbstätigkeit mehr aufgenommen wurde. Ruhestandseintritte wurden ungeachtet eventuell weiterer Teilzeitbeschäftigungen im Ruhestand als endgültige Erwerbsaustritte gewertet, da in solchen Fällen davon ausgegangen werden muss, dass Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden, dem Arbeitsmarkt nicht mehr in vollem Umfang zur Verfügung stehen.

Insgesamt liegen damit Informationen von rund 11.500 Personen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren vor. Für die folgenden Analysen wurden lediglich diejenigen Personen berücksichtigt, die im Zeitraum 1992 bis 2005 bzw. ihrer Panelteilnahme mindestens einmal erwerbstätig waren. Damit reduziert sich die Zahl der für die Auswertung relevanten Personen auf rund 6.790<sup>56</sup>. Im Beobachtungszeitraum wurde bei insgesamt rund 2.695 Personen ein Erwerbsaustritt beobachtet.

---

<sup>54</sup> Dies betrifft 50 bis 54 Jährige und die Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen.

<sup>55</sup> Wenn im weiteren Verlauf der Darstellungen von Erwerbsaustritt die Rede ist, so ist, wenn nicht anders vermerkt, der "endgültige Erwerbsaustritt" gemeint.

<sup>56</sup> Bedingt durch den Panelcharakter des SOEP werden gleiche Personen über mehrere Jahre befragt, so dass für eine Person mehrfache Beobachtungen vorliegen. Diese Mehrfachbeobachtungen bilden die Grundlage der Auswertung. Hierdurch summieren sich die Angaben der 6.250 Einzelpersonen auf insgesamt 33.500 Beobachtungen.

Ebenso wie Erwerbsaustritte Älterer nicht in Ruhestandseintritte einmünden müssen, sind Ruhestands- und Rentenübergänge selbst als Prozesse anzusehen, die nicht immer klaren, eindeutigen Mustern folgen. So können Ruhestandseintritte direkt aus vorheriger Vollzeitbeschäftigung erfolgen, aus arbeitszeitreduzierter Altersteilzeit, aus unmittelbar vorherigen Arbeitslosigkeitsphasen oder aber aus vorheriger Haushaltstätigkeit, um nur einige mögliche Übergangsmuster zu nennen. Die empirische Untersuchung von Rentenübergängen steht angesichts dieser heterogenen Lebenswirklichkeiten vor dem Problem, ihren Untersuchungsgegenstand eindeutig zu definieren. Dass dies nicht allgemeinverbindlich, sondern dem jeweiligen inhaltlichen Gegenstandsbereich angemessen geschehen muss, ist unmittelbar einleuchtend.

Für die vorliegenden Auswertungen wurde der Monat einer erstmaligen Meldung durch die SOEP-Befragten "in Rente, Ruhestand" als Ruhestandseintrittsentscheidung gewertet. Nicht als Ruhestandseintritt gewertet wurden Nennungen, denen im weiteren Verlauf der Jahre Vollerwerblichkeitsphasen oder Arbeitslosigkeitsmeldungen folgten, da hier davon ausgegangen werden muss, dass ein endgültiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt nicht vorliegt. Eine der Entscheidung über den Ruhestandseintritt folgende Teilzeitarbeit wurde jedoch als „unschädlich“ und mit dem gleichzeitigen Status als Rentner/-in vereinbar gewertet. Zur Ermittlung der Ruhestandseintritte und der davor gelagerten Erwerbs- und Nichterwerbsphasen wurden auch hier die im SOEP erhobenen Kalendarien zugrunde gelegt. Für die folgenden Analysen wurden lediglich diejenigen Personen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der erstmaligen Panelteilnahme sich noch nicht endgültig im Ruhestand befanden. Damit reduziert sich die Zahl der für die Auswertung relevanten Personen von ca. 11.500 auf rund 8.700<sup>57</sup>. Insgesamt konnten im Beobachtungszeitraum 2.903 Ruhestandseintritte beobachtet werden.

Die anschließende Darstellung der empirischen Analyseergebnisse stützt sich neben deskriptiven Auswertungen in weiten Teilen auf Methoden der Verlaufsanalyse (vgl. grundlegend: Blossfeld/Rohwer 2002). Hierunter sind spezielle statistische Verfahren zu verstehen, die sich mit der Analyse von Ereigniseintritten im Zeitverlauf befassen. Untersucht wird dabei die Zeitdauer zwischen aufeinander folgenden Zustandswechseln, wie z. B. Erwerblichkeit und Rentenbeginn oder Arbeitslosigkeitsphasen. Mithilfe von Überlebensanalysen lassen sich für unterschiedliche Personengruppen spezifische Wahrscheinlichkeiten berechnen, einen bestimmten Zeitpunkt zu "überleben"<sup>58</sup>. So genannte Übergangsratenmodelle ermöglichen zusätzlich die Einbeziehung weiterer Variablen, von denen ein Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Zustandswechsels vermutet wird. Geschätzt wird hierbei der Einfluss dieser Variablen auf die Länge von Zeitintervallen zwischen einem oder mehreren Zustandswechseln: im vorliegenden Fall

---

<sup>57</sup> Auch hier bilden Mehrfachbeobachtungen die Grundlage der Auswertung. Insgesamt standen für die Analysen 43.900 Beobachtungen zur Verfügung.

<sup>58</sup> Zum Beispiel steht im Vordergrund der Analysen, die sich mit der Erwerblichkeit Älterer beschäftigen der Wechsel aus Erwerblichkeit in eine Form der Nichterwerblichkeit. Gegenstand von Survivalanalysen wäre in diesem Fall die Wahrscheinlichkeitsberechnung, bis zu einem bestimmten Alter den endgültigen Erwerbsaustritt noch nicht vollzogen zu haben (vgl. ausführlich zur Methodik von Verlaufs- und Ereignisanalysen: Blossfeld, H.-P./Rohwer G., 2002).

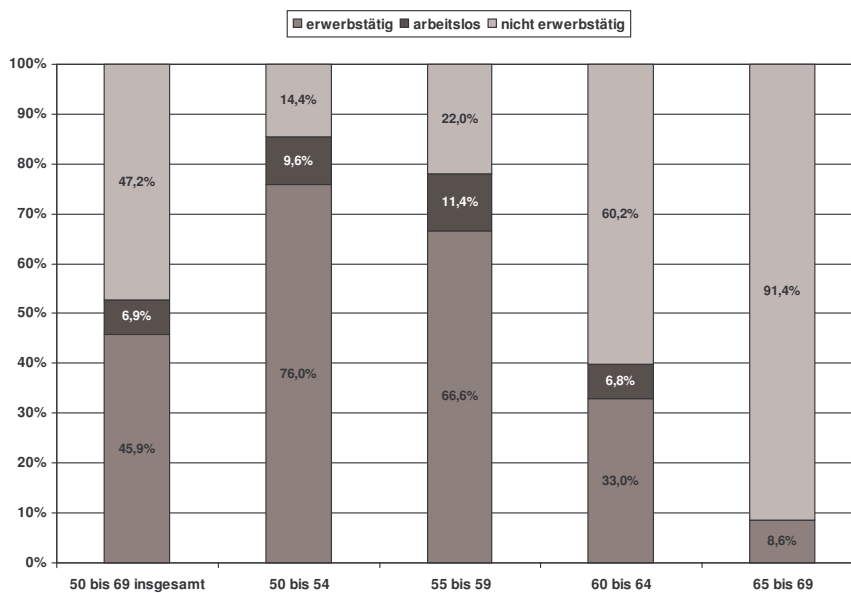
dem endgültigen Austritt aus dem Erwerbsleben oder den Eintritt in den Ruhestand, wobei als gewählte Prozesszeit das Alter der befragten Personen zugrunde gelegt wurde.

### 3.3 Umfang und Strukturen der Erwerbstätigkeit

#### 3.3.1 Umfang der Erwerbstätigkeit "Älterer"<sup>59</sup>

Im internationalen Vergleich, so haben die eingangs dargestellten Daten gezeigt, hat Deutschland noch einen erheblichen Nachholbedarf bei der stärkeren Integration Älterer in das Erwerbsleben. Das SOEP weist für das Jahr 2005 eine Erwerbstätigenquote der 50 bis 69 Jährigen von 45,9% aus (Abbildung 3.1).

**Abbildung 3.1: Erwerbsstatus 50 bis 69 Jährige nach Alter - 2005 -**



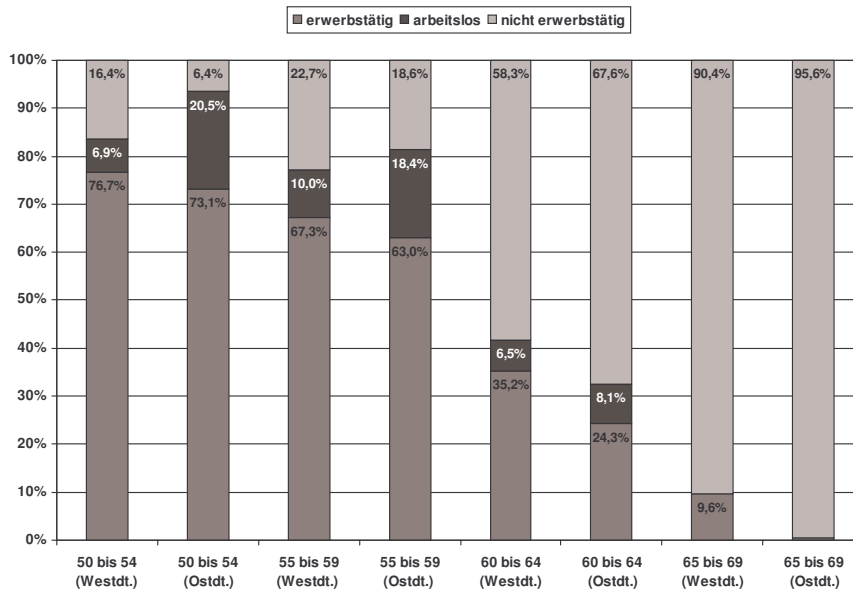
Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Erwartungsgemäß zeigen sich bei einer nach einzelnen Altersgruppen differenzierten Betrachtung deutliche Unterschiede in den Erwerbsquoten. So gingen im Jahr 2005 rund 76% der 50 bis 54 Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach.

In der Altersgruppe der 55 bis 59 Jährigen sinkt dieser Anteil auf 67%. Ein deutlicher Einbruch der Erwerbstätigkeit ist dann in der Gruppe der 60 bis 64 Jährigen zu beobachten, deren Erwerbsquote auf 33% sinkt. Über das offizielle Renteneinstiegalter hinaus sind nur noch 8,6 % der Älteren erwerbstätig.

<sup>59</sup> Der Begriff "Ältere" wird im Beitrag für Männer und Frauen im Alter zwischen 50-69 Jahren gebraucht.

**Abbildung 3.2: Erwerbsstatus 50 bis 69 Jährige nach Altersgruppen und Region - 2005 -**



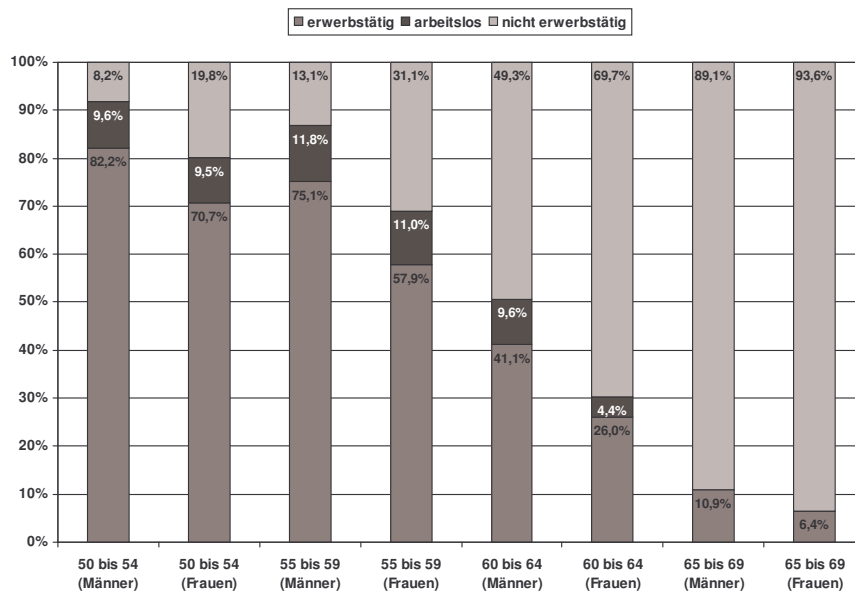
Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Die Unterscheidung nach alten und neuen Bundesländern zeigt eine über alle Altersgruppen niedrigere Erwerbsquote für Ostdeutschland (Abbildung 3.2). Zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr beträgt der Unterschied rund 4 Prozentpunkte. In der Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen steigt diese Differenz nochmals auf knapp 11 Prozentpunkte an. Wie auch in den deutlichen Unterschieden der regionalen Arbeitslosenanteile ersichtlich, spiegeln sich in den niedrigeren ostdeutschen Erwerbsquoten die erheblichen Arbeitsmarktprobleme der neuen Bundesländer wieder, von denen Ältere besonders betroffen sind. Die vergleichsweise "geringen" Unterschiede in den Arbeitslosenanteilen in der Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen dürften zum einen auf die stärkere Inanspruchnahme von Frühverrentungsmöglichkeiten in den neuen Bundesländern zurückzuführen sein. Auf der anderen Seite spielen hier Altersrenten von Frauen, aufgrund der stärkeren Erwerbsbeteiligung von ostdeutschen Frauen eine größere Rolle als in den alten Bundesländern (Büttner/Knuth 2004; Brussig/Wojtkowski 2006).

In gesamtdeutscher Betrachtung zeigen sich bei einer geschlechtsspezifischen Analyse allerdings nach wie vor deutliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung älterer Frauen und Männer (Abbildung 3.3). Im Durchschnitt der Altersgruppen liegen die Anteile erwerbstätiger Frauen rund 12 Prozentpunkte unterhalb der männlichen Quoten. Erst in der Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen reduziert sich dieser Unterschied auf knapp 5 Prozentpunkte.



**Abbildung 3.3: Erwerbstätigenquoten 50 bis 69 Jähriger nach Altersgruppen und Geschlecht - 2005 –**

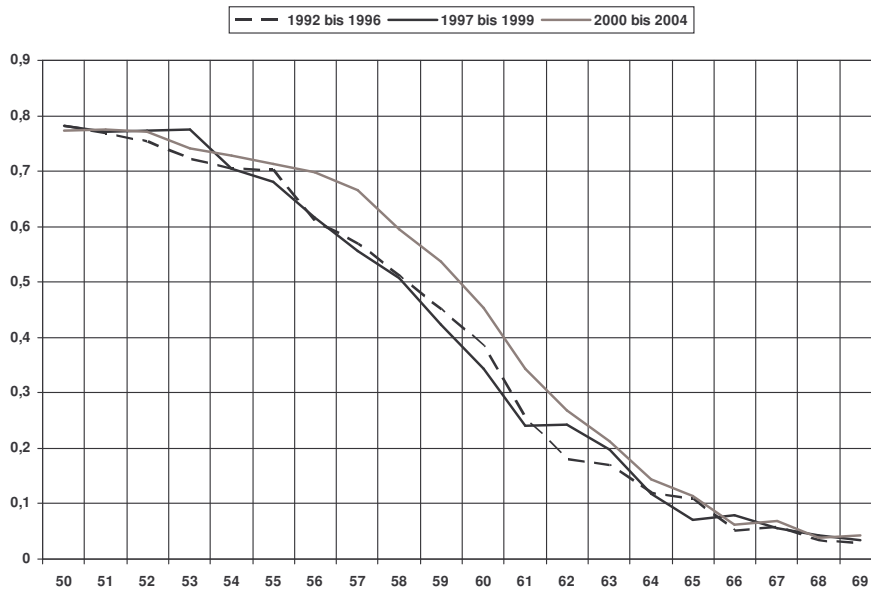


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Während sich nur geringe Unterschiede in den altersgruppenspezifischen Arbeitslosenanteilen feststellen lassen, besitzen Formen der Nichterwerbstätigkeit für Frauen über alle Altersgruppen hinweg eine größere Relevanz als für Männer. Ursächlich hierfür dürften zum einen Formen tradierter Rollenmuster, wie Haushaltstätigkeiten sein, zum anderen spiegeln sich hierin auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Rentenzugangsmöglichkeiten wider. So bestand für Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2000 die Möglichkeit, bereits mit 60 Jahren eine abschlagsfreie Rente zu beziehen.

Ein Vergleich der Erwerbstätigenquoten nach ausdifferenzierten Altersjahren und unterschiedlichen Zeiträumen zeigt ein differenzierteres Bild der Erwerbstätigkeit Älterer. So verdeutlichen die Kurvenverläufe in Abbildung 3.4 nochmals die mit steigendem Alter abnehmende Erwerbsbeteiligung. Insbesondere ab dem 55. Lebensjahr weisen die Erwerbsquoten einen stärkeren Rückgang auf. Im Zeitraum 1997 bis 1999 ist darüber hinaus für die Altersjahrgänge zwischen 58 und 61 Jahren ein vergleichsweise stärkeres Absinken der Erwerbsquoten zu beobachten. Für diese Entwicklungen dürften mehrere Ursachen verantwortlich sein. Zum einen spiegeln sich hierin die Auswirkungen von betrieblichen Frühverrentungsmodellen ebenso wie die Inanspruchnahme von vorgezogenen Altersrenten wider. Auf der anderen Seite verweisen die hohen Arbeitslosenanteile vor allen Dingen in Ostdeutschland auf die schwierige Arbeitsmarktsituation von Älteren.

**Abbildung 3.4: Erwerbstätigenquoten 50 bis 69 Jährige nach Altersjahren und Zeiträumen**

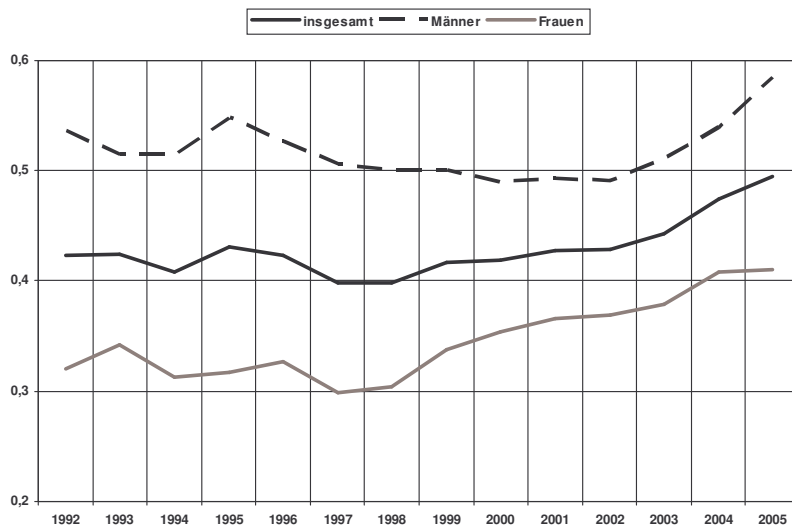


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Eine leichte Steigerung der Erwerbsintegration Älterer lässt sich, wie der Kurvenverlauf zeigt, für den jüngsten Zeitraum von 2000 bis 2005 beobachten. Diese stärkere Erwerbsbeteiligung trifft vor allen Dingen für die Altersgruppe der 55 bis 64 Jährigen zu. Eine Ursache hierfür dürfte in der rückläufigen Inanspruchnahme vorgezogener Altersrenten liegen, wodurch eine längere Erwerbstätigkeit begünstigt werden kann. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der bruchlose, direkte Übergang von (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit in den Ruhestand nicht die Regel ist, sondern sich in den vergangenen Jahren eher rückläufig entwickelt hat. Arbeitslosigkeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben als Übergangsformen in den Ruhestand dagegen an Bedeutung gewonnen (Büttner, 2005a, 2005b).

Andererseits lässt sich aus Abbildung 3.5 entnehmen, dass die gestiegene Erwerbsintegration der 55 bis 64 Jährigen eine deutliche geschlechtsspezifische Komponente besitzt. Seit Ende der 1990-er Jahre hat die Erwerbsbeteiligung von älteren Frauen deutlich stärker zugenommen als die der Männer. Hier ist erst ab dem Jahr 2000 ein leichter Anstieg der Erwerbsquoten zu verzeichnen. Die überproportionale Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen geht in sektoraler Betrachtung für diesen Zeitraum einher mit einem verstärkten Arbeitsplatzangebot der Dienstleistungen, ein Wirtschaftssektor, der traditionell durch höhere Frauenbeschäftigungsanteile und einer stärkeren Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist (Bosch/Nordhause-Jan 2005). Trotz dieser erfreulichen Entwicklungen wäre es allerdings sicherlich verfrüht von einer durchgreifenden Verbesserung der Arbeitsmarktlage und Erwerbsintegration Älterer zu sprechen.

**Abbildung 3.5: Erwerbstätigenquoten 55 bis 64 Jährige insgesamt und nach Geschlecht – 1992 bis 2005 –**



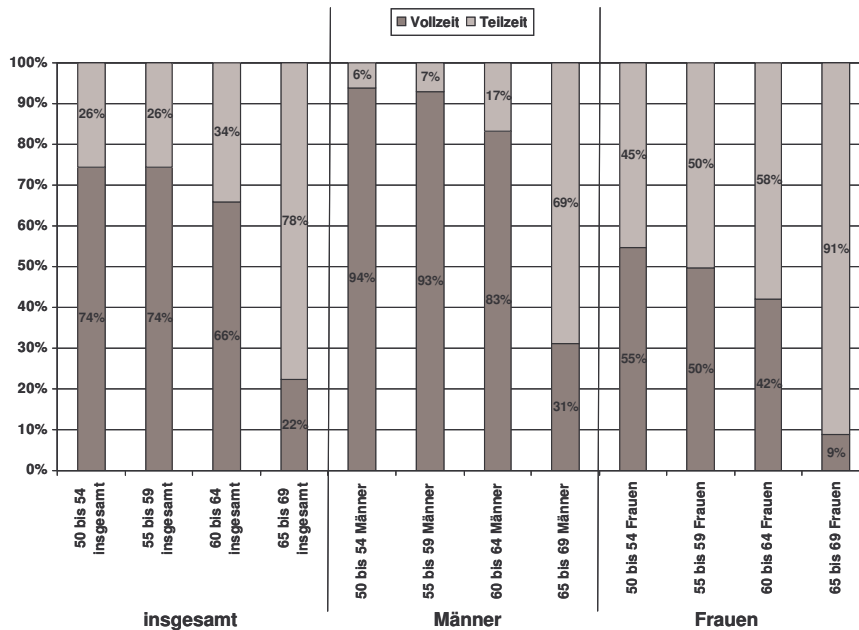
Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

### 3.3.2 Strukturelle Merkmale der Erwerbstätigkeit "Älterer"

In welchem Umfang Ältere arbeiten und welche strukturellen Merkmale ältere Erwerbstätige auszeichnen, soll im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Betrachtet man zunächst die Frage des zeitlichen Umfangs ihrer Erwerbstätigkeit (Abbildung 3.6), so zeigt sich, dass insgesamt betrachtet die Mehrzahl der älteren Erwerbstätigen im Jahr 2005 in einem Vollzeitverhältnis stand. Erst in höherem Alter jenseits von 65 Jahren lässt sich ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung beobachten. Nebenverdienstmöglichkeiten von Rentnern und Rentnerinnen im Rahmen von geringfügiger Beschäftigung dürften hier ebenso eine Rolle spielen wie der Status der mithelfenden Familienangehörigen in Selbständigenhaushalten. Ein etwas anderes Bild ergibt sich bei geschlechtsspezifischer Betrachtung. Dabei wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung von älteren Erwerbstätigen zum weit überwiegenden Teil von Frauen geprägt wird. Sie bietet ihnen nicht zuletzt nach erziehungszeitenbedingten Erwerbsunterbrechungen relativ einfache Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben (Steiner 2002). Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in den Altersgruppen 50 bis 64 Jahre arbeitet innerhalb eines Teilzeitarbeitsverhältnisses.

**Abbildung 3.6: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach Arbeitszeiten  
- 2005 -**

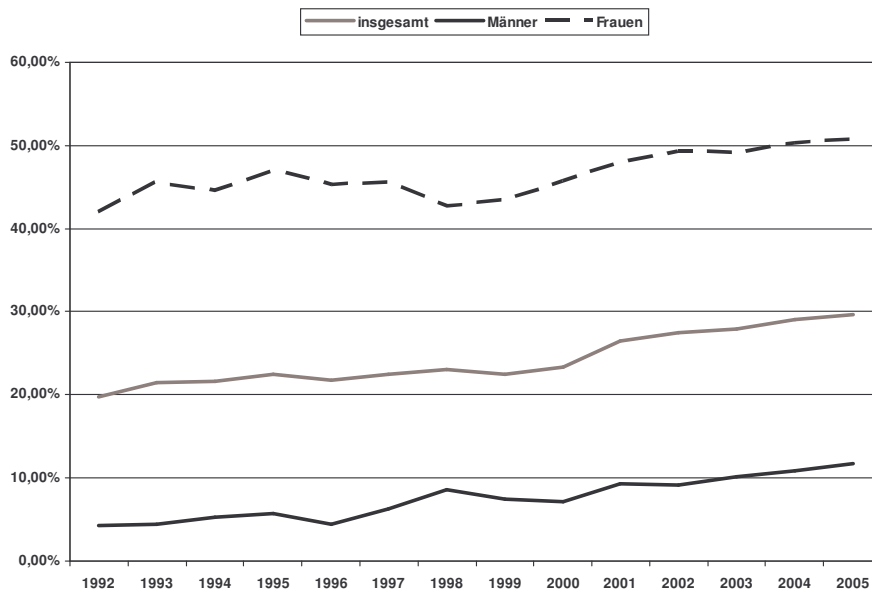


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Die Betrachtung des zeitlichen Verlaufs (Abbildung 3.7) zeigt, dass Teilzeitarbeit für ältere Erwerbstätige im Trend eine zunehmende Bedeutung erfahren hat. Insgesamt stieg der Teilzeitanteil an den Erwerbstätigen zwischen 50 und 69 Jahren von 19,7% im Jahr 1992 auf mehr als 29% im Jahr 2005. Bei den Männern erhöhte sich im gleichen Zeitraum der entsprechende Anteil von 4,3% auf 11,8%, während der Frauenanteil von rund 42% auf knapp über 50% stieg.

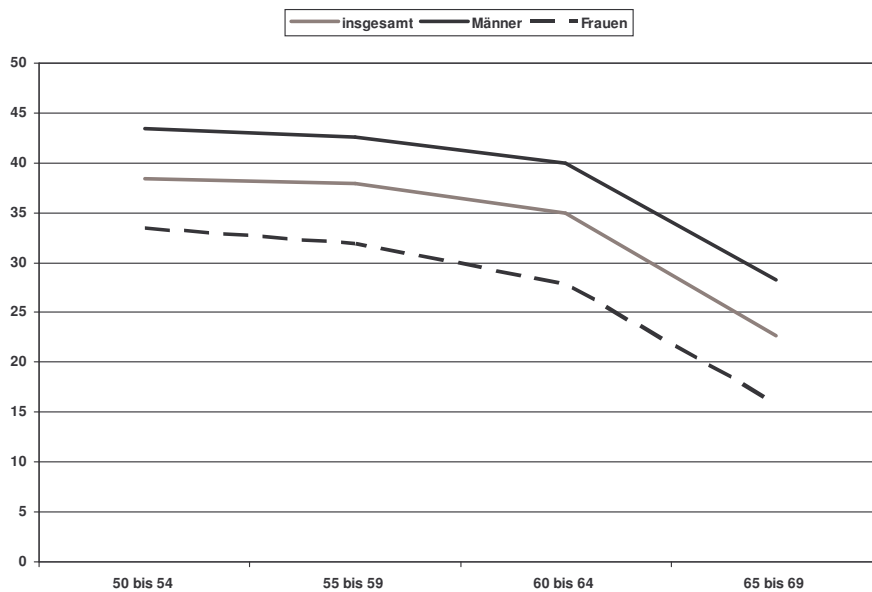
Auch Analysen mit Daten des Mikrozensus für den Zeitraum 1996 bis 2002 weisen für die Gruppe der 55 bis 64 Jährigen steigende Teilzeiterwerbsquoten nach (Büttner 2005b). Inwieweit hier auch rentenrechtliche Änderungen eine Rolle spielen, muss an dieser Stelle offen bleiben. Zu denken wäre aber an die im Jahr 2000 erfolgte Öffnung der Altersteilzeit für Ältere in Teilzeitarbeitsverhältnissen, von der sicherlich deutlich mehr Frauen als Männer profitiert haben dürften (OECD 2006a).

**Abbildung 3.7: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den erwerbstätigen 50 bis 69 Jährigen -1992 bis 2005 -**



Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

**Abbildung 3.8: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach durchschnittlicher tatsächlicher Wochenarbeitszeit - 2005 -**



Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Hierbei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass die gestiegene Bedeutung der Teilzeiterwerbstätigkeit auch mit der demografischen Entwicklung zusammenhängt. So ist, legt man Bevölkerungszahlen des Statistischen Bundesamtes zugrunde, der Anteil der 65 bis 69 Jährigen an der Altersgruppe der 50 bis 69 Jährigen von 19,6% im Jahr 1992 auf 24,8% im Jahr 2005 gestiegen<sup>60</sup>. Berücksichtigt man, dass in dieser Altersgruppe Teilzeitarbeit eine größere Bedeutung besitzt als in den anderen Altersgruppen, so erklärt sich ein Teil des Bedeutungszuwachses von Teilzeitarbeit aus Verschiebungen innerhalb der Altersverteilung der älteren Bevölkerung.

Die mit dem Alter steigende Bedeutung von Teilzeitarbeit schlägt sich auch in den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten älterer Erwerbstätiger nieder (Abbildung 3.8). Im Jahr 2005 betrug die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der 50 bis 54 Jährigen 38,4 Stunden. Bis zur letzten Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen sinkt die wöchentliche Stundenzahl kontinuierlich auf 22,7 Stunden. Dieser relativ hohe Wert erklärt sich aus dem überproportional hohen Anteil der Selbständigen in dieser Erwerbstätigenaltersgruppe. Bedingt durch die größere Bedeutung der Teilzeitarbeit liegt die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen älteren Frauen durchgängig über die verschiedenen Altersklassen hinweg um rund 11 Stunden niedriger als die der Männer. In der Altersklasse der 55 bis 59 Jährigen arbeiten Männer z.B. 42,7 Stunden in der Woche, 10 Stunden mehr als gleichaltrige erwerbstätige Frauen.

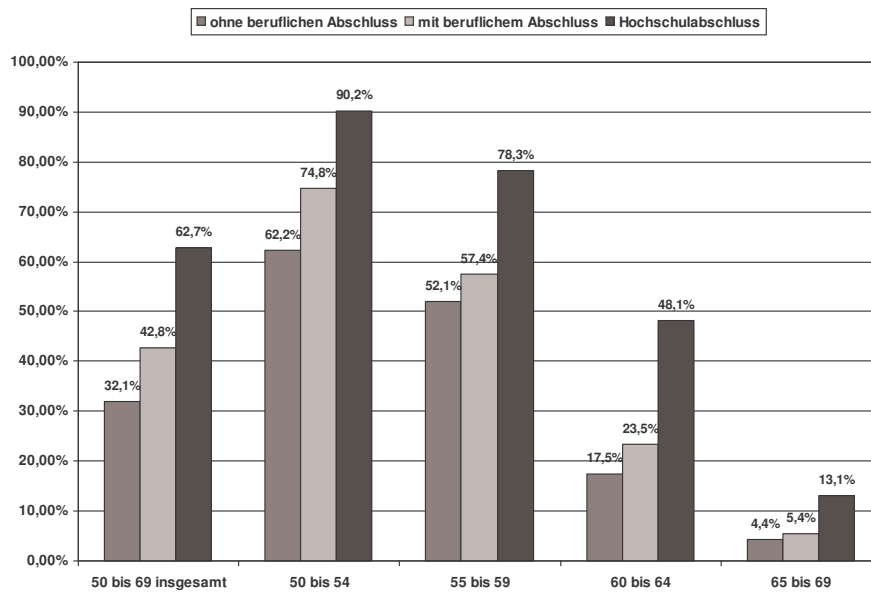
Arbeitsmarktpositionen und die hierüber erzielbaren Einkommen hängen in hohem Maße von individuellen Qualifikationen ab. Dies gilt nicht nur für die Gesamtheit eines Erwerbsverlaufs, sondern ist auch in älteren Erwerbsphasen zu beobachten. Abbildung 3.9 zeigt diesen Zusammenhang deutlich auf.

Über alle Altersgruppen der 50 bis 69 Jährigen hinweg betrachtet gehen lediglich 32,1% der Personen ohne einen beruflichen Bildungsabschluss einer Erwerbstätigkeit nach. Die Erwerbsquote beträgt rund 43 % bei Personen, die über einen beruflichen Bildungsabschluss verfügen. Mit über 62% verfügen Hochschul- und Fachhochschulabsolventen über die höchste Erwerbsquote. Ein etwas differenzierteres Bild ergibt sich, bei der Analyse der einzelnen Altersgruppen. So liegt der Erwerbstätigenanteil bei den Un- und Angelernten im Alter zwischen 50 und 59 Jahren zwischen 62% und 52%. Bei Personen mit beruflichem Bildungsabschluss ist in der gleichen Altersgruppe ein relativ stärkeres Absinken der Erwerbsquoten zu beobachten. Allerdings liegen sowohl die Erwerbsquoten von Personen mit einer beruflichen Ausbildung als auch die der Hochschulabsolventen deutlich über denen von gering Qualifizierten. In der Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen schließlich ist eine deutliche Verringerung der Erwerbsbeteiligung bei Un- und Angelernten, aber auch bei Personen mit beruflichem Bildungsabschluss feststellbar. Ursächlich hierfür dürften vor allen Dingen individuelle Ruhestandsentscheidungen sein. Demgegenüber gehen rund 48 % der Akademiker auch in dieser Altersgruppe noch einer Erwerbstätigkeit nach.

---

<sup>60</sup> Berechnet auf Basis 31.12.2004; StaBu 2005.

**Abbildung 3.9: Erwerbstätigenquoten der 50 bis 69 Jährigen nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss – 1992 bis 2005 -**

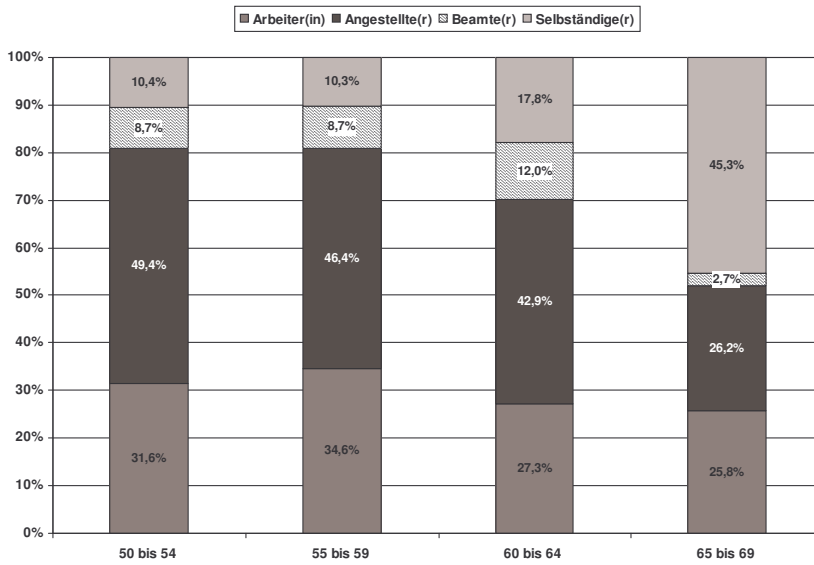


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Bei rund der Hälfte der 50 bis 54 Jährigen Erwerbstätigen handelt es sich um Personen, die in einem Angestelltenverhältnis arbeiten (Abbildung 3.10). Bis zur Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen sinkt ihr Anteil auf rund 26%. Relativ stabil zeigen sich bei den älteren Erwerbstätigen die Anteile der Arbeiter. Über alle Altersgruppen hinweg betrachtet schwankt ihr Anteil an den Erwerbstätigen am geringsten und liegt auch in der Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen noch bei 25%. Dieser vergleichsweise hohe Anteil dürfte mit qualifikationsbedingten Einkommensunterschieden zusammenhängen. Gering Qualifizierte, die sich in der Statusgruppe der Arbeiter häufiger finden, dürften aufgrund geringerer Alterseinkommen auch nach dem offiziellen Renteneintrittsalter noch in deutlich stärkerem Maße auf Nebenerwerbseinkommen angewiesen sein (Brussig/Knuth/Weiß 2006). Wenig überraschend dagegen ist der hohe Anteil der Selbständigen in der Gruppe der 65 bis 69 Jährigen, deren Anteil an den Erwerbstätigen auf 45,3 % ansteigt und deren relatives Gewicht aufgrund der Ruhestandseintritte abhängig Beschäftigter zunimmt.

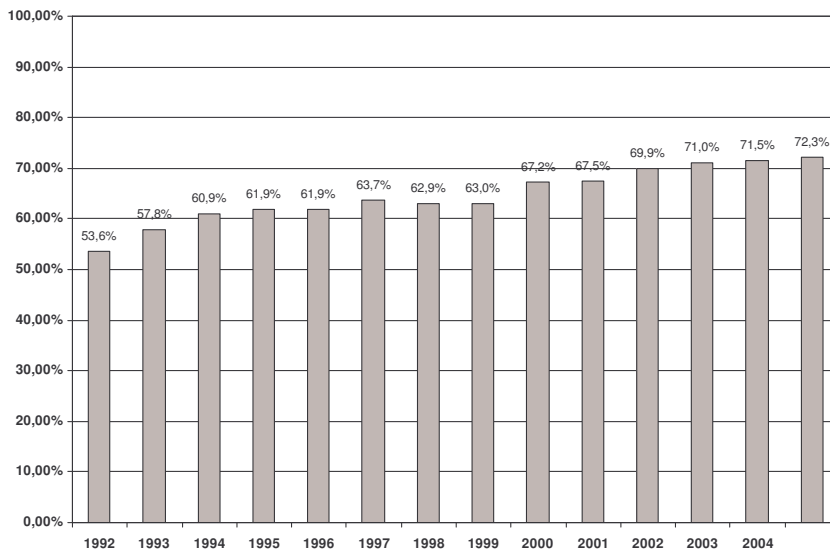
Ähnlich wie bei den Erwerbstätigen insgesamt, zeigt sich auch bei älteren Erwerbstätigen bei einer Betrachtung über die Zeit, die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft. Insbesondere seit Ende der 1990-er Jahre hat das Beschäftigungsgewicht dieses Wirtschaftssektors nochmals zugenommen.

**Abbildung 3.10: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach beruflicher Stellung - 1992 bis 2005 -**



Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

**Abbildung 3.11: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige im Dienstleistungssektor - 1992 bis 2005 -**



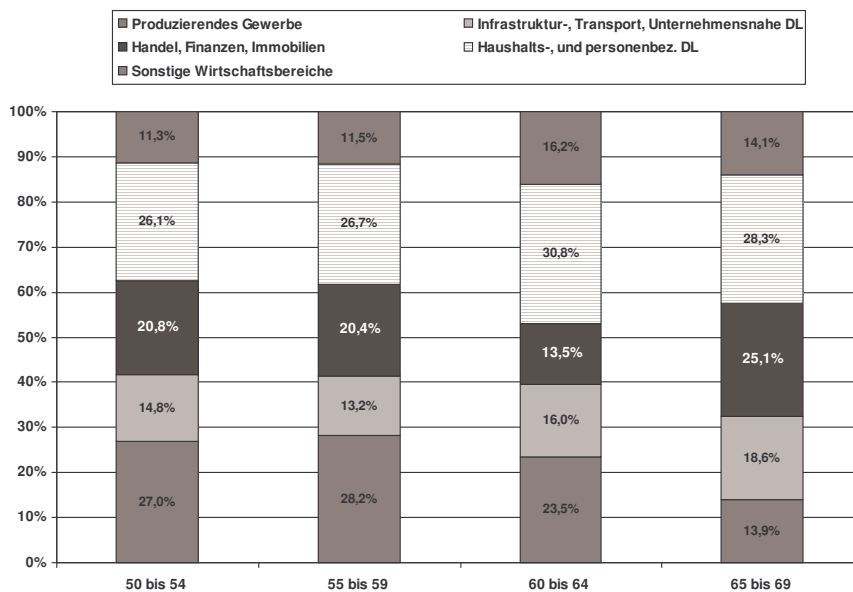
Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

So lässt sich im Zeitraum 1992 bis 2005 ein Anteilanstieg der älteren Erwerbstätigen, die im Dienstleistungssektor tätig sind, von 54 % im Jahr 1992 auf rund 72% 2005 beobachten (Abbildung 3.11). Handel, Finanzen, Immobilien sowie die haushalts- und per-



sonenbezogenen Dienstleistungen<sup>61</sup> sind wichtige Dienstleistungsbereiche, in denen ältere Erwerbstätige beschäftigt sind (Abbildung 3.12). Rund 47 % der 50 bis 54 Jährigen Erwerbstätigen waren 2005 hier beschäftigt. Eine noch größere Bedeutung hat dieser Wirtschaftsbereich für die 65 bis 69 Jährigen. Hier arbeiten mehr als 53% der Erwerbstätigen dieser Altersgruppe. Eine Ursache für dieses hohe Beschäftigungsgewicht dürfte in der überdurchschnittlich hohen Verbreitung von Teilzeiterwerbsmöglichkeiten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in diesen Dienstleistungssektoren und den damit verbundenen Nebenerwerbsmöglichkeiten zu suchen sein. Bedingt durch die in den vergangenen Jahren vor allem in Großunternehmen des Produzierenden Gewerbes weiter verbreiteten Frühverrentungsmaßnahmen lässt sich für diesen Wirtschaftsbereich ein mit dem 55. Lebensjahr beginnendes, kontinuierlich sinkendes Gewicht für die Erwerbstätigkeit Älterer beobachten.

**Abbildung 3.12: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach Branchen - 2005 -**

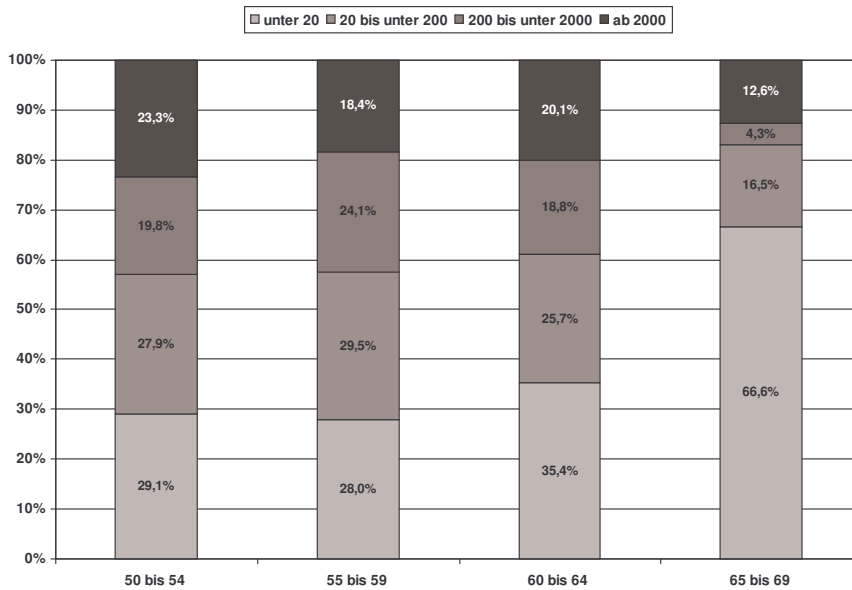


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

In der Konsequenz spielen Großbetriebe ab einer Beschäftigtenzahl von 2000 Beschäftigten, die zum weit überwiegenden Teil im Produzierenden Gewerbe zu finden sind, nicht nur eine deutlich geringere, sondern auch eine mit dem Lebensalter der Erwerbstätigen abnehmende Rolle für die Erwerbstätigkeit Älterer (Abbildung 3.13). Arbeiten in der Altersgruppe der 50 bis 54 Jährigen noch 23,3% der Erwerbstätigen in Betrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten, so sinkt deren Anteil in der Gruppe der 65 bis 69 Jährigen auf knapp 12%.

<sup>61</sup> Die Einteilung der Dienstleistungssektoren erfolgt in Anlehnung an eine am IAT entwickelte Sektoral-systematik, die sich auf die WZ93- und WZ03-Systematik des Statistischen Bundesamtes stützt. Vgl. hierzu ausführlicher Beyer u.a. 2001.

**Abbildung 3.13: Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach Betriebsgröße -2005 -**



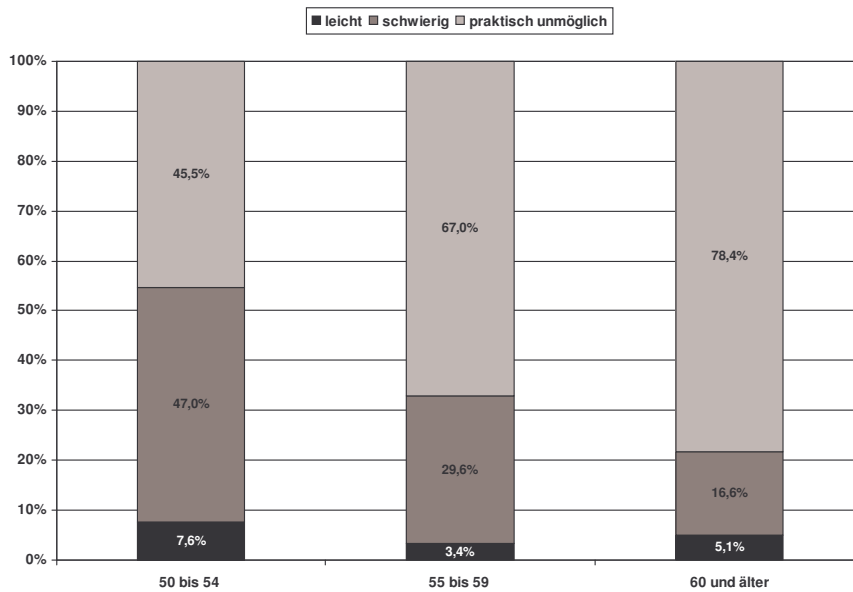
Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Spiegelbildlich hierzu wächst die Beschäftigungsbedeutung der Kleinstbetriebe mit einer Betriebsgröße von bis zu 20 Beschäftigten. Hier arbeiten im Jahr 2005 rund 67% der Erwerbstätigen ab 65 Jahren. Ein Grund hierfür dürfte in dem weiter oben dargestellten hohen Gewicht der Selbständigen in dieser Altersgruppe liegen, die in der Mehrzahl der Fälle in kleineren Unternehmen tätig sein dürften.

Im internationalen Vergleich, so die OECD in ihrer aktuellen Untersuchung zur Beschäftigungssituation Älterer, sind in der Altersgruppe der 50 bis 64 Jährigen überdurchschnittlich viele Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Rund 64% der Arbeitslosen Älteren waren 2003 in Deutschland länger als 1 Jahr arbeitslos. Im OECD Durchschnitt lag der entsprechende Anteil mehr als 10 Prozentpunkte niedriger (OECD 2006a). Gleichzeitig, so die Analyse, gehört Deutschland zu der kleinen Ländergruppe, deren Langzeitarbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen ist.

Vor diesem Hintergrund und den hieraus resultierenden Erfahrungen und Einschätzungen verwundert es nicht, dass die weit überwiegende Zahl der im SOEP befragten älteren Erwerbspersonen im Untersuchungszeitraum ihre Chancen, bei einem Arbeitsplatzverlust eine neue, gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten als sehr gering einstufen (Abbildung 3.14). Lediglich 7,6% der Erwerbstätigen im Alter zwischen 50 und 54 sehen in einem derartigen Fall geringe Probleme auf sich zukommen. Mit zunehmendem Alter sinkt dieser Anteil bis zur Altersgruppe der 55 bis 59 Jährigen nochmals auf 3,4%. Alle anderen sehen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als eher gering bis nahezu aussichtslos an. Lediglich in der Gruppe der über 65 Jährigen scheint der Optimismus zu wachsen.

**Abbildung 3.14: Nicht-Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige und Chanceneinschätzung eine angemessene Stelle zu finden - 1992 bis 2005 -**



Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Der relativ hohe Anteil optimistischer Einschätzungen von Arbeitsmarktchancen dürfte allerdings verzerrt sein, da in der Altersgruppe der 65 bis 69 Jährigen sicherlich weniger Vollzeitbeschäftigung als Grundlage für individuelle Einschätzungen zugrunde gelegt wurden. Vielmehr dürften hier Möglichkeiten Arbeitsplätze mit geringfügiger Beschäftigung, die als Nebenerwerbseinkommensquelle dienen, bewertungs- und einschätzungsrelevant gewesen sein. Andererseits könnten hier aber auch unterschiedliche Einschätzungen von abhängig Beschäftigten und Selbständigen zum Tragen kommen. Insgesamt gesehen überwiegt allerdings, über den gesamten Beobachtungszeitraum betrachtet, die äußerst skeptische Einstellung älterer nichterwerbstätiger Personen gegenüber den eigenen Arbeitsmarktchancen. Dass solche negativen Einschätzungen der eigenen Erwerbschancen und Arbeitsmarktchancen durchaus Handlungsrelevanz besitzen, zeigen die vorgezogenen Ruhestandseintritte der vergangenen Jahre.

### 3.4 Erwerbsaustritte Älterer

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage der endgültigen Erwerbsaustritte älterer Erwerbstätiger. Im Vordergrund der Betrachtung steht dabei eine verlaufsanalytische Betrachtungsweise. Diese Art der Betrachtung trägt der Tatsache Rechnung, dass Erwerbsaustrittsentscheidungen von einer Reihe von Faktoren beeinflusst werden, die in der bisherigen Erwerbs- und Lebensbiographie von Individuen zu verorten sind, auch wenn Austritte aus dem Erwerbsleben natürlich häufig nicht allein freiwilliger Natur sind, sondern ebenso von der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes entscheidend mitgeprägt werden. Als individuelle Faktoren sind hier z.B. zu nennen, die bisherigen Er-

werbserfahrungen, sowohl deren quantitative Dauer als auch qualitative Aspekte des bisherigen Erwerbslebens wie Autonomie in der und Zufriedenheit mit der Arbeit um nur wenige Aspekte zu nennen. Arbeitslosigkeitserfahrungen, die individuelle gesundheitliche Verfassung sowie Faktoren, die in der jeweiligen Haushaltskonstellation liegen sind weitere Faktoren, die individuelle Entscheidungen von Erwerbsaustritten beeinflussen können (Wübbecke 2005).

Die folgenden Darstellungen basieren zum überwiegenden Teil auf so genannten Survivalanalysen. Derartige Verfahren befassen sich mit der Analyse von Zeitintervallen bis zum Eintreten eines vorab definierten Ereignisses. In vorliegendem Fall ist dieses Ereignis der endgültige Erwerbsaustritt<sup>62</sup>. Auch wenn nicht bei allen im SOEP Befragten im Beobachtungszeitraum (1992 bis 2005) ein derartiges Ereignis eingetreten ist<sup>63</sup>, erlauben die hier verwendeten Verfahren derartige Fälle einzubeziehen und deren Verläufe und den Einfluss weiterer Faktoren zu schätzen. Die gebräuchlichste Methode zur Schätzung einer so genannten Überlebens- bzw. Survivalfunktion ist die Kaplan-Meier-Schätzung. Hierbei werden die Überlebensfunktionen respektive das Erwerbsaustrittsverhalten verschiedener, besonders interessanter Gruppen miteinander verglichen.

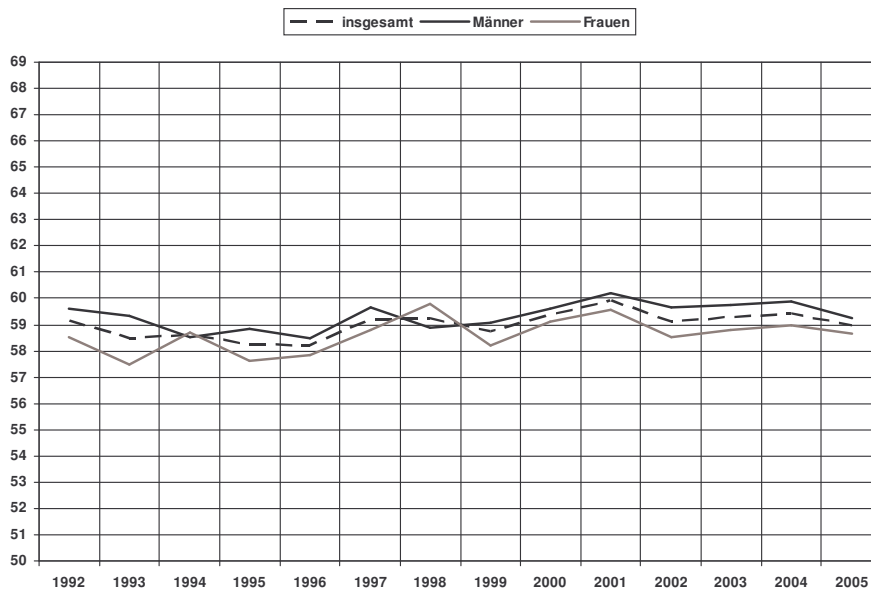
Bevor die Ergebnisse dieser Analysen dargestellt werden, soll jedoch zunächst ein Blick auf das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter im Zeitvergleich geworfen werden (Abbildung 3.15). Im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2005 erfolgte der Erwerbsaustritt im Alter von 58,9 Jahren. Dabei verlassen Frauen mit 58,6 Jahren den Arbeitsmarkt eher als Männer, deren Erwerbsaustrittsalter im Durchschnitt bei 59,3 Jahren liegt. Wie Abbildung 3.15 zeigt, lassen sich weiter geschlechtsspezifische und zeitraumbezogene Unterschiede beobachten. So lassen sich bis zum Jahr 1999 keine eindeutigen Muster der Erwerbsaustrittsalter von Männern und Frauen beobachten. Zwar liegen in der Mehrzahl der Jahre 1993 bis 1998 die männlichen Austrittsalter über denen der Frauen. In einzelnen Jahren sind jedoch auch höhere weibliche Austrittsalter feststellbar. Dies ändert sich mit dem Beobachtungsjahr 1999. Seitdem liegt das Austrittsalter der Männer kontinuierlich über dem der Frauen.

---

<sup>62</sup> Zur definitiven Abgrenzung siehe Kap.3.2.

<sup>63</sup> In einem solchen Fall spricht man von (rechts)zensierten Beobachtungen.

**Abbildung 3.15: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 50 bis 69 Jährige**

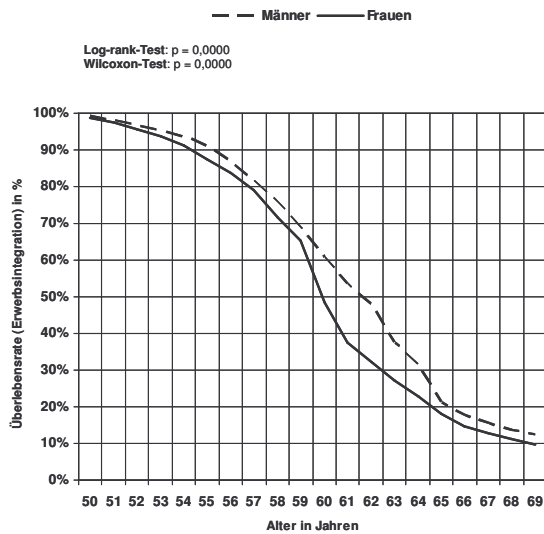


Quelle: SOEP querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen

Auch eine Betrachtung, die individuelle Verläufe von Erwerbstätigkeit berücksichtigt, macht den früheren Erwerbsaustritt von Frauen deutlich (Abbildung 3.16). Erwartungsgemäß ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine mit dem Lebensalter kontinuierlich abnehmende Wahrscheinlichkeit der Erwerbsintegration feststellbar. Allerdings scheiden Frauen durchgehend früher aus dem Erwerbsleben aus als männliche Erwerbstätige. Im Alter von 58 Jahren stehen rund 75% der Männer und 71% der Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, sei es dass sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder eine vorherige Erwerbstätigkeit lediglich vorübergehend unterbrochen wurde. In der Altersgruppe der 55 bis 59 Jährigen beträgt diese Differenz in den geschätzten geschlechtsspezifischen Überlebensraten durchschnittlich 3,4 Prozentpunkte.

Ein deutliches Ansteigen dieser Differenz ist dann im Alter zwischen 60 und 63 Jahren zu beobachten. In diesem Altersabschnitt wächst der jährliche geschlechtsspezifische Unterschied um durchschnittlich rund 14 Prozentpunkte pro Lebensalter. In der Konsequenz stehen im Alter von 63 Jahren lediglich noch 27% der Frauen aber rund 38% der Männer weiterhin im Erwerbsleben.

**Abbildung 3.16: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten<sup>64</sup>) -**



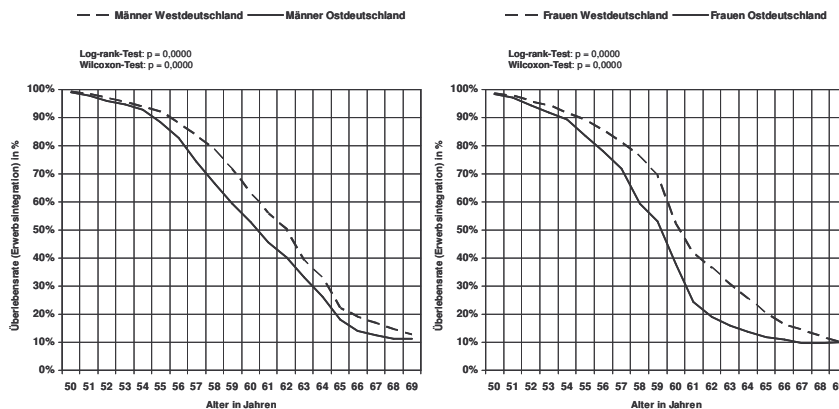
Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Erst im weiteren Lebensalterverlauf schrumpft diese Differenz wieder. So stehen mit 65 Jahren, dem offiziellen Renteneintrittsalter, noch knapp 21% der Männer und 18% der Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Letztendlich dürften sich in den beobachteten geschlechtsspezifischen Unterschieden der Erwerbsintegration von Männern und Frauen auch unterschiedliche Rentenzugangsmöglichkeiten widerspiegeln. So konnten in den neunziger Jahren, langjährig erwerbstätige Frauen bereits mit 60 Jahren eine vorgezogene Rente beanspruchen und somit früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Männer<sup>65</sup>.

<sup>64</sup> Diese und die weiteren Abbildungen von Ergebnissen der durchgeführten Kaplan-Meier Schätzungen stellen auf der Größenachse den Anteil der Personen dar, die dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung stehen, den endgültigen Erwerbsaustritt also noch nicht vollzogen haben. Auf der X-Achse sind die Altersjahre abgetragen. Abzulesen ist somit aus der Abbildung, dass z. B. im Alter von 50 Jahren, dem Beginn unseres Beobachtungsfensters, noch kaum Frauen aus dem Erwerbsleben ausgetreten sind. Die Überlebensrate liegt bei nahe 100 %. Mit zunehmendem Alter sinkt diese Rate. Mit 60 Jahren sind nur noch ca. 48 % der Frauen am Erwerbsleben beteiligt. Bis 63 Jahre sinkt dieser Anteil weiter auf unter 28 %. D.h. im Umkehrschluss: mehr als 72 % der Frauen im Alter von 63 Jahren stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung. Die Werte des "Log-rank-Tests" und des "Wilcoxon-Test" geben an, inwieweit die beobachteten Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen als statistisch signifikant anzusehen sind.

<sup>65</sup> Vgl. hierzu auch ausführlicher OECD 2006a.

**Abbildung 3.17: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**



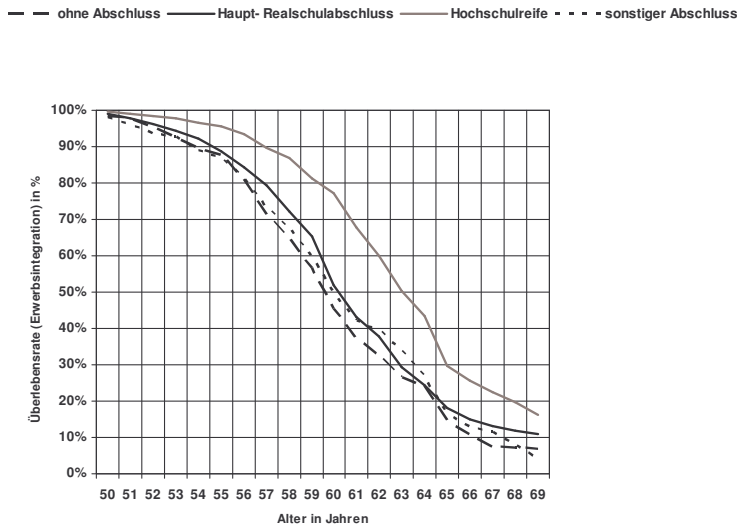
Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Von dieser Möglichkeit haben offenbar Frauen aus den neuen Bundesländern in deutlich stärkerem Maße Gebrauch gemacht als ihre westdeutschen Geschlechtsgenossinnen. Wie Abbildung 3.17 zeigt lassen sich regionale Unterschiede in den Überlebensraten bei Männern und Frauen gleichermaßen beobachten. Bei Letzteren sind sie jedoch deutlich ausgeprägter. Vor allem zwischen dem 59. und 63. Lebensjahr treten deutlich mehr ostdeutsche Frauen aus dem Erwerbsleben aus als Frauen in Westdeutschland.

Im Durchschnitt sinkt in diesem Altersbereich die Überlebensrate der Frauen in Ostdeutschland um 16,4 Prozentpunkte pro Lebensjahr schneller als die ihrer Geschlechtsgenossinnen aus den alten Bundesländern. So sind im Alter von 62 Jahren in Westdeutschland 63% der Frauen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, während dies in Ostdeutschland bereits für rund 81% der Frauen zutrifft. Berücksichtigt man, dass auch bei Männern eine frühere Austrittsrate in Ostdeutschland zu beobachten ist, so ist ein Erklärungsfaktor sicherlich in der deutlich schlechteren Arbeitsmarktlage der neuen Bundesländer zu suchen. In den unterschiedlichen weiblichen Überlebensraten dürften sich aber auch die Ergebnisse unterschiedlicher Lebens- und Erwerbsbiographien widerspiegeln. Bedingt durch eine deutlich stärkere Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen in der Vergangenheit können diese in stärkerem Maße Frühverrentungsmöglichkeiten nutzen als westdeutsche Frauen, für die eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung nicht als typische Erwerbsbiographie anzusehen ist.

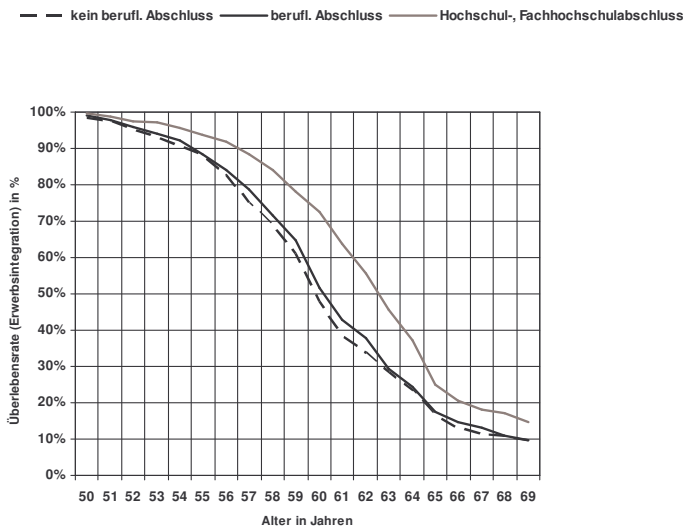
Weiter oben wurde bereits auf den Zusammenhang der Erwerbsquote Älterer und deren Qualifikation hingewiesen (vgl. Abbildung 3.9). Die Abbildung 3.18 und die Abbildung 3.19 unterstreichen diesen Zusammenhang nochmals eindrucksvoll für die Gruppe der Hochqualifizierten.

**Abbildung 3.18: Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem Schulabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

**Abbildung 3.19: Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen



So zeigen sich Unterschiede bei den qualifikationsspezifischen Erwerbsaustrittsraten Älterer insbesondere zwischen dieser Erwerbstätigengruppe und den übrigen Qualifikationsstufen. Dies gilt sowohl bei Betrachtung des höchsten allgemein bildenden Abschlusses als auch bei Berücksichtigung der jeweiligen beruflichen Bildungsabschlüsse. Bei beiden Bildungsvariablen weisen höher qualifizierte Ältere eine signifikant höhere Überlebensrate auf. Unterschiede lassen sich dabei bereits bis zum Alter von 55 Jahren beobachten, sie sind jedoch noch nicht so ausgeprägt wie in späteren Altersjahren. Ca. 87% der Älteren ohne einen allgemein bildenden Abschluss bzw. ohne beruflichen Bildungsabschluss und rund 88% der Älteren mit einem Haupt- oder Realschulabschluss bzw. einem beruflichem Bildungsabschluss stehen mit 55 Jahren noch im Erwerbsleben. Dies gilt ebenso für rund 96% der älteren Personen mit Hochschulreife bzw. einer abgeschlossenen Hochschulausbildung.

Diese Differenz in den Überlebensraten vergrößert sich mit fortschreitendem Alter deutlich. Ihren Höhepunkt erreicht sie im Alter zwischen 57 und 60 Jahren. 55% der älteren Un- und Angelernten und rund die Hälfte der Älteren mit einem beruflichen Bildungsabschluss sind im Alter von 60 Jahren bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden.

Im Alter von 63 steigen diese Anteile auf rund 74% bzw. 71%. Demgegenüber sind rund 77% der 60 Jährigen mit einem Hochschulabschluss noch erwerbstätig. Im Alter von 63 Jahren trifft dies noch für knapp die Hälfte zu. Vergleichbares lässt sich auch bei der Differenzierung nach allgemein bildenden Schulabschlüssen feststellen. Erst im Alter von 65 Jahren verringern sich die Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen wieder deutlicher. Dabei sind die zu beobachtenden Angleichungen in den Überlebensraten der Älteren ab 65 Jahren bei den beruflichen Abschlüssen deutlicher als bei den allgemein bildenden. Rund 25% der Älteren mit Abitur bzw. Fachabitur sind im Alter von 65 Jahren noch erwerbstätig.

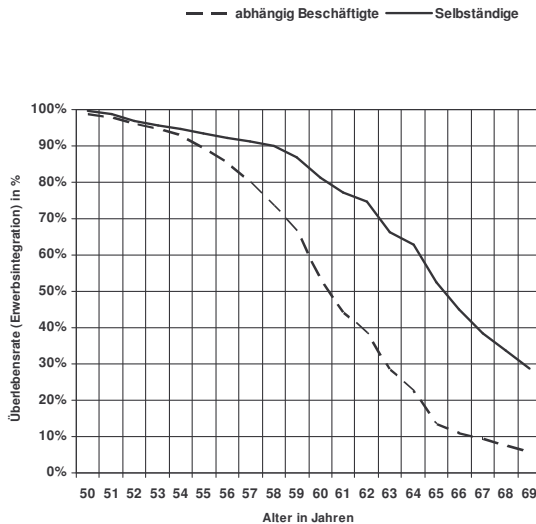
Die beobachteten qualifikationsspezifischen Unterschiede in den Überlebensraten Älterer deuten auf zwei mögliche Ursachen hin. Zum einen unterstützen sie die Ergebnisse früherer Studien, die auf den positiven Zusammenhang von beruflicher Qualifikation und Erwerbsintegration Älterer bzw. beruflicher Qualifikation und entsprechendem betrieblichem Verwertungsinteresse hingewiesen haben (Behrens/Elkeles/Schulz 1998; Nienhäuser 1998).

Auf der anderen Seite verweisen sie auf einen Aspekt, der auch mit der beruflichen Stellung zusammenhängt. So liegt der Selbständigenanteil bei hoch qualifizierten Älteren um rund 13% über dem entsprechenden Anteil der 50 bis 69 Jährigen insgesamt. Gleichzeitig, so lässt sich aus Abbildung 3.20 entnehmen, sind Selbständige deutlich länger erwerbstätig als abhängig Beschäftigte.

Bis einschließlich dem 64. Lebensjahr wächst die Kluft der Erwerbsintegration zwischen den beiden Erwerbstätigengruppen kontinuierlich. Im Alter von 64 sind rund 78% der abhängig beschäftigten Erwerbstätigen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, aber erst 37% der Selbständigen. Erst mit weiter steigendem Alter sinkt auch für Selbständige die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsbeteiligung deutlicher, ohne jedoch das Austrittsniveau von abhängig Beschäftigten zu erreichen. Eine Ursache hierfür dürfte sicherlich in unterschiedlichen Mustern des Ruhestandseintritts zu suchen sein. Gerade in kleinen

Unternehmen, die den Großteil der Unternehmen in Deutschland stellen, zögert sich der Ruhestandseintritt von Betriebsinhabern durch unklare Nachfolgeregelungen häufig hinaus<sup>66</sup>.

**Abbildung 3.20: Endgültiger Erwerbsaustritt nach selbständiger beruflicher Tätigkeit - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) –**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Sicherlich sind auch vor diesem Hintergrund die in Abbildung 3.21 zu beobachtenden betriebsgrößenspezifischen Unterschiede der Überlebensraten zu bewerten, als alleinige Erklärung dürften sie aber nicht ausreichen. Wie aus der Abbildung ersichtlich wird, steigen in Betrieben ab 20 Beschäftigten die Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeiten deutlich zwischen dem 60. und 61. Lebensjahr an. Gehen in der Betriebsgrößenklasse unter 20 Beschäftigten mit 61 Jahren noch rund 57% der Älteren einer Erwerbstätigkeit nach, sinkt dieser Anteil kontinuierlich mit steigender Betriebsgröße. In der Klasse der Betriebe mit 20 bis unter 200 Beschäftigten beträgt die entsprechende Überlebensrate nur noch 44%, in Großbetrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten sinkt sie weiter auf rund 37%.

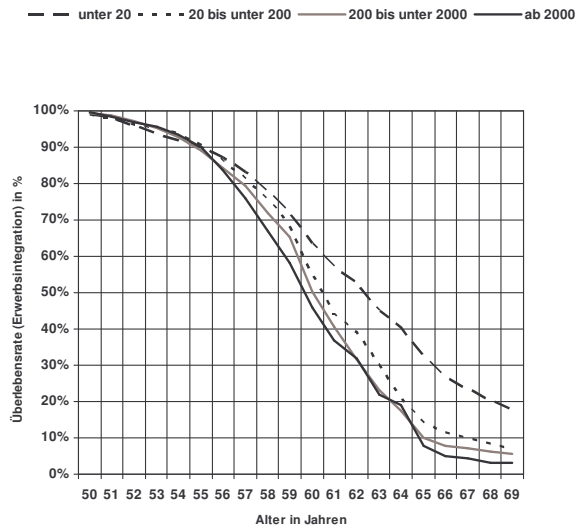
Letztendlich spiegeln sich in diesen Unterschieden auch größenabhängige personalpolitische Unterschiede wider<sup>67</sup>. So haben in den vergangenen Jahren vor allem größere Betriebe ihre Belegschaft durch unterschiedliche personalpolitische Maßnahmen oder im Kontext technisch-organisatorischer Umstellungen verjüngt (Wübbecke 2005). Demgegenüber verfügen kleinere Betriebe häufig nicht über entsprechende ausdifferenzierte

<sup>66</sup> Nach Angaben des Managermagazins haben rund 1/3 der Selbständigen zwischen 55 und 65 Jahren noch keinen Unternehmensnachfolger ernannt. Vgl. hierzu: Buchholz 2005.

<sup>67</sup> Vgl. hierzu die Analysen von Brussig mit dem IAB Betriebspanel in diesem Band.

Personalpolitiken bzw. führen in geringerem Maße betriebliche Umstrukturierungen durch (Aschhoff, u.a. 2006, Brussig 2005).

**Abbildung 3.21: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Betriebsgröße - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**

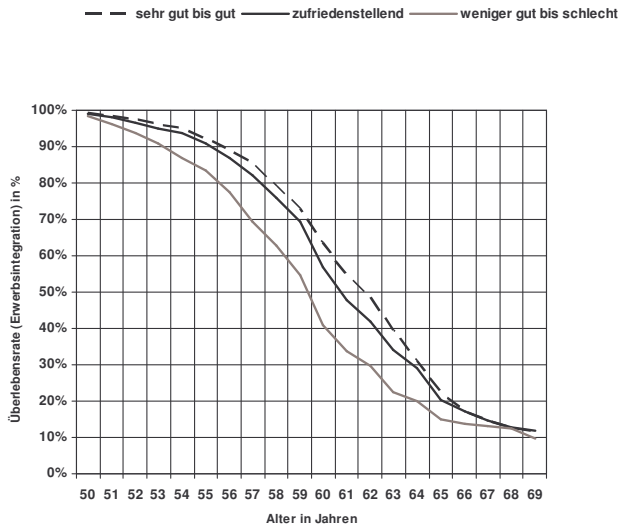


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Eine Reihe von Untersuchungen hat auf die wichtige Bedeutung der Gesundheit für die Bereitschaft und Fähigkeit zum Arbeitsangebot Älterer hingewiesen (Börsch-Supan 2005; HBS 2005). Es ist davon auszugehen, dass mit sinkender Gesundheitszufriedenheit und schlechter "realer gesundheitlicher Verfassung" die Erwerbsfähigkeit Älterer abnimmt und dadurch ein früherer Erwerbsaustritt begünstigt wird (Riphahn 1997). Diese Zusammenhänge zeigen sich auch in der vorliegenden Untersuchung.

Wie Abbildung 3.22 zeigt, steigt mit sinkender Gesundheitszufriedenheit die Wahrscheinlichkeit eines früheren Erwerbsaustritts. Ältere Erwerbstätige, die ihren eigenen Gesundheitszustand als *weniger gut bis schlecht* einstufen weichen dabei deutlich von denen mit ihrem Gesundheitszustand Zufriedenen ab. Deutlich wird dies vor allem im Alter ab 59 Jahren. 46% der mit ihrem Gesundheitszustand unzufriedenen älteren Erwerbstätigen sind bis zum Alter von 59 bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. In der entsprechenden Altersgruppe, die ihren Gesundheitszustand als *sehr gut bis gut* einstufen gilt dies für lediglich 27%. Im Alter von 60 Jahren steigt diese Differenz nochmals um 22 Prozentpunkte an. Erst nach dem 65. Lebensjahr, ist eine weitestgehende Angleichung der Überlebensraten zu beobachten.

**Abbildung 3.22: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Einschätzung des Gesundheitszustandes - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**

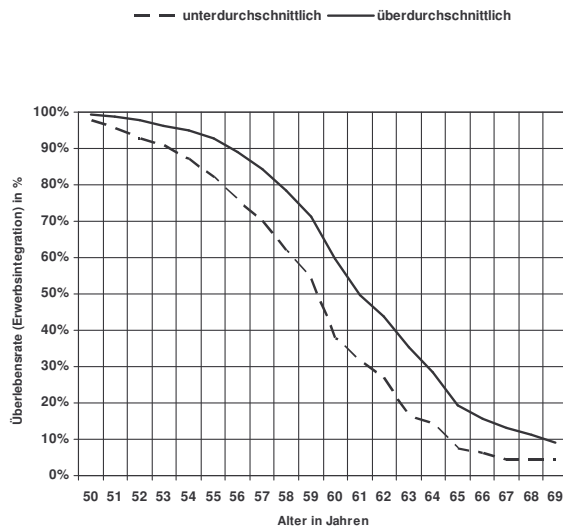


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Auch wenn Gesundheitseinschätzungen lediglich als weiche Indikatoren für reale Gesundheitszustände eingestuft werden können, bleibt festzuhalten, dass beide offensichtlich in die gleiche Richtung wirken. Eine schlechte gesundheitliche Verfassung, gefühlt oder real, wirkt sich negativ auf die Erwerbsintegration Älterer aus. Inwieweit dies auch für reale gesundheitliche Einschränkungen gilt, wird in den weiteren multivariaten Analysen zu untersuchen sein.

Analog zu Gesundheitseinschätzungen stehen Einschätzungen der Arbeitszufriedenheit vor der Schwierigkeit, allenfalls weiche Indikatoren für die Abbildung und Wirkung realer, arbeitsbezogener Handlungskontexte zu bilden. Im Ergebnis wird Arbeitszufriedenheit von einer Reihe betrieblicher Faktoren wie der Arbeitsgestaltung, den Belastungen bei der Arbeit, dem sozialen Klima oder der Höhe des erzielten Arbeitseinkommens, aber auch durch individuelle Faktoren wie individuelle Ziele, Erwartungen u.ä. beeinflusst (Neuberger 1985; Ulich 1991). In der betrieblichen personalpolitischen Praxis gilt Arbeitszufriedenheit als wichtiger Indikator, da hiervon ein Einfluss auf eine Reihe anderer betrieblicher Kenngrößen, wie etwa Personalfuktuation oder Fehlzeiten, vermutet wird (Grimpe 2005).

**Abbildung 3.23: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Arbeitszufriedenheit - 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

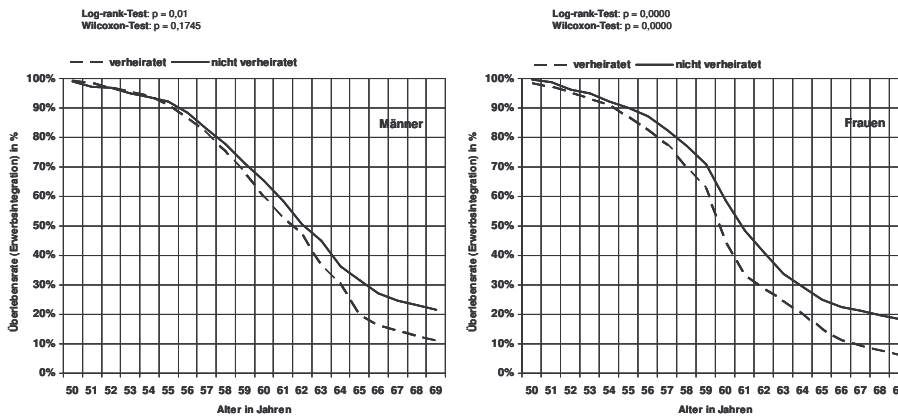
Auch bei der hier relevanten Frage des Erwerbsaustritts lässt sich ein solcher Zusammenhang beobachten (Abbildung 3.23). Ältere Erwerbstätige mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit weisen eine durchgängig niedrigere Überlebenswahrscheinlichkeit bei der Frage der Erwerbspartizipation auf als Ältere mit einer größeren Arbeitszufriedenheit. Besonders deutlich werden diese Unterschiede zwischen dem 58. und 64. Lebensjahr. In dieser Altersspanne liegt die durchschnittliche Austrittswahrscheinlichkeit Älterer mit geringerer Arbeitszufriedenheit um durchschnittlich 17 Prozentpunkte über der der Vergleichsgruppe. Stellenwechsel bzw. Erwerbsaustritt als individuelle Konsequenz einer geringen Arbeitszufriedenheit wurde auch bereits in früheren empirischen Untersuchungen vorgefunden (Matiaske/Mellewig 2001). Während dies bei Jüngeren jedoch zumeist mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden ist, ist diese Option für Ältere nur bedingt möglich. Die Ergebnisse zeigen, dass über geringere Arbeitszufriedenheit Älterer ein vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu einem früheren Zeitpunkt begünstigt wird, während für ältere Erwerbstätige, die unter Arbeitsbedingungen arbeiten, die zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen, die Anreize länger im Erwerbsleben zu verbleiben größer sind<sup>68</sup>.

Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass bei Älteren mit steigendem Alter häufig eine höhere Arbeitszufriedenheit zu beobachten ist (Matiaske/Mellewig 2001). Dieser Effekt lässt sich auch bei der vorliegenden Analyse in allen Untersuchungsjahren beobachten. Vor dem Hintergrund der dargestellten Analyseergebnisse spricht vieles dafür, dass hierbei letztendlich Selektionsmechanismen wirken, die dazu führen, dass Erwerbstätige mit höherer Arbeitszufriedenheit länger im Erwerbsleben verbleiben als solche mit einer

<sup>68</sup> Vgl. hierzu auch: Humphrey/Costigan/Pickering/Stratford/Barnes 2003

geringeren Arbeitszufriedenheit. Die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit Älterer wird folglich stärker von den im Erwerbsleben verbliebenen überdurchschnittlich Zufriedenen geprägt.

**Abbildung 3.24: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Familienstand und Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**



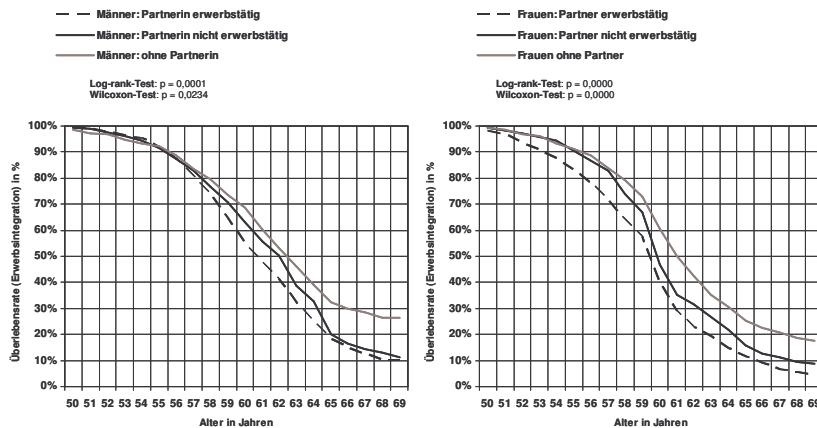
Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

An anderer Stelle wurde bereits auf die Rolle des Haushaltskontextes und auf die Notwendigkeit seiner Berücksichtigung bei der Analyse individueller Erwerbs- und Ruhestandsentscheidungen hingewiesen.

Auch bei der Analyse der Erwerbsbeteiligung und Erwerbsaustritten Älterer scheinen sich vergleichbare Zusammenhänge zu bestätigen. Berücksichtigt man zunächst den Familienstand älterer Erwerbstätiger, so zeigen sich vor allem bei Frauen deutlichere Unterschiede zwischen verheirateten und unverheirateten älteren Erwerbstätigen (Abbildung 3.24). Die größten Unterschiede in den spezifischen Überlebensraten sind im Alter zwischen 60 und 61 Jahren zu beobachten. So sind im Alter von 60 Jahren rund 41% der unverheirateten Frauen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Der entsprechende Anteil bei verheirateten Frauen beträgt in diesem Alter dagegen 56%.

Bezieht man in die Betrachtung die Frage der Erwerbstätigkeit eines eventuell vorhandenen Partners mit ein (Abbildung 3.25) so zeigen sich auch hier signifikante Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen. Bei beiden Geschlechtern verlaufen die Unterschiede am deutlichsten zwischen der Frage, ob eine zusätzliche, im Partnerhaushalt vorhandene Person am Erwerbsleben teilnimmt. Ist dies, wie bei der Gruppe derjenigen Älteren, die über einen erwerbstätigen Partner oder eine erwerbstätige Partnerin verfügt, der Fall sinkt die Überlebensrate schneller als bei Singlehaushalten oder allein im Erwerbsleben stehenden Älteren. Bei Männern ist diese Unterscheidungslinie allerdings deutlicher ausgeprägt als bei Frauen. Hier verlaufen die Kurvenverläufe der Überlebensrate allein stehender Männer und die von Männern, deren Partnerin keiner Erwerbstätigkeit nachgeht zwischen dem 58. und 64. Lebensjahr enger zusammen.

**Abbildung 3.25: Endgültiger Erwerbsaustritt nach Erwerbsstatus des Partners - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -**



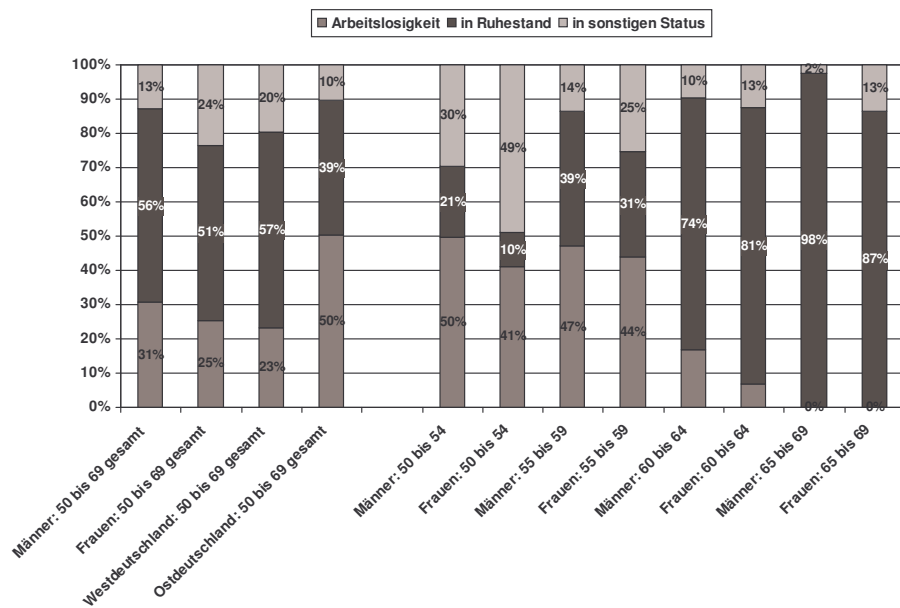
Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Bei Frauen ist ein differenzierterer Kurvenverlauf zu beobachten. Bis zum Alter von 58 ist die alleinige Erwerbstätigkeit ein deutliches Unterscheidungsmerkmal. Zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr nähert sich die Kurve der älteren erwerbstätigen Frauen, deren Partner nicht erwerbstätig ist stärker dem Kurvenverlauf der Frauen mit erwerbstätigem Partner an. Eine mögliche Erklärung für die beschriebenen Unterschiede könnte in den dem Haushalt zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen zu suchen sein. Eine alleinige Erwerbstätigkeit im Haushalt bedeutet sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine stärkere Abhängigkeit vom einzig verfügbaren Erwerbseinkommen. Dadurch bedingt wächst die Wahrscheinlichkeit der längeren individuellen Erwerbsbeteiligung. Die im Vergleich zu männlichen älteren Erwerbstätigen beobachteten Unterschiede in den Überlebensraten der Frauen in den späteren Altersphasen ab 60 (vgl. Abbildung 3.17), könnten mit Effekten frühzeitiger Ruhestandseintritte von Frauen, die durch das Rentenrecht ermöglicht werden, zusammenhängen. Auch hier werden allerdings die multivariaten Analysen weitere Aufschlüsse geben müssen, ohne dass jedoch aufgrund der Datenbasis im SOEP eindeutig nach unterschiedlichen Rentenarten differenziert werden kann.

Erwerbsaustritte Älterer folgen ebenso wie Ruhestandsübergänge unterschiedlichen Mustern. Der direkte Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand ist in der Altersgruppe der 50 bis 69 Jährigen, auch bedingt durch altersabhängige institutionelle Regelungen der Altersrente, nicht als Normalfall anzusehen (Borland 2005). Dies wird aus Abbildung 3.26 deutlich. Nur knapp über die Hälfte der 50 bis 69 Jährigen erwerbstätigen Männer und Frauen treten nach dem Erwerbsausstieg direkt in den Ruhestand ein. Für rund  $\frac{1}{3}$  der Männer und  $\frac{1}{4}$  der Frauen ist der Erwerbsausstieg mit dem Eintritt in Arbeitslosigkeit verbunden. Differenziert man stärker nach Altersgruppen so zeigt sich, dass hiervon vor allem die Altersgruppen bis zum 60. Lebensjahr betroffen sind. Männer zudem deutlich stärker als Frauen. Allerdings dürfte dies durch die hohen An-

teile der Frauen, die in einen sonstigen Status eintreten, unterschätzt werden. Letztendlich verbergen sich dahinter zum weit überwiegenden Teil Haushaltstätigkeiten.

**Abbildung 3.26: Endgültiger Erwerbsaustritt der 50 bis 69 Jährigen und Nachfolgestatus - 1992 bis 2005 -**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Berücksichtigt man, wie für die vorliegenden Analysen der Erwerbsaustritt modelliert und abgegrenzt wurde (Kapitel 3.2), so ist ein Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit für ältere Erwerbstätige vor dem Ruhestandseintritt ausgeschlossen. D.h. für 47% der 55-59 Jährigen Männer und 44% der Frauen, die aus dem Erwerbsleben austreten bedeutet dies einen Eintritt in Arbeitslosigkeit, aus der keine weitere Erwerbstätigkeit mehr aufgenommen wird bzw. werden kann. Vergleichbare Relationen lassen sich auch bei den 50 bis 54 Jährigen beobachten. Erst in der Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen ist bei der überwiegenden Mehrzahl ein direkter Übergang in den Ruhestand zu beobachten. Noch deutlicher werden die Übergangsprobleme bei einer regionalen Betrachtung. Für rund 23% der westdeutschen Männer und Frauen im Alter zwischen 50 und 69 Jahren erfolgte in den Jahren 1992 bis 2005 der Erwerbsaustritt in die Arbeitslosigkeit. In Ostdeutschland waren hiervon dagegen mehr als 50% betroffen (Kruppe 2003). Diese Ergebnisse unterstreichen die problematische Arbeitsmarktlage für Ältere im Untersuchungszeitraum, insbesondere für die Gruppe der 50 bis 59 Jährigen. Sie unterstreichen aber auch die realistische Einschätzung vieler Älterer, die diese über ihre jeweiligen Arbeitsmarktchancen geäußert haben (vgl. Abbildung 3.14)<sup>69</sup>. Aufbauend auf den bisherigen Darstellungen sollen nun im folgenden Kapitel auf Basis einer multivariaten Ana-

<sup>69</sup> Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich auch in internationalen Untersuchungen Borland, J. 2002, 2005.



lyse nach den Bedingungs- und Einflussfaktoren der Erwerbsbeteiligung bzw. des Erwerbsaustritts Älterer gefragt werden.

### 3.5 Übergangsratenmodelle zum Erwerbsaustritt von Männern und Frauen: multivariate Analyseergebnisse

Die abhängige Variable, die durch das im folgenden Abschnitt dargestellte multivariate Modell erklärt werden soll, ist die so genannte Übergangsrate in den Erwerbsaustritt oder Erwerbsaustrittsrate. Zur Schätzung der Übergangsrate wurden für Männer und Frauen getrennte, so genannte „piecewise constant exponential“ Modelle berechnet<sup>70</sup>. Derartige Modelle geben die Wahrscheinlichkeit dafür wieder, dass eine Untersuchungsperson mit einer bestimmten Eigenschaftskombination von einem bestehenden Zustand in einen neuen wechselt. Sie bieten die Möglichkeit, die Prozesszeitachse in einzelne Abschnitte einzuteilen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Übergangsraten innerhalb der einzelnen Zeitperioden konstant sind, sich aber untereinander unterscheiden. Im vorliegenden Fall stellt das Alter der Befragten die Prozesszeit dar. Da der Erwerbsaustritt Älterer auch durch institutionelle Regelungen, etwa des Rentenrechts beeinflusst werden und damit zusammenhängende Ruhestandsentscheidungen stark vom Lebensalter abhängen, ist es plausibel, von unterschiedlichen, mit dem Lebensalter zunehmenden Erwerbsaustrittsraten auszugehen.

Die erklärenden Variablen, die zur Schätzung der Erwerbsaustrittsrate herangezogen wurden, lassen sich in 5 größere Gruppen unterteilen:

- allgemeine Kontextvariablen
- Berufs- und Erwerbssituation
- Gesundheit
- Haushaltskontext und die
- Einschätzung von Erwerbsalternativen

Als allgemeine Kontextvariablen wurden zum einen die Nationalität der Befragten und zum anderen die Frage der regionalen Zugehörigkeit (West-, Ostdeutschland) berücksichtigt. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern ist dabei davon auszugehen, dass Erwerbsaustritte hier mit jüngeren Jahren zu beobachten sind als in Westdeutschland, zumindest lässt sich dies aus den oben dargestellten Ergebnissen plausibel ableiten (vgl. Abbildung 3.17).

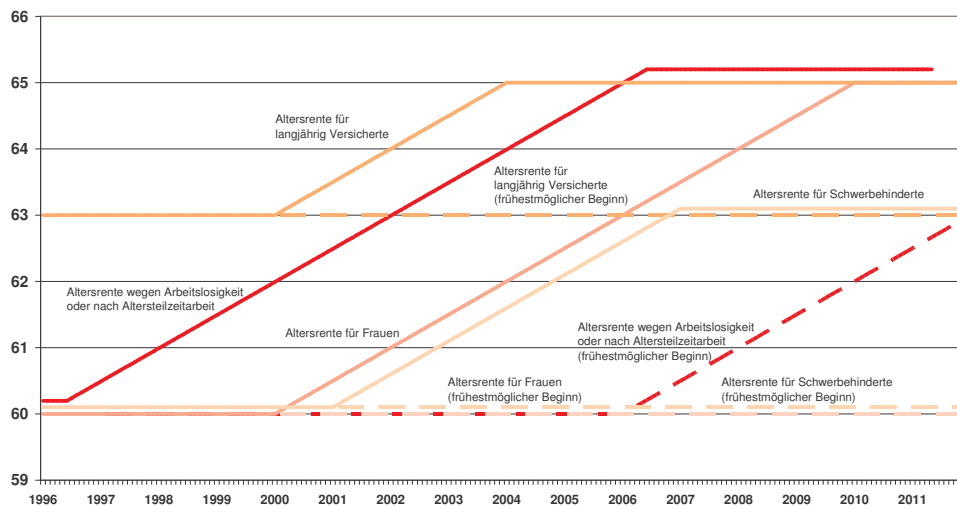
Zur Abbildung dieser regional unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungen und zur näherungsweise Modellierung der Nachfrageseite des regionalen Arbeitsmarktes wurden zwei weitere Indikatoren in die Analyse einbezogen. So spiegelt die jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts in den Bundesländern die regional unterschiedliche Konjunktorentwicklung des Untersuchungszeitraums wider, während das

<sup>70</sup> Vgl. zur statistischen Modellierung dieser Modelle ausführlich u. a. Blossfeld, H.-P./Rohwer G., 2002, S. 120ff. Für zusätzliche Hinweise und Diskussionen anlässlich der Modellierung sei Marcel Erlinghagen gedankt.

Schrumpfen oder Wachsen der Erwerbstätigenzahl die regionale Nachfrage der Betriebe auf den Arbeitsmärkten erfasst. Zu vermuten ist, dass mit einer Verschlechterung der regionalen Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage auch die Erwerbsaustritte Älterer zunehmen (Disney/Emmerson/Wakefield 2004; Harrdt 2006; Riphahn 1997; Sikandar 1997).

Im Untersuchungszeitraum 1992 bis 2005 und in davor liegenden Jahren waren steigende Frühverrentungszahlen zu beobachten, d.h. Erwerbsaustritte Älterer in den Ruhestand erfolgten bereits vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (vgl. Abbildung 3.26). Begünstigt wurde diese Entwicklung in den vergangenen Jahren durch eine Reihe staatlich geförderter Frühverrentungsmaßnahmen sowie durch personalpolitische Maßnahmen der Betriebe, die auf eine Verjüngung ihrer Belegschaftsstrukturen abzielten (Büttner/Knuth 2004; Brussig 2005; Dorn/Souza-Poza 2005). Auf der anderen Seite haben eine Reihe rentenrechtlicher Änderungen der jüngeren Vergangenheit zu einem Anstieg der durchschnittlichen Renteneintrittsalter von Frauen und Männern geführt (Büttner/Knuth 2004).

**Abbildung 3.27: Verschiebungen der Altersgrenzen, 1996-2011**



*Anmerkung: Diese Übersicht berücksichtigt nicht eventuell bestehende Vertrauensschutzregelungen, die Betroffene besser stellen können als es aus der Übersicht hervorgeht.*

*\* abschlagsfreier Zugang, \*\* frühestmöglicher Zugang*

*Quelle: Brussig/ Wojtkowski 2006*

So setzten im Untersuchungszeitraum Rentenabschläge für vorgezogene Altersrenten ein (vgl. Büttner 2005a). Beispielsweise waren Personen, die eine "Rente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeitarbeit" beanspruchen wollten, seit 1997 von Abschlägen betroffen, soweit ihr Renteneintritt mit 60 Jahren erfolgte. Seit 2002 ist für diesen Personenkreis ein abschlagsfreier Renteneintritt erst mit 65 Jahren möglich. Vergleichbares gilt bei der Altersrente für Frauen. Auch hier wurde ab dem Jahr 2000 sukzessive das abschlagsfreie Renteneintrittsalter von 60 Jahren auf 65 Jahre erhöht. Im Jahr 1997

wurde der gleiche Mechanismus zudem für langjährig Versicherte eingeführt. Seit dem Jahr 1999 ist auch hier ein abschlagsfreier Renteneintritt erst mit 65 Jahren möglich (Abbildung 3.27). In der Summe zeigen aktuelle Untersuchungen, dass die verschiedenen Maßnahmen durchaus zu den gewünschten Ergebnissen, einer Anhebung des Renteneintrittsalters, geführt haben (Büttner/Knuth 2004; Büttner 2005a; Büttner 2005b; Brussig/Wojtkowski 2006). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass nicht allein für die Frage des Ruhestandseintritts, sondern auch für den Erwerbsaustritt institutionelle Regelungen des Rentenrechts von Relevanz sind (Berkel/Börsch-Supan 2003; Ginn/Fast 2006). Im folgenden multivariaten Modell wurden mögliche Auswirkungen der oben dargestellten rentenrechtlichen Änderungen durch die Einbeziehung einer entsprechenden zeitraumbezogenen Dummyvariablen modelliert.

Ein weiterer Variablenblock berücksichtigt die aktuelle und historische Berufs- und Erwerbssituation der Befragten. Bezogen auf die Vergangenheit sind dabei der Grad und der bisherige Verlauf der individuellen Erwerbsintegration von besonderem Interesse. So sind höhere Wahrscheinlichkeiten eines frühzeitigeren Erwerbsaustritts vor allen Dingen bei solchen Personen zu erwarten, die über instabile Erwerbsbiographien mit häufigeren Unterbrechungen, etwa durch Arbeitslosigkeitsphasen, verfügen. Verbunden mit relativ kurzen Betriebszugehörigkeitsdauern signalisieren derartige Erwerbsbiographien für potenzielle Arbeitgeber geringe zu erwartende Produktivitäten der Bewerber. Verstärkt werden hieraus resultierende geringere Erwerbsintegrationschancen durch die generellen altersbedingten Arbeitsmarktprobleme (Haardt 2006; Wübbecke 2005). Vor diesem Hintergrund wurden die bis zum Alter von 50 erreichte Anzahl der Erwerbsjahre und der Arbeitslosigkeitsphasen in die Modellrechnung aufgenommen. Das Gleiche gilt für die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die die Befragten bis zum Zeitpunkt des Erwerbsaustritts erreicht haben. Insgesamt ist zu erwarten, dass mit steigender Dauer von Arbeitslosigkeitsphasen ein früherer Erwerbsaustritt verbunden ist, während eine höhere Anzahl von Erwerbsjahren und längere Betriebszugehörigkeitsdauern, nicht zuletzt wegen der damit verbundenen betrieblichen und tariflichen Kündigungsschutzregelungen, einen späteren Erwerbsaustritt vermuten lassen (Bookmann/Zwick 2004; Haardt 2006).

Längere Betriebszugehörigkeitsdauern und damit verbundene Kündigungsschutzregelungen begünstigen den Verbleib Älterer in Beschäftigung vor allen Dingen in größeren Betrieben (Bookmann/Zwick 2004). Untersuchungen zeigen aber auch, dass Großbetriebe in der Vergangenheit in verstärktem Maße Anstrengungen unternommen haben durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen ihre Belegschaftsstrukturen zu verjüngen. Von diesen Maßnahmen waren dann zudem gering Qualifizierte überproportional häufig betroffen (Knuth/Kalina 2002).

Auf der anderen Seite ist davon auszugehen, dass in kleineren Betrieben Ältere eine wichtige Funktion als Know-how Träger besitzen. Dies trifft zwar ebenso für Großbetriebe zu, hier bestehen jedoch deutlich bessere Substitutionsmöglichkeiten. In Kleinbetrieben dagegen ist die Kompensation erwerbsaustrittsbedingter Ausfälle älterer Betriebsangehöriger, relativ zur kleineren Betriebsgröße, häufig deutlich schwieriger zu kompensieren (Rosenow/Naschold 1994). Berücksichtigt man diese dargestellten Spezi-

fika, so ist davon auszugehen, dass mit steigender Betriebsgröße eine Zunahme der Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeit zu erwarten sein dürfte.

In den vergangenen Jahren war ein erheblicher sektoraler Strukturwandel zu beobachten, von dem aus beschäftigungspolitischer Sicht in erster Linie der Dienstleistungssektor profitieren konnte. Arbeitsplätze entstanden im Wesentlichen in unternehmensnahen und personenbezogenen Dienstleistungsbereichen. Auf der anderen Seite hat der technologische Strukturwandel in einer Reihe von Industriesektoren per Saldo zu Beschäftigungsverlusten geführt (Bosch/Nordhause-Janzen 2005; Helmstätter/Lehner/Nordhause-Janzen 2000). Von diesem Beschäftigungsabbau waren in den vergangenen Jahren überproportional gering qualifizierte und ältere Erwerbstätige betroffen (Hoffmann 1993; Wübbecke 2005), so dass im Produzierenden Gewerbe von einem erhöhten Erwerbsaustrittsrisiko Älterer auszugehen sein dürfte. Gleichzeitig verweist die problematische Arbeitsmarktlage gering Qualifizierter auf einen weiteren Aspekt des technologischen Wandels. Die wachsende Bedeutung wissensbasierter Produktions- und Dienstleistungssektoren begünstigt gut ausgebildete Erwerbspersonen während gering qualifizierte Erwerbstätige, wie bereits mehrfach erwähnt, zu den Verlierern dieses Strukturwandels zu rechnen sind. Davon betroffen ist weitestgehend jede Altersstufe, bei älteren Erwerbstätigen ist dies allerdings besonders stark ausgeprägt (Blien/Sanner 2006; Knuth/Kalina 2002). Vor diesem Hintergrund ist damit zu rechnen, dass mit steigender beruflicher Qualifikation eine geringere Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Erwerbsaustritts zu beobachten sein dürfte (Borland 2005; Lumsdane/Mitchell 1999).

Wie die bivariaten Analysen gezeigt haben, nehmen Selbständige deutlich länger am Erwerbsleben teil als abhängig beschäftigte Erwerbspersonen. Vergleichbare Ergebnisse haben auch bereits ältere Untersuchungen zum Renteneintritt gezeigt (Drobnic 2003). Von der in das Modell aufgenommenen dichotomen Variablen, die diesen beruflichen Status abbildet sind daher vergleichbare Effekte zu erwarten.

Als weitere Variablen, die Aspekte der Erwerbssituation widerspiegeln, wurden die jährliche Arbeitszeit und die Arbeitszufriedenheit in das Modell übernommen. Auf die Bedeutung einer hohen Arbeitszufriedenheit für die Erwerbsintegration Älterer wurde bereits weiter oben hingewiesen (Abbildung 3.23). Basierend auf der Diskussion der bivariaten Ergebnisse ist von einer negativen Wirkung auf die Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeit auszugehen. Mit der jährlichen Arbeitszeit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass mit steigender Dauer der Arbeitszeiten auch die Risiken gesundheitlicher Belastungen steigen. Dies umso mehr je stärker die Arbeitstätigkeit mit physischen und psychischen Belastungen verbunden ist (Naegele 1992). Lange Arbeitszeiten dürften von daher, über den Umweg der gesundheitlichen Belastung, bei älteren Erwerbstätigen zu einer Erhöhung des Erwerbsaustrittsrisikos führen.

Mit dem Aspekt der gesundheitlichen Belastungen ist ein weiterer Variablenblock angesprochen, der sich in einer Reihe von Untersuchungen als wichtig für die Bereitschaft und Fähigkeit zum Arbeitsangebot Älterer herausgestellt hat (Börsch-Supan 2005; Borland 2005; Coile/Gruber 2000; Disney/Emmerson/Wakefield 2004; Gordo 2006; HBS 2005; Humphrey/Costigan/Pickering 2003; Kalwij/Vermeulen 2005; McGarry 2002; Riphahn 1997; Siddiqui 1997). Übereinstimmend kommen diese Untersuchungen zu

dem Ergebnis, dass davon auszugehen ist, dass mit sinkender Gesundheitszufriedenheit bzw. schlechter "realer gesundheitlicher Verfassung" die Erwerbsfähigkeit Älterer abnimmt und ein früherer Austritt aus dem Erwerbsleben begünstigt wird. In der vorliegenden Untersuchung wurde der Gesundheitsaspekt als erklärender Faktor in zweifacher Hinsicht berücksichtigt. Sowohl der jeweilige reale Gesundheitszustand als auch die Einschätzung der eigenen Gesundheit wurde in das Modell aufgenommen. Gemessen wurde der reale Gesundheitszustand über den Grad der körperlichen Behinderung sowie über einen Index der die Zahl der Arztbesuche und Krankenhausaufenthalte während der jeweiligen Erhebungszeiten aufsummiert. Die Gesundheitseinschätzung wurde durch den im SOEP erhobenen Zufriedenheitsindex mit der eigenen Gesundheit erfasst.

Weiter oben wurde auf die Relevanz des Haushaltskontextes für Erwerbsentscheidungen älterer Männer und Frauen hingewiesen. Zu berücksichtigen sind hierbei die finanzielle Haushaltssituation, spezifische Partnerkonstellationen sowie Verpflichtungen, die sich aus Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen ergeben (Fuchs 2005).

Insgesamt gesehen ist der Haushalts- und Familienkontext in seinen Wirkungen auf Erwerbsaustrittsentscheidungen älterer Erwerbspersonen empirisch allerdings durchaus uneindeutig (Wübbecke 2005). Einerseits lassen sich zwischen Partnern durchaus abgestimmte Verhaltensweisen beim Erwerbsausstieg beobachten (Drobnic/Schneider 2000), wobei die Orientierung am Erwerbsverhalten des Partners bei Frauen ausgeprägter zu sein scheint als bei Männern (Allmendinger 1990). Gleichzeitig lassen sich längere Erwerbsbeteiligungen für ältere Singles nachweisen (Naegle 1992). Andererseits zeigen sich unterschiedliche Ergebnisse bei der Frage nach dem Einfluss, der sich aus Erziehungs- oder Pflegeverpflichtungen ergibt. Während Untersuchungen der 80iger Jahre für Frauen einen positiven Zusammenhang nachweisen (Allmendinger 1994), zeigen Untersuchungen für die 90iger keinen eindeutigen Einfluss (Drobnic/Schneider 2000).

Ähnlich ambivalente Ergebnisse sind in ausländischen Untersuchungen zu beobachten, in denen ein positiver Einfluss auf den Erwerbsausstieg für ältere Erwerbspersonen mit Pflegeverpflichtungen nachgewiesen werden konnte, während noch vorhandene Erziehungsverpflichtungen eine längere Erwerbsbeteiligung begünstigen (Borland 2005; Lumsdane/Mitchell 1999). Letzteres dürfte sich zumindest teilweise mit ausbildungsbedingten Kosten und Belastungen erklären lassen. Evans/Kelley, wiederum weisen für Australien nach, dass das Vorhandensein eines noch erwerbsaktiven Partners bzw. einer erwerbsaktiven Partnerin eine längere Erwerbsintegration Älterer begünstigt (Evans/Kelley 2002a, 2002b). Demgegenüber zeigen Untersuchungen für Großbritannien keine Unterschiede im Erwerbsverhalten und der Erwerbsintegration von älteren Paaren und Singles (Haardt 2006). Vor diesem Hintergrund wurden in der Modellberechnung der Familienstatus der Befragten sowie die Frage nach dem Vorhandensein eines im Ruhestand befindlichen Partners bzw. einer im Ruhestand befindlichen Partnerin berücksichtigt. Weiterhin wurden in das Modell Verpflichtungen, die sich aus Pflege oder Erziehung ergeben aufgenommen.

Die Einkommens- und Vermögenssituation sind weitere wichtige Parameter zur Beurteilung von Entscheidungen der Erwerbspartizipation, da hieran finanzielle Ressourcen und Möglichkeiten von Haushalten gebunden sind. Auch hier sind die Zusammenhänge

allerdings nicht immer eindeutig. Zwar ist zu erwarten, dass mit steigendem Einkommen und größerem Vermögen, Erwerbsaustritte wahrscheinlicher werden, da etwa die für einen sich anschließenden potenziellen Ruhestand verfügbaren finanziellen Ressourcen und die damit verbundenen zukünftigen Handlungsmöglichkeiten deshalb auch als höher eingestuft werden dürften als bei Personen mit niedrigerem Einkommen. Allerdings zeigen Untersuchungen auch, dass die Einflüsse der finanziellen Haushaltssituation auf Erwerbsaustrittsentscheidungen weniger stark sind, als zu vermuten gewesen wäre und sich teilweise für Männer und Frauen unterschiedlich darstellen (Berkel/Brösch-Supan 2003; Compton 2001; Haardt 2006; Humphrey/Costigan/Pickering/Stratford/Barnes 2003; Lumsdane/Mitchell 1999).

Die Einkommens- und Vermögenssituation wurde mit Hilfe verschiedener Variablen modelliert. Die Höhe des Haushaltsnettoeinkommens, Immobilienbesitz, zusätzliche Einkommen aus Vermietung, Verpachtung und Zinsen wurden ebenso berücksichtigt, wie Verpflichtungen, die sich aus etwaigen zu leistenden Unterhaltszahlungen ergeben. Dieses Vorgehen berücksichtigt, dass zur Einflussbeurteilung der finanziellen Haushaltssituation auf Erwerbsaustrittsentscheidungen das gesamte Haushalts-Einkommen und Vermögen als Relevanzgröße genommen werden muss und nicht nur vorhandene Erwerbseinkommen (Wübbecke 2005). Insgesamt ist davon auszugehen, dass mit wachsender finanzieller Besserstellung des Haushalts ein früherer Erwerbsaustritt begünstigt wird, während sich finanzielle Belastungen positiv auf eine längere Erwerbsbeteiligung auswirken dürften.

Zu guter Letzt wurde die Frage nach den Alternativen zur Erwerbsarbeit bzw. der Zeitverwendung jenseits der Erwerbsarbeit und Haushaltstätigkeit berücksichtigt. Näherungsweise wurde dies durch einen Indikator operationalisiert, der die Zufriedenheit mit den jeweiligen Freizeitaktivitäten der Befragten misst. Freizeit eignet sich als Indikator insofern, als hier die individuelle Fremdbestimmung als wesentlich geringer anzusehen ist als in der Erwerbsarbeit. Dabei ist davon auszugehen, dass mit steigender Zufriedenheit mit der eigenen Freizeitgestaltung eher Alternativen zu einer Erwerbstätigkeit gesehen werden und ein früherer Erwerbsaustritt begünstigt wird (Humphrey/Costigan/Pickering/Stratford/Barnes 2003; Naegele 1992; Sing 2003).

In Tabelle 3.1 sind die Ergebnisse der Modellberechnungen getrennt für Männer und Frauen wiedergegeben. Zur besseren Interpretation der Ergebnisse wurden aus den geschätzten Originalkoeffizienten der Modellrechnung die prozentualen Veränderungen der Übergangsraten errechnet, die sich ergeben, wenn sich der Ursprungswert der jeweiligen Variablen um eine Einheit erhöht und alle anderen Einflussfaktoren konstant bleiben. Negative Werte drücken eine Verminderung der Rate aus, begünstigen in der Altersgruppe der 50- bis 69-Jährigen also einen späteren Erwerbsaustritt, positive dagegen stehen für Effekte, die einen früheren Erwerbsaustritt unterstützen.

**Tabelle 3.1: Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Erwerbsaustritt (Piecewise Constant Exponential Modell)**

	Prozentuale Veränderung der Erwerbsaustrittsrate <sup>9)</sup>
--	--

	Männer	Frauen
Altersgruppe: bis 57	-99,06***	-98,46***
Altersgruppe: 58 bis 59	-74,19***	-54,96***
Altersgruppe: 60 bis 62	-60,47***	20
Altersgruppe: 63 bis 64	-22,22**	5,94
Altersgruppe: ab 65	<i>Referenzkategorie</i>	
<b>Kontextvariablen</b>		
Ostdeutschland	<i>Referenzkategorie</i>	
Westdeutschland	-27,93***	-25,20***
Ausländer(r)	<i>Referenzkategorie</i>	
Deutsche(r)	3,55	-2,9
jährliche Wachstumsrate des regionalen BIP (Bundesland)	-7,4***	-5,4***
jährliche Wachstumsrate der regionalen Erwerbstätigenzahl (Bundesland)	-19,09***	-14,88***
Zeitraum vor 2000	<i>Referenzkategorie</i>	
Zeitraum ab 2000	-17,33***	-9,3
<b>Berufs- und Erwerbssituation</b>		
Dauer der Erwerbszeiten bis zum 50. Lebensjahr	1,13**	1,58***
Dauer der Arbeitslosigkeitszeiten bis zum 50. Lebensjahr	8,01***	3,09
Betriebszugehörigkeitsdauer	-2,0***	-1,4***
Landwirtschaft	-6,70	6,11
Produzierendes Gewerbe	<i>Referenzkategorie</i>	
Private Dienstleistungen	-31,16***	-29,67***
Öffentlicher Dienst	-14,41*	-8,6
Betriebsgröße: unter 20	-48,46***	-5,4
Betriebsgröße: 20 bis 199	-34,42***	-10,17
Betriebsgröße: 200 bis 1999	-20,18**	-7,2
Betriebsgröße: ab 2000	<i>Referenzkategorie</i>	
als Selbständiger tätig	-45,55***	-44,79***
nicht als Selbständiger tätig	<i>Referenzkategorie</i>	
Qualifikation: ohne beruflichem Bildungsabschluss	11,00	9,63
Qualifikation: mit beruflichem Bildungsabschluss	<i>Referenzkategorie</i>	
Qualifikation: Fach-, Hochschulabschluss	-28,76***	-28,15***
Index Arbeitszufriedenheit	-6,6***	-5,8***
jährliche Arbeitszeit	0,04***	0,02***

...noch Tabelle		
Gesundheit		
Index Zufriedenheit mit Gesundheit <sup>2)</sup>	-10,84***	-7,4***
Index realer Gesundheitszustand	0,41***	0,70***
Behinderungsgrad in %	0,51***	0,22
Einschätzung von Erwerbsalternativen		
Index Zufriedenheit mit Freizeit <sup>2)</sup>	17,6***	8,32***
Haushaltskontext		
Pflegefall im HH vorhanden	0,67	9,94
Kinder unter 16 Jahren im HH vorhanden	-17,13*	-4,1
Unterhaltszahlungsverpflichtungen vorhanden	-11,28*	-11,58
Hauseigentum vorhanden	-2,8	-1,4
Hypothekenzahlungen	-46,90***	-30,90**
Einkommen aus Vermietung und Verpachtung vorhanden	52,8***	46,1***
Einkommen aus Zinserträgen vorhanden	-0,90	7,84
HH-Nettoäquivalenzeinkommen in Euro	-0,00004	0,00002
Familienstand: verheiratet	-26,95**	-13,18
Erwerbsstatus Partner(in): in Rente	-17,43**	13,3*
Erwerbsstatus Partner(in): nicht in Rente	<i>Referenzkategorie</i>	
Erwerbsstatus Partner: Single, kein Partner vorhanden	-30,69***	-22,55*
Konstante		
Konstante	-0,2454	-0,9144***
Anzahl der Beobachtungen	15677	12.413
Anzahl der Personen	2.807	2.460
Anzahl der Ereignisse (Erwerbsaustritt)	1.292	1.019
Log likelihood	289,6799***	55,8026***

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

<sup>1)</sup> Berechnet auf Basis der Modellkoeffizienten <sup>2)</sup> Zufriedenheitsskala: 0=niedrig 10=hoch  
 \*\*\* = signifikant  $p \leq 0,01$ ; \*\* = signifikant  $0,01 < p \leq 0,05$ ; \* = signifikant  $0,05 < p \leq 0,1$

Erwartungsgemäß steigt mit zunehmendem Alter die Erwerbsaustrittsrate an. Wie bereits die bivariaten Ergebnisse vermuten ließen, treten Männer und Frauen aus den neuen Bundesländern eher aus dem Erwerbsleben aus als westdeutsche Erwerbstätige. Bei Männern aus den alten Bundesländern liegt die entsprechende Erwerbsaustrittsrate um rund 28 Prozentpunkte unter der entsprechenden Rate ostdeutscher Männer. Ein vergleichbares Unterschiedsniveau zeigt sich auch bei Frauen. Letztendlich spiegelt sich in den Ergebnissen die schwierige Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern wider.

In diese Richtung weisen auch die beiden in das Modell übernommenen Arbeitsmarkt- und Konjunkturindikatoren. In Regionen mit schlechteren Arbeitsmarktbedingungen steigt die Neigung zum früheren Erwerbsaustritt, während positive wirtschaftliche Entwicklungen sich positiv auf die Erwerbsintegration Älterer auswirken. Eine Erhöhung des regionalen Bruttoinlandsprodukts um einen Prozentpunkt führt bei Männern zu einem Sinken der Erwerbsaustrittsrate um rund 7 Prozentpunkte, bei Frauen liegt der Ef-



feht um 2 Prozentpunkte niedriger. In die gleiche Richtung, allerdings deutlich stärker, wirkt ein Wachstum der regionalen Erwerbstätigenzahlen. Von einer positiven regionalen Beschäftigungsentwicklung profitieren demnach ältere ebenso wie jüngere Erwerbspersonen.

Auch die institutionellen Änderungen bei den Rentenzugangsvoraussetzungen wirken sich wie vermutet auf das Erwerbsaustrittsverhalten aus. Im Vergleich zu den Jahren vor 2000 lassen sich für die Untersuchungsjahre nach 2000 sinkende Erwerbsaustrittsraten beobachten. Allerdings zeigen sich lediglich bei Männern entsprechend signifikante Effekte. Eine mögliche Erklärungsursache hierfür dürfte in Unterschieden im Ruhestandsübergangsverhalten von Frauen und Männern zu suchen sein. So waren im Untersuchungszeitraum direkte Ruhestandseintritte von Frauen aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit seltener zu beobachten. Vielmehr "flüchten" Frauen in stärkerem Maße in eine vorherige Haushaltstätigkeit (vgl. Abbildung 3.26). Dies nicht zuletzt deshalb, weil sie aufgrund geringer Erwerbszeiten oder diskontinuierlichen Erwerbsbiographien keine oder nur kurzfristige Ansprüche auf Leistungsbezüge aus der Arbeitslosenversicherung erworben haben (Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005)<sup>71</sup>. Auf der anderen Seite zeigen aktuelle Untersuchungen zum Rentenübergang, dass Frauen "...unabhängig von ihrer Erwerbsbiographie – häufiger als Männer zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Rente" (Brussig 2007: S.11) gehen. In der Konsequenz führt dies dazu, dass Frauen, zumindest was den Erwerbsaustritt angeht ihr Verhalten weniger an rentenrechtlichen Regelungen orientieren als Männer. Insofern könnten direkte Effekte institutioneller Änderungen im Rentenrecht beim Erwerbsaustritt von Frauen weniger spürbar sein als bei Männern (Berkel/Börsch-Supan 2003).

Unter dem Aspekt ruhestandsbedingter Effekte sind wohl auch die Ergebnisse der zurückliegenden Erwerbsjahre zu interpretieren. Im Gegensatz zur Vermutung wirken sich diese nicht erwerbsstabilisierend aus. Je mehr Erwerbsjahre bis zum 50. Altersjahr angesammelt wurden, umso stärker wächst die statistische Wahrscheinlichkeit eines früheren Erwerbsausstiegs. Eine mögliche Erklärungsursache dürfte in den mit Erwerbszeiten verbundenen Rentenansprüchen liegen. Je höher diese liegen, umso eher wird ein früherer Erwerbsaustritt begünstigt, da zu erwartende Ruhestandseinkommen als ausreichend angesehen werden.

In die vermutete Richtung weist dagegen, zumindest für Männer, der zweite erwerbsbiographische Indikator. Je öfter bzw. länger ältere männliche Erwerbspersonen in der Vergangenheit von Arbeitslosigkeitsphasen betroffen waren, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit eines früheren Erwerbsausstiegs. Offensichtlich ist für diese Personengruppe älterer Erwerbspersonen bei Arbeitsplatzverlusten ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bzw. eine Stabilisierung von Erwerbsverhältnissen in fortgeschrittenem Alter deutlich schwieriger zu bewerkstelligen als dies für Ältere mit kontinuierlicher verlaufenden Erwerbsbiographien der Fall ist.

Eine stabilisierende Wirkung bzw. eine die Erwerbsintegration fördernde Wirkung lässt sich dagegen bei der Betriebszugehörigkeitsdauer beobachten. Mit jedem zusätzlichen

---

<sup>71</sup> Davon betroffen sind vor allen Dingen westdeutsche Frauen.

Jahr in dem ältere Männer in ein und demselben Betrieb arbeiten sinkt die Erwerbsaustrittsrate um 2 Prozentpunkte. Bei Frauen ist dieser Effekt schwächer ausgeprägt, allerdings ebenso statistisch signifikant wie bei den Männern.

Eine ähnliche Wirkung lässt sich in sektoraler Betrachtung für den vergleichsweise beschäftigungsstabilen öffentlichen Dienst beobachten. Im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe ist hier die Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeit signifikant geringer. Signifikante Effekte zeigen sich allerdings lediglich für männliche Beschäftigte. Dagegen sind im Vergleich zu Produzierenden Gewerbe in privaten Dienstleistungsbereichen für beide Geschlechter niedrigere Erwerbsaustrittsraten zu beobachten. Offensichtlich wirken sektorale Effekte auf den Erwerbsaustritt Älterer sehr unterschiedlich. Zum einen erweist sich das Produzierende Gewerbe im Vergleich zu den anderen Branchen als ein Sektor, in dem im Beobachtungszeitraum die Chancen einer längeren Erwerbsintegration Älterer geringer waren. Zum anderen lassen sich im Dienstleistungsbereich teilweise geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen.

Ähnliche geschlechtsspezifisch unterschiedliche Effektwirkungen lassen sich bei der Betriebsgröße beobachten. Während im Vergleich zu Großbetrieben in kleineren Betrieben für Männer signifikant geringere Erwerbsaustrittswahrscheinlichkeiten zu beobachten sind, zeigen sich bei Frauen keine signifikanten Effekte. Zumindest für männliche, ältere Beschäftigte bestätigt sich damit ein auch in früheren Untersuchungen beobachteter Effekt der Frühverrentungspolitik größerer Betriebe (Knuth/Kalina 2002). In diesen Betrieben wirken sich die auf Verjüngung der Personalstrukturen angelegten Frühverrentungsstrategien negativ auf eine längere Erwerbsintegration Älterer aus. Für Frauen dagegen haben die berücksichtigten betrieblichen Merkmale, sieht man von der Sonderrolle des öffentlichen Dienstes ab und der hier vorhandenen Arbeitsplatzsicherheit, keinen Einfluss auf das Erwerbsaustrittsverhalten. Eine Ursache hierfür dürfte in den per Saldo instabileren Beschäftigungsverhältnissen von Frauen liegen, die in stärkerem Maße durch Teilzeittätigkeiten und geringfügige Beschäftigung geprägt sind (vgl. Abbildung 3.6 und Abbildung 3.7). Gleichzeitig mündeten im Untersuchungszeitraum Erwerbsaustritte von Frauen häufiger in eine Haushaltstätigkeit bzw. in Arbeitslosigkeit, endeten also in geringerem Maße als bei Männern in einen direkten Ruhestandseintritt (vgl. Abbildung 3.26). Vor diesem Hintergrund bestätigen die Ergebnisse Analysen für frühere Zeiträume, die davon ausgingen, dass Frauen jenseits von branchen- oder betriebsgrößenbezogenen Faktoren in stärkerem Maße zur "Manövriermasse" personalwirtschaftlicher Überlegungen und Strategien (Wübbecke 2005, S. 241) zu rechnen sind als dies für männliche Erwerbstätige gilt. Einschränkend ist zu sagen, dass dies, angesichts der gleichgerichteten Modelleffekte für den öffentlichen Dienst, vor allem für den privatwirtschaftlichen Bereich zu beobachten ist.

Wie aus den bivariaten Analysen zu erwarten, zeigen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen deutliche Effekte der beruflichen Stellung, die ältere Erwerbstätige innehaben. Im Vergleich zu abhängig beschäftigten Erwerbstätigen erfolgt der Erwerbsaustritt von Selbständigen signifikant später. Bei Männern ist der Effekt etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen. Im Vergleich zu abhängig beschäftigten männlichen Erwerbstäti-

gen verringert sich die Erwerbsaustrittsrate von selbständig tätigen Männern um rund die Hälfte.

Auch bei der Frage der beruflichen Qualifikation zeigen sich die erwarteten Effekte. Während ein vorhandener Hochschulabschluss, unabhängig vom Geschlecht, einen späteren Erwerbsaustritt im Vergleich zu Personen mit einem gewerblichen Berufsabschluss begünstigt, zeigen sich für un- bzw. gering qualifizierte Ältere zwar die erwarteten, einen früheren Erwerbsaustieg begünstigenden Wirkungen, allerdings sind die errechneten Veränderungsraten nicht signifikant.

Für Männer und Frauen gleichgerichtete signifikante Effekte zeigen sich demgegenüber bei der Frage nach dem Einfluss, den die Arbeitszufriedenheit auf den Erwerbsaustieg älterer Erwerbstätiger hat. Mit zunehmender Arbeitszufriedenheit, so das Ergebnis der Modellrechnung, sinkt die Erwerbsaustrittsrate, bei Männern geringfügig stärker als bei Frauen. Insofern bestätigen sich auch im multivariaten Modell die Ergebnisse der bivariaten Betrachtung (vgl. Abbildung 3.23). In die gegenteilige Richtung verweist dagegen die Wirkung der jährlichen Arbeitszeiten. Sowohl für Frauen als auch für Männer sind steigende Jahresarbeitszeiten mit einer erhöhten Erwerbsaustrittsrate verbunden.

Inwieweit sich hier letztendlich die gesundheitsbelastenden Wirkungen langer Arbeitszeiten widerspiegeln muss an dieser Stelle offen bleiben. Gleichwohl weisen die Ergebnisse der gesundheitsbezogenen Variablen jeweils für sich in die weiter oben formulierte Wirkungsrichtung. Für Gesunde stellt sich die Frage des Erwerbsaustritts erst später, so die Quintessenz aus den Modellergebnissen. Unabhängig vom Geschlecht sinkt die Neigung zum frühzeitigen Erwerbsaustritt mit einem guten Gesundheitszustand und der steigenden Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit. Lediglich bei dem, eine etwaige Behinderung messenden Indikator zeigen sich für weibliche ältere Erwerbstätige keine signifikanten Effekte. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse jedoch die hohe Bedeutung, die der Faktor Gesundheit für eine erfolgreiche Erwerbsintegration Älterer spielt.

Vergleichbares gilt für die Frage nach den Alternativen jenseits von Erwerbsarbeit. Den Annahmen entsprechend unterstützt sowohl bei Männern als auch bei Frauen eine hohe Zufriedenheit mit den jeweiligen Freizeitaktivitäten einen früheren Eintritt in den Ruhestand; bei Männern stärker als bei Frauen.

Bei den zur Erklärung herangezogenen Variablen, die den jeweiligen Haushaltskontext widerspiegeln, zeigen sich zum Teil geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ergebnisse. Insgesamt gesehen spielt für Männer die finanzielle Situation des Haushalts eine etwas größere Rolle für den Erwerbsaustritt als für Frauen. Dies zeigt sich etwa bei der Frage nach zu leistenden Zahlungen, die sich aus Unterhaltsverpflichtungen ergeben. Sind hieraus entstehende finanzielle Belastungen vorhanden, verringert dies bei Männern die Erwerbsaustrittsrate signifikant, während für Frauen kein signifikanter Effekt beobachtet werden konnte. Die gleiche Wirkungsrichtung besitzen für beide Geschlechter vorhandene Belastungen aus Hypothekenzahlungen. Ebenso zeigen sich bei Männern den Erwerbsaustritt verzögernde Effekte in Haushalten, in denen Kinder unter 16 Jahren vorhanden sind. Offensichtlich überwiegen hier finanzielle Belastungen, wie sie etwa durch ausbildungsbedingte Kosten oder betreuungsbedingte Belastungen entstehen.

Keinen signifikanten Einfluss auf den Erwerbsaustritt üben dagegen Belastungen aus, die durch das Vorhandensein eines Pflegefalls entstehen können.

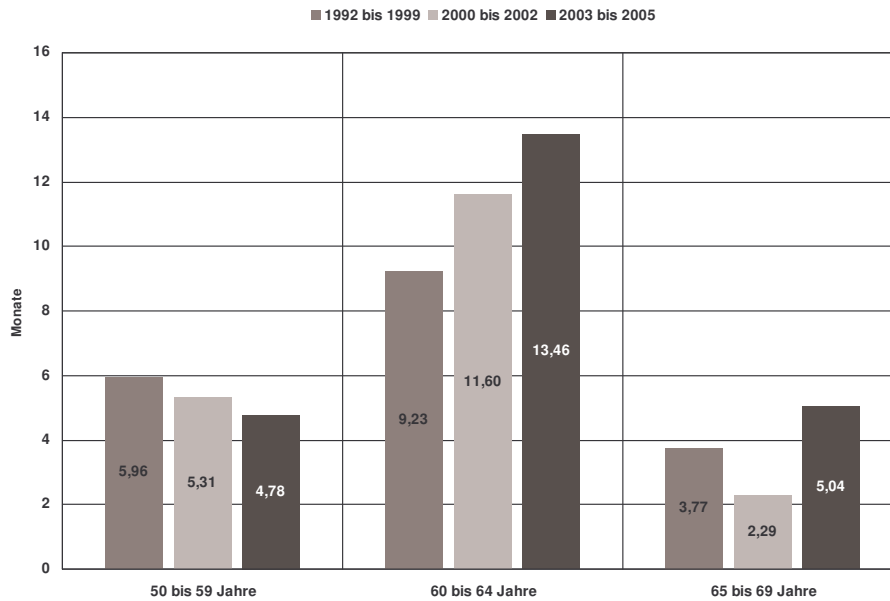
Auch die Höhe des Haushaltseinkommens sowie das Vorhandensein von Immobilienbesitz bringen für das Modell keinen signifikanten Erklärungsbeitrag. Möglicherweise ist die Einkommenshöhe ein Ausdruck von Qualifikation und Arbeitsmarktposition, sodass ein darüber hinausgehender eigenständiger Einfluss nicht mehr zum Tragen kommt. Lediglich zusätzliche Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung begünstigen einen früheren Erwerbsaustritt.

Die weiteren im Modell erfassten Haushaltsmerkmale scheinen für Frauen ein teilweise anderes Gewicht zu besitzen als für Männer. Dies betrifft, gemessen an der statistischen Signifikanz, vor allen Dingen die Frage, ob ein eventuell vorhandener Partner sich bereits im Ruhestand befindet. Im Vergleich zu Paarbeziehungen in denen sich die Partnerin bereits im Ruhestand befindet, nehmen Männer mit einer sich im Ruhestand befindenden Partnerin signifikant länger am Erwerbsleben teil. Demgegenüber erhöht sich in der entsprechenden weiblichen Gruppe die Wahrscheinlichkeit eines Erwerbsaustritts. Offensichtlich orientieren sich Frauen stärker am Erwerbsstatus des männlichen Partners. Bei männlichen Singles schließlich ist ein vergleichsweise späterer Erwerbsaustritt zu beobachten. Fasst man die Ergebnisse zum Einfluss von Partnerkonstellationen auf den Erwerbsaustritt älterer Frauen und Männer zusammen, so zeigen sich Effekte, wie sie in Untersuchungen aus Deutschland für frühere Zeiträume auch zu beobachten waren (Allmendinger 1990; Drobnic/Schneider 2000). Der Haushaltskontext zählt, so lässt sich zusammenfassend formulieren, aber er wirkt sich auf den Erwerbsaustritt teilweise unterschiedlich bei den Geschlechtern aus.

### **3.6 Ruhestandseintritte und Haushaltskontext: Deskriptive Analysen zu Rahmenbedingungen, soziostrukturellen Merkmalen und Haushaltskontexten**

Im Vordergrund der bisherigen Analysen standen Fragen der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsaustritts Älterer. Dass letzterer nicht notwendigerweise mit einem Ruhestandseintritt zusammenfallen muss, haben die Analysen zu den dem Erwerbsaustritt folgenden Übergangsmustern gezeigt (Abbildung 3.26). Aktuelle Untersuchungen zum Rentenübergang haben dies für die jüngere Vergangenheit aus unterschiedlichen Perspektiven erneut unterstrichen. So wurde eine gestiegene Zeitspanne zwischen Erwerbsaustritten und Ruhestandseintritten (Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005) beobachtet, die begleitet war von einem sinkenden Anteil von Rentenzugängen aus unmittelbarer vorheriger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Brussig/Wojtkowski 2007).

**Abbildung 3.28: Zeitliche Differenz zwischen individuellen Erwerbsaustritt und Renteneintritt in Monaten - 50 bis 69 Jährige 1992 bis 2005**<sup>72</sup>



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Auch wenn die diesen Untersuchungen zugrunde liegenden Daten der Rentenzugangstatistik (VDR) und der Leistungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht unmittelbar mit den Daten des SOEP und den hier erhobenen Variablen zum Erwerbs- und Ruhestandsverhalten vergleichbar sind<sup>73</sup>, zeigen sich, zumindest für einzelne Altersgruppen, durchaus vergleichbare Entwicklungstrends (Abbildung 3.28). So lässt sich für die Altersgruppe der 60 bis 64 Jährigen durchgängig eine Steigerung der Zeitspanne zwischen individuellen Erwerbsaustritten und Eintritten in den jeweiligen Ruhestand beobachten. Lagen bei einem Erwerbstätigen dieser Altersgruppe in den Jahren zwischen 1992 bis 1999 durchschnittlich 9,2 Monate zwischen Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt, so stieg diese Zeitspanne zwischen 2000 und 2002 auf 11,6 Monate und im Zeitraum zwischen 2003 und 2005 auf 13,5 Monate. Eine gegenläufige Entwicklung war dagegen in der Altersgruppe der 50 bis 59 Jährigen zu beobachten.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass eine alleinige Betrachtung eines einzelnen Ereignisses dem Übergangsgeschehen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand nicht gerecht wird, sondern hierzu eine gemeinsame Betrachtung von Erwerbsverhalten, -

<sup>72</sup> Berücksichtigt wurden bei der Berechnung lediglich Fälle bei denen im Beobachtungszeitraum sowohl ein Erwerbsaustritt als auch ein Ruhestandseintritt zu beobachten war. Dies traf für insgesamt 2.223 Personen zu.

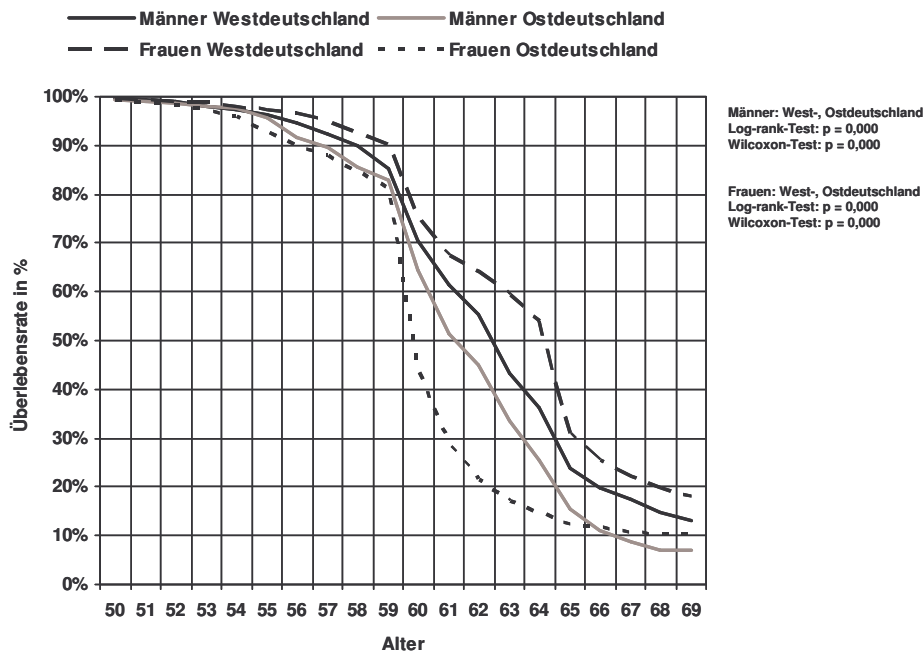
<sup>73</sup> Das SOEP enthält lediglich von den Befragten selbst gemeldete Ruhestandsentscheidungen, schließt neben Beamten auch Selbständige ein und enthält keine ausdifferenzierte Unterscheidung der jeweiligen Rentenarten.

austritten und Ruhestandseintritten notwendig ist (vgl. auch Brussig 2007). Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich daher ausführlicher mit der Frage nach den Einflussfaktoren des Ruhestandseintritts und welche Rolle sie für einen früheren oder späteren Eintrittszeitpunkt in den Ruhestand spielen.

Eine erste bivariate Betrachtung der Ruhestandseintritte von Männern und Frauen ist der Abbildung 3.29 zu entnehmen. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, wie sich die Wahrscheinlichkeiten mit zunehmendem Lebensalter verringern, *noch nicht* in den Ruhestand gewechselt zu sein (Überlebensraten). Sowohl bei Frauen als auch bei Männern lassen sich ab dem 59. Lebensjahr erste deutliche Einschnitte erkennen. Im Alter zwischen 59 und 60 Jahren sinkt die Wahrscheinlichkeit, noch nicht in den Ruhestand eingetreten zu sein bei Männern und Frauen auf rund 70 %.

Bis zum Alter von 60 Jahren weisen Männer, unabhängig von ihrer regionalen Zuordnung, weitestgehend gleiche Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeiten auf. Größere Unterschiede zeigen sich erst ab dem 60. bzw. 61. Lebensjahr. Ab diesem Alter steigt die Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeit bei den ostdeutschen Männern schneller als in Westdeutschland. Vergleichbare signifikante Unterschiede zeigen sich auch bei den Frauen. Allerdings sind hier die regionalen Unterschiede deutlich stärker ausgeprägt. So sind mit 60 Jahren 75 % der westdeutschen Frauen noch nicht in den Ruhestand eingetreten, während der entsprechende Anteil in Ostdeutschland bei lediglich 44 % liegt. Mit 63 Jahren sinkt die Quote bei ostdeutschen Frauen nochmals auf 17 %. Ein deutliches Sinken der Überlebensraten lässt sich bei westdeutschen Frauen dagegen erst zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr beobachten.

Abbildung 3.29: Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -

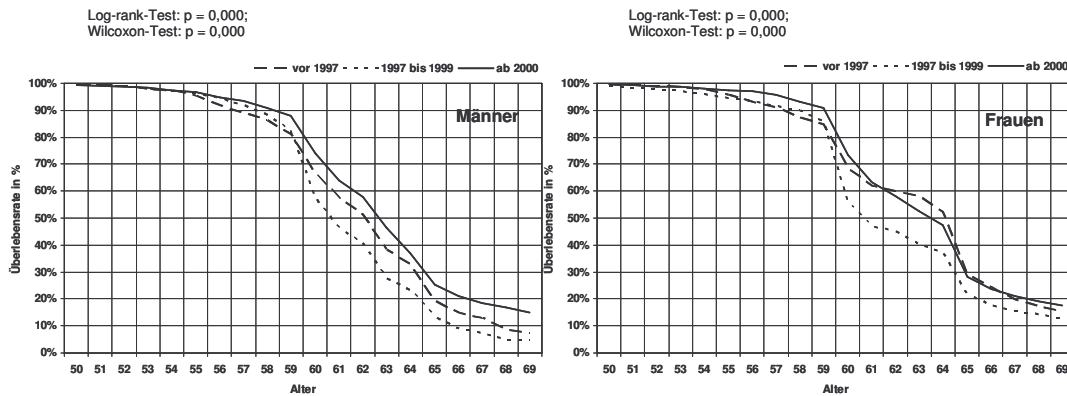


Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Eine Erklärung für die frauenspezifischen Unterschiede in den Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeiten ist sicherlich im Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Frauen zu suchen. So haben ostdeutsche Frauen bedingt durch höhere Erwerbsbeteiligungen in der alten DDR in größerem Umfang Rentenanwartschaften aufgebaut als westdeutsche Frauen, deren Erwerbsquoten und die damit erworbenen Rentenansprüche niedriger lagen. Zudem bewirkt die stärker verbreitete Nichterwerbstätigkeit unter westdeutschen Frauen, dass sie erst ab 65 Jahren eine Rente – die Regelaltersrente – beziehen können, während Frührenten in der Regel eine vorausgegangene Erwerbstätigkeit direkt oder indirekt voraussetzen. Gleichzeitig dürften sich hier die weiter oben beschriebenen Änderungen im Rentenrecht bemerkbar machen.

Analysen zum Altersübergang (Brussig 2007; Büttner 2005a) haben auf die Auswirkungen dieser rentenrechtlichen Änderungen hingewiesen. Auch wenn, wie bereits erwähnt, ein direkter Vergleich zwischen Daten des SOEP und den Daten der Rentenversicherungsträger aufgrund unterschiedlicher Erfassungsgenauigkeiten nur bedingt möglich ist, zeigt sich auch in den Daten des SOEP im Zeitverlauf ein Trend zur Verlagerung von Ruhestandseintritten auf spätere Altersjahre (Abbildung 3.30); bei den Männern deutlicher als bei Frauen.

**Abbildung 3.30: Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Zeiträumen – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

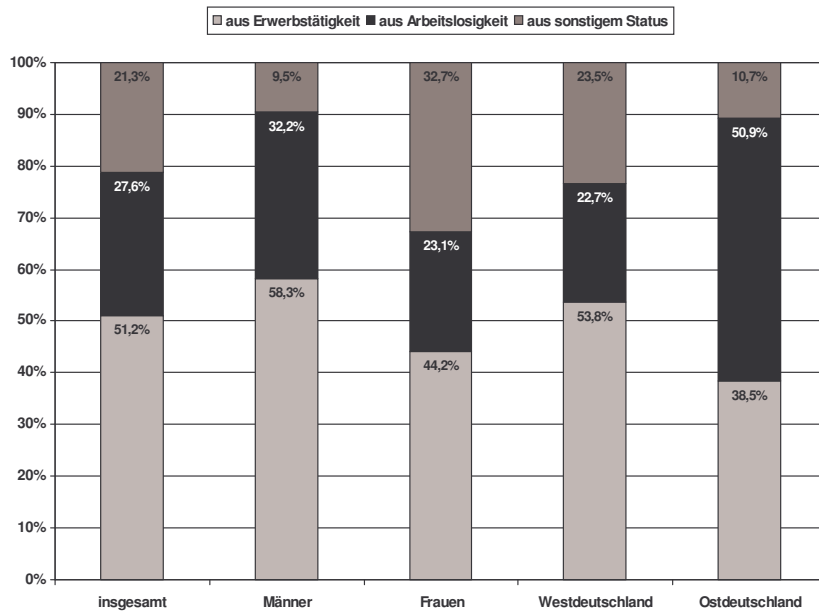
Offensichtlich zeitigen die beschriebenen Änderungen im Rentenrecht die beabsichtigten Wirkungen. Deutliche Veränderungen in den Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeiten zeigen sich, wie die Überlebensraten in Abbildung 3.30 zeigen, vor allen Dingen im Zeitraum ab dem Jahr 2000 bei Männern im Alter zwischen 60 und 63 Jahren. Hier lassen sich niedrigere Ruhestandseintrittsraten beobachten. Vergleichbares trifft auch für Frauen zu.

Zeitliche Unterschiede zeigen sich auch bei Betrachtung des Ruhestandseintritts in Abhängigkeit des unmittelbar vor gelagerten Erwerbs- bzw. Tätigkeitsstatus Älterer (Abbildung 3.31). Im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2005 erfolgten rund 51 % der Ruhestandseintritte aus einer vorherigen Erwerbstätigkeit.

Im Vergleich der Jahre ist insgesamt gesehen jedoch bis 2004 ein sinkender Anteil feststellbar (Abbildung 3.32). Im Jahr 1992 betrug der entsprechende Anteil noch rund 56 %. Er lag damit um 3 Prozentpunkte über dem Anteil des Jahres 2004. Im Jahr 2005 dagegen lässt sich ein erneuter Anstieg des Ruhestandsübergangs aus Erwerbstätigkeit beobachten, der vor allem auf eine Zunahme der Übergänge aus Teilzeitarbeit zurückzuführen ist.

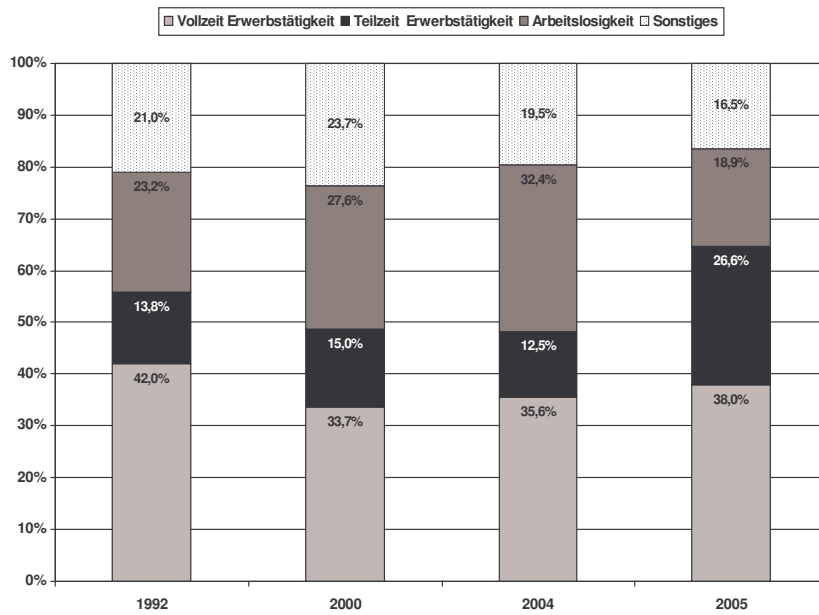


**Abbildung 3.31: Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitraum 1992 bis 2005**



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

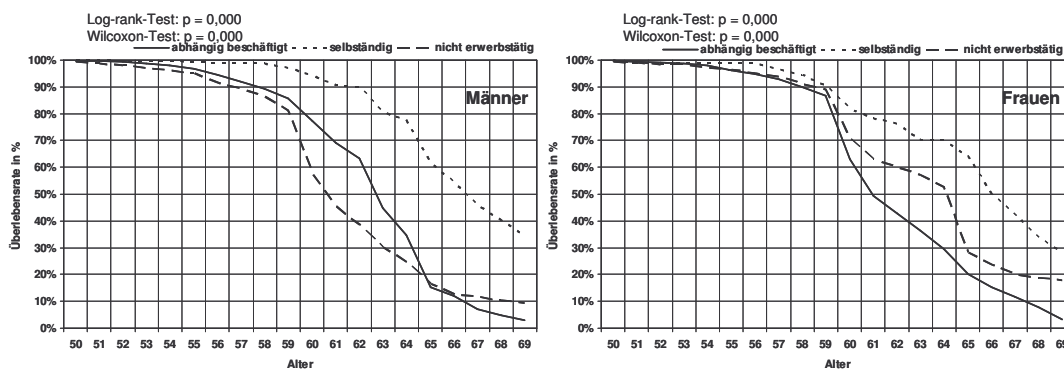
**Abbildung 3.32: Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitvergleich**



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Analog entwickelten sich die Ruhestandsübergänge aus Arbeitslosigkeit. Im Durchschnitt der Jahre war dies für 28 % der Renteneintritte von Männern und Frauen der Normalfall des Ruhestandseintritts (Abbildung 3.31). Ein deutlich größeres Gewicht besitzt der Ruhestandsübergang aus Arbeitslosigkeit in den ostedeutschen Ländern. Im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 2005 lag dieser Anteil bei mehr als 50%. Spiegelbildlich zum Ruhestandsübergang aus vorheriger Erwerbstätigkeit zeigen sich allerdings in jüngster Vergangenheit rückläufige Ruhestandseintritte aus Arbeitslosigkeit. Im Vergleich der Jahre 1992 und 2004 stieg der Anteil dieser Übergangsart um rund 9 Prozentpunkte. Erst im Jahr 2005 ist ein deutlicherer Rückgang des Ruhestandseintritts aus Arbeitslosigkeit zu beobachten (Abbildung 3.32). Aktuelle Analysen mit Rentenversicherungsdaten weisen für die jüngste Vergangenheit auf Substitutionseffekte zwischen der Inanspruchnahme von Alterszeit und abschlagsfreien Renten nach Arbeitslosigkeit hin (Kaldybajewa / Kruse 2007). Inwieweit sich hinter den oben auf Basis des SOEP dargestellten Ergebnissen zur Entwicklung der Ruhestandsübergänge derartige Effekte widerspiegeln, lässt sich allerdings aufgrund von Fallzahlenbeschränkungen und unterschiedlicher Erhebungsinhalte nicht zufrieden stellend beantworten.

**Abbildung 3.33: Renteneintritte nach Geschlecht und beruflichem Status – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



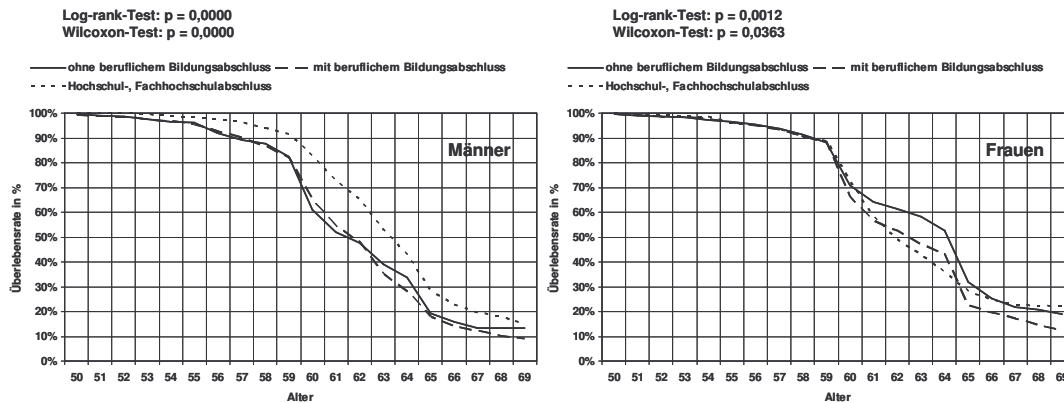
Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Eindeutige Unterschiede bei den Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeiten zeigen sich dagegen bei einer dynamische Betrachtung in Abhängigkeit des beruflichen Status (Abbildung 3.33). So weisen die Kurvenverläufe der Überlebensraten von Selbständigen deutlich größere Anteile von Personen aus, die erst in höherem Alter in den Ruhestand wechseln bzw. diesen Übergang auch bis zum Ende der beobachteten Altersspanne noch nicht vollzogen haben. Für männliche Selbständige trifft dies in stärkerem Maße zu als für selbständige Frauen.

Mit deutlichem Abstand folgen bei den Männern abhängig Beschäftigte, gefolgt von Nichterwerbstätigen. Bei diesen beiden Personengruppen zeigen sich auch die deutlichsten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

So sind rund 46 % der männlichen abhängig Beschäftigten im Alter von 63 Jahren noch nicht in den Ruhestand eingetreten, bei Frauen liegt der entsprechende Anteil bei 34 %. Gleichzeitig weisen nicht erwerbstätige Männer im Alter zwischen 60 und 65 Jahren eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit des Ruhestandseintritts auf als weibliche Nichterwerbstätige. Eine der Ursachen dürfte in den Unterschieden zwischen den Gründen der Nichterwerbstätigkeit zu suchen sein. Arbeitslosigkeit als eine Form der Nichterwerbstätigkeit vor dem Ruhestandseintritt besitzt für Männer größere Relevanz als für Frauen (Abbildung 3.31). Auch wenn die Anreize für die Inanspruchnahme von Renten nach Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren verringert wurden, wird sie zum überwiegenden Teil von Männern beansprucht (Büttner/Knuth 2004). Für Frauen dagegen scheint die Nichterwerbstätigkeit in der Altersgruppe der 60- bis 65-Jährigen, etwa in Form von Haushaltstätigkeiten, offensichtlich eine, wenn auch zum Teil sicherlich unfreiwillige "Alternative" zur Arbeitslosigkeit darzustellen.

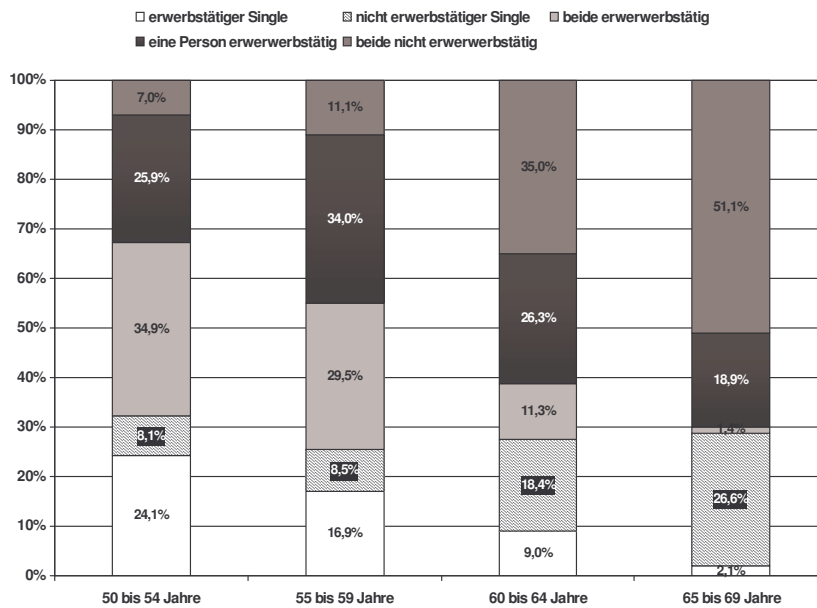
**Abbildung 3.34: Renteneintritte nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich auch bei der Analyse der qualifikationsspezifischen Wahrscheinlichkeiten des Ruhestandseintritts (Abbildung 3.34). Mit steigendem Qualifikationsniveau sinken die Arbeitsplatzrisiken Älterer bzw. die Erwerbsintegration dieser Personengruppe gelingt leichter als bei geringer Qualifizierten. Auf der anderen Seite lassen sich aber ebenso indirekte Effekte, wie die geringere körperliche und gesundheitliche Belastung von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen, vermuten, die entsprechende Auswirkungen auf individuelle Ruhestandseintrittsentscheidungen besitzen. Bei Männern ist dieser Zusammenhang zwischen höherem beruflichem Qualifikationsniveau und einem späteren Ruhestandseintritt deutlicher zu beobachten als bei Frauen.

**Abbildung 3.35: Haushaltszusammensetzung und Erwerbstätigkeit – 50- bis 69-Jährige 2005**

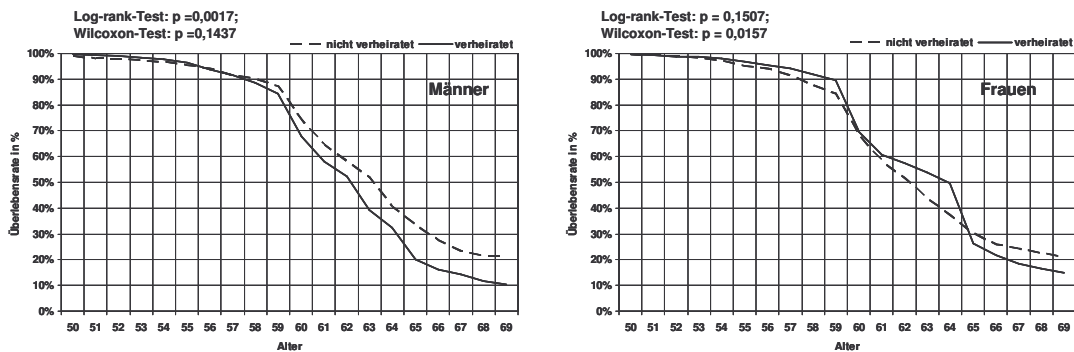


Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Eingangs wurde auf die Rolle des Haushaltskontextes für das Zustandekommen individueller Ruhestandsentscheidungen hingewiesen. Von besonderer Bedeutung ist vor diesem Hintergrund die Frage nach der Erwerbsbeteiligung der Haushaltsmitglieder, da hieran finanzielle Ressourcen und wichtige Handlungsmöglichkeiten von Haushalten gebunden sind. Erwartungsgemäß sinken mit zunehmendem Alter die Haushaltsanteile mit erwerbstätigen Paaren bzw. Einzelpersonen (Abbildung 3.35). In Paarhaushalten wächst bis zur Altersgruppe der 58-Jährigen der Anteil der Haushalte kontinuierlich an, in denen nur ein Partner erwerbstätig ist. Erst ab dem sechzigsten Lebensjahr sind stärker ansteigende Anteile von Haushalten zu beobachten, in denen beide Partner nicht mehr erwerbstätig sind.

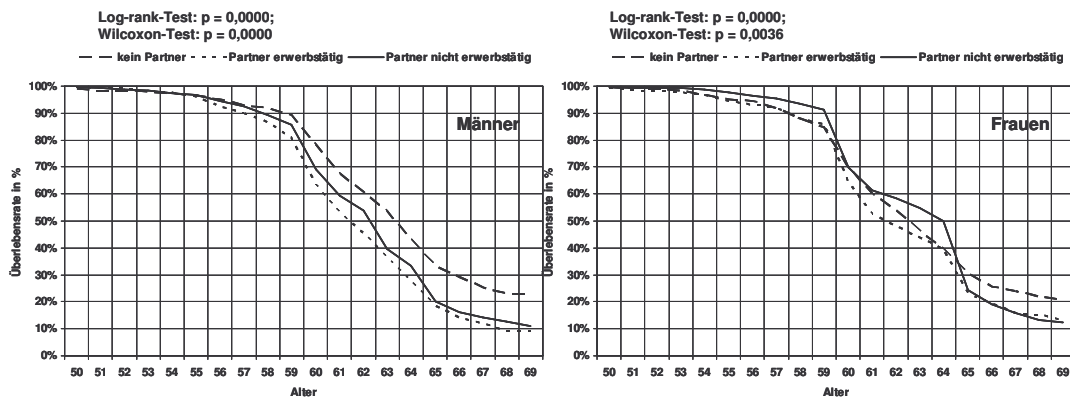
Die errechneten Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeiten in Abhängigkeit von der Partnerkonstellation und, soweit vorhanden, des jeweiligen Partnererwerbsstatus sind in Abbildung 3.36 und Abbildung 3.37 zu sehen. Demnach ist bei verheirateten Frauen ein späterer Eintritt in den Ruhestand zu beobachten als bei unverheirateten (Abbildung 3.36). Demgegenüber gehen verheiratete Männer eher in den Ruhestand als ihre unverheirateten Geschlechtsgenossen. Eine Ursache für den späteren Ruhestandseintritt verheirateter Frauen dürfte darin zu suchen sein, dass Frauen in stärkerem Maße nicht erwerbstätig sind und somit als „Hausfrauen in Ehe“ erst zum Regelalter mit 65 in den Ruhestand eintreten.

**Abbildung 3.36: Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Familienstand – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

**Abbildung 3.37: Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners – 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten)**



Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Betrachtet man die geschlechtsspezifischen Ruhestandseintritte aus erwerbsbezogener Perspektive, so lassen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen statistische Zusammenhänge zwischen der Ruhestandseintrittswahrscheinlichkeit und der erwerbsbezogenen Haushaltskonstellation beobachten.

So begünstigt die Erwerbstätigkeit eines Partners einen früheren Eintritt in den Ruhestand, während Nichterwerbstätigkeit des Partners zu einem Aufschieben des Eintritts führt. Dies ist bei Frauen im Alter zwischen 61 und 63 Jahren stärker ausgeprägt als bei Männern. Männliche Singles gehen zudem deutlich später in den Ruhestand. Die Befunde geben Hinweise auf die Rolle, die der Haushaltskontext für Ruhestandsentscheidungen spielt. Inwieweit diese Zusammenhänge sich allerdings auch bei einer multivariaten Betrachtungsweise bestätigen lassen, bei der der Einfluss mehrerer Variablen auf Ruhestandsübergangsraten geschätzt werden kann, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

### 3.7 Multivariate Analyseergebnisse: Ein Übergangsratenmodell zum Rentenübergang

Gegenstand dieses Abschnittes ist eine multivariate Analyse von Einflussfaktoren auf den Ruhestandseintritt. Ähnlich wie bei der Analyse der Erwerbsaustritte fließen in das Modell neben individuellen Faktoren Merkmale des Haushaltes sowie eine Reihe von Kontextvariablen ein. Auch für die Analyse der Renteneintritte wurden für Männern und Frauen getrennte „piecewise constant exponential“ Modelle berechnet. Die abhängige Variable, die durch das jeweilige Modell erklärt werden soll, stellt die Übergangsraten in den Ruhestand dar.

Als allgemeine Kontextvariablen wurden zum einen die Frage der regionalen Zugehörigkeit (West-, Ostdeutschland) sowie die Nationalität der Befragten berücksichtigt. Des Weiteren wurden, ebenso wie bei den Analysen zum Erwerbsaustritt, mögliche Auswirkungen der oben dargestellten rentenrechtlichen Änderungen durch die Einbeziehung entsprechender Zeitraumvariablen modelliert. Das Gleiche gilt für die regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktindikatoren. Ähnlich wie bei der Modellierung der Erwerbsaustritte ist zu vermuten, dass mit schlechterer Konjunktur- und Arbeitsmarktlage auch die Einschätzungen der individuellen Arbeitsmarktchancen sinken. Ältere dürften unter solchen Bedingungen eher zum Eintritt in den Ruhestand neigen als weiterhin ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten.

Ein weiterer Variablenblock berücksichtigt die aktuelle und historische Berufs- und Erwerbssituation der Befragten. Neben bis zum Alter von 50 Jahren angesammelten Erwerbszeiten wurden auch für die gesetzliche Rentenversicherung relevante, beitragsmindernde Zeiten wie Arbeitslosigkeitsphasen in das Modell aufgenommen. Vergleichbar mit dem Einfluss auf den Erwerbsaustritt ist weiterhin davon auszugehen, dass bei höher qualifizierten Personen mit Fach-, Hochschulabschluss spätere Ruhestandseintritte zu erwarten sind.

Da im Modell auch Personen berücksichtigt werden, die im Beobachtungszeitraum keinerlei Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, etwa Männer und Frauen, die reine Haushaltstätigkeiten ausgeübt haben oder im Beobachtungszeitraum durchgängig arbeitslos waren, konnten im Gegensatz zu den Erwerbsaustrittsanalysen keine betrieblichen Faktoren, wie Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße oder Arbeitszeiten in das Modell aufgenommen werden. Gleiches gilt für den Aspekt der Arbeitszufriedenheit und der Betriebszugehörigkeitsdauer. Die bislang dargestellten bivariaten Analysen haben die, den Ruhestandseintritt verzögernden Effekte bei Selbständigen verdeutlicht, gleichzeitig aber die gegenteilige Wirkung bei von Arbeitslosigkeit Betroffenen aufgezeigt. Zur Abbildung dieser unterschiedlichen Positionen wurden verschieden dichotome Variablen in das Modell aufgenommen, die den jeweiligen Erwerbs- bzw. Berufsstatus widerspiegelt.

Weitestgehend analog zur Analyse des Erwerbsaustrittsverhaltens wurden die bereits vorgestellten Variablen zur gesundheitlichen Situation der befragten Älteren auch im Ruhestandsübergangmodell berücksichtigt. Dabei ist davon auszugehen, dass mit sinkender Gesundheitszufriedenheit und schlechter "realer gesundheitlicher Verfassung"

die Erwerbsfähigkeit Älterer abnimmt und ein früherer Eintritt in den Ruhestand begünstigt wird.

Einkommens- und Vermögenssituation sind weitere wichtige Parameter zur Beurteilung von Ruhestandseintrittsentscheidungen, da hieran finanzielle Ressourcen und Möglichkeiten von Haushalten gebunden sind. Allerdings sind die Zusammenhänge nicht immer eindeutig. Zwar ist zu erwarten, dass mit steigendem Einkommen und größerem Vermögen Ruhestandseintritte wahrscheinlicher werden, da die für den potenziellen Ruhestand verfügbaren finanziellen Ressourcen und die damit verbundenen zukünftigen Handlungsmöglichkeiten deshalb auch als höher eingestuft werden dürften als bei Personen mit niedrigerem Einkommen. Andererseits dürften gegenteilige Effekte von dem beruflichen Status der Befragten, mit dem in der Regel unterschiedliche Einkommenschancen verbunden sind, zu vermuten sein. Die Einkommens- und Vermögenssituation wurde über verschiedene Variablen modelliert. Die Höhe des Haushaltsnettoeinkommens, Immobilienbesitz, zusätzliche Einkommen aus Vermietung, Verpachtung und Zinsen, Verpflichtungen, die sich aus etwaigen Unterhaltszahlungen ergeben, wurden ebenso wie im Erwerbsaustrittsmodell berücksichtigt. Als weitere Merkmale des Haushaltskontextes wurden der Familienstand der Befragten, Verpflichtungen, die sich aus Pflege- und Erziehungstätigkeiten ergeben sowie der Rentenstatus des Partners im Modell berücksichtigt. Ebenfalls analog zu den Erwerbsaustrittsanalysen wurde die jeweilige Zufriedenheitseinschätzung mit der individuellen Freizeit als Indikator für die Einschätzung von Alternativen jenseits von Erwerbsarbeit berücksichtigt. Auch hier ist davon auszugehen, dass mit steigender Zufriedenheit mit der eigenen Freizeitgestaltung ein früherer Übergang in den Ruhestand begünstigt wird.

**Tabelle 3.2: Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Ruhestandseintritt (Piecewise Constant Exponential Modell)**

	Prozentuale Veränderung der Ruhestandsübergangsrate <sup>1)</sup>	
	Männer	Frauen
Altersgruppe: bis 57	-99,42***	-99,81***
Altersgruppe: 58 bis 59	-86,81***	-94,65***
Altersgruppe: 60 bis 62	-44,80***	-61,42***
Altersgruppe: 63 bis 64	-14,76	-69,48***
Altersgruppe: ab 65	<i>Referenzkategorie</i>	
<b>Kontextvariablen</b>		
Ostdeutschland	<i>Referenzkategorie</i>	
Westdeutschland	-10,25	-21,73***
Ausländer(r)	<i>Referenzkategorie</i>	
Deutsche(r)	24,20*	40,20**
Zeitraum vor 2000	<i>Referenzkategorie</i>	
Zeitraum ab 2000	-39,33***	-26,67***
jährliche Wachstumsrate des regionalen BIP (Bundesland)	-4,60**	-2,50**
jährliche Wachstumsrate der regionalen Erwerbstätigenzahl (Bundesland)	-13,95***	-10,42***
<b>Berufs- und Erwerbssituation</b>		

Dauer der Erwerbszeiten bis zum 50. Lebensjahr	2,23***	4,09***
Dauer der Arbeitslosigkeitszeiten bis zum 50. Lebensjahr	-1,30	2,03
Berufliche Stellung: abhängig beschäftigt	<i>Referenzkategorie</i>	
Berufliche Stellung: selbständig	-51,36***	-59,53***
Berufliche Stellung: arbeitslos	240,61***	132,44***
Berufliche Stellung: nicht berufstätig	133,96***	-1,90
Qualifikation: ohne beruflichem Bildungsabschluss	0,14	5,41
Qualifikation: mit beruflichem Bildungsabschluss	<i>Referenzkategorie</i>	
Qualifikation: Fach-, Hochschulabschluss	-19,51***	-16,43*
<b>Gesundheit</b>		
Index Zufriedenheit mit Gesundheit <sup>2)</sup>	-4,4***	-5,1***
Index realer Gesundheitszustand	0,71***	0,49***
Behinderungsgrad in %	0,74***	0,17
<b>Einschätzung von Erwerbsalternativen</b>		
Index Zufriedenheit mit Freizeit <sup>2)</sup>	5,48***	3,23**
<b>Haushaltskontext</b>		
Pflegefall im HH vorhanden	-16,18	9,55
Kinder unter 16 Jahren im HH vorhanden	12,4	4,58
Unterhaltszahlungsverpflichtungen vorhanden	-12,33*	1,49
Hauseigentum vorhanden	8,36	-15,99***
Hypothekenzahlungen	-21,08	-14,32
Einkommen aus Vermietung und Verpachtung vorhanden	11,5	15,2
Einkommen aus Zinserträgen vorhanden	7,68	14,6**
...noch Tabelle 3.33		
HH-Nettoäquivalenzeinkommen in Euro	0,012***	0,010**
Familienstand: verheiratet	-14,29	-11,27
Rentenstatus Partner(in): im Ruhestand	-13,38**	3,87
Rentenstatus Partner(in): nicht im Ruhestand	<i>Referenzkategorie</i>	
Rentenstatus Partner: Single, kein Partner vorhanden	-27,52**	-8,9
<b>Konstante</b>		
Konstante	-2,2572 ***	-1,6619***
Anzahl der Beobachtungen	18.429	20.510
Anzahl der Personen	3.203	3.726
Anzahl der Ereignisse (Ruhestandseintritt)	1.328	1.270
Log likelihood	1071,6121***	1022,9807***

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

<sup>1)</sup> Berechnet auf Basis der Modellkoeffizienten <sup>2)</sup> Zufriedenheitsskala: 0=niedrig 10=hoch  
 \*\*\* = signifikant  $p \leq 0,01$ ; \*\* = signifikant  $0,01 < p \leq 0,05$ ; \* = signifikant  $0,05 < p \leq 0,1$

Tabelle 3.2 gibt die Ergebnisse der Modellberechnungen zu den Ruhestandseintritten wieder. Ähnlich wie bei den Analysen zum Erwerbsaustritt wurden auch hier zur besseren Interpretation der Ergebnisse aus den geschätzten Originalkoeffizienten der Modellrechnung die prozentualen Veränderungen der Übergangsraten errechnet.



Ebenso wie beim Erwerbsaustritt lassen sich mit dem Alter ansteigende Ruhestandsübergangsraten beobachten, die letztendlich stark durch die institutionellen rentenrechtlichen Bedingungen bestimmt werden. Gegenüber Frauen aus den neuen Bundesländern gehen westdeutsche Frauen signifikant später in den Ruhestand. Dies dürfte einerseits Ausdruck der Unterschiede in den erworbenen Rentenansprüchen sein, die sich auf die unterschiedlichen Erwerbsbiographien zurückführen lassen. Andererseits dürfte aber auch die schwierige Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern, von der ostdeutsche Frauen in besonderer Weise betroffen waren (Siddiqui 1997), deren früheren Ruhestandsübergang begünstigen. Signifikant früher gegenüber ausländischen Männern und Frauen gehen Deutsche in den Ruhestand. Auch hier ist davon auszugehen, dass Unterschiede in der Höhe der erworbenen Rentenansprüche eine Rolle bei der Erklärung spielen dürften.

Wie vermutet zeigen sich beim Ruhestandseintritt die prognostizierten Effekte. Gegenüber den Jahren 2000 bis 2005 lassen sich signifikant höhere Übergangsraten in den davor liegenden Jahren beobachten. Der Effekt ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu beobachten. Er ist aber bei Männern deutlicher ausgeprägt als bei Frauen.

Eindeutige Effekte auf die Neigung, in den Ruhestand einzutreten, zeigen sich bei den regionalen Konjunktur- und Arbeitsmarktindikatoren. Bei schlechteren Arbeitsmarktbedingungen steigt die Neigung zum früheren Ruhestandseintritt. Eine Erhöhung des regionalen Bruttoinlandsprodukts um einen Prozentpunkt dagegen vermindert die Ruhestandsübergangsrate der Männer um 4,6 Prozentpunkte, die der Frauen um 2,5 Prozentpunkte. Noch deutlicher wirkt sich eine erhöhte Arbeitskraftnachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt aus. Steigt diese um einen Prozentpunkt so sinken die Übergangsraten in den Ruhestand von Männern um rund 14 Prozentpunkte und die der Frauen um ca. 10 Prozentpunkte.

Zurückliegende Erwerbszeiten zeigen sowohl bei Frauen als auch bei Männern die zu erwartenden Effekte. Mit steigender Zahl der Erwerbsjahre, die bis zum 50. Lebensjahr angesammelt wurden, steigt die Neigung zu einem früheren Ruhestandseintritt.

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen zeigen sich deutliche Zusammenhänge zur beruflichen Stellung. Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten verringert sich bei selbstständig Erwerbstätigen die Übergangsrate in den Ruhestand deutlich. Noch ausgeprägter begünstigt eine vor dem Ruhestandseintritt liegende Arbeitslosigkeitsphase einen früheren Ruhestandseintritt; bei Männern deutlich ausgeprägter als bei Frauen. Gleiches gilt für sonstige Formen der Nichterwerbstätigkeit, die lediglich bei Männern einen signifikanten Effekt aufweisen. Insgesamt spiegelt sich in diesen Ergebnissen letztendlich die Bedeutung einer auch im Alter kontinuierlichen Beschäftigung für die erfolgreiche Erwerbsintegration von Älteren wider. Arbeitslosigkeitsphasen im Alter erschweren die Rückkehr und Reintegration in den Arbeitsmarkt und begünstigen in erheblichem Maße einen frühzeitigen Eintritt bzw. individuellen Rückzug in den Ruhestand.

Ein zu früheren Studien vergleichbares Ergebnis zeigt sich bei der Frage des Einflusses der beruflichen Qualifikation auf Ruhestandseintritte. Hochqualifizierte gehen unabhängig vom Geschlecht im Vergleich zu Personen mit einem gewerblichen Berufsabschluss später in den Ruhestand. Gleiches lässt sich für die den Gesundheitszustand erfassenden

Einflussfaktoren aufzeigen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen mindert eine gute Gesundheit die Übergangsrate in den Ruhestand. Bezogen auf die individuelle Gesundheitszufriedenheit heißt das, dass mit steigender Zufriedenheit mit der eigenen Gesundheit eine sinkende Ruhestandsübergangsrate zu beobachten ist. Mit steigendem Umfang der realen Gesundheitsbeschwerden, gemessen als Summe der Arztbesuche und Krankenhausaufenthalte bzw. dem gesundheitlichen Behinderungsgrad, wächst auch die Übergangsrate in den Ruhestand. Bei Frauen zeigen sich dabei lediglich für den Behinderungsgrad keine entsprechenden signifikanten Zusammenhänge.

Berücksichtigt man die den Haushaltskontext erfassenden Indikatoren, so lässt sich zusammenfassend konstatieren, dass bei einzelnen Indikatoren die finanzielle Situation des Haushalts für Männer eine geringfügig größere Rolle für den Ruhestandseintritt spielt. Dies betrifft zum einen das Haushaltsnettoeinkommen, das zwar bei beiden Geschlechtern einen signifikant positiven Einfluss auf die Ruhestandsübergangsrate hat, bei Männern jedoch um den Faktor 1,2 höher liegt als bei Frauen. Ebenfalls führen Zahlungen aus Unterhaltsverpflichtungen, die das Haushaltseinkommen belasten bei Männern zu einem Absinken der Ruhestandsübergangsrate.

Weitere im Modell erfasste Haushaltsmerkmale scheinen für Frauen ein anderes Gewicht zu besitzen als für Männer. Dies betrifft, gemessen an der statistischen Signifikanz, vor allem die Frage, ob ein eventuell vorhandener Partner sich bereits im Ruhestand befindet. Lediglich bei Männern ist hier laut Modellergebnissen ein signifikanter Effekt zu beobachten. Ist eine vorhandene Partnerin bereits im Ruhestand verzögert dies den Ruhestandseintritt des Mannes. Die Übergangsrate sinkt in diesem Fall um rund 13 Prozentpunkte gegenüber Paaren bei denen sich keiner der Partner im Ruhestand befindet. Auch bei männlichen Singles ist diese Neigung zu einem späteren Ruhestandseintritt zu beobachten. Ein Grund hierfür dürfte sicherlich in der größeren Bedeutung zu suchen sein, die Männer den finanziellen Haushaltsressourcen beimessen, da mit dem Eintritt eines Partners in den Ruhestand in der Regel Einkommensverluste für den Haushalt verbunden sein dürften. Keine signifikante Rolle spielt dagegen die Frage nach dem Familienstand.

Kurz gefasst zeigt sich insgesamt gesehen auch bei den Analysen zum Ruhestandseintritt: der Haushaltskontext zählt zwar, aber er wirkt sich auch hier teilweise unterschiedlich bei den Geschlechtern aus. Deutlich wurde auch: die Abschlagsregelungen haben auch unter Berücksichtigung der Haushaltskonstellation wirksame Anreize zu einem späteren Ruhestandseintritt geschaffen. Dies gilt für Männer und Frauen, ist aber erst in der jüngeren Vergangenheit deutlich stärker geworden (Brussig 2007).

### **3.8 Fazit: Vergleichende Bewertung der Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt von Männern und Frauen**

Eine zusammenfassende Würdigung der einzelnen Faktoren, die die jeweiligen Einflussstärken und -richtungen zwischen dem Ruhestandseintritten und dem Erwerbsaustritten Älterer vergleicht, soll nun im letzten Teil dargestellt werden. Schwerpunktmäßig werden dabei die wesentlichsten, den Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt Älterer „treibenden Kräfte“ behandelt werden.

Tabelle 3.3 stellt die Ergebnisse der Modellrechnungen gegenüber. Dabei wurden lediglich die jeweils signifikanten Effekte ausgewiesen. Grau hinterlegte Zeilen weisen Variablen aus, die im betreffenden Modell nicht berücksichtigt werden konnten, wohl aber im jeweils anderen. Dies betrifft bei den Analysen zum Ruhestandseintritt die betrieblichen Kontextvariablen, im Falle des Erwerbsaustritts einen aktuellen Arbeitslosigkeits- bzw. Nichterwerbsstatus. Nicht gesondert ausgewiesen wurden zudem die in den Modellen gewählten Altersgruppen.

**Tabelle 3.3: Vergleich der Einflussfaktoren auf die Erwerbsaustrittsraten und Ruhestandsübergangsraten von Männern und Frauen**

	Männer		Frauen	
	Erwerbsaustritt	Ruhestandseintritt	Erwerbsaustritt	Ruhestandseintritt
<b>Kontextvariablen</b>				
Ostdeutschland	<i>Referenzkategorie</i>			
Westdeutschland	-27,93		-25,20	-21,73
Ausländer(r)	<i>Referenzkategorie</i>			
Deutsche(r)		24,2		40,2
Zeitraum vor 2000	<i>Referenzkategorie</i>			
Zeitraum ab 2000	-17,33	-39,33		-26,67
jährliche Wachstumsrate des regionalen BIP (Bundesland)	-7,4	-4,6	-5,4	-2,5
jährliche Wachstumsrate der regionalen Erwerbstätigenzahl (Bundesland)	-19,09	-13,95	-14,88	-10,42
<b>Berufs- und Erwerbssituation</b>				
Dauer der Erwerbszeiten bis zum 50. Lebensjahr	1,13	2,23	1,58	4,09
Dauer der Arbeitslosigkeitszeiten bis zum 50. Lebensjahr	8,01			
Betriebszugehörigkeitsdauer	-2,10		-1,40	
Landwirtschaft	<i>Referenzkategorie</i>			
Produzierendes Gewerbe	<i>Referenzkategorie</i>			
Private Dienstleistungen	-31,16		-29,67	
Öffentlicher Dienst	-14,41			
Betriebsgröße: unter 20	-48,46			
Betriebsgröße: 20 bis 199	-34,42			
Betriebsgröße: 200 bis 1999	-20,18			
Betriebsgröße: ab 2000	<i>Referenzkategorie</i>			
als Selbständiger tätig	-45,55	(-51,36 s.u.)	-44,79	(-59,53 s.u.)
nicht als Selbständiger tätig	<i>Referenzkategorie</i>			
Qualifikation: ohne beruflichem Bildungsabschluss	<i>Referenzkategorie</i>			
Qualifikation: mit beruflichem Bildungsabschluss	<i>Referenzkategorie</i>			
Qualifikation: Fach-, Hochschulabschluss	-28,76	-19,51	-28,15	-16,43
Index Arbeitszufriedenheit	-6,60		-5,80	
jährliche Arbeitszeit	0,04		0,02	
Berufliche Stellung: abhängig beschäftigt	<i>Referenzkategorie</i>			
Berufliche Stellung: selbständig		-51,36		-59,53
Berufliche Stellung: arbeitslos		240,61		132,44
Berufliche Stellung: nicht berufstätig		133,96		
<b>Gesundheit</b>				
Index Zufriedenheit mit Gesundheit	-10,84	-4,4	-7,40	-5,1
Index realer Gesundheitszustand	0,41	0,7	0,70	0,49
Behinderungsgrad in %	0,51	0,74		
<b>Einschätzung von Erwerbsalternativen</b>				
Index Zufriedenheit mit Freizeit	17,6	5,48	8,32	3,23
<b>Haushaltskontext</b>				
Pflegefall im HH vorhanden				
Kinder unter 16 Jahren im HH	-17,13			
Unterhaltszahlungsverpflichtungen	-11,28	-12,33		
Hauseigentum vorhanden				-15,99
Hypothekenzahlungen	-46,90		-30,90	
Einkommen aus Vermietung und Verpachtung	52,80		46,1	
Einkommen aus Zinserträgen vorhanden				14,6
HH-Nettoäquivalenzeinkommen in Euro		0,011		0,01
Familienstand: verheiratet	-26,95			
Erwerbsstatus Partner(in): in Rente	-17,43	-13,38	13,30	
Erwerbsstatus Partner(in): nicht in Rente	<i>Referenzkategorie</i>			
Erwerbsstatus Partner: Single, kein Partner	-30,69	-27,52	22,55	

Quelle: SOEP; eigene Berechnungen

Betrachtet man zunächst die Frage der regionalen Herkunft Älterer so zeigt sich, dass zwischen alten und neuen Bundesländern nach wie vor erhebliche Unterschiede bestehen. Die Chancen einer längerfristigen Erwerbsintegration im Alter sind zwischen den Regionen ungleich verteilt. Ältere ostdeutsche Männer und Frauen tragen ein höheres Risiko, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen als Ältere in den alten Bundesländern. Statistisch gesehen verringern sich die westdeutschen Erwerbsaustrittsraten für beide Geschlechter um rund 27 Prozentpunkte. Dies verweist auf die in der Summe nach wie vor bestehenden erheblichen Arbeitsmarktprobleme der neuen Bundesländer.

Im Wesentlichen den unterschiedlichen Erwerbsbiographien zuzuschreiben sind dagegen die Ergebnisse zum Ruhestandseintritt. Frauen in den neuen Bundesländern haben in der Regel aufgrund eines längeren Erwerbslebens höhere Rentenansprüche erworben als ihre westdeutschen Geschlechtsgenossinnen. Dies begünstigt einen früheren Eintritt in den Ruhestand. In ähnlicher Weise dürften die Ergebnisse für den Einfluss der Staatsangehörigkeit zu interpretieren sein. Letztendlich, so lässt sich plausibel vermuten, stehen hinter den vergleichsweise früheren Ruhestandseintritten deutscher Männer und Frauen unterschiedliche, durch die jeweiligen Erwerbsbiographien erworbene Rentenansprüche.

Die Modellergebnisse zeigen darüber hinaus, dass die rentenrechtlichen Änderungen wirksame Anreize zu einem späteren Ruhestandseintritt geschaffen haben<sup>74</sup>. Für Männer lassen sich sowohl entsprechende Effekte beim Erwerbsaustritt, als auch beim Ruhestandseintritt beobachten. Bei letzterem ist die Wirkungsstärke naturgemäß deutlich stärker ausgeprägt. Für Frauen bestätigen sich, zumindest teilweise, Ergebnisse früherer Untersuchungen, die eine geringere Reaktion von Frauen auf institutionelle Änderungen im Rentenrecht konstatiert haben (Berkel/Börsch-Supan 2003). Allerdings zeigen sich auch Unterschiede in den beiden Modellen. Während bei Erwerbsaustritten von Frauen im Gegensatz zu Männern keine Wirkungen zu beobachten waren, ist dies bei der Frage des Ruhestandseintritts sehr wohl zu beobachten, wenn auch schwächer ausgeprägt als bei Männern.

Die Ergebnisse zum Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt Älterer haben aber auch gezeigt, dass die Wirkungen veränderter Anreizbedingungen durch andere Faktoren begrenzt werden. Sie allein setzen Ältere noch nicht in den Stand, anreizkonform handeln zu können. Begrenzende Wirkungen sind insbesondere von der Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage und dem individuellen Gesundheitszustand zu erwarten. Bezogen auf den Ruhestandseintritt spielt zudem die individuelle Betroffenheit von Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle.

Ist die Arbeitsmarktlage schlecht, so die Ergebnisse, wirkt sich dies aus der Zielperspektive einer längerfristigen Erwerbsintegration Älterer negativ aus. Die Wahrscheinlichkeit frühzeitiger Erwerbsaustritte und – in der Folge und etwas abgeschwächt – Ruhestandseintritte steigt. Aktuell erlebte Arbeitslosigkeit und die Einschätzung von Arbeitsmarktchancen spielen eine weitere wichtige Rolle für die Ruhestandsentscheidung.

---

<sup>74</sup> Vgl. für Deutschland auch Brüssig 2007; Büttner/Knuth 2004; Büttner 2005a; Büttner 2005b; für einen internationalen Vergleich Ginn/Fast 2006.

gen. Ältere sind aus aktueller Arbeitslosigkeit nur sehr schwer wieder in das Erwerbsleben zu integrieren; der Übergang in den Ruhestand mag dann in vielen Fällen ein willkommener Ausweg sein. Umgekehrt bewirkt eine wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften, so die Ergebnisse, ein Überdenken und Hinausschieben von Ruhestandsentscheidungen. Die Chancen einer biografisch gesehen längeren Erwerbsintegration steigen.

In die gleiche Wirkungsrichtung weisen die Ergebnisse für den gesundheitlichen Bereich, der für Männer und Frauen gleichermaßen nachweisbar ist. Ein schlechter Gesundheitszustand „treibt“ die Personen in den Ruhestand. Er mindert letztendlich die Fähigkeiten, bestehende Arbeitsanforderungen ausreichend erfüllen zu können, und verringert daher auch Chancen eines Wiedereintritts in Erwerbstätigkeit (Kalwij/Vermeulen 2005; Riphahn 1997; Wübbecke 2005). Bei guter Gesundheit werden dagegen Erwerbsaustritts- und Ruhestandseintrittsentscheidungen auf spätere Jahre verschoben.

Vergleichbares, bezogen auf die Erwerbsaustrittsentscheidung, lässt sich für den Aspekt der Arbeitszufriedenheit beobachten. Unabhängig vom Geschlecht wirkt sich eine hohe Arbeitszufriedenheit erwerbsintegrativ aus. Spiegelbildlich hierzu verhält sich das Gewicht der freizeitbasierten Erwerbsalternativen. Je größere individuelle Zufriedenheit hier erzielt werden kann, umso schwieriger wird eine längere Erwerbsintegration und umso eher erfolgen Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt.

Die Ergebnisse haben auch gezeigt, dass sich für den Haushaltskontext Älterer sehr wohl Einflüsse auf die Erwerbsaustritts- und Ruhestandseintrittsentscheidungen beobachten lassen. Er wirkt sich allerdings eher bei der Frage einer endgültigen Erwerbsaustrittsentscheidung aus als bei einer Ruhestandseintrittsentscheidung. Denn die Ruhestandsentscheidung mit ihren institutionalisierten Zugangsbedingungen unterliegt individuellem Gestaltungsspielraum nur in unmittelbarer zeitlicher Nähe des Rentenbeginns, z.B. bei der Wahl unter mehreren Rentenarten oder der Akzeptanz von Abschlägen, während sich beim Erwerbsaustritt sehr viel komplexere aktuelle Restriktionen, aber auch Wirkungen der Erwerbsbiographie insgesamt, niederschlagen. Der Haushaltskontext wirkt sich stärker beim Erwerbsaustritt von Frauen aus, die sich, soweit ein Partner vorhanden ist, eher am Erwerbsstatus des Partners orientieren. Männer dagegen, so die Ergebnisse orientieren sich bei der jeweiligen Entscheidung stärker als Frauen an der finanziellen Haushaltssituation.

Zusammengefasst verdeutlichen die Ergebnisse, dass es nicht allein genügt, die Weichen in den institutionellen Rahmenbedingungen „pro Alterserwerbstätigkeit“ zu stellen. Eine Anhebung der Altersgrenzen muss von einer aktiven Unterstützung der Erwerbstätigkeit Älterer, sei es als Weiterbeschäftigung, als Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit (oder Nichterwerbstätigkeit) oder auch als Selbstständigkeit, begleitet werden (Behrendt 2002). Gefragt ist hierbei allerdings nicht allein die Arbeitsmarktpolitik, sondern ebenso eine auf Wachstum angelegte Wirtschaftspolitik. Nötig ist darüber hinaus eine betriebliche Gesundheitsförderung und eine Gesundheitspolitik, die eine längere Erwerbstätigkeit Älterer unterstützt.

## 4 Arbeitssituation älterer Arbeitnehmer/innen und betriebliche Strategien

### 4.1 Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen von älteren Erwerbstätigen

#### 4.1.1 Einleitung und Problemstellung

Wodurch sind die Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen älterer Arbeitnehmerinnen und –nehmer charakterisiert? Welche Besonderheiten gibt es gegenüber Jüngeren, und lassen sich aus den Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen Anhaltspunkte für eine altersspezifische Leistungsfähigkeit oder Leistungsminderung gewinnen? Ließe sich die Erwerbsbeteiligung Älterer entscheidend verbessern, wenn die Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen altersgerecht angepasst werden würden? – Dies sind die Fragen der folgenden Analyse.

Ausgangspunkt für die aktuellen Diskussionen um die Arbeitsbedingungen und Leistungsfähigkeit Älterer ist die Abgrenzung vom Defizitmodell des Alters, also der Auffassung, dass altersbedingte Leistungsminderungen bereits im letzten Drittel des Erwerbslebens, d.h. zwischen ca. 50 und 65 Jahren, unvermeidlich seien (Lehr 1982; Lehr/Olbrich/Schmädecke 1979). Abgesehen von einer generellen Verbesserung des Gesundheitszustandes, aufgrund dessen größere Anteile eines Jahrgangs gesund das Rentenalter erreichen (Prahl/Schroeter 1996) sprechen verschiedene Studien, die die Entwicklung kognitiver Fähigkeiten untersucht haben, gegen das Defizitmodell. Die typischerweise im höheren Erwerbsalter zu beobachtende Abnahme der fluiden Intelligenz – die Fähigkeit, schnell intellektuelle Operationen durchzuführen und sich auf neue Sachverhalte einzustellen – kann durch eine ebenfalls oft zu verzeichnende Zunahme der kristallinen Intelligenz – Urteilsfähigkeit und Überblick – kompensiert werden (Kruse 2000). Die Tatsache, dass der Höhepunkt der physischen Leistungsfähigkeit oft schon im dritten Lebensjahrzehnt überschritten wird, wird von den Kritikern der Defizithypothese als unrealistischer Einwand bewertet, schließlich sind für den Arbeitsalltag dauerhaft und ohne gesundheitliche Schädigungen mögliche Normalleistungen und nicht singuläre Rekordleistungen zugrunde zu legen; dies sind aber gerade nicht die kurzzeitig zu erreichenden Spitzenleistungen (vgl. Petrenz 1999).

Trotz einer grundsätzlich skeptischen Position zum Defizitmodell sind Diagnosen einer unzureichenden Verbreitung von altersspezifischer Arbeitsgestaltung, Beschreibungen zur Wirksamkeit altersfreundlicher Arbeitsplätze sowie – darauf aufbauend – Forderungen nach stärkerer Einführung von altersspezifischen Personalmaßnahmen weit verbreitet (vgl. Kapitel 4.2). Diese Argumentation entspricht einem „bedingten Defizitmodell“, demzufolge eine Leistungsminderung älterer Erwerbstätiger durch Arbeitsgestaltung und Tätigkeitswechsel verhindert werden kann, ohne diese Maßnahmen aber eintreten wird.

Unabhängig von der Frage, ob es einen altersbedingten Rückgang der Leistungsfähigkeit gibt, wovon er abhängt, und wie er gemindert werden kann, wäre zunächst zu klä-

ren, ob sich Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern unterscheiden. Dies ist der Gegenstand der vorliegenden Analyse.

In den Arbeitswissenschaften gibt es einen weit entwickelten Forschungsstand zu altersspezifischen Arbeitsbelastungen (vgl. aktuell Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Heft 3 und 4 / 2006). Allerdings soll die für die Arbeitswissenschaften typische Fragestellung nach der (Nicht-)Veränderung der Leistungsfähigkeit hier nicht verfolgt werden. Dass eine erbrachte oder auch eine verfehlte Leistung nicht nur der individuellen Leistungsfähigkeit zuzuschreiben ist, dass Ergebnisse aus speziellen – und oft auch experimentellen Laborsituationen statt realer Arbeitsumgebungen – Kontexten nur begrenzt übertragbar sind und dass Veränderungen der (potenziellen) Leistungsfähigkeit von Betrieben ignoriert werden können, sind nur einige Probleme in diesem Feld. Demgegenüber zielt die hier vorliegende Untersuchung auf eine Beschreibung von Belastungssituationen und Arbeitsbedingungen unter dem Gesichtspunkt möglicher altersspezifischer Besonderheiten.

Hierfür werden Angaben von Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen und zu ihrer Belastungssituation ausgewertet. Betrachtet werden gesundheitliche Beschwerden, Belastungssituationen, Arbeitsanforderungen, die Beteiligung an betrieblichem Wandel, die Beteiligung an Weiterbildung sowie die Arbeitszufriedenheit. Die Situation von Teilzeitbeschäftigten und Besonderheiten von Frauen werden zusätzlich gesondert betrachtet.

Die Anlage dieser Untersuchung – altersspezifische Beschäftigtenbefragung zur Arbeitssituation – birgt Stärken, aber auch Interpretationsgrenzen. Zu den Stärken gehört die verwendete Datengrundlage, die es erlaubt, ein repräsentatives Bild zur Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu zeichnen. Diese Untersuchung geht sowohl in den Details, in denen die Arbeitssituation beschrieben wird, als auch in der Breite über bisher vorliegende Studien, etwa den Berichten der Altenkommission (Bundestags-Drucksache 16/2190), hinaus. Auf Grenzen ist von vornherein in zweierlei Hinsicht hinzuweisen:

- Die Beobachtung des bestehenden Zustandes sagt nichts über Potenziale – von Leistung, oder auch von altersgerechter Arbeitsgestaltung und ihrer möglichen Folgen – aus. Ebenso wenig lässt sich aus den Daten allein begründen, ob etwaige Altersunterschiede eine Folge betrieblicher Strategien oder individueller Verhaltensweisen sind, und es lässt sich auch nicht erkennen, ob etwaige Altersunterschiede bestimmte Folgen haben, wie beispielsweise eine geminderte Produktivität älterer Arbeitnehmer.
- Aufgrund der verwendeten Datengrundlage, einer Querschnittsbefragung von Erwerbstätigen, lassen sich Alterseffekte von Kohorteneffekten nicht trennen.

Erst aus einer Gesamtschau der Ergebnisse lassen sich plausible Hypothesen begründen, ob beispielsweise Unterschiede zwischen Altersgruppen auf das Alter oder auf die Kohorte zurückzuführen sind. Hierfür sind auch ergänzende Informationen hinzuzuziehen. So ist beispielsweise bekannt, dass nur wenige Betriebe altersspezifische personalwirtschaftliche Maßnahmen durchführen (siehe Kapitel 4.2). Altersspezifische Unterschiede



in den Belastungssituationen dürften folglich kaum darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe in Reaktion auf Leistungsminderungen ihre älteren Mitarbeiter anders als ihre jüngeren beschäftigen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, ob älter oder nicht, im Regelfall den Normalanforderungen nachkommt, und in den vorhandenen Daten wäre nach Hinweisen zu suchen, ob dies für Ältere mit höheren Belastungen verbunden ist. Was sich jedoch nicht ausschließen lässt, ist der *survivor bias*, also die Tatsache, dass Menschen, die aufgrund der Arbeitsbelastung nicht mehr an diesem Arbeitsplatz (oder überhaupt nicht mehr) tätig sind, nicht befragt werden. Hierfür sind Paneluntersuchungen erforderlich.

#### 4.1.2 Datengrundlage: Die Beschäftigtenbefragung des BIBB/IAB

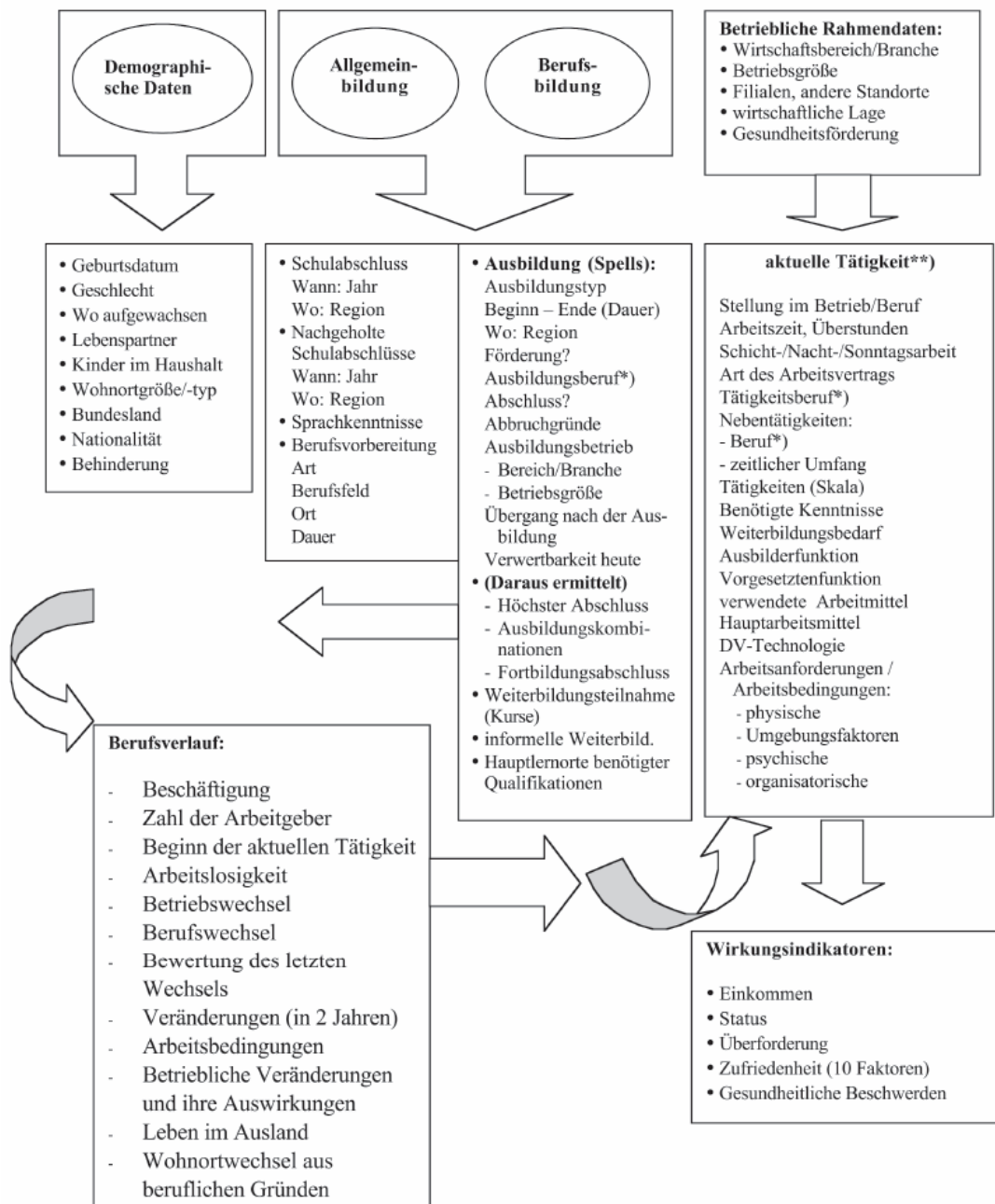
Grundlage für die folgenden Analysen ist die Befragung „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“, die 1998/99 gemeinsam vom Bundesinstitut für berufliche Bildung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführt wurde (BIBB/IAB-Erhebung). Die BIBB/IAB-Erhebung ist eine repräsentative Befragung von 0,1% der Erwerbstätigen in Deutschland; die hier ausgewertete Welle von 1998/99 ist nach 1979, 1987 und 1991/92 die vierte Welle (vgl. Dostal/Jansen 2002). Insgesamt wurden 1998/99 34.343 Personen befragt, darunter 1.447 Ausländer (Dostal/Jansen 2002, S. 235).<sup>75</sup>

Die BIBB/IAB-Befragung ist eine detaillierte Erhebung zu Arbeitsanforderungen und Belastungssituationen unter Berücksichtigung der Ebene des Arbeitsplatzes. In diesen Schwerpunkten ist sie detaillierter als beispielsweise der Mikrozensus oder das Sozio-oekonomische Panel. So werden die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, die hauptsächlich Tätigkeiten, unterschiedliche Formen von Arbeitsanforderungen und –belastungen sowie die Betroffenheit von betrieblichem Wandel erfasst, um nur einige Frageschwerpunkte zu nennen. Erfasst werden zu dem mehrere Aspekte der Arbeitszufriedenheit und gesundheitliche Beeinträchtigungen als Folge der Arbeit. Sehr detailliert werden Ausbildungswege, Ausbildungsabschlüsse sowie Formen der beruflichen Weiterbildung erfasst (vgl. Abbildung 4.1)

---

<sup>75</sup> Während der Projektlaufzeit handelte es sich um die aktuellste Welle dieser Befragung. Seitdem wurde eine weitere Welle – nun unter Federführung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Zusammenarbeit mit dem BIBB – abgeschlossen (vgl. BAuA 2007).

Abbildung 4.1: Das Befragungsprogramm der BIBB/IAB-Befragung



\* Die Angaben zu den Ausbildungsberufen und die Berufsangabe zur aktuellen Tätigkeit wurden im Klartext erfasst und jeweils nach den 4-stelligen Klassifikationen der Berufe von 1988 (BA) und von 1992 (StBA) codiert. \*\* Bei einer Nebentätigkeit bezogen sich die weiteren Fragen nach der aktuellen Tätigkeit auf die Haupttätigkeit.

Quelle: Dostal/Jansen (1992), S. 239

Die Auswertungsmöglichkeiten sind dadurch begrenzt, dass die Erhebungswellen als „jeweils unabhängige Querschnittsbefragungen der Erwerbstätigen“ angelegt sind. „Veränderungen zwischen den einzelnen Erhebungen lassen sich deshalb nicht auf der

Individualebene nachzeichnen, sondern lediglich durch den Zeitvergleich von Strukturen und Personengruppen“ (Dostal/Jansen 2002, S. 236). Allerdings haben sich zwischen den Erhebungen die Fragen verändert, was die Vergleichbarkeit zusätzlich erschwert. Hinzu kommt als weiteres „Manko der BIBB/IAB-Erhebung (...) die Eingrenzung der Population auf die aktuell Erwerbstätigen“ (Dostal/Jansen 2002, S. 236).

Trotz dieser Probleme – lange zurückliegender Erhebungszeitpunkt, unzureichende Möglichkeiten für einen Vergleich zurückliegender Befragungswellen und Einschränkung auf die aktuell Erwerbstätigen – handelt es sich bei der BIBB/IAB-Erhebung um die detaillierteste Befragung über die Arbeitssituation, die zur Verfügung steht.

#### 4.1.3 Ergebnisse

##### *Gesundheitliche Beschwerden durch die Arbeit und beruflich bedingte Krankheiten*

Aktuelle Untersuchungen zur Qualifikationsentwicklung (Koller/Plath 2000; Barkholdt 2001), zur Arbeitsmotivation (Grotheer/Struck 2003) und zur Gesundheitssituation (Badura u.a. 2003) zeigen, dass trotz sektoraler, beruflicher und vor allem qualifikatorischer Unterschiede das Arbeitsvermögen Älterer nicht pauschal schlechter ist als das der jüngeren Arbeitnehmer (für frühe Überblicke z.B.: Clark/Kreps/Spenger 1978, S. 927-929; Schneider 1974; Lehr 1982; Lehr/Olbrich/Schmädecke 1979). Gleichwohl gibt es zahlreiche Belege, dass gerade die *gesundheitliche Situation* für den Verbleib in Erwerbstätigkeit wichtig sind: Nach einer plötzlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes steigt die Wahrscheinlichkeit, in Rente zu wechseln oder arbeitslos zu werden, deutlich an (Riphahn 1997). Einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die Entscheidung, in Rente zu wechseln, ist der individuelle Gesundheitszustand (Drobnic 2003; Clemens 2000, S. 147; siehe Kapitel 4.1). Wübbecke (2005, S. 44-49) verweist auf zahlreiche – schon ältere – Studien, die dokumentieren, dass den Belastungen am Arbeitsplatz für den vorzeitigen Gesundheitsverschleiß von Erwerbstätigen wesentliches Gewicht zukommt: „Die Höhe des arbeitsbedingten Gesundheitsrisikos eines Beschäftigten hängt dabei von der Intensität der auf ihn einwirkenden körperlichen und psychisch-mentalenen Arbeitsbelastungen, deren Zusammenwirken (Mehrfachbelastungen) und vor allem von der Belastungsdauer – bezogen auf den gesamten Berufsverlauf – ab. Ausgesprochen hohe Gesundheitsrisiken birgt die jahre- oder jahrzehntelange Kumulation von Belastungen in sich, weshalb arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden vorrangig ein Problem älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind“ (ebda., S. 46).

Die BIBB/IAB-Erhebung enthält mehrere Fragen zum gesundheitlichen Befinden der befragten Personen, von denen zwei vertieft ausgewertet werden sollen. (1) In einer Fragebatterie wird nach insgesamt 21 gesundheitlichen Beschwerden gefragt, die „während der Arbeit oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten“. Die Frageformulierung betont den Zusammenhang zur Arbeit (und lässt dabei offen, ob körperliche oder psychische Belastungen die Beschwerden verursachen) und zielt nach Beschwerden, die „häufig“ auftreten. (2) Die andere Frage richtet sich darauf, ob die befragte Person in den letzten 12 Monaten „wegen einer Krankheit, die mit dem Beruf zusammenhängt oder wegen eines Arbeitsunfalls“ arbeitsunfähig war. Auch diese Frageformulierung

betont den Zusammenhang zur Arbeit. Als Antwort wird nur ein einfaches Ja oder Nein registriert. Man kann diese Antwort deshalb nicht mit üblichen Krankheitsquoten vergleichen, da in letztere stets auch die Dauer von krankheitsbedingten Fehlzeiten eingehen.<sup>76</sup>

Die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf Krankheit und Gesundheit zu analysieren ist mit zwei Problemen verbunden: Zum einen werden Personen mit gesundheitlichen Belastungen ihren Arbeitsplatz wechseln und ihre Arbeitsbedingungen anpassen, bis sie eine Arbeit haben, die sie weitgehend beschwerdefrei ausüben können. Personen mit besonders schweren gesundheitlichen Belastungen scheiden unter Umständen gänzlich aus Erwerbstätigkeit aus (Riphahn 1997). Im Ergebnis sind Krankenstand oder gesundheitliche Beschwerden an Arbeitsplätzen mit hohen Belastungen nicht unbedingt höher oder stärker verbreitet, aber nicht, weil die Arbeitsbedingungen irrelevant sind, sondern weil die gesünderen Beschäftigten auf den Arbeitsplätzen verblieben sind (*healthy worker effect*). Zum zweiten sind Fehlzeiten generell, aber auch krankheitsbedingte Fehlzeiten, Gegenstand von betrieblichen Auseinandersetzungen. Ortlieb (2003) spricht hier vom „betrieblichen Krankenstand als personalpolitischer Arena“. Führungsverhalten und Gruppenzusammensetzung beeinflussen den Krankenstand ebenso wie soziale Normen innerhalb einer Kultur (Schmidt 1996, Neuberger 1997, S. 336).<sup>77</sup> Diese Probleme bestehen auch, wenn man den Zusammenhang von Arbeits- und Gesundheitsschutz auf den Krankenstand oder Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigten- und Altersgruppen untersuchen möchte. Die folgenden Analysen können daher die beobachteten Zusammenhänge nur benennen, ohne jedoch eindeutige Hypothesen über deren Ursachen ableiten zu können.

### ***Gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz***

Die drei häufigsten Beschwerden (Kreuzschmerzen, Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich sowie allgemeine Mattigkeit, vgl. Tabelle 4.1) haben für die unterschiedlichen Altersgruppen ähnliche Muster: Ihre Verbreitung steigt bis Mitte 30 steil an und tritt dann mit zunehmendem Alter seltener auf, allerdings gibt es unter den 55- bis 60-Jährigen noch einen kleinen Anstieg (vgl. Abbildung 4.2). Der deutliche Rückgang dieser häufigen Beschwerden bei Befragten ab 60 Jahre dürfte auf den eingangs erwähnten *healthy worker effect* zurückzuführen sein, denn für viele Personen dieser Altersgruppe bestand oft schon die Möglichkeit einer Altersrente. Interpretiert man die Querschnittsangaben, bei denen sich streng genommen nicht unterscheiden lässt, ob es Alterseffekte oder Kohorteneffekte sind, als Alterseffekte, dann könnte der allmähliche Rückgang stark verbreiteter Beschwerden wie allgemeine Müdigkeit, Herzschmerzen sowie Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich bereits in den Altersgruppen ab 30 Jahren auf Gewöhnung und / oder Anpassungsprozesse zurückzuführen sein.

<sup>76</sup> Mit steigendem Alter geht die Zahl der Krankmeldungen bei den Krankenversicherungen zurück, jedoch nimmt die Dauer der Erkrankung im Durchschnitt zu, was insgesamt zu einem höheren Krankenstand bei Älteren führt, vgl. Vetter 2003; Meusel 2005.

<sup>77</sup> In diesen Zusammenhang gehört auch, dass in Krisenzeiten häufig ein rückläufiger Krankenstand beobachtet wird, was eher auf verändertes Verhalten der Arbeitnehmer als auf eine gezielte Personalauswahl zugunsten gesundheitlich stabilerer Personen durch die Betriebe zurückzuführen ist, vgl. Frick 2006.

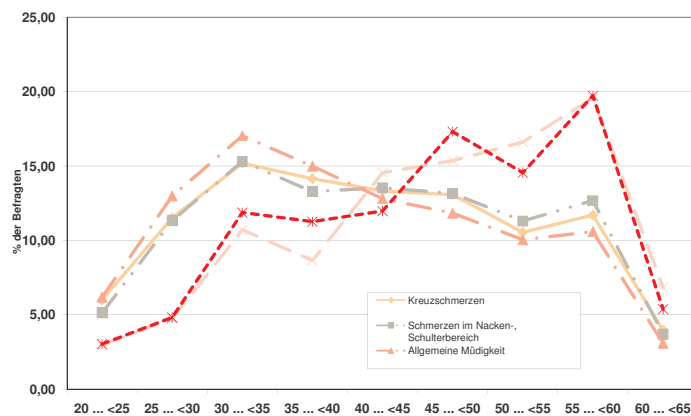
**Tabelle 4.1: Häufiges Auftreten von Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit**

	In % der Befragten
Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen)	58,4
Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich	43,0
Schmerzen in Armen und Händen	20,8
Schmerzen in der Hüfte	8,6
Schmerzen in den Knien	19,7
Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine	23,5
Kopfschmerzen	26,0
Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen, Enggefühl in der Brust	4,5
Atemnot	1,9
Husten	4,8
Laufen der Nase oder Niesreiz	6,3
Augen Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen	13,5
Hautreizung, Juckreiz	6,1
Nächtliche Schlafstörungen	11,6
Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	28,7
Magen- oder Verdauungsbeschwerden	7,5
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	6,9
Nervosität oder Reizbarkeit	17,8
Niedergeschlagenheit	7,4
Schwindelgefühl	2,4

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Andere, weniger verbreitete, Beschwerden treten in den höheren Altersgruppen häufiger auf als in den jüngeren. Als Beispiele sind in der Abbildung Herzschmerzen sowie Hörverschlechterungen abgetragen. Auch hier ist wieder für Personen ab 60 Jahre ein deutlicher Rückgang dieser Beschwerden zu verzeichnen. Insgesamt aber kann die altersspezifische Verteilung für unterschiedliche Beschwerden ganz unterschiedlich ausfallen (vgl. Abbildung 4.2).

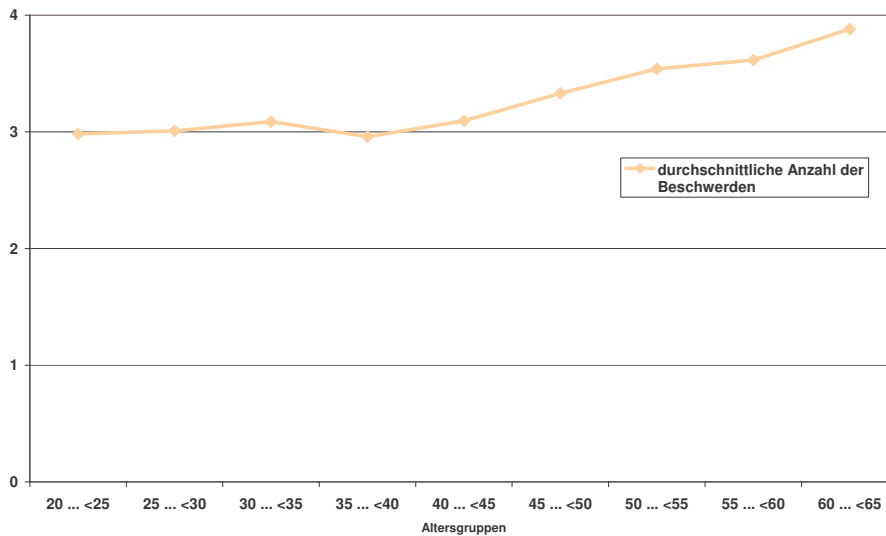
**Abbildung 4.2: Altersspezifische Verteilung ausgewählter gesundheitlicher Beschwerden**



*Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen*

Zählt man alle Beschwerden für jeden Befragten zusammen, so zeigt sich im Durchschnitt, dass für Personen zwischen 20 und 40 Jahren die Anzahl der Beschwerden ungefähr gleich bleibt, danach aber bis in das Alter von 65 Jahren zunimmt. Aus der Perspektive der BIBB/IAB-Erhebung zeigt sich damit, dass zwar die einzelnen Beschwerden von Personen verschiedener Altersgruppen unterschiedlich oft berichtet werden, in der Summe haben Personen mit steigendem Alter öfter gesundheitliche Beschwerden (vgl. Abbildung 4.3).

**Abbildung 4.3: Durchschnittliche Anzahl gesundheitlicher Beschwerden, nach Alter**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

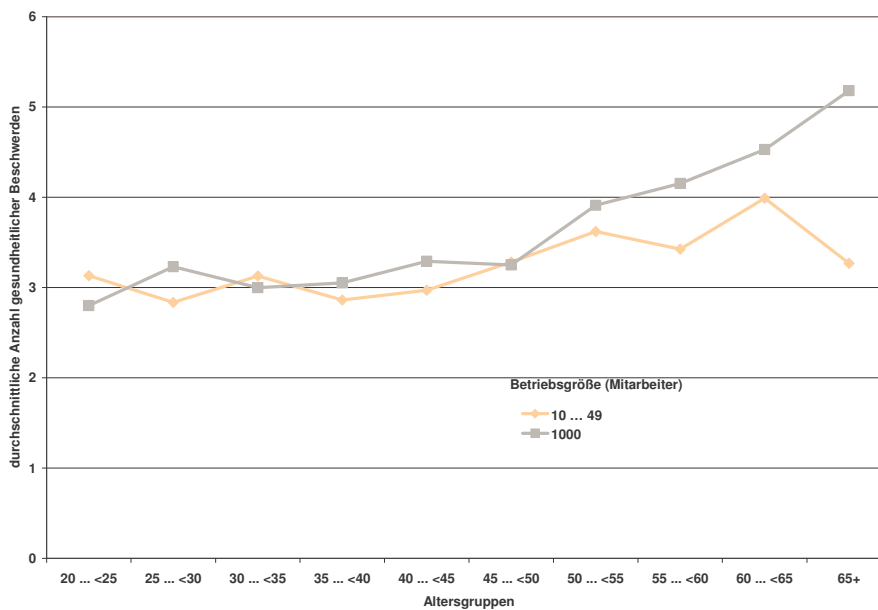
Welche Unterschiede lassen sich in verschiedenen Personengruppen erkennen, und gibt es Besonderheiten zwischen Personen unterschiedlichen Alters? *Frauen* berichten geringfügig mehr gesundheitliche Beschwerden als Männer. Mit steigender *Qualifikation* werden etwas seltener Beschwerden berichtet, und ebenso mit zunehmendem *Technisierungsgrad des Hauptarbeitsmittels*. Interessant ist hingegen, dass mit zunehmendem *Technisierungsgrad der Tätigkeit* eher mehr gesundheitliche Beschwerden berichtet werden.<sup>78</sup> Hierbei gibt es gerade für Tätigkeiten auf mittlerem Mechanisierungsniveau – Arbeit mit „angetriebenen Werkzeugen“ und „einfachen Maschinen“ – eine deutliche Altersdifferenzierung, d.h. ältere Personen mit diesen Tätigkeiten berichten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden. Sowohl auf höchstem als auch auf niedrigstem Mechanisierungsniveau – Arbeit mit Computern und Arbeit mit einfachen Werkzeugen – ist eine Altersdifferenzierung jedoch kaum vorhanden.

Bezieht man zusätzlich noch Arbeitskontexte wie Branche und Betriebsgröße ein, dann zeigt sich, dass die Anzahl der gesundheitlichen Beschwerden mit der Betriebsgröße steigt, bei 1-Personen-Betrieben aber mit am höchsten ist. Allerdings sind diese Unterschiede nicht sehr groß. Die Zunahme gesundheitlicher Beschwerden mit steigender Betriebsgröße hängt mit der Altersdifferenzierung zusammen: Sie ist in großen Betrie-

<sup>78</sup> Dem Technisierungsgrad liegen die verwendeten Werkzeuge, Maschinen und Geräte zugrunde, die jeweils verschiedenen Mechanisierungsstufen zugeordnet sind. Das „überwiegend“ verwendete Arbeitsmittel wurde erfragt und daraus der Technisierungsgrad des Hauptarbeitsmittels bestimmt. Von den anderen, „des öfteren“, verwendeten Arbeitsmitteln diente das Arbeitsmittel mit der höchsten Mechanisierungsstufe als Grundlage für die Beurteilung des Technisierungsgrades der Tätigkeit, auch wenn es nicht das Hauptarbeitsmittel war. Diese Klassifizierung wurde von der Arbeitsgruppe BIBB/IAB-Erhebung vorgenommen und als Variable mit dem Datensatz zur Verfügung gestellt.

ben ausgeprägt, in kleinen und mittleren hingegen deutlich schwächer (vgl. das Auseinandertreten der Kurven ab der Altersgruppe 50 bis 55 Jahre, Abbildung 4.4). Zugespielt könnte man formulieren, dass in größeren Betrieben die älteren Mitarbeiter gesundheitlich öfter angegriffen sind als in kleinen Betrieben, dafür in Großbetrieben aber öfter verbleiben. Sofern generelle Einschätzungen über die Beschäftigungsfähigkeit Älterer oder ihr Krankheitsrisiko eher aus Großbetrieben stammen oder von ihnen kommuniziert werden – etwa aufgrund ihrer größeren öffentlichen Aufmerksamkeit oder ihres hohen Beschäftigungsanteils –, zeigt sich, dass diese Einschätzungen nicht verallgemeinert werden können. Denn in Kleinbetrieben sind altersspezifische Unterschiede im Gesundheitszustand geringer ausgeprägt; was auch daran liegen kann, dass Personen mit vielen gesundheitlichen Beschwerden dort nicht mehr beschäftigt sind.

**Abbildung 4.4: Unterschiedliche Altersdifferenzierung von gesundheitlichen Beschwerden in kleinen und großen Betrieben**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

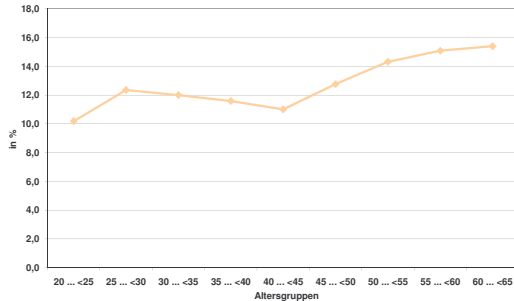
### **Arbeitsunfähigkeit, Arbeitssituation und Alter**

Das Risiko, wegen einer beruflich bedingten Krankheit oder eines Arbeitsunfalls arbeitsunfähig gewesen zu sein, weist eine etwas höhere Altersabhängigkeit auf als die Anzahl der gesundheitlichen Beschwerden (vgl. Abbildung 4.5). Zwischen der Anzahl der gesundheitlichen Beschwerden und dem Risiko einer beruflich verursachten Erkrankung bzw. eines Arbeitsunfalls gibt es Gemeinsamkeiten: auch das Unfall- und Krankheitsrisiko nimmt mit zunehmender Qualifikation und steigendem Technisierungsgrad des Hauptarbeitsmittels ab sowie mit steigendem Mechanisierungsgrad der Tätigkeit (mit Ausnahme der höchsten Stufe) zu. In zwei Punkten gibt es Unterschiede: anders als bei den gesundheitlichen Beschwerden sind Männer öfter von beruf-



lich bedingten Krankheiten bzw. Arbeitsunfällen betroffen als Frauen, und es gibt in Betrieben ab 10 Mitarbeitern keinen Unterschied nach der Betriebsgröße (in kleineren Betrieben ist das Unfall- und Krankheitsrisiko kleiner).

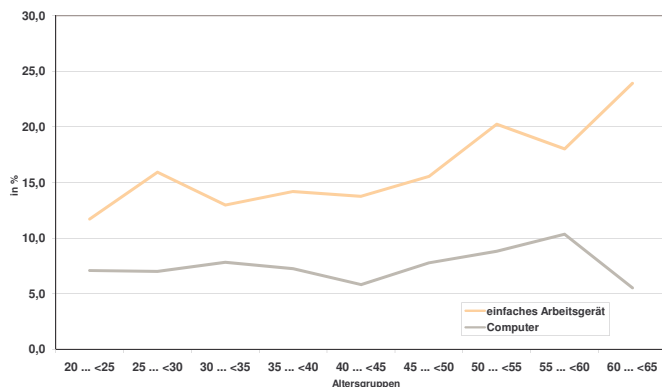
**Abbildung 4.5: Arbeitsunfähigkeit aufgrund von beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall, nach Alter**



*Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen*

Die generelle Altersspezifik – zunehmende Wahrscheinlichkeit von Fehlzeiten mit zunehmendem Alter – zieht sich durch praktisch alle Merkmale der Arbeitsbedingungen. Es gibt aber eine bemerkenswerte Ausnahme beim Mechanisierungsgrad des Hauptarbeitsmittel: Wer hauptsächlich mit dem Computer arbeitet, hat ein generell geringeres Krankheits- und Unfallrisiko. Dieses geringe Risiko ist darüber hinaus konstant für alle Altersgruppen. Wer hingegen mit Arbeitsmitteln der niedrigsten Mechanisierungsstufe, dem „einfachen Werkzeug“ arbeitet, hat nicht nur ein höheres Krankheits- und Unfallrisiko, es nimmt mit zunehmendem Alter sogar zu (vgl. Abbildung 4.6).

**Abbildung 4.6: Altersspezifische Arbeitsunfähigkeit nach beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall nach zwei Mechanisierungsstufen des Hauptarbeitsmittels**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Im Vergleich von Beschwerden und Arbeitsunfähigkeit zeichnet sich eine interessante Altersspezifik für Personen auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ab: Zunächst sind beide gesundheitlichen Risiken unterschiedlich je nach Qualifikation, d.h. mit steigender Qualifikation treten sie seltener auf (s.o.). Mit zunehmendem Alter berichten Personen aller Qualifikationsstufen von häufigeren *Beschwerden*, wenngleich auf unterschiedlichem Niveau. Doch bei der *Arbeitsunfähigkeit* ist der generelle Trend (häufigere Arbeitsunfähigkeit in höheren Altersgruppen) bei einigen Qualifikationsstufen nicht erkennbar (z.B. Hochschulabschluss, Facharbeiter).

*Starke und schwache Einflussfaktoren: Gibt es einen eigenständigen „Alterseffekt“?*

Abschließend soll auf folgende Fragen eingegangen werden:

- Hängen die genannten Merkmale mit der Häufigkeit krankheitsbedingter Fehlzeiten auch dann zusammen, wenn man sie gleichzeitig in die Analyse einbezieht? Sind „starke“ und „schwache“ Einflussfaktoren erkennbar?
- Sind noch Unterschiede zwischen Altersgruppen erkennbar, wenn die übrigen Merkmale (Qualifikationsabschluss und Tätigkeit) berücksichtigt werden? Gibt es überhaupt einen eigenständigen „Alterseffekt“ in dem Sinne, dass mit zunehmendem Alter steigende Krankheitsrisiken unabhängig von den Merkmalen der Arbeitssituation zu verzeichnen sind?
- Gibt es Einflussfaktoren, die in den oberen Altersgruppen andere Zusammenhänge aufweisen als in den jüngeren Altersgruppen?

Zu diesem Zweck wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt. Ein Auszug aus den Ergebnissen ist in Tabelle 4.1 dargestellt.

**Kommentar:** Ist hier nicht Tabelle 4.2 gemeint??

**Tabelle 4.2: Ergebnisse<sup>a</sup>**

	Koeffizient (Standardfehler)
<b>Alter</b>	0,007 (0,003) **
<b>Ausbildung</b>	
Ohne Ausbildung	0,059 (0,073)
Berufsfach-/Fachschule	0,091 (0,124)
Meister, Techniker, Fachwirte	-0,258 (0,083) ***
Fachhochschule	-0,246 (0,124) **
Hochschule	-0,668 (0,125) ***
<i>Referenz: Facharbeiter</i>	
<b>Hauptarbeitsmittel</b>	
einfaches Arbeitsgerät, Werkzeug	0,014 (0,066)
angetriebene Werkzeuge	0,046 (0,113)
halbautomatische Maschinen	-0,141 (0,099)
Computer, programmgesteuerte Arbeitsmittel	-0,501 (0,080) ***
<i>Referenz Arbeitsmittel: einfache Maschinen</i>	
<b>Technisierungsgrad des Arbeitsplatzes</b>	
einfaches Arbeitsgerät, Werkzeug	-0,206 (0,146)
angetriebene Werkzeuge	-1,195 (0,517) **
halbautomatische Maschinen	0,055 (0,079)
Computer, programmgesteuerte Arbeitsmittel	-0,020 (0,078)
<i>Referenz Tätigkeit: einfache Maschinen</i>	
Interaktion: „Tätigkeit mit angetriebenen Werkzeugen“ x „Alter“	0,024 (0,011) **
<b>Betriebszugehörigkeitsdauer</b>	
Weniger als 2 Jahre	-0,248 (0,086) ***
Mehr als 5 Jahre	-0,144 (0,064) **
<i>Referenz: zwischen 2 und 5 Jahren</i>	
<b>Arbeitsanforderung: Bis an die Grenzen gehen (ja)</b>	0,139 (0,020) ***
<b>Anzahl gesundheitlicher Beschwerden</b>	0,321 (0,030) ***
Interaktion „Anzahl gesundheitlicher Beschwerden“ x „Alter“	-0,002 (0,001) ***
Konstante	-2,970 (0,214) ***

<sup>a</sup> Logistische Regression; abhängige Variable: Krankheitsbedingte Fehlzeiten (nein/ja). Kontrolliert für Männer/Frauen, alte/neue Bundesländer, Betriebsgröße, Branchen. N=19.673, R<sup>2</sup>=0,108. \*\*\*, \*\* bedeuten ein Signifikanzniveau von 99 bzw. 95%. Software: STATA.

*Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen*

Auch unter Kontrolle der diskutierten Merkmale hat das Alter einen eigenständigen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit krankheitsbedingten Fehlens. Einen besonders starken Zusammenhang zur Wahrscheinlichkeit krankheitsbedingten Fehlens weist die Qualifikation auf, allerdings gibt es keine Unterschiede zwischen Facharbeitern (der Referenzkategorie) und Personen ohne Ausbildung bzw. Personen mit Berufsfachschulausbildung. Erst „oberhalb“ des Facharbeiterniveaus ist die Krankheitswahrscheinlichkeit signifikant niedriger, für Personen mit Hochschulabschluss sogar sehr deutlich.

Gegenüber der Qualifikation haben Merkmale der Arbeitssituation (Hauptarbeitsmittel und Arbeitsplatz) einen vergleichsweise schwachen Einfluss; er beschränkt sich bei den Hauptarbeitsmitteln auf den Umgang mit Computern u.a. (siehe auch Abbildung 4.6)

und bei den Tätigkeiten auf Arbeiten mit „angetriebenen Werkzeugen“. In beiden Fällen ist der Zusammenhang negativ, d.h. die betreffenden Personen sind seltener krank. Von den Arbeitsanforderungen sorgt insbesondere die Einschätzung der Tätigkeit, „bis an die Grenzen zu gehen“ für eine höhere Wahrscheinlichkeit krankheitsbedingten Fehlens.<sup>79</sup>

Nur bei wenigen der untersuchten Merkmale ist erkennbar, dass sich ihre Wirkungen je nach betrachteter Altersgruppe ändern (vgl. die Interaktionseffekte in Tabelle 4.2). Obwohl bei Tätigkeiten mit „angetriebenen Werkzeugen“ im Durchschnitt die Krankheitswahrscheinlichkeit niedriger ist als bei anderen Tätigkeiten, werden ältere Mitarbeiter anders als jüngere Mitarbeiter gerade bei diesen Tätigkeiten öfter krank (unabhängig vom ohnehin bestehenden generellen „Alterseffekt“). Anders verhält es sich mit der Anzahl gesundheitlicher Beschwerden. Dass die Krankheitswahrscheinlichkeit mit zunehmender Anzahl gesundheitlicher Beschwerden steigt, ist plausibel. Dieser Zusammenhang ist aber für ältere Mitarbeiter schwächer ausgeprägt als für Jüngere.

### *Zusammenfassung*

Nachlassende Gesundheit ist ein erhebliches Risiko für ein vorzeitiges Ende der Erwerbstätigkeit. Dass die gesundheitlichen Beschwerden und die Arbeitsunfähigkeit mit steigendem Alter zunehmen, zeigt sich auch für die befragten Beschäftigten der BIBB/IAB-Befragung. Der Trend ist übergreifend und auch in der multivariaten Analyse signifikant; das Lebensalter stellt damit ein typisches Gesundheitsrisiko dar.

Über die Gründe lässt sich aufgrund der vielfachen Einflussfaktoren nur spekulieren. Ein Grund ist sicher die objektive Belastung durch die Arbeit, die mit zunehmendem Alter eher zu Beschwerden führt. Ein weiterer Grund, der die Arbeitsunfähigkeit beeinflusst, dürfte die individuelle Verantwortung sein, die mit der konkreten Arbeit verbunden ist und selbst bei vorhandenen Beschwerden seltener zu Arbeitsunfähigkeit führt. Dies könnte erklären, dass ältere Hochschulabsolventen zwar mehr Beschwerden haben, aber nicht öfter arbeitsunfähig sind als jüngere Hochqualifizierte, und ebenso, dass die Altersabhängigkeit der Gesundheitsrisiken in Großbetrieben stärker ausgeprägt ist als in Kleinbetrieben. Hinzu kommt, dass wesentliche Aspekte der Belastungssituation (Dauer der Belastungen, kumulierte Belastungen) nicht untersucht werden konnten.

Die Analysen zeigen auch: Das Alter ist nur ein Einflussfaktor neben anderen. Die Qualifikation steht in einem deutlichen Zusammenhang mit der Krankheitshäufigkeit, wobei sich der multivariaten Analyse zufolge statistisch signifikante Verbesserungen erst für Personen mit Fachhochschul- und Hochschulabschluss zeigen. Auch bei den Tätigkeiten – die hier hauptsächlich hinsichtlich der Technikausstattung erfasst werden – zeigen sich Unterschiede.

### *Belastungssituationen und Arbeitsanforderungen*

#### *Belastungssituationen am Arbeitsplatz*

---

<sup>79</sup> In verschiedenen Modellvarianten sind die anderen Arbeitsbedingungen/-belastungen nicht signifikant.

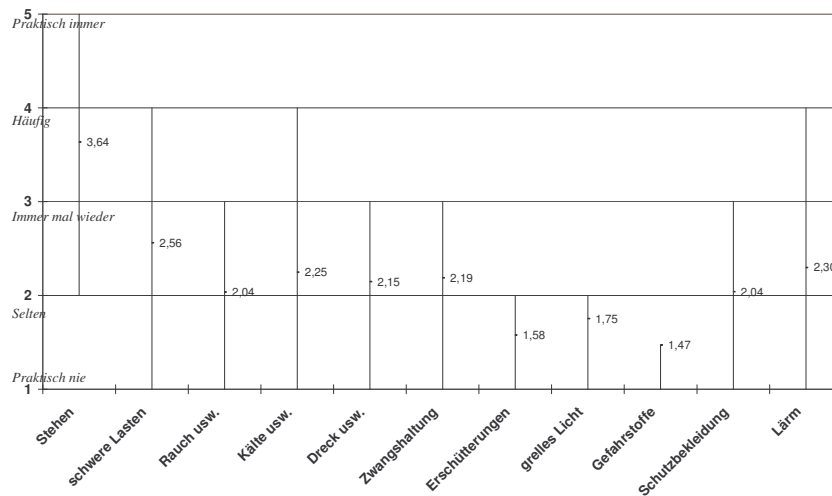
Belastungen lassen sich von Arbeitsanforderungen abgrenzen, insofern Arbeitsbelastungen stärker objektiviert die Arbeitssituation beschreiben, während Arbeitsanforderungen stets auch die individuelle Kompetenz im Umgang mit Arbeitsbedingungen reflektieren. In diesem Abschnitt werden die Arbeitsbelastungen vorgestellt, wie sie in der BIBB/IAB-Erhebung erfasst wurden. Insbesondere wird gefragt, ob sich die Arbeitsbelastungen für die Beschäftigten unterschiedlicher Altersstufen unterscheiden, und, falls es solche Unterschiede gibt, ob sich die Altersprofile nach Geschlecht, Qualifikationsgruppen oder anderen Merkmalen unterscheiden. Außerdem ist von Interesse, ob es andere Merkmale, wie z.B. Geschlecht oder Qualifikation, gibt, die stärker mit den Arbeitsbelastungen zusammen hängen als das Lebensalter der Beschäftigten.

Die übergreifende Hypothese ist, dass die Arbeitsbelastungen stark von der Tätigkeit geprägt sind, die sich u.a. durch den Mechanisierungsgrad, das eingesetzte dominante Arbeitsmittel, die Branche und die Qualifikation beschreiben lässt. Darüber hinaus kann man annehmen, dass die Arbeitsbelastungen mit zunehmendem Alter als weniger schwer berichtet werden. Denn schwere Arbeitsbelastungen bewirken einen körperlichen Verschleiß, der mit dem Alter zunehmende Regenerationszeiten oder sogar das Ausscheiden aus der Tätigkeit erfordert. Lassen sich beide Hypothesen mit den vorliegenden Daten bestätigen?

Die Frage nach den Arbeitsbelastungen in der BIBB/IAB-Befragung betont Bedingungen, die zunächst zu körperlichen Belastungen führen können, wie z.B. im Stehen arbeiten, unter ungünstigen Umgebungseinflüssen arbeiten usw., und lässt organisatorische oder psychische Arbeitsbelastungen unberücksichtigt. Erfasst werden elf Items (vgl. Abbildung 4.7), die zu sechs Items zusammengefasst wurden. Wie bei den Arbeitsanforderungen wurden die Antworten auf einer Skala von 1 „praktisch nie“ bis 5 „praktisch immer“ erhoben.

Abbildung 4.7 stellt die Verbreitung der jeweiligen Arbeitsbelastungen dar. Abgebildet sind die Mittelwerte sowie die Spannen, die jeweils 50% der Beschäftigten umfassen. Am weitesten verbreitet ist Arbeiten im Stehen, hier gibt es auch eine breite Streuung (wie bei dem Heben schwerer Lasten, der Arbeit unter Kälte, Hitze usw. und der Lärmbelastung), was darauf deutet, dass erhebliche Teile der Beschäftigten nicht ständig, aber zeitweise diesen Bedingungen ausgesetzt sind. Am anderen Ende stehen die Arbeit mit gefährlichen Stoffen und Strahleneinwirkungen, der Arbeit unter schlechtem (zu starken oder zu schwachen) Licht sowie Arbeit mit Erschütterungen, die nicht nur einen niedrigen Mittelwert aufweisen, sondern auch eine ausgeprägte Schiefe in der Verteilung (extrem bei der Arbeit mit Gefahrstoffen). Dies weist darauf hin, dass nur wenige Beschäftigte diesen Bedingungen ausgesetzt sind, diese wenigen dann aber praktisch immer oder häufig damit konfrontiert sind.

**Abbildung 4.7: Verbreitung von Arbeitsbelastungen, Mittelwerte und Spannweiten**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Für die folgenden Analysen werden die elf Items zu sechs Items zusammengefasst (vgl. Tabelle 4.3)

**Tabelle 4.3: Zusammenfassung der Items zu Arbeitsbelastungen**

Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, wie häufig das bei Ihrer täglichen Arbeit vorkommt:	
Im Stehen arbeiten	Stehen
Lasten von mehr als 20 kg (Männer) bzw. 10 kg (Frauen) heben	Lasten
Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt	
Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten	Umgebungseinflüsse
Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten	
Arbeit mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck	
Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkungen von Strahlungen	
In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf	Zwangshaltung
Tragen von Schutzkleidung oder Schutzausrüstung	
Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten	Licht
Unter Lärm arbeiten	Lärm

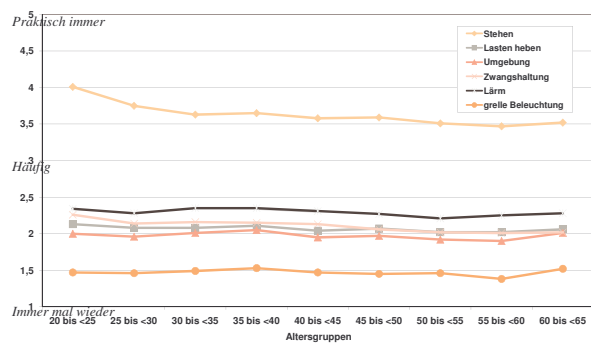
Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Wie vermutet, sind die Arbeitsbelastungen stark von der Tätigkeit geprägt. Auffallend ist der Einfluss der Branche. In allen erfassten Arbeitsbelastungen ist die Arbeit im

Handwerk am schwersten, bei einigen Kriterien (Zwangshaltungen, Lärm und Beleuchtung) ist die Arbeit in der Industrie ebenso schwer. Ein weiteres wichtiges Differenzierungsmerkmal ist die Qualifikation, wobei tendenziell mit steigender Qualifikation die Arbeitsbelastungen weniger schwer sind. Dem entspricht, dass auch die Tätigkeit, manchmal auch das dominante Arbeitsmittel die Arbeitsbelastungen deutlich prägen (Arbeit im Stehen, Arbeit in schwieriger Umgebung, Zwangshaltungen und Lärm).

Gegenüber diesen Tätigkeitsmerkmalen sind die Altersunterschiede meist relativ gering. Je nach Art der Arbeitsbelastungen können die Altersunterschiede unterschiedlich ausfallen (vgl. Abbildung 4.8). Nur für das „Stehen“ zeichnet sich Varianz zwischen den Altersgruppen ab, wobei jüngere Beschäftigte deutlich öfter während der Arbeit stehen müssen. Ab einem Alter von ca. 30 Jahren gibt es kaum Veränderungen. In den übrigen Arbeitsbelastungen gibt es kaum altersbedingte Unterschiede. Wiederholt erweist sich der Gesundheitszustand als differenzierend, wobei Personen mit mehr gesundheitlichen Beschwerden im Durchschnitt öfter belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind (alle Bedingungen außer Stehen). Dies ist ein Hinweis darauf, dass auch die stärker objektivierten Arbeitsbelastungen in Relation zur eigenen Fähigkeit, die Arbeit zu bewältigen, berichtet werden.

**Abbildung 4.8: Arbeitsbelastungen und Alter**



Selten

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen  
Praktisch nie

Im Folgenden werden einige Zusammenhänge berichtet, für die spezifische Unterschiede zwischen Altersgruppen zu beobachten sind.

Beim *Heben und Tragen von Lasten bzw. Arbeit mit starken Erschütterungen* ist die oben erwähnte Differenzierung nach gesundheitlichen Beschwerden festzustellen: Personen mit vielen gesundheitlichen Beschwerden berichten durchschnittlich häufiger davon als solche mit wenigen gesundheitlichen Beschwerden, wobei dem ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zugrunde liegen kann (weil Personen schwere Lasten heben, tragen sie gesundheitliche Beschwerden davon). Für Personen mit drei gesundheit-

lichen Beschwerden (und abgeschwächt für jene mit vier und mehr) ist zu beobachten, dass sie mit zunehmendem Alter weniger oft schwer tragen müssen. Möglicherweise werden sie aufgrund ihrer Gesundheit und in Verbindung mit dem Alter vom Heben und Tragen von Kollegen entlastet; möglicherweise wurden sie aufgrund ihrer Gesundheit in Kombination mit dem Alter auf andere Arbeitsplätze versetzt. Es ist bemerkenswert, dass eine rückläufige Belastung für Ältere bei schlechter Gesundheit bei anderen Arbeitsbelastungen sehr viel schwächer und teilweise gar nicht auftrat. Dies deutet darauf hin, dass es in der Breite nur unzureichend gelingt, Beschäftigte im höheren Erwerbsalter auf Arbeitsplätze zu versetzen (oder bestehende Arbeitsplätze anzupassen), wenn der Gesundheitszustand sich verschlechtert.

Die *Arbeit in gebückter oder knieender Stellung, Überkopfarbeiten sowie das Arbeiten in Schutzanzügen (Zwangshaltungen)* weist allgemein nur eine sehr schwache Altersdifferenzierung auf. Dieses allgemeine Altersprofil verdeckt einen markanten Geschlechterunterschied: Männer arbeiten deutlich öfter in Zwangshaltungen als Frauen (Durchschnitt 2,4 vs. 1,6), und mit zunehmendem Alter sind Männer während der Arbeit weniger oft Zwangshaltungen ausgesetzt, ohne das niedrigere Niveau der Frauen zu erreichen, für die wiederum keine Altersdifferenzierung zu beobachten ist. Ebenfalls hinsichtlich der Zwangshaltungen gibt es in der Industrie, aber nicht in den übrigen Branchen, eine mit dem Alter rückläufige Betroffenheit; ähnliches gilt für den Umgang mit Arbeitsmitteln, wo Personen, die hauptsächlich mit „einfachem Arbeitsgerät“ bzw. „einfachen Maschinen“ arbeiten und im Durchschnitt öfter Zwangshaltungen ausgesetzt sind, mit zunehmendem Alter weniger oft über Kopf oder knieend bzw. gebückt arbeiten müssen. Für Personen, die hauptsächlich mit dem Computer arbeiten und für die der entsprechende Durchschnitt ohnehin sehr gering ausfällt, gibt es keine entsprechende Altersdifferenzierung.

Zusammenfassend unterscheiden sich die Arbeitsbelastungen hauptsächlich nach Branche, Qualifikation und Mechanisierungsgrad der Tätigkeit bzw. des Arbeitsmittels; die erste Hypothese hat sich bestätigt. Demgegenüber sind die Altersunterschiede relativ gering. Die zweite Hypothese, der zufolge belastende Arbeitsbedingungen in höheren Altersgruppen seltener berichtet werden, bestätigt sich nicht in der Breite, sondern allenfalls in ausgewählten Teilgruppen von Beschäftigten, und dies auch nur für einige Belastungen. Am ausgeprägtesten war dies für die Arbeit in Zwangshaltungen zu beobachten.

Die Ergebnisse zu den Arbeitsbelastungen deuten darauf hin, dass in der Breite die Arbeitsbelastungen nicht an eventuelle altersbedingte Veränderungen des Arbeitsvermögens angepasst werden; besonders deutlich wurde das anhand der Arbeitsbelastungen von Personen mit drei oder mehr gesundheitlichen Einschränkungen. Die Anpassungen sind nur partiell, d.h. für einige Personengruppen und Arbeitsbelastungen zu erkennen.

Gänzlich offen bleiben müssen die Prozesse, die zu diesen Anpassungen – wo es sie gibt – geführt haben. Sie können mit oder ohne Arbeitsplatzwechsel vollzogen sein; sie können eigeninitiativ oder mit betrieblicher Unterstützung (oder betrieblichem Drängen) erfolgt sein, und sie können zu aus dem Betrieb heraus geführt oder innerhalb des Betriebes vollzogen worden sein. Schließlich ist nicht bekannt, ob ein solcher Wechsel mit



Verbesserungen oder Verschlechterungen einhergegangen ist. Hier stößt die Querschnittsbefragung der BIBB/IAB-Erhebung an ihre Grenzen. Doch vorliegende Berichte über die geringe Verbreitung altersspezifischer Personalpolitik (siehe Kapitel 4.2) lassen vermuten, dass solche anscheinend notwendige Anpassungen nur selten betrieblich unterstützt werden.

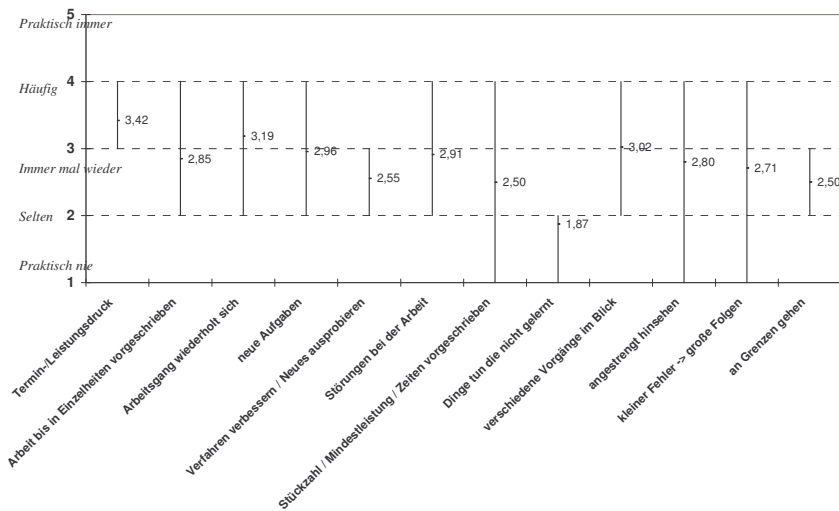
### ***Die altersspezifische Wahrnehmung von Arbeitsanforderungen***

In der BIBB/IAB-Erhebung wurden die Befragten zu Arbeitsanforderungen an ihrem Arbeitsplatz gefragt; eine weitere Frage erfasste Veränderungen der Anforderungen in jüngerer Zeit (letzte zwei Jahre). Ob und in welchem Ausmaß die subjektiven Einschätzungen zu den Anforderungen auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit zurückgehen – oder ob andere Personen mit derselben Tätigkeit zu einer wesentlich anderen Einschätzung gelangen würden –, lässt sich nur vermuten. Wo hinter Altersunterschieden in den Anforderungen vergleichbare Tätigkeiten oder Arbeitssituationen stehen, wären diese Altersunterschiede Hinweise auf altersbedingten Verschleiß oder andere Beschäftigungsrisiken. Aber auch ohne über einen sicheren Bezug auf die zugrunde liegende Tätigkeit und Arbeitssituation zu verfügen, haben die subjektiven Einschätzungen zu den Arbeitsanforderungen ihren Wert, weil sie die Arbeitsmotivation und Erwerbsorientierung beeinflussen. Erfasst wurden 12 Aspekte der Arbeitsanforderungen, die in einer Skala von 1 („praktisch nie“) bis 5 („praktisch immer“) erfasst wurden.<sup>80</sup> Sie sind mit ihren Mittelwerten sowie der Spannweite, in der sich die Hälfte der jeweils Antwortenden befindet, in Abbildung 4.9 dargestellt.

Die durchschnittlich stärkste Anforderung ist Arbeit unter „starkem Termin- oder Leistungsdruck“, die weitgehend übereinstimmend von allen Beschäftigten eingeschätzt wird, wie sich der geringen Streuung entnehmen lässt. Andere Anforderungen mit hohen Durchschnittswerten, wie z.B. das sich „ein und derselbe Arbeitsgang wiederholt sich bis in alle Einzelheiten“, oder das „verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten“ werden müssen, oder „dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen“ weisen eine deutlich höhere Streuung auf; betreffen also in ihren stark belastenden Ausprägungen weniger Beschäftigte als der Termin- oder Leistungsdruck. Am anderen Ende des Spektrums steht, „dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen“, was für drei Viertel der Befragten höchstens „selten“ der Fall ist. Eine breite Streuung weisen die Anforderungen auf, „dass Ihnen die genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen“, „dass Sie angestrengt hinsehen müssen, weil Sie bestimmte Vorgänge genau beobachten oder Einzelheiten erkennen oder auffinden müssen“ sowie „dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können“. Eine breite Streuung wie bei diesen Merkmalen zeigt an, dass diese Anforderungen bei einigen Arbeitsplätzen häufig, bei anderen hingegen selten gestellt werden (vgl. Abbildung 4.9).

<sup>80</sup> Auch die übrigen Skalenwerte wurden verbalisiert: 2 „selten“, 3 „immer mal wieder“, 4 „häufig“.

**Abbildung 4.9: Verbreitung von Arbeitsanforderungen, Mittelwerte und Spannweiten**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Für die weiteren Analysen wurden die 12 Anforderungen auf sechs Indikatoren zusammengefasst (vgl. Tabelle 4.4). Die Zusammenfassung erfolgte von Merkmalen, die inhaltlich Ähnliches abdecken und die untereinander hoch korrelieren.

**Tabelle 4.4: Indikatoren zu Arbeitsanforderungen**

Einzelitems	Zusammenfassung
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor,	
... dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen	Stress
... dass Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen	
... dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist	Wiederholung
... dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt	
... dass Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung der die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Aufgabe zu erledigen	
... dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen	Neuheit und Vielfalt
... dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren	
... dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen	
... dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen	
... dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate	Störung
... dass Sie angestrengt hinsehen müssen, weil Sie bestimmte Vorgänge genau beobachten oder Einzelheiten erkennen oder auffinden müssen	Beobachten
... dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können	Finanzielles Risiko

Quelle: BIBB/IAB-Fragebogen, eigene Zusammenfassung

Auffällig ist zunächst, dass im ersten Jahrzehnt der Erwerbstätigkeit die Belastung deutlich zunimmt, und zwar über (fast) alle erfassten Aspekte.<sup>81</sup> Mit steigendem Alter werden die Anforderungen etwas weniger schwerwiegend eingeschätzt, wobei der Höhepunkt der jeweiligen Anforderung teilweise schon bei der Altersgruppe der 40-45-Jährigen (Stress, Unterbrechungen) erreicht ist und danach – sei es durch individuelle Kompensation und Gewöhnung oder durch Anpassungen in der Tätigkeit – abfällt, teilweise aber bis in die Altersgruppe der 50- bis 55-Jährigen sich erstreckt („Beobachten“). Einige Anforderungen werden von Personen kurz vor Ende des Erwerbslebens noch einmal deutlich höher eingeschätzt, z.B. Wiederholung und genaue Vorgaben. Insgesamt sind die Altersunterschiede aber relativ gering.<sup>82</sup>

<sup>81</sup> Mit Ausnahme der Arbeitsbelastung durch Wiederholung bzw. genaue Arbeitsvorgaben, die von Jüngeren (unter 30-Jährigen) öfter angegeben wird.

<sup>82</sup> Hiervon gibt es eine interessante Ausnahme: Personen im Alter zwischen 60 und 65 Jahren mit Fachschulausbildung berichten öfter als alle anderen davon, dass schon kleine Fehler große Verluste verursachen können (eine typische Anforderung an Meister und Techniker, die lt. BIBB/IAB-Erhebung höher von Personen dieser Qualifikationsgruppe berichtet wird als von allen anderen). Junge Hoch- und Fachschulabsolventen (20 bis 25 Jahre) berichten ebenfalls von Anforderungen durch finanzielle Verantwortung; für die älteren Jahrgänge der Hoch- und Fachschulabsolventen stellt dies aber eine vergleichsweise geringere Belastung dar, die nur noch von Personen ohne Ausbildung unterschritten

Andere Unterschiede sind – zumindest bei einigen Anforderungen – wichtiger. Hierzu zählen wiederholt Unterschiede nach Qualifikation und zu einem geringeren Ausmaß nach der Tätigkeit: Höher Qualifizierte werden öfter mit Neuheiten bzw. Vielfalt in der Arbeit konfrontiert, unterliegen seltener genau vorgeschriebenen, sich wiederholenden Arbeitsvollzügen, und bei höher Qualifizierten können kleine Fehler öfter größere finanzielle Verluste hervorrufen. Die Altersunterschiede innerhalb einer Qualifikationsstufe sind jedoch gering.

Ebenfalls prägend für die berichteten Anforderungen ist der Gesundheitszustand der Befragten; einiges (Störungen und Unterbrechungen, Neuheit und Vielfalt, genau beobachten, genaue Vorgaben und Wiederholungen) wird von jenen Personen häufiger berichtet, die viele gesundheitliche Beschwerden haben. Liegen nur ein oder zwei gesundheitliche Beschwerden vor, dann werden die Arbeitsanforderungen mit zunehmendem Alter weniger schwer empfunden, doch bei vier und mehr gesundheitlichen Beschwerden ist eine Kompensation der Anforderungen mit zunehmendem Alter nicht mehr festzustellen und ein mit dem Alter zunehmendes Belastungsempfinden die Folge.

Ebenfalls in einigen Aspekten (Neuheit und Vielfalt, Störungen und Unterbrechungen, Folgen kleiner Fehler) belastungssteigernd wirken betriebliche Veränderungen, insbesondere die Anzahl von Innovationen: wo es viele gibt, sind die Belastungen größer. Allerdings sind die Altersunterschiede gering. Bei vielen Innovationen werden die überdurchschnittlich hohen Arbeitsbelastungen von den Älteren schwächer empfunden als von den Jüngeren. Das könnte ein Hinweis auf die Erfahrung der älteren Mitarbeiter sein.<sup>83</sup>

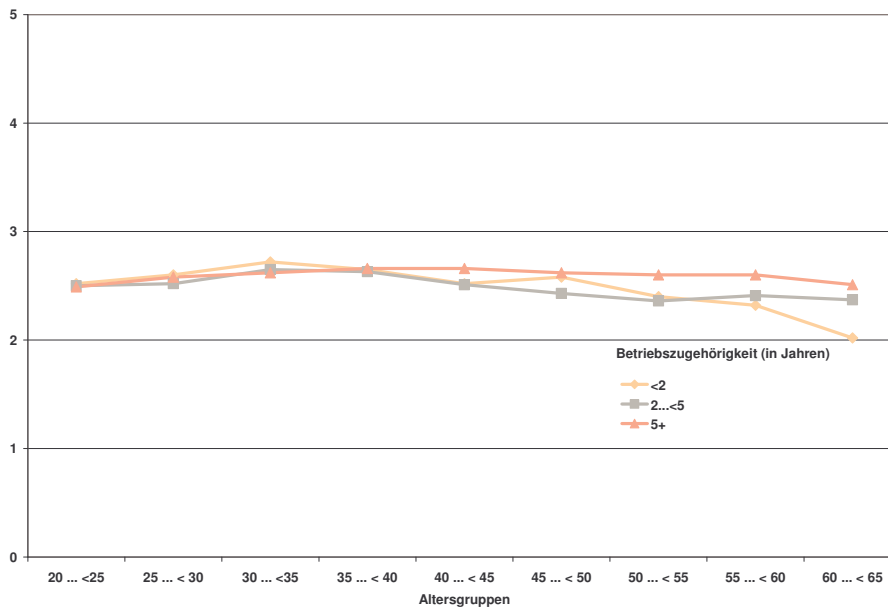
Interessant, aber mit den vorhandenen Mitteln nicht sicher aufzuklären, ist der Zusammenhang zur Betriebszugehörigkeit: Die Belastungen sind für Beschäftigte bis über 40 Jahre hinaus weitgehend unabhängig von der Betriebszugehörigkeit, differenzieren sich aber für die älteren Beschäftigten aus. Dies lässt sich am Beispiel der Arbeitsanforderung „Neues kennen lernen und Vielfalt bewältigen“ demonstrieren (und gilt auch für Folgen kleiner Fehler sowie Störungen und Unterbrechungen) (vgl. Abbildung 4.10).

---

wird. Gerade bei Hoch- und Fachschulabsolventen ist es schwer vorstellbar, dass die Jüngeren real eine größere Verantwortung haben als die Älteren, sodass diese altersbedingten Unterschiede möglicherweise mit dem „Praxischock“ und der darauf beruhenden Entwicklung von Kompetenzen zusammen hängen (Staudt/Kley 2000).

<sup>83</sup> Gezählt werden Beschäftigte, deren Arbeitssituation sich durch die Innovation geändert hat. Die rückläufige Belastung der Älteren kommt also nicht dadurch zustande, dass sie weniger an Innovationen beteiligt sind.

**Abbildung 4.10: Belastung durch Neuheiten und Vielfalt in der Tätigkeit, nach Alter und Betriebszugehörigkeit (in Jahren)**



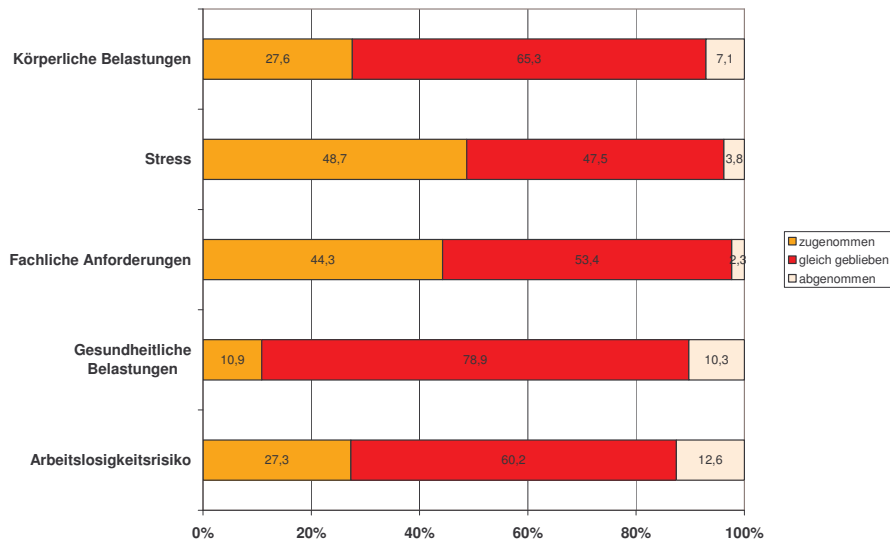
Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Für ältere Beschäftigte, die erst kurze Zeit im Betrieb sind, sind die Belastungen aufgrund von Neuerungen und vielfältiger Arbeit im Durchschnitt geringer als für ihre Kollegen, die schon länger im Betrieb sind; für Jüngere trifft dieser Unterschied nach Betriebszugehörigkeitsdauer jedoch nicht zu. Das kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Betriebe aus Branchen mit wenigen Veränderungen auch Ältere einstellen, oder dass die Älteren, die neu eingestellt werden, geringere Qualifikationsabschlüsse aufweisen. Es kann aber auch sein – und das wird durch den in Abbildung 4.10 dargestellten Zusammenhang zunächst nahe gelegt – dass neu eingestellte Ältere nicht auf den Arbeitsplätzen sind, auf denen sie in Neuerungen in einem Umfang einbezogen werden, der vergleichbar mit dem der schon länger beschäftigten Kollegen ist. Dass dieser Zusammenhang auch für zwei andere Anforderungen zu beobachten ist (dass kleine Fehler großen Folgen haben können, sowie die Betroffenheit von Störungen und Unterbrechungen) unterstützt die Vermutung, dass ältere Beschäftigte, die erst kurze Zeit im Betrieb sind, nicht ähnlich anspruchsvolle Arbeitsplätze ausfüllen wie ihre schon länger beschäftigten gleichaltrigen Kollegen.

#### ***Veränderung von Arbeitsbelastungen und –anforderungen***

Im Folgenden richtet sich die Aufmerksamkeit auf Veränderungen in den Arbeitsbelastungen.<sup>84</sup> Betrachtet werden die körperliche Belastung bei der Arbeit, der Stress, die fachlichen Anforderungen, das Risiko, arbeitslos zu werden sowie die Unfallgefahr bzw. die gesundheitliche Gefährdung (vgl. Abbildung 4.11).

**Abbildung 4.11: Veränderungen der Belastungen in den letzten zwei Jahren in fünf Dimensionen, Angaben in %**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Übergreifend, für alle Alters- und Qualifikationsgruppen, wurde von einer knappen Hälfte der Befragten eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck einerseits und fachlichen Anforderungen andererseits angegeben; ein Rückgang dieser beiden Belastungen wurde kaum vermeldet. Körperliche Belastungen sind für immerhin ein Viertel der Befragten gestiegen, während sie nur für 7,1% gesunken sind, was angesichts der fortlaufenden technologischen Erneuerung bemerkenswert wenig erscheint. Ebenfalls ein reichliches Viertel (27,3%) berichtet von einem gestiegenen Risiko, arbeitslos zu werden; dem steht ungefähr ein Achtel (12,6%) gegenüber, dessen Risiko zurückgegangen ist und eine Mehrheit von 60,2% ohne Veränderungen. In nur einer Dimension halten sich Verbesserungen und Verschlechterungen ungefähr die Waage, nämlich in den gesundheitlichen Gefahren (einschließlich Unfallgefahren). Hierbei handelt es sich um einen für die Beschäftigung Älterer allerdings zentralen Aspekt.

Wie sich die Zunahme der Arbeitsanforderungen und –belastungen auf die einzelnen Altersgruppen verteilt, ist in Abbildung 4.12 dargestellt. Auffällig ist zunächst, dass es praktisch keinen Altersunterschied bei der Zunahme gesundheitlicher Belastungen gibt.

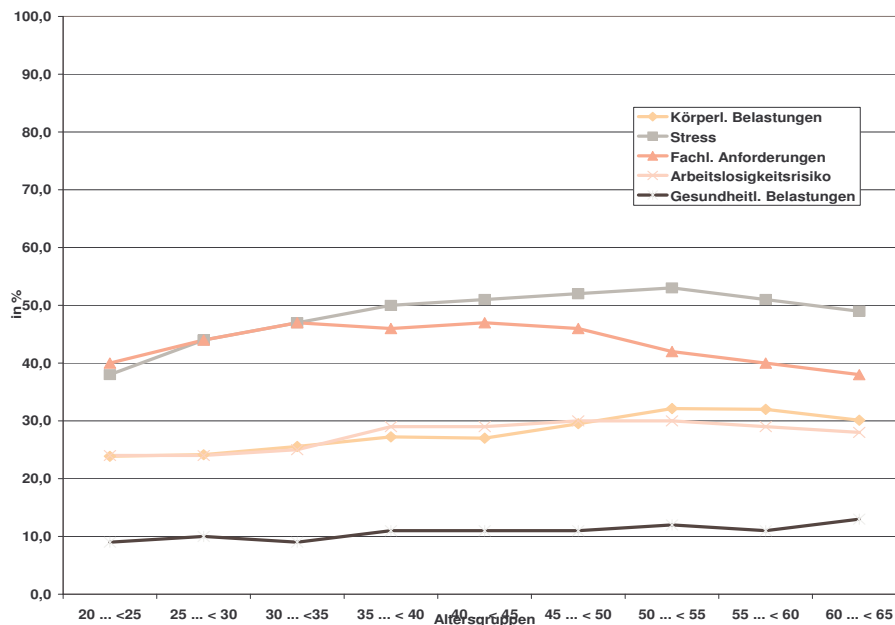
<sup>84</sup> Die Frageformulierung lautete: „Denken Sie einmal an die letzten zwei Jahre, also die Zeit von Anfang 1997 bis heute. Haben die folgenden Arbeitsbelastungen oder –anforderungen in den letzten zwei Jahren bei Ihnen persönlich zugenommen, sind gleich geblieben, oder haben abgenommen?“ (F225)

Das ist auch deshalb bemerkenswert, weil mit dem Alter zunehmend gesundheitliche Beschwerden (und auch krankheitsbedingten Arbeitsausfall) gibt (vgl. 0, S. 211ff.). Will man hier nicht den Kohorteneffekt gegen den Alterseffekt ausspielen, also vermuten, dass die zum Befragungszeitpunkt Älteren ihre großen gesundheitlichen Belastungen von Beginn an hatten und diese nicht mit dem Alter zugenommen haben, dann bleibt als – näher liegende – Erklärung, dass sich eine Zunahme von gesundheitlichen Beschwerden nicht als Zunahme der Arbeitsbelastung niedergeschlagen hat, sondern individuell oder organisatorisch kompensiert werden konnte.

Einen sehr schwach mit dem Alter ansteigenden Verlauf haben die Zunahme der körperlichen Belastungen sowie das Arbeitslosigkeitsrisiko. Obwohl unbekannt ist, wie das Arbeitslosigkeitsrisiko bewertet werden würde, wenn es keinen Kündigungsschutz für Ältere geben würde, zeigt doch das Ergebnis zumindest, dass der Kündigungsschutz für Ältere nicht dazu führt, dass sie sich deutlich sicherer fühlen als jüngere Beschäftigte.

Beinahe konstant mit dem Alter steigt die Stressbelastung. Erst in den letzten Jahren vor dem Erwerbsaustritt geht der Anteil derer, die von einer Zunahme der Stressbelastung berichten, etwas zurück, bleibt aber auf dem hohen Niveau der 35- bis 40-Jährigen. Hingegen erreicht die Zunahme der fachlichen Anforderungen einen frühen Höhepunkt bei den 30- bis 35-Jährigen (vgl. Abbildung 4.12). Das ist angesichts der niedrigen Weiterbildungsbeteiligung sicher kein Zeichen dafür, dass mit zunehmendem Alter die Beschäftigten besser mit verändernden fachlichen Anforderungen umgehen. Eher ist zu vermuten, dass sich mit zunehmendem Alter die fachlichen Anforderungen weniger ändern. Vor dem Hintergrund der alternden Erwerbsbevölkerung, aber auch vor dem Hintergrund der individuellen Beschäftigungsrisiken, die sich aus der Abkopplung von neuen fachlichen Anforderungen ergeben, ist dies ein problematischer Trend.

**Abbildung 4.12: Altersunterschiede der Belastungen in fünf Dimensionen**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Fragt man nun danach, ob andere Beschäftigungsmerkmale als das Alter mit der Zunahme der Arbeitsbelastungen im Zusammenhang stehen, dann zeigt sich, dass die Unterschiede nach der Qualifikation wichtiger sind als Unterschiede nach dem Alter. Jedoch berichten Personen mit höherer Qualifikation keineswegs öfter von zunehmenden Arbeitsbelastungen. Das ist für fachliche Anforderungen der Fall, aber nur tendenziell für Belastungen durch Stress, und eine Zunahme der körperlichen Belastungen treten öfter bei Personen ohne Ausbildung bzw. mit einer abgeschlossenen Lehre auf.

**Kommentar:** Satzbau??

Bemerkenswert sind die fehlenden Altersunterschiede bei Personen mit gesundheitlichen Belastungen hinsichtlich der Veränderungen in den Arbeitsanforderungen, wie sie auch schon in Abbildung 4.12 deutlich wurde. Zwar berichten Personen mit vielen gesundheitlichen Belastungen (vier und mehr) deutlich öfter von einer Zunahme der körperlichen Arbeitsbelastungen (je nach Alter zwischen 40 und 50%), doch ihr Anteil nimmt mit steigendem Alter kaum zu. Gleiches gilt für die Unfallgefahr bzw. gesundheitliche Gefährdung: Von einer Zunahme dieser Arbeitsbelastung berichten öfter Personen mit vielen gesundheitlichen Belastungen, allerdings auch wieder mit geringen Unterschieden zwischen den Altersgruppen. Dass Ältere (mit vielen Beschwerden) nicht öfter von einer Zunahme der Belastungen berichten als Jüngere (mit vielen Beschwerden), obwohl die Beschwerden mit dem Alter zunehmen, könnte, wie schon oben vermutet, damit zusammenhängen, dass gerade Erwerbstätige mit vielen Beschwerden individuelle oder arbeitsorganisatorische Wege gefunden haben, ihre gesundheitlichen Probleme zu kompensieren und ihre Arbeit so einzurichten, dass sie trotz gesundheitli-



cher Probleme weiter arbeiten können. In welchem Umfang individuelle und in welchem Umfang organisatorische Wege zur Kompensation gesundheitlicher Beschwerden vorliegen – angesichts der Beschäftigungsrisiken gerade für Ältere aufgrund von gesundheitlichen Problemen eine entscheidende Frage für die Beschäftigungsfähigkeit Älterer – kann hier nicht geklärt werden. Vorliegende Untersuchungen (Bellmann u.a. 2003; Ahlers/Brussig 2005) lassen vermuten, dass die betriebliche Gesundheitsprävention über unmittelbaren Arbeitsschutz kaum hinaus geht und die Problematik einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit kaum aufgreift.

Die Ergebnisse zu den Arbeitsanforderungen *zusammenfassend*, erweist sich Stress – auch im Lichte der BIBB/IAB-Befragung – als die dominante Belastung. Überwiegend werden die Belastungen mit zunehmendem Alter höher eingeschätzt, wobei der Höhepunkt sich je nach Belastungsart auf die Altersgruppen von 40 bis 55 Jahre reicht. Einige Unterschiede zwischen den Beschäftigten hängen stärker mit den Belastungen zusammen als das Alter, so insbesondere die Qualifikation, der Gesundheitszustand und die Betroffenheit von betrieblichem Wandel (Innovationen). Es gibt einen Hinweis darauf, dass ältere Menschen, die nur eine kurze Betriebszugehörigkeitsdauer haben, anders als jüngere Menschen mit kurzer Betriebszugehörigkeit, nur geringere Anforderungen zu bewältigen haben.

Unter den Veränderungen der Belastungen wurden besonders oft zunehmender Stress und zunehmende fachliche Anforderungen registriert. Letzteres ist in einer wissensintensiven und innovationsstarken Wirtschaft zu erwarten, und umso stärker ist hervorzuheben, dass jenseits von 35 Jahren der Anteil jener zurückgeht, die von steigenden fachlichen Anforderungen berichten. Man kann nicht davon ausgehen, dass die älteren Personen (und das beginnt hier schon bei 35 Jahren) ausreichend gerüstet sind, alle fachlichen Veränderungen zu vollziehen; eher ist davon auszugehen, dass die neuen fachlichen Anforderungen zunächst an ihnen vorbei gehen. Dies wäre sowohl volkswirtschaftlich wie auch individuell ein unerwünschter Trend.

Wie bei den Arbeitsbelastungen, so gilt auch für die Veränderung der Arbeitsbelastungen in jüngster Vergangenheit, dass neben dem Alter andere Merkmale einflussreich sind. Zu nennen ist auch hier wieder die Qualifikation – allerdings gibt es keinen linearen Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Belastungsentwicklung – sowie die Veränderungen der persönlichen Arbeitssituation durch Innovationen. Wo Innovationen stattfinden, nehmen Stress und fachliche Anforderungen zu, allerdings wird das subjektive Arbeitslosigkeitsrisiko gemildert.

Auch in einer aktuellen Befragung von älteren Beschäftigten zeigen sich ähnliche Tendenzen (Naegele et al. 2007).<sup>85</sup> Demzufolge sind Konzentrationsanforderungen, schwere bzw. einseitige Belastungen, aber auch Stress, die am weitesten verbreiteten Arbeitsbelastungen (ebda., S. 25). Naegele et al. haben in der Befragung einen *work ability*

---

<sup>85</sup> Es wurde eine Befragung mit 1.800 Arbeitnehmer/innen der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1964 durchgeführt (zum Befragungszeitpunkt zwischen 43 und 60 Jahre alt), die für 4,913 Mio. Arbeitnehmerinnen dieser Altersgruppe repräsentativ ist (Naegele et al. 2007, S. 13).

*index* erhoben,<sup>86</sup> demzufolge sich zunächst zeigt, „dass mit zunehmendem Alter der Anteil der Beschäftigten mit einer sehr guten Arbeitsbewältigungsfähigkeit rückläufig ist: bei den 43- bis 45-jährigen beträgt der Anteil der Beschäftigten mit einer sehr guten Bewältigungsfähigkeit noch rund 47%, bei den Beschäftigten im Alter von 56 bis 60 Jahren beträgt er dann nur noch 36%“ (ebda., S. 30). Die Befragten sehen das größte Risiko für eine Weiterbeschäftigung bis zum Rentenalter in gesundheitlichen Voraussetzungen (24% der Befragten bezeichneten dies als ein „großes Problem“) sowie in den Arbeitsbedingungen (15% bezeichneten dies als ein „großes Problem“, weitere 12% als ein „eher großes Problem“); hingegen werden die persönliche und familiäre Situation und auch die qualifikatorischen Voraussetzungen sehr oft als „gar kein Problem“ angesehen (49% und 41%) (ebda., S. 37).

### *Beteiligung am betrieblichen Wandel*

Mittel- und langfristig entstehen für Arbeitnehmer Risiken, wenn sich ihr Betrieb in einer dynamischen Wirtschaft nicht weiter entwickelt. Unmittelbar besteht die Gefahr, dass der Betrieb an Wettbewerbsfähigkeit verliert und schrumpfen oder sogar schließen muss. Mittelbar besteht darüber hinaus die langfristige Gefahr, dass der Wiedereinstieg der betroffenen Arbeitnehmer in neue Beschäftigung erschwert wird, weil ihnen neue Technologien, Arbeits- und Organisationsformen nicht vertraut sind.

Diese Grundüberlegung betrifft in besonderem Maße ältere Arbeitnehmer. Ihre „Attraktivität“ für Arbeitgeber ergibt sich vermutlich stärker durch ihre Arbeitserfahrungen als durch den – schon lange zurückliegenden – Ausbildungsabschluss oder – wie bei Absolventen, die noch keine Berufserfahrung haben – durch ihr Entwicklungspotenzial. Gleichzeitig ist vorstellbar, dass Innovationen und Veränderungen in Betrieben altersselektiv ablaufen: Jüngere Mitarbeiter werden möglicherweise stärker in Veränderungen einbezogen, weil ihre Ausbildungsabschlüsse aktueller sind (und sie damit neueres Wissen mitbringen), und jüngere Mitarbeiter haben möglicherweise ein stärkeres Interesse, sich an Innovationen zu beteiligen, weil sie darin Aufstiegschancen sehen. Darauf deutet hin, dass die fachlichen Anforderungen insbesondere in den mittleren Altersgruppen ansteigen.

Sollte betrieblicher Wandel tatsächlich überdurchschnittlich von jüngeren Mitarbeitern getragen werden, ergeben sich daraus Risiken auf drei Ebenen: für die älteren Mitarbeiter im Betrieb, für ältere Bewerber auf dem Arbeitsmarkt und auf der Makroebene für die Innovationsfähigkeit der Betriebe. Selbst wenn die älteren Mitarbeiter im Betrieb vor einer Kündigung gut geschützt sind, sind im Falle einer Betriebsschließung Wiederbeschäftigungsprobleme zu erwarten. Außerdem ist von einem Betrieb, der sich in seinen Innovationen vornehmlich auf jüngere Mitarbeiter stützt und ältere nicht beteiligt,

---

<sup>86</sup> Der Work ability index (WAI) ist ein „Instrument zur Bestimmung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“. Er basiert auf der derzeitigen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur besten je erreichten Arbeitsfähigkeit, der Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen, der Anzahl der aktuellen vom Arzt diagnostizierten Krankheiten, der geschätzten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten, dem Krankenstand im vergangenen Jahr, der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren, und den psychischen Leistungsreserven. Auf dieser Grundlage wird ein Index zwischen 7 und 49 Punkten ermittelt, vgl. Naegele et al. 2007, S. 28f.

nicht zu erwarten, dass dieser Betrieb bei einer Expansion ältere Bewerber berücksichtigt. Schließlich wäre auf der Makroebene ein Innovationsverhalten auf der Grundlage jüngerer Mitarbeiter angesichts des demographischen Wandels als problematisch zu bewerten.

Die BIBB/IAB-Befragung enthält Fragen zu unterschiedlichen Aspekten betrieblichen Wandels, die sich altersspezifisch auswerten lassen. Erfragt wurde, ob sich „in den letzten zwei Jahren“ Veränderungen verschiedener Art ergeben haben (vgl. Tabelle 4.5) und ob daraus Veränderungen der „persönlichen Arbeitssituation“ resultierten.

**Tabelle 4.5: Häufigkeit und Betroffenheit von betrieblichem Wandel**

	Hat stattgefunden	Wenn ja: Persönlich betroffen?
Neue Produktionstechniken, Maschinen, Werkstoffe oder neue Computerprogramme eingeführt	49,9	47,6
Neue oder deutlich verbesserte Produkte bzw. neue Dienstleistungen angeboten	38,3	42,2
Zusätzliche Mitarbeiter eingestellt	40,9	21,5
Personal reduziert, Stellen abgebaut oder Entlassungen vorgenommen	35,1	37,6
Vermehrter Einsatz von freien Mitarbeitern oder Aushilfen?	23,6	21,2
Abteilungen oder Arbeitsbereiche umstrukturiert oder umorganisiert	35,1	41,8
Aufgaben oder Arbeitsbereiche ausgelagert oder vermehrt Aufträge an Fremdfirmen vergeben	16,3	30,3
Veränderungen im Management oder bei Ihrem Vorgesetzten	26,8	33,4
Eigentumsverhältnisse oder Unternehmensstruktur geändert	13,7	26,4

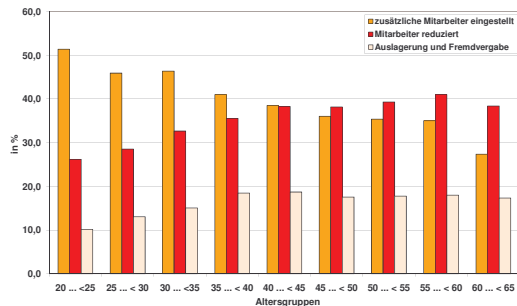
*Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen*

Drei zusammenfassende Aspekte betrieblichen Wandels sind erkennbar, die jeweils eine klar abgestufte Häufigkeit aufweisen: An der Spitze stehen Prozess- oder Produktinnovationen, wobei „neu“ (oder innovativ) sich jeweils auf den Betrieb bezieht. An zweiter Stelle stehen Veränderungen im Personalbestand (Einstellungen, Entlassungen); hierzu wäre auch der vermehrte Einsatz freier Mitarbeiter und von Aushilfskräften zu rechnen. An dritter Stelle stehen Reorganisationen, die von Umorganisationen auf Abteilungsebene über Veränderungen beim unmittelbaren Vorgesetzten bis hin zum Eigentümerwechsel reichen. Die „persönlichen Veränderungen“ folgen ungefähr dieser Rangordnung, d.h. es gibt keine erfasste Veränderung, die objektiv nur selten vorkommt, dann aber alle (noch) Beschäftigten betrifft, die davon berichten. Vielleicht die interessanteste Abweichung ist die Einstellung neuer Mitarbeiter, die zwar von ca. 40% berichtet wurde, aber nur für jeden fünften Beschäftigten die Arbeit verändert hat. Hingegen wurden Entlassungen von fast ebenso Vielen berichtet (ca. 35%) und waren für ca. 38%, also fast doppelt so viele der (nicht entlassenen) Beschäftigten mit Veränderungen verbun-

den. Wahrscheinlich wurde bei Entlassungen häufig für die Verbliebenen Arbeit zusammengelegt, während umgekehrt bei Neueinstellungen nicht ebenso oft Arbeit geteilt oder anderweitig umorganisiert wurde.

Altersspezifische Veränderungen wurden nur in drei Aspekten berichtet: der Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter, der Entlassung und des Outsourcing bzw. der Auftragsvergabe an Fremdfirmen (vgl. Abbildung 4.13).

**Abbildung 4.13: Betroffenheit von Wandel**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

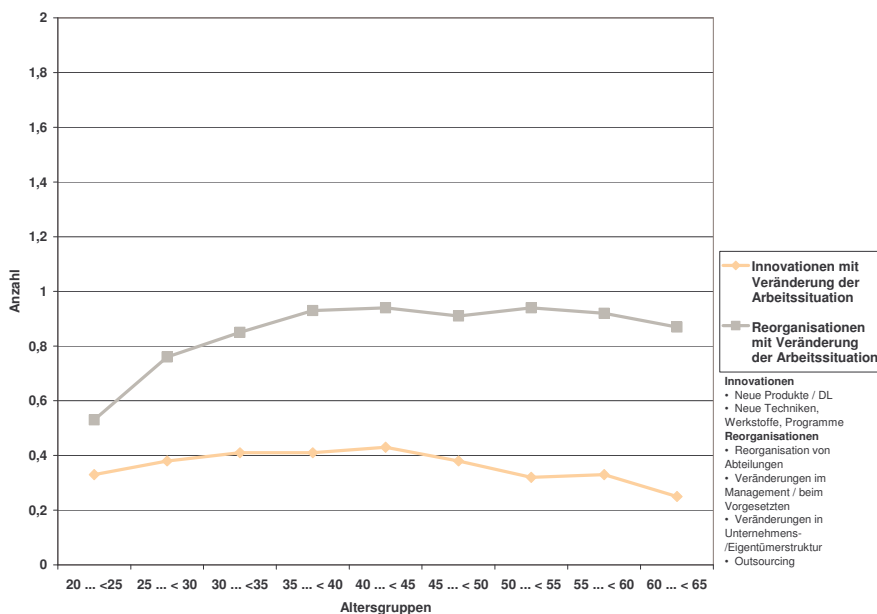
Generell fällt der für Ältere problematische Trend auf, denn mit zunehmendem Alter wird häufiger von Personalabbau und seltener von Personalaufbau berichtet. Außerdem verdeutlicht die Abbildung, dass Personalabbau und Personalaufbau überwiegend gegenläufig berichtet werden: In den Altersgruppen, in denen häufig von Personalaufbau berichtet wird, wird seltener von Personalabbau berichtet. Es ist also überwiegend nicht so, dass bestimmte Altersgruppen, etwa die jüngeren Arbeitnehmer, in personalpolitisch „numerisch flexiblen“ Betrieben mit „atmenden Belegschaften“ tätig wären. Jedoch berichten die ältesten 10 Jahrgänge (55- bis 65-Jährige) von einer gewissen „Beruhigung“: sowohl Personalabbau als auch Personalaufbau werden seltener berichtet. Diese Beruhigung oder Stabilisierung findet jedoch auf einem für Ältere problematischen Niveau statt, in dem sich Personalaufbau selten und Personalabbau oft vollziehen. Auch wenn die Ursachen hierfür nicht bekannt sind, wird deutlich, dass ein noch so guter Kündigungsschutz nicht ausreichen würde, Ältere vor den Risiken des Arbeitsmarktes zu schützen. Nötig ist eher, dass Ältere in expandierenden Betrieben tätig sind oder dort Eingang finden.

Deshalb werden im Folgenden auch die übrigen Aspekte betrieblichen Wandels betrachtet und zwei Indizes gebildet. Einerseits werden die beiden Aspekte von Innovationen zusammengefasst (neue Produkte/Dienstleistungen eingeführt; neue Techniken, Werkstoffe, Computerprogramme eingeführt), und andererseits vier Aspekte von Reorganisationen zusammengefasst (Reorganisation von Abteilungen, Veränderungen im Mana-

gement oder beim Vorgesetzten, Veränderungen in der Unternehmens-/Eigentümerstruktur, Outsourcing). Gezählt werden nur jene Veränderungen, die auch die persönliche Arbeitssituation verändert haben. Abgebildet ist jeweils der Durchschnitt (arithmetisches Mittel).

Sowohl bei Innovationen als auch bei Reorganisationen sind Beschäftigte bis in die Altersgruppen von ca. 30 Jahren öfter an betrieblichen Veränderungen einbezogen. (Dass der Durchschnitt für Reorganisationen deutlich höher ist als für Innovationen, liegt u.a. daran, dass der Index für Innovationen sich aus zwei Items zusammensetzt und der für Reorganisationen aus vier; s.o.) Für die Beschäftigten älter als 30 Jahre bleibt die Betroffenheit von organisatorischen Veränderungen (ohne Entlassungen) konstant, während die Beteiligung der älteren Beschäftigten an Innovationen ab ca. 45 Jahren abnimmt. (vgl. Abbildung 4.14)

**Abbildung 4.14: Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen**



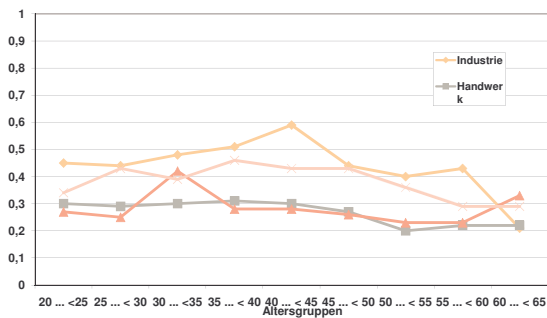
Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Innovationen werden häufiger berichtet in größeren Betrieben, in Betrieben mit sehr guter wirtschaftlicher Lage, von Beschäftigten mit einem Hoch- und Fachschulabschluss sowie öfter mit steigendem Mechanisierungsgrad der Tätigkeit. In diesen Punkten gibt es keine nennenswerte Altersabhängigkeit, d.h. nicht das Alter ist entscheidend für die Beteiligung an bzw. Betroffenheit von Innovationen.

Jedoch werden Branchenunterschiede deutlich: Die Beschäftigten in Industrie und im Öffentlichen Dienst sind im Durchschnitt öfter von Innovationen betroffen als Beschäftigte aus Handel und Handwerk. Gleichzeitig ist die Betroffenheit der Beschäftigten in Industrie und im Öffentlichen Dienst altersselektiv, d.h. je älter sie sind (ab 45 Jahre in

der Industrie und schon ab 35 Jahre im Öffentlichen Dienst), desto seltener sind sie an Innovationen beteiligt. Insbesondere in der Industrie berichten Personen aus den älteren Altersgruppen aber ebenso oft von Innovationen wie ihre jüngeren Kollegen, unabhängig davon, ob sie von den Innovationen betroffen sind oder nicht. Die Innovationen finden also statt, aber nur in geringerem Ausmaß für die älteren Beschäftigten in Industrie und im Öffentlichen Dienst. Die Altersspezifik im innovationsärmeren Handel und Handwerk ist hingegen vergleichsweise gering. (vgl. Abbildung 4.15)

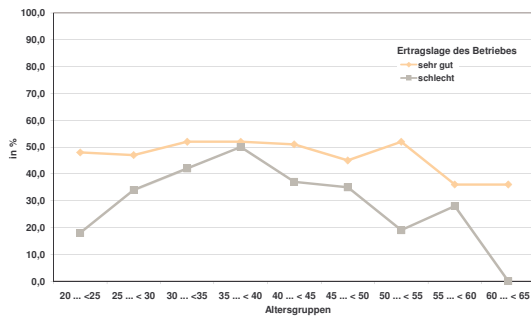
**Abbildung 4.15: Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Branche**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Für die wirtschaftliche Lage der Betriebe ist ebenfalls eine Altersspezifik bei der Betroffenheit von Innovationen erkennbar. Zunächst besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Lage des Betriebs in der Häufigkeit von Innovationen. Es zeichnet sich außerdem ab, dass in Betrieben in sehr guter wirtschaftlicher Lage auch die älteren Mitarbeiter von Innovationen betroffen sind. Hingegen ist die Altersspezifik in Betrieben mit schlechter wirtschaftlicher Lage am stärksten; hier konzentriert sich die Betroffenheit von Innovationen auf ein schmales Altersspektrum von Beschäftigten. (vgl. Abbildung 4.16).

**Abbildung 4.16: Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Ertragslage des Betriebes**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Die Betroffenheit von Reorganisationen unterscheidet sich nach Branche, Betriebsgröße und wirtschaftlicher Lage sowie nach Qualifikation und Tätigkeit. Es ist aber kaum eine Abweichung von der generellen Altersspezifik (zunehmende Betroffenheit bis in die Altersgruppe der 30-Jährigen, danach Konstanz auf hohem Niveau) zu beobachten. Allenfalls zeichnet sich ab, dass Betriebe in schlechter wirtschaftlicher Lage am häufigsten Reorganisationen vornehmen (sie hatten die wenigsten Innovationen), am zweithäufigsten aber Betriebe in sehr guter wirtschaftlicher Lage. Die Betroffenheit von Reorganisationen nimmt in den Altersgruppen in diesen Betrieben mit sehr guter wirtschaftlicher Lage sogar zu. Fasst man die Ergebnisse zu Innovationen und Reorganisationen für die Betriebe in sehr guter wirtschaftlicher Lage zusammen, dann scheint es, als ob diese Gruppen besonders oft ihre älteren Mitarbeiter in die betrieblichen Veränderungen einbeziehen.

Die Ergebnisse zur altersspezifischen Beteiligung am betrieblichen Wandel *zusammenfassend* ist zunächst zu betonen, dass für die Beschäftigungssicherheit und –perspektiven von Arbeitnehmern wichtig ist, in Prozesse des betrieblichen Wandels einbezogen zu sein. Es gibt nur wenige Altersunterschiede bei der Anzahl der aktuell erlebten Reorganisationen, doch es gibt deutliche Altersunterschiede darin, was die Beschäftigten berichten: In der Tendenz berichten die Jüngeren eher von Personalaufbau und die Älteren von Personalabbau, was darauf hinweist, dass diese Älteren und diese Jüngeren in unterschiedlichen Betrieben beschäftigt sind.

Es gibt leichte Altersunterschiede bei der Beteiligung an Produkt- und Prozessinnovationen; Unterschiede nach Branche, Qualifikation und wirtschaftlicher Lage sind stärker ausgeprägt. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Beobachtung, dass die fachlichen Anforderungen ab einem gewissen Alter (das im Durchschnitt aller Beschäftigten schon in der Mitte des vierten Lebensjahrzehnts beginnt) nicht mehr steigen. Insgesamt er-

wachsen aus der tendenziell schwächeren Einbindung älterer Beschäftigter Risiken für ihre Beschäftigungsfähigkeit.

### *Beteiligung an Weiterbildung*

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung wird weithin als ein Weg zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit angesehen, und eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer folglich als einer der wichtigsten Wege, Beschäftigungsrisiken im Alter vorzubeugen (Bosch/Schief 2005). Geht man weiterhin davon aus, dass der technologische Wandel anhalten oder sogar zunehmen wird („Wissensgesellschaft“), dann wird eine berufsbegleitende Qualifizierung auch nach dem Erwerb einer Erstausbildung – und sei sie noch so qualifiziert – immer notwendiger. Da der demographische Wandel die Erwerbsbevölkerung altern lässt, ergibt sich die Notwendigkeit, ältere Personen im erwerbstätigen Alter in Weiterbildung einzubeziehen.

Verglichen mit anderen hier untersuchten Sachverhalten ist die Weiterbildungsbeteiligung Älterer relativ gut untersucht (vgl. Fünfter Bericht ..., S. 97-126; Morschhäuser 2006, S. 18-21). Seit Ende der 1970er Jahre bis Ende der 1990er Jahre hat die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung mehr oder weniger konstant von 18% auf 31% zugenommen<sup>87</sup> (Berichtssystem Weiterbildung IX, zit. nach Fünfter Bericht, S. 103). Seitdem, d.h. zwischen 1997 und 2003 ist die Weiterbildungsbeteiligung auf 26% gesunken, was auf nachlassende Investitionen der Unternehmen, veränderte Bewertungen zum Stellenwert von Weiterbildung für die Befragten sowie auf Einschnitte in der Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit zurückgeführt wird (ebda.). In der Weiterbildungsbeteiligung gibt es deutliche Unterschiede nach<sup>88</sup>

- *Schulabschluss*: Personen mit niedrigem Schulabschluss weisen eine Teilnahmequote von 16% auf, Personen mit Abitur 38%,
- *Berufsausbildung*: Personen ohne Berufsausbildung 11% und mit Hochschulbildung 44%
- *Erwerbstätigkeit*: Erwerbstätige 34%, Nichterwerbstätige 8%,
- *Stellung im Betrieb*: ungelernete Arbeiter 13%, leitende Angestellte 47%<sup>89</sup>
- *Geschlecht*: Frauen 24%, Männer 28%
- *Nationalität*: Deutsche 31%, Ausländer 15% Deutsche mit Migrationshintergrund 19%
- *Alter*: 19 bis 34 Jahre 29%, 50 bis 64 Jahre 17%.

<sup>87</sup> Gemessen wurden Teilnahmequoten, d.h. ob eine Person im erwerbsfähigen Alter im Bezugszeitraum (Vorjahr) an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Mehrqualifizierungen bleiben ebenso unberücksichtigt wie die Dauer oder die Weiterbildungsform.

<sup>88</sup> Zitiert nach Fünfter Bericht ..., S. 101f, der sich in diesen Zahlen auf das Berichtssystem Weiterbildung (2003), einer repräsentativen Befragung von Personen im erwerbsfähigen Alter, stützt.

<sup>89</sup> Die Weiterbildungsbeteiligung scheint nicht direkt mit der betrieblichen Hierarchiestufe zu steigen; sie ist bei Geschäftsführern und Top-Managern oftmals niedriger als bei qualifizierten Angestellten oder auch Facharbeitern, vgl. Brüssig/Leber 2003, siehe auch Aust/Schröder 2004, S. 102.



Dem Alter als einem eigenständigen Merkmal kommt vorliegenden Studien zufolge eine geringere Bedeutung zu als es auf den ersten Blick scheint. Dies ergibt sich, wenn man nicht Personen im erwerbsfähigen Alter, sondern tatsächlich erwerbstätige Personen unterschiedlicher Altersstufen miteinander vergleicht: „Personen, die mit Ende fünfzig oder Anfang sechzig noch erwerbstätig sind, bleiben entsprechend auch im System der beruflichen Weiterbildung eingebunden, während bei der nicht erwerbstätigen älteren Bevölkerung die berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten ganz drastisch abfallen. Hinter dem vermeintlichen altersbedingten Rückgang der beruflich bedingten Weiterbildungsaktivitäten steht also als Drittvariable die Erwerbsbeteiligung“ (Schröder et al. 2004, S. 32).<sup>90</sup>

Wesentliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung ergeben sich aus den Anforderungen der Arbeit (Arbeitssituation), den Veränderungen im Betrieb (vgl. hierzu Fünfter Bericht ..., S. 104) und dem Stellenwert, der unterschiedlichen Beschäftigten(gruppen) bei der Bewältigung dieser Veränderungen zukommt sowie weiteren betrieblichen Merkmalen (Brussig/Leber 2004, 2005). Diese Aspekte sollen im folgenden auf Grundlage der BIBB/IAB-Befragung weiter vertieft werden. Mit der BIBB/IAB-Befragung können auch arbeitsplatznahe und arbeitsintegrierte Formen des nonformalen Lernens einbezogen werden (vgl. hierzu auch Aust/Schröder 2004).<sup>91</sup> Dabei geht es insbesondere um folgende Fragen:

- Wodurch wird die Teilnahme an formalisierter Weiterbildung beeinflusst, und welche Rolle spielt das Lebensalter hierbei?
- Wodurch wird die Teilnahme an nonformaler Weiterbildung beeinflusst, und in welche Übereinstimmungen und Divergenzen zeichnen sich bei den Einflussfaktoren zwischen formaler und nonformaler Weiterbildung ab?

Formales, non formales und informelles Lernen werden hier wie im Fünften Bericht zur Lage der älteren Generation verstanden: „Formales Lernen ist (...) typischerweise an institutionelle Kontexte gebunden, ist auf der Grundlage von Lernzielen, Dauer, Inhalt, Methode und Beurteilung strukturiert und wird nicht selten in Form von Zeugnissen oder Zertifikaten dokumentiert. Non formales Lernen ist ebenso wie formales Lernen intendiertes Lernen, unterscheidet sich aber in der Lernform. Es ist nicht auf der Grundlage von Lernzielen, Inhalten, Methoden etc. strukturiert, sondern beruht auf Erfahrungslernen vor allem im Kontext von Arbeit. Typische Formen des non formalen Ler-

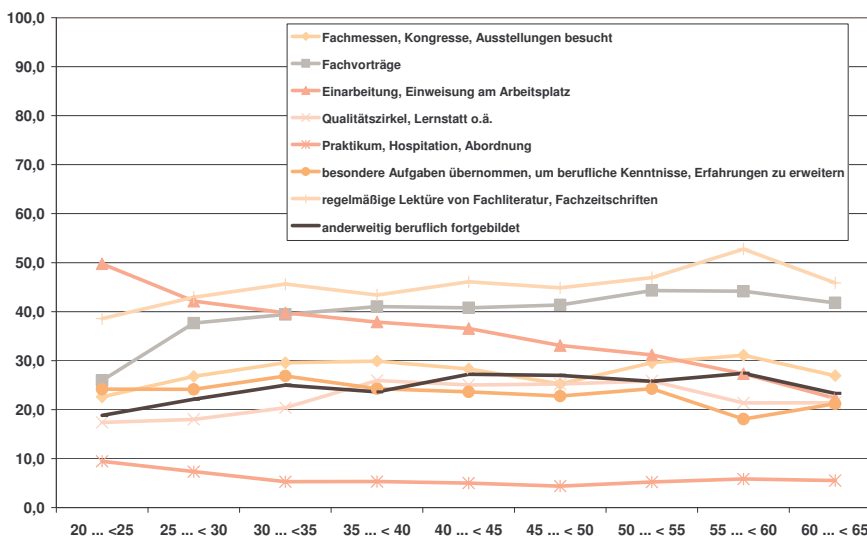
<sup>90</sup> Weiß (2004) ermittelt auf der Grundlage des Mikrozensus 1998 eine signifikant niedrigere Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen.

<sup>91</sup> In der Erwachsenenpädagogik gibt es Überlegungen zu der Frage, ob ältere Arbeitnehmer „anders lernen“ und deshalb andere Lehrformen brauchen. Ausgangspunkt ist, dass mit dem Alter die „fluide Intelligenz“ (Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung, Einstellen auf neue Sachverhalte) abnimmt, gleichzeitig aber die „kristalline Intelligenz“ (Urteilsvermögen, Erfahrungswissen) zunimmt (vgl. z.B. Maintz 2004). Weiterbildung für Ältere müsste, so die Schlussfolgerung, erfahrungsnäher, kleinschrittiger und unmittelbar verwertbar durchgeführt werden (Gallenberger 2002). Gleichzeitig ist eine eindeutig empirische Evidenz nur schwer zu erbringen, weil sich nur sehr aufwändig erfassen lässt, welche Form der Weiterbildung angemessen ist und wie sich die Lernfähigkeit mit dem Alter tatsächlich verändert. Die Tatsache, dass ca. 1% der Betriebe spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere durchführen (Bellmann/Leber 2004), lässt zunächst keinen Schluss zu, ob dies „zu wenig“ Betriebe sind, oder ob mehr „altersspezifische Weiterbildung“ nicht nötig ist.

nens sind Praktika, Lernen am Arbeitsplatz oder Jobrotation. In dem intendierten Lern-erfolg liegt der Unterschied zum informellen Lernen, der sich ebenfalls auf Lernprozes-se in Alltagssituationen außerhalb von klassischen Bildungsinstitutionen in allen Le-bensbereichen vollzieht“ (ebda, S. 98).

Abbildung 4.17 stellt die altersspezifische Beteiligung an unterschiedlichen Lernformen jenseits der formalisierten Weiterbildung dar. Sie lassen sich sämtlich – mit Ausnahme der Restkategorie „anderweitig beruflich fortgebildet“ – dem non formalen Lernen zu-ordnen. Sie sind teilweise altersabhängig (mit zunehmendem Alter ist eine „Einarbei-tung, Einweisung am Arbeitsplatz“ seltener anzutreffen, hingegen werden Fachvorträge und Fachmessen – zwei generell weit verbreitete Formen non formalen Lernens – in den höheren Altersgruppen häufiger besucht).

**Abbildung 4.17: Beteiligung an unterschiedlichen Formen non formaler Weiterbildung**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Tabelle 4.6 stellt die Ergebnisse einer logistischen Regression dar, in der der Zusammen-hang zwischen Alter und anderen individuellen Merkmalen, Merkmalen des Betrie-bes und Charakteristika der Arbeitssituation einerseits auf die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen andererseits ermittelt wurde. Insgesamt wurden drei Mo-delle geschätzt: (a) Beteiligung an formaler Weiterbildung, (b) Beteiligung an nonfor-maler Weiterbildung in schwacher Form, und (c) intensive Beteiligung an nonformaler Weiterbildung. Als intensive Beteiligung an nonformaler Weiterbildung wurde gewer-tet, wenn eine Person mindestens drei (von acht) Formen nonformalen Lernens angege-ben hat; als mindestens schwache Beteiligung an nonformaler Weiterbildung wurde gewertet, wenn eine Person an mindestens einer Form nonformalen Lernens teilge-nommen hat.

Zunächst werden die Ergebnisse für die *formalisierte Weiterbildung* diskutiert (Modell 1). Das Lebensalter der Personen hängt durchaus mit der Teilnahmewahrscheinlichkeit zusammen, und zwar zunächst positiv, d.h. je älter eine Person ist, desto höher ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit. Der quadrierte Term des Alters ist – bei schwachem Koeffizienten – signifikant negativ, d.h. mit zunehmendem Alter schwächt sich die steigende Teilnahmewahrscheinlichkeit ab oder kehrt sich gar um. Im Unterschied zu den zitierten Studien, die allerdings das Alter auf eine gröbere Art modelliert haben, erweist sich das Alter hier als ein signifikanter Einfluss, der aber eher eine Besonderheit der jüngeren Altersgruppen (gegenüber mittleren und älteren) als eine Besonderheit der älteren (gegenüber jüngeren und mittleren) Altersgruppen darstellt.<sup>92</sup> Weitere bereits bekannte Zusammenhänge werden bestätigt, so insbesondere die höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit von Männern gegenüber Frauen, mit zunehmender Betriebsgröße, in den neuen Bundesländern sowie die hohe Abhängigkeit von der Qualifikation mit dem bekannten Effekt, dass formalisierte Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede in der Breite verschärft (Baethge 1992). Wenig überraschend ist auch, dass im Vergleich der Branchen im Öffentlichen Dienst die höchste Teilnahmewahrscheinlichkeit ist. Eine Reihe weiterer Faktoren, für die in der Regel keine Angaben zur Verfügung stehen, zeigt Ergebnisse, die insgesamt plausibel scheinen: Wer hauptsächlich mit einem Computer oder programmgesteuerten Maschinen oder auch mit einem einfachen Werkzeug arbeitet, hat eine erhöhte Teilnahmewahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung, und besonders technisierte Arbeitsumgebungen (über das Hauptarbeitsmittel hinaus) sind ebenfalls besonders oft mit formaler Weiterbildung verbunden.<sup>93</sup> Arbeitsplätze mit hohen Arbeitsbelastungen wie z.B. Stehen, Heben von schweren Lasten usw. (vgl. O, S. 220ff.) sind mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit, an formaler Weiterbildung teilzunehmen, verbunden, und Arbeitsplätze mit hohen Anforderungen im Sinne von Termindruck oder der Anforderung, Neues zu bewältigen (vgl. S. 225) ziehen eine höhere Weiterbildungswahrscheinlichkeit nach sich. Besonders bemerkenswert ist darüber hinaus, dass mit einer zunehmenden Anzahl von erlebten betrieblichen Veränderungen die Wahrscheinlichkeit, an formaler Weiterbildung teilzunehmen, zunimmt (vgl. Weiß u.a. 2003). Dabei ist weniger der Fakt an sich überraschend, vielmehr ist daran zu erinnern, dass mit zunehmendem Alter Personen weniger in betriebliche Veränderungen eingebunden werden (vgl. O, S. 234). Dieser „Abstoßungseffekt“ kommt zusätzlich zu dem ambivalenten Alterseffekt (steigende Teilnahmewahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter, jedoch Abschwächung bzw. Umkehr dieses Zusammenhangs in höherem

<sup>92</sup> In einer Variante wurde die Altersvariable so konstruiert wie bei Aust/Schröder (2006), d.h. 5 Gruppen (unter 25 / 25 bis 34 / 35 bis 44 / 45 bis 54 / 55 bis 64 Jahre mit der Gruppe 35 bis 44 Jahre als Referenzgruppe). Während es bei Aust/Schröder (2006) keinen signifikanten Unterschied zwischen den Altersgruppen gibt, zeigten die Analysen auf der Grundlage des hier verwendeten Datensatzes hochsignifikante negative Teilnahmewahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung für die jüngste Gruppe sowie ebenso hoch signifikant, aber nur von etwa halb so großer Effektstärke, eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit für die älteste Gruppe. Für die übrigen Altersgruppen wurden keine signifikanten Unterschiede ermittelt. Auch Weiß u.a. (2003) ermitteln – ebenfalls auf der Grundlage der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 – in einer auf Nordrhein-Westfalen beschränkten Untersuchung signifikante Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen.

<sup>93</sup> Zur Unterscheidung in „Hauptarbeitsmittel“ und „Technisierungsgrad des Arbeitsplatzes“ siehe Fußnote 78, S. 215.

Alter) hinzu. Insgesamt sind vorliegende Studien darin zu bestätigen, dass andere Faktoren stärker als das Alter die Weiterbildungsbeteiligung erklären (Qualifikation, betriebliche Merkmale, und Merkmale der Arbeitssituation), aber hinzuzufügen ist, dass mit der Beteiligung am betrieblichen Wandel sich ein Faktor als einflussreich erweist, der unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht altersneutral ist. Außerdem ist hier ein, wenngleich schwacher, eigenständiger Alterseffekt nachweisbar.<sup>94</sup>

Betrachtet man nun die Ergebnisse für die Wahrscheinlichkeit, an non formaler Weiterbildung teilzunehmen – differenziert nach einer „niedrigschwelligen“ und einer „anspruchsvollen“ Beteiligung – so sind folgende Ergebnisse hervorzuheben (Modell 2a und Modell 2b):

Eine „niedrigschwellige“ Beteiligung an nonformaler Weiterbildung (die Beteiligung an mindestens einer von acht genannten Lernformen reichte aus, vgl. Abbildung 4.17) ist weit verbreitet. Nur 10,75% der Antwortenden (nicht hochgerechnet) gaben keine niedrigschwellige Beteiligung an. Es überrascht deshalb nicht, wenn nur wenige Merkmale auf signifikante Unterschiede hinweisen und die Erklärungskraft des Gesamtmodells mit 5,6% nur etwa halb so gut ist wie die der beiden anderen Modelle. Insbesondere gibt es keine signifikanten Altersunterschiede. Dies erscheint plausibel, denn was die Jüngeren häufiger an Einarbeitung und Einweisung erleben, wird durch Ältere durch eine der anderen Formen, z.B. den Besuch von Fachmessen oder Fachvorträgen, ausgeglichen (vgl. Abbildung 4.17). Es deuten sich aber Differenzierungslinien an, die sich verstärken, wenn man eine „intensive“ Beteiligung an non formalen Lernformen zugrundelegt.<sup>95</sup> Dies betrifft zum einen Unterschiede nach der Betriebsgröße und Unterschiede zwischen Beschäftigten in den alten und den neuen Bundesländern. Der „Großbetriebsvorteil“ für formalisierte Weiterbildung geht bei non formaler Weiterbildung weitgehend verloren. Und die höhere Weiterbildungsbeteiligung bei formalisierter Weiterbildung in Ostdeutschland schwächt sich ab, wenn man non formales Lernen zugrundelegt.<sup>96</sup>

Allerdings werden Ungleichheiten in den Lernchancen durch non formales Lernen keineswegs aufgehoben (vgl. auch Baethge/Baetghe-Kinsky 2002), und in einigen Aspekten wirken formalisiertes und non formales Lernen kumulierend und nicht komplementär. Dies betrifft beispielsweise Unterschiede nach Geschlecht: Wie bei formalisierter Weiterbildung, haben Frauen auch beim non formalen Lernen geringere Teilnahme-

<sup>94</sup> In einer weiteren Analyse wurden die Schätzungen separat für drei Altersgruppen wiederholt (21 bis 35 Jahre, 36 bis 49 Jahre, 50 bis 65 Jahre). Die Ergebnisse waren für jede Altersgruppe nahezu identisch, selbstverständlich mit Ausnahme der Altersvariable: der Zusammenhang zur Teilnahme an formalisierter Weiterbildung ist in der jüngsten Gruppe mit zunehmendem Alter positiv und in der ältesten Gruppe negativ. Weiterhin bemerkenswert ist, dass sich Geschlechterunterschiede in der jüngsten Gruppe nicht signifikant sind, sich aber mit zunehmendem Alter verstärken. Ebenfalls keinen Unterschied gibt es (nur) in der jüngsten Gruppe zwischen Personen in den alten und neuen Bundesländern.

<sup>95</sup> Als „intensive“ Beteiligung an non formalen Lernformen wurde gewertet, wenn eine Person an vier oder mehr Lernformen beteiligt war; für eine „niedrigschwellige“ Beteiligung genügte die Beteiligung an mindestens einer Lernform.

<sup>96</sup> In beiden Punkten – dem abgeschwächten Einfluss der Betriebsgröße sowie der abgeschwächten Verbreitung non formalen Lernens in den neuen Bundesländern – entsprechen diese Ergebnisse vorliegenden Studien (vgl. Brussig/Leber 2005, 2006).

chancen. Abgeschwächt wird auch der für die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formalisierter Weiterbildung beschriebene Alterseffekt sichtbar: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit steigt zunächst an, aber nicht über alle Altersgruppen hinweg. Ebenfalls kumulierend wirken Qualifikationsunterschiede. Die unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligungen beim formellen Lernen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau werden durch das non formale Lernen nicht abgeschwächt, sondern setzen sich fort.

Auch bei den Merkmalen, die durch die BIBB/IAB-Erhebung stärker in den Fokus geraten als in anderen Erhebungen, insbesondere bei den Arbeitsbelastungen und Arbeitsanforderungen sowie bei der Beteiligung am betrieblichen Wandel, zeigen sich eher kumulative Effekte. Das bedeutet: Hohe Arbeitsbelastungen verringern nicht nur die Teilnahmewahrscheinlichkeit in formalisiertes Lernen, sondern auch die Beteiligung an non formalen Lernen. Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben mit starken Belastungen sind, so lässt sich folgern, in der Regel wenig „lernhaltig“. Hohe Arbeitsanforderungen hingegen erhöhen nicht nur die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formalisierter Weiterbildung, sondern auch an non formaler Weiterbildung. Hier zeigt sich das oft beschriebene Zwischneidige hoher Arbeitsanforderungen: von ihnen gehen zweifellos Belastungen und Gefährdungen aus, doch hohe Arbeitsanforderungen bieten auch Entwicklungsmöglichkeiten, die sich beispielsweise in einem fortwährenden formalisierten und non formalen Lernen ausdrücken. Auch die Bewältigung betrieblichen Wandels wird nicht nur durch formalisierte Weiterbildung, sondern ebenso durch non formales Lernen abgestützt, und wieder ist daran zu erinnern, dass ältere Arbeitnehmer stärker als jüngere Arbeitnehmer die Schattenseiten betrieblichen Wandels wahrnehmen (Personalabbau statt Neueinstellungen) und mit dem Begriff „betrieblicher Wandel“ Prozesse zusammengefasst sind, die durchaus altersdifferenziert ablaufen.

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die durch Computer und programmgesteuerte Maschinen geprägt sind, überdurchschnittlich oft nicht nur formalisierte Weiterbildung erhalten, sondern auch überdurchschnittlich oft in non formales Lernen einbezogen sind. Erfahrung und implizites Wissen ist auch im Umgang mit Computertechnologien erforderlich (vgl. Bauer et al. 2002). Und umgekehrt zeigen die Ergebnisse auch: Arbeitsplätze, die durch einfache Werkzeuge geprägt sind, ziehen ebenfalls überdurchschnittlich oft Formen non formalen Lernens (aber nicht formalisierter Weiterbildung) nach sich.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Diese Analysen zur Beteiligung am non formalen Lernen wurden für separat für drei Altersgruppen wiederholt (21 bis 35 Jahre, 36 bis 49 Jahre, 50 bis 65 Jahre, vgl. Fußnote 94). Erneut wurden kaum Unterschiede festgestellt. Das bedeutet, dass die einbezogenen Merkmale, mit denen die Teilnahmewahrscheinlichkeit an non formalen Lernen beschrieben werden soll (Geschlecht, Qualifikation usw.) für Personen jeder Altersgruppe in gleicher Weise wirkt.

**Tabelle 4.6: Einflussfaktoren auf die Beteiligung an Weiterbildung**

	1	2a	2b
	Formal	Non formal (schwach)	Non formal (intensiv)
Alter	.121*** .012	.003 .023	.046*** .018
Alter (quadriert)	-.001*** .000	-.000 .000	-.000** .000
Frau (Ref. Mann)	-.064* .039	-.186** .075	-.240*** .053
Betriebszugehörigkeit unter 2 Jahre (Ref. zwischen 2 und 5 Jahren)	-.058 .060	-.185 .114	.093 .084
Betriebszugehörigkeit 5 Jahre und mehr	.038 .045	-.076 .087	-.098 .062
Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter)	.084*** .011	.102*** .021	.024* .014
Industrie (Ref. Öffentl. Dienst)	-.453*** .045	-.346*** .092	-.416*** .060
Handwerk	-.430*** .054	-.206** .100	-.290*** .081
Landwirtschaft	-.211 .138	-.341 .230	-.504** .237
Anderes	-.035 .048	-.081 .093	-.161** .063
NBL (Ref. ABL)	.208*** .041	-.095 .074	-.083 .055
Ausbildung: ohne (Ref. Facharbeiter)	-.648*** .064	-.100 .131	-.437*** .122
Ausbildung: (Berufs-)Fachschule	.107 .092	-.187 .167	.207 .131
Ausbildung: Meister, Techniker	.517*** .052	.343*** .103	.477*** .063
Ausbildung: FHS	.544*** .075	.501*** .157	.753*** .084
Ausbildung: HS	.469*** .064	.641*** .133	.832*** .071
Arbeitsmittel: Werkzeug (Ref. einfache Ma- schinen)	.322*** .054	-.021 .097	.004 .086
Arbeitsmittel: angetriebenes Werkzeug	.128 .091	.169 .169	-.019 .136
Arbeitsmittel: halbautomat. Maschinen	.113 .076	.155 .155	-.179 .116
Arbeitsmittel: Computer, programmgest. Masch.	.289*** .059	.199* .114	.113 .087
Technisierungsgrad: Werkzeug (Ref. einfache Maschinen)	-.074 .124	.235 .221	.698** .273
Technisierungsgrad: angetriebenes Werkzeug	.186 .119	.127 .193	.860*** .232
Technisierungsgrad: halbautomat. Maschinen	.473*** .072	.402*** .121	.746*** .160
Technisierungsgrad: Computer, programmgesteuerte Masch.	.957*** .068	.631*** .118	1.276*** .151
Arbeitsbelastungen (Index)	-.012*** .002	.003 .004	-.010*** .003
Arbeitsanforderungen (Index)	.028*** .002	.021*** .005	.040*** .003
Veränderungen in den letzten 2 Jahren (Anzahl)	.211*** .012	.197*** .026	.187*** .014
Konstante	-4.899*** .281	.390 .532	-4.160*** .424
R <sup>2</sup>	0.1351	0.0564	0.1017
N	19,077	10,901	10,901

Logistische Regression. Angegeben sind Koeffizienten mit Standardfehlern.

\*\*\*, \*\*, \* bedeuten  $p < 1/5/10\%$ . Software: Stata

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, eigene Berechnungen

Versucht man einzuschätzen, welcher dieser Zusammenhänge besonders stark sind und welchen Stellenwert das Alter darin hat, dann ergibt sich folgendes Bild (vgl. Tabelle 4.7): Die Qualifikation, die Betriebszugehörigkeit sowie die Tatsache, ob es sich um einen Mann oder um eine Frau handelt, hat neben Merkmalen der Arbeitssituation (Technisierungsgrad, Belastungen, Anforderungen, Betroffenheit von Wandel) den höchsten Einfluss auf die Beteiligung sowohl an formalisierter als auch nonformaler Weiterbildung. Sie tragen zu etwa zwei Drittel zur Varianzaufklärung bei. Die betrachteten betrieblichen Merkmale (Größe, Branche, und der Standort in den alten bzw. neuen Bundesländern) sind demgegenüber weniger einflussreich (mit Ausnahme der Beteiligung am niedrigschwelligen nonformalen Lernen). Das Alter der befragten Personen spielt jedoch auch diesen Ergebnissen zufolge im Vergleich die geringste Rolle. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der weitaus größte Teil der Varianz durch die einbezogenen Variablen nicht (also auch nicht durch das Alter) aufgeklärt werden konnte.

**Tabelle 4.7: Erklärungskraft der Einflussfaktoren auf die Teilnahme-wahrscheinlichkeit an formalisierter und nonformaler Weiterbildung**

	1		2a		2b	
	Formal		Non-formal (schwach)		Non-formal (intensiv)	
	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>
<b>1. Komplex: Alter</b> (Alter, Alter quadriert)	0,8	0,8	0,1	0,1	0,3	0,3
<b>+ 2. Komplex: persönliche Merkmale</b> (Geschlecht, Qualifikation, Betriebszugehörigkeitsdauer)	5,6	4,8	1,2	1,1	4,1	3,8
<b>+ 3. Komplex: Betrieb</b> (Betriebsgröße, Branche, Region)	7,8	1,8	3,1	1,9	5,3	1,2
<b>+ 4. Komplex: Arbeitssituation</b> Technisierungsgrad Arbeitsmitte und Arbeitsplatz; Belastungen; Anforderungen; betrieblicher Wandel)	13,5	4,7	5,6	2,5	10,2	4,9

*Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, eigene Berechnungen*

*Zusammenfassend* hat die neuere Diskussion um die altersspezifische Beteiligung an Weiterbildung herausgearbeitet, dass dem Alter keine eigenständige Erklärungskraft zukommt. Mit dem Alter nachlassende Teilnahmequoten seien vielmehr auf eine mit dem Alter rückläufige Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. Zu den weniger berücksichtigten Aspekten gehören die Beziehungen zwischen formalisierter und nonformaler Weiterbildung und eventuell damit zusammenhängenden Altersunterschieden, sowie der Einfluss der individuellen Arbeitssituation auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildung. Zur Aufklärung in beiden Aspekten kann die BIBB/IAB-Erhebung beitragen.

Die hier durchgeführten Analysen zeigen, dass dem Alter ein signifikanter Einfluss zukommt, der jedoch von geringer Stärke ist. Er besteht eher in einer unterdurchschnittlichen Beteiligung bei den Jüngeren als in einer – nur schwach feststellbaren – unter-

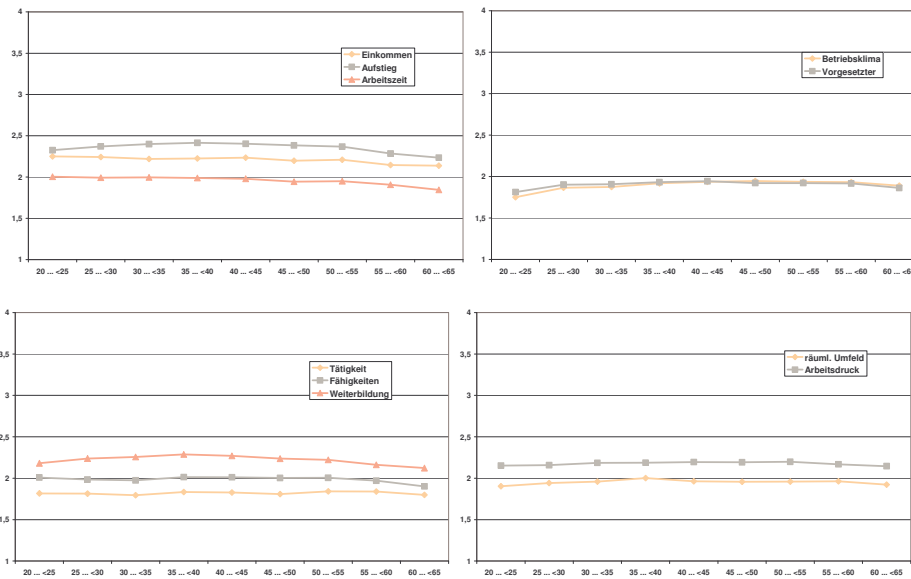
durchschnittlichen Beteiligung der Älteren. Wichtige Einflussfaktoren sowohl für das formalisierte als auch das nonformale Lernen – beide Grundtypen der Weiterbildung hängen eng miteinander zusammen, auch wenn der niedrighschwellige Einstieg in das nonformale Lernen weiterbildungsferne Betriebe und Beschäftigte eher erreicht als formalisierte Lernangebote – sind die individuelle Qualifikation sowie Merkmale der Arbeitssituation. Für Frauen ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit deutlich geringer als für Männer. Insbesondere der Zusammenhang zwischen der Beteiligung am betrieblichen Wandel und der Beteiligung an Weiterbildung weist jedoch auf ein indirektes Risiko für ältere Beschäftigte hin. Denn ältere Mitarbeiter sind anders vom betrieblichen Wandel betroffen als jüngere; sie berichten eher die negativen Seiten (Personalabbau statt Entlassungen). Es scheint weniger das Alter als solches als vielmehr der betriebliche Wandel als ein Kontextfaktor zu sein, der letztlich ältere Beschäftigte davon abkoppeln kann, mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten.

#### *Altersspezifische Arbeitszufriedenheit?*

Verschiedentlich wurden Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Arbeitszufriedenheit beobachtet, und für ältere Erwerbstätigkeit scheint die Arbeitszufriedenheit ein wichtiges Kriterium für den Verbleib in Erwerbstätigkeit zu sein. Im Trend ist die Arbeitszufriedenheit der älteren Beschäftigten höher, weil unzufriedene ältere Beschäftigte eher die Möglichkeit haben, in den Ruhestand zu wechseln (dieser Zusammenhang ist besonders ausgeprägt für Personen ab 58 Jahre, vgl. Nordhause-Janz), und weil Personen, die unzufrieden mit ihrer Arbeit waren, ihren Arbeitsplatz gewechselt haben können und dort zufriedener sind. Allerdings wird in vielen Erhebungen nur global nach der Arbeitszufriedenheit gefragt. Die BIBB/IAB-Erhebung bietet den Vorteil, dass 10 Dimensionen der Arbeitszufriedenheit differenziert mit Abstufungen von 1 „sehr zufrieden“ bis 4 „sehr unzufrieden“ zu beantworten waren. Ursachen und Folgen einer altersspezifischen Arbeitszufriedenheit stoßen jedoch auch hier wieder auf das Problem, dass die BIBB/IAB-Befragung eine Momentaufnahme ist, die keine Veränderungen erfasst.

Abbildung 4.18 verdeutlicht, dass sich die einzelnen Aspekte von Arbeitszufriedenheit unterscheiden, doch es scheint keine größeren Altersdifferenzen zu geben. Auch wenn man die verschiedenen Aspekte summiert, gibt es keine größeren Unterschiede nach Alter (nicht abgebildet).



**Abbildung 4.18: 10 Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter**

Anmerkung: 1: „sehr zufrieden“, 4: „sehr unzufrieden“

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

**Tabelle 4.8: Rangfolge der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter**

	Unter 30 Jahren	30 bis 49 Jahre	50 bis 65 Jahre
Tätigkeit	1,8	1,8	1,8
Betriebsklima	1,8	1,9	1,9
Vorgesetzter	1,9	1,9	1,9
Arbeitszeit	2,0	2,0	1,9
Räumliches Umfeld	1,9	2,0	2,0
Gelerntes anwenden	2,0	2,0	2,0
Stress	2,2	2,2	2,2
Weiterbildung	2,2	2,3	2,2
Einkommen	2,4	2,2	2,2
Aufstieg	2,4	2,2	2,3

Anmerkung: 1: „sehr zufrieden“, 4: „sehr unzufrieden“

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Tabelle 4.8 stellt dar, wie sich die Rangfolge der verschiedenen Dimensionen in vier Altersgruppen darstellt. Es ist zu erkennen, dass sich die Rangfolge nur geringfügig

ändert und die wenigen Veränderungen überwiegend die unter 30-Jährigen im Vergleich zu den 30- bis 49-Jährigen betreffen. Auch aus dieser Perspektive gibt es also nur geringe Besonderheiten der älteren Erwerbstätigen.

Allerdings sind altersspezifische Zusammenhänge zu verschiedenen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit erkennbar, wenn gleichzeitig die Qualifikation, das Geschlecht, die gesundheitlichen Probleme berücksichtigt werden sowie die Frage, ob die Personen in den alten oder neuen Bundesländern arbeiten (vgl. Tabelle 4.9), also wenn ältere erwerbstätige Männer aus den alten Bundesländern mit anderen – jüngeren – erwerbstätigen Männern aus den alten Bundesländern bei gleicher Qualifikation verglichen werden. Diese Zusammenhänge sind sogar ausgesprochen robust: Nur das individuelle Alter (hier operationalisiert als Zugehörigkeit zur Altersgruppe der 50 bis 65-Jährigen) hing mit allen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit hoch signifikant zusammen; dies war weder für das Geschlecht, noch den Arbeitsort und auch nicht für die Qualifikation durchgängig der Fall.<sup>98</sup> Der Zusammenhang zwischen den unterschiedlichen Dimensionen und dem Alter hatte darüber hinaus stets dieselbe Richtung: Die älteren Erwerbstätigen zeigten sich jeweils zufriedener.

---

<sup>98</sup> Ebenfalls stets signifikant auf mindestens 99%-Niveau war der Gesundheitszustand. Er ging aber nicht direkt in die Analyse ein, sondern in Verbindung mit dem Alter. Geprüft wurde damit, ob ein schlechter Gesundheitszustand bei Jüngeren anders mit den jeweiligen Aspekten der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt als ein schlechter Gesundheitszustand bei Älteren.

**Tabelle 4.9: Regression des Alters auf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit**

	Koeffizient (log. OR)
Einkommen	-0,495
Aufstiegsmöglichkeiten	-0,488
Arbeitszeit	-0,409
Betriebsklima	-0,171
Vorgesetzter	-0,236
Tätigkeit	-0,148
Räumliches Umfeld	-0,275
Stress	-0,495
Gelerntes Anwenden	-0,300
Weiterbildung	-0,392

Anmerkung: Ordered logit, abhängige Variable: die jeweilige Dimension von Arbeitszufriedenheit (Einkommen usw.), Alter operationalisiert als Zugehörigkeit zur Gruppe der 50- bis 65-Jährigen, im Modell enthaltene, aber nicht dargestellte Variablen: Geschlecht, Ost/West, Qualifikation, Interaktion von Anzahl gesundheitlicher Beschwerden mit Alter (in Jahren). Software: Stata.

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, eigene Berechnungen

Der in Tabelle 4.9 dargestellte Koeffizient entspricht den Koeffizienten in Tabelle 4.6, S. 246) und ist wie die Regressionskoeffizienten dort zu interpretieren: Die Tatsache, der Gruppe der älteren Erwerbstätigen anzugehören, verändert statistisch gesehen die Arbeitszufriedenheit um den Wert des jeweiligen ermittelten Koeffizienten,<sup>99</sup> jeweils im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten und unter Kontrolle der übrigen einbezogenen Variablen.<sup>100</sup> Besonders stark vom Alter beeinflusst ist mithin die Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten, dem Stress und dem Einkommen. Es handelt sich um Dimensionen der Arbeitszufriedenheit, die im Durchschnitt vergleichsweise schlecht bewertet werden (vgl. Tabelle 4.8). Hingegen sind die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, dem Betriebsklima und dem Vorgesetzten nur vergleichsweise schwach vom Alter beeinflusst – die Zufriedenheit ist altersunabhängig relativ hoch (vgl. Tabelle 4.8).

Die hohe Altersabhängigkeit bei den Aufstiegsmöglichkeiten, beim Stress und beim Einkommen sind Hinweise darauf, dass ältere Beschäftigte in diesen Aspekten zufriede-

<sup>99</sup> Da dem Modell ein Spezialfall einer logistischen Regression zugrunde liegt, handelt es sich bei den Koeffizienten um logarithmierte Wahrscheinlichkeiten (log. OR) dafür, dass eine Veränderung in einer abhängigen Variable (Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe) mit einer Veränderung in der unabhängigen Variable (die betreffende Dimension der Arbeitszufriedenheit) einhergeht. (Die Veränderungen werden also nicht wie in der Standardregression als Veränderungen der Einheiten von Arbeitszufriedenheit, die von 1 bis 4 reichen, interpretiert.) Diese Koeffizienten (log. OR) werden hier nur im Vergleich untereinander, aber nicht in ihrer absoluten Stärke interpretiert.

<sup>100</sup> Die Signifikanz liegt stets mindestens bei 99%. Für die Ergebnisse im Detail siehe Anhang, Anhang Tabelle 3.

dener sind. Doch ohne zusätzliche Informationen lässt sich nicht sagen, worauf sich diese Zufriedenheit gründet: auf realen Arbeitsbedingungen, der bisherigen beruflichen Entwicklung oder der als künftig wahrscheinlich angenommenen Entwicklung, zumal für die Zufriedenheit die subjektive Bewertung dieser Einschätzungen einzubeziehen sind.

### *Besonderheiten der Alterserwerbstätigkeit von Personen in Teilzeitbeschäftigung*

Teilzeitbeschäftigung wird hier definiert als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit maximal 35 Arbeitsstunden / Woche (ohne Untergrenze). Die hohe Obergrenze wurde gewählt, um direkt an die Untergrenze für Vollzeitbeschäftigte anschließen zu können. Entsprechend fällt der Teilzeitanteil relativ hoch aus: Unter allen Befragten der BIBB/IAB-Erhebung (einschließlich Selbstständiger, Beamter, geringfügig Beschäftigter usw.) waren hochgerechnet 22,0% der Personen sozialversicherungspflichtig in Teilzeit beschäftigt; bezogen auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Arbeiter und Angestellten) waren es 23,9%.

Teilzeitarbeit wird ganz überwiegend von Frauen ausgeübt. 82,9% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen bzw. 45,7% der Frauen arbeiten in Teilzeit. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten ist in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland (15,8 vs. 25,8%). Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft in Teilzeit (40,2%), aber auch für Personen mit Hochschulabschluss (26,7%) sowie Berufsfach-/Fachschulabschluss (25,9%) ist der Teilzeitanteil überdurchschnittlich. Hingegen ist er für Fachhochschulabsolventen (17,2%) sowie Meister/Techniker (12,4%) deutlich unterdurchschnittlich.

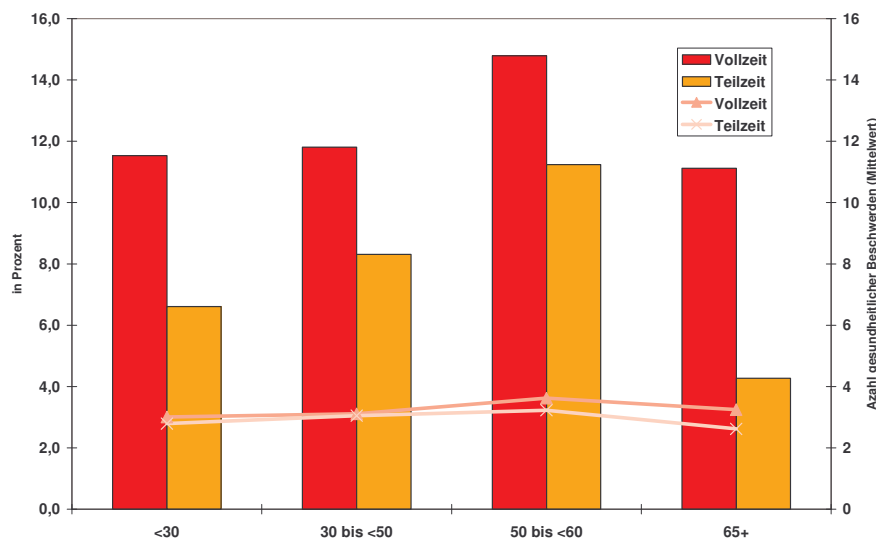
Im Folgenden interessieren insbesondere altersspezifische Muster von Teilzeitbeschäftigung: Werden diese allgemein bekannten Grundstrukturen zur Teilzeitbeschäftigung durch das Alter moderiert, und welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zu den Arbeitsbedingungen der Vollzeitbeschäftigten, wie sie in den vorangegangenen Abschnitten dargestellt wurden?

Teilzeitbeschäftigung nimmt in den Altersgruppen ab 35 Jahren relativ konstant einen Anteil von ca. einem Viertel der Beschäftigten ein. Sie ist niedriger in den Altersgruppen 20 bis 35 Jahre (weniger als 20%). Unter den relativ wenigen Beschäftigten, die auch im Alter von 65 Jahren (oder älter) arbeiten, ist die deutliche Mehrheit (60,1%) in Teilzeit tätig. Diese Altersunterschiede werden überwiegend von den Frauen hervorgerufen; bei Männern ist der Teilzeitanteil für die jungen Kohorten zwar überdurchschnittlich – möglicherweise Ausdruck der Einstiegsprobleme in Beschäftigung – dann aber sehr niedrig (unter 5% für die 35-40-Jährigen). Der Teilzeitanteil unter Männern steigt für die rentennahen und älteren Altersgruppen an; ein Indiz für das Ausscheiden der Vollzeitbeschäftigten in diesen Altersgruppen. Bei Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, lässt sich der steigende Teilzeitanteil, der bereits in den Altersgruppen ab 25 Jahren einsetzt, mit einer reduzierter Rückkehr in das Arbeitsleben nach einer Babypause bei gleichzeitiger Hauptverantwortung für Haushalts- und Erziehungstätigkeiten erklären. Dazu passt, dass ausgehend von einem hohen Niveau (ca. 50%) der Teil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in den Altersgruppen ab 50 Jahren

leicht zurückgeht („Kinder aus dem Haus“); möglicherweise weiten diese Personen ihre Beschäftigung auf eine Vollzeittätigkeit aus.

Hinsichtlich der gesundheitlichen Risiken wiederholen sich für die Teilzeitbeschäftigten die Trends, die auch für Vollzeitbeschäftigte bekannt sind: Steigende durchschnittliche Anzahl gesundheitlicher Beschwerden und Krankheitshäufigkeit mit dem Alter, höhere Risiken für Frauen und niedrigere Krankheitshäufigkeiten mit steigender Qualifikation (s.o.). Dies findet aber auf deutlich niedrigerem Niveau statt, wie sich anhand der Krankheitshäufigkeit zeigen lässt. Teilzeitbeschäftigte sind seltener aufgrund von Arbeitsbelastungen und Unfällen krank, obwohl die arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden sich kaum voneinander unterscheiden (vgl. Abbildung 4.19).

**Abbildung 4.19: Fehlen und Gesundheitsbeschwerden von Vollzeit- und Teilzeitkräften, nach Alter**



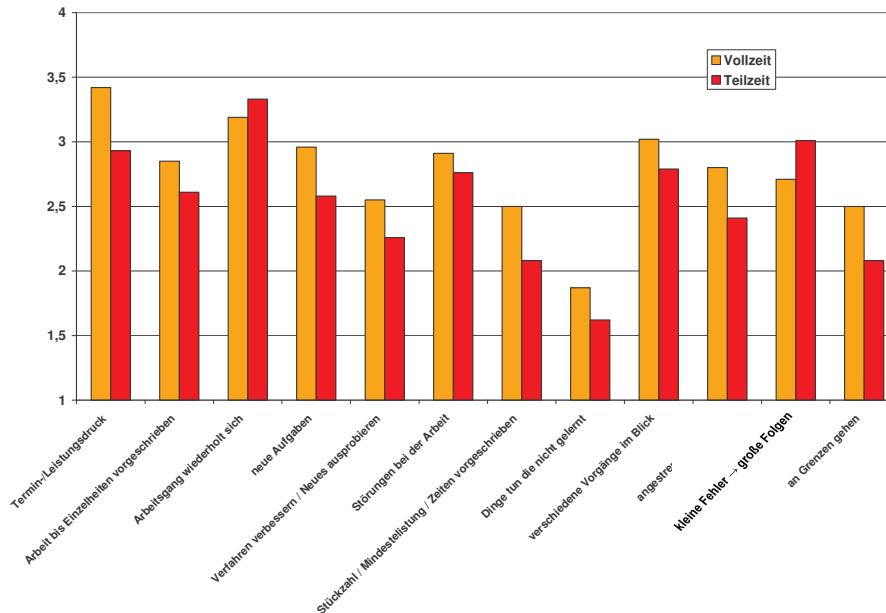
Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Bei den *Arbeitsbelastungen* (Stehen, Heben, schlechte Umgebung, Lärm, Zwangshaltungen, grelles Licht, vgl. Tabelle 4.4, S. 227) bestehen Unterschiede zwischen Qualifikationsgruppen, Branchen und Betrieben unterschiedlicher Größe (s.o.). In den meisten dieser Belastungen sind die teilzeitbeschäftigten Männer den teilzeitbeschäftigten Frauen ähnlich, und diese wiederum den vollzeitbeschäftigten Frauen. Damit konzentrieren sich die schweren Arbeitsbelastungen besonders oft bei vollzeitbeschäftigten Männern. Auf Grundlage der vergrößerten Altersgruppen sind kaum Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Altersmuster zu erkennen.

Die *Arbeitsbelastungen* unterscheiden sich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zunächst dadurch, dass sie im Durchschnitt für die Teilzeitbeschäftigten niedriger sind. Eine Ausnahme stellen sich wiederholende Arbeitsgänge dar, die von Teilzeitbeschäftigten öfter als Belastung angegeben werden. Umgekehrt erscheint aus der Perspektive

der Arbeitsbelastungen die Arbeit der Teilzeitkräfte auch weniger fordernd und verantwortungsvoll, wie die deutlichen Unterschiede bei den möglichen Folgen kleiner Fehler oder dem Einarbeiten in neue Aufgaben zeigen (vgl. Abbildung 4.20). In der vergrößerten Alterseinteilung gehen mit zunehmendem Alter die meisten Belastungen bei Teilzeitbeschäftigten deutlicher zurück als bei Vollzeitbeschäftigten.

**Abbildung 4.20: Arbeitsbelastungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Auch bei den *Veränderungen in den Arbeitsbelastungen* zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Anders als bei den Arbeitsbelastungen, die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich meist niedriger sind als für Vollzeitbeschäftigte, werden die Veränderungen in weitgehend identischer Häufigkeit und Richtung berichtet. Auch hier gibt es eine markante Ausnahme: Teilzeitbeschäftigte sagen auf geringem Niveau öfter, dass die gesundheitlichen Belastungen und Unfallgefahren konstant geblieben sind (86,0 vs. 78,3%). Alterseffekte sind hier wie auch bei den anderen Belastungsveränderungen gering und wenig abweichend von den Alterseffekten bei Belastungsveränderungen der Vollzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigte sind weniger am betrieblichen Wandel (Innovationen und Reorganisationen) beteiligt als Vollzeitbeschäftigte. Für die Beteiligung an Reorganisationen gibt es auch unterschiedliche Altersprofile: Für ältere Vollzeitbeschäftigte gibt es keinen Rückgang in ihrer Beteiligung an Reorganisationen (dies ist, wie sich unten zeigen wird, auf Männer beschränkt), wohl aber für Teilzeitbeschäftigte. An Innovationen sind

auch ältere Vollzeitbeschäftigte weniger beteiligt als jüngere (vgl. Abbildung 4.13, S. 236); dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit sind etwas prononcierter als bei Vollzeitbeschäftigten zu beobachten: Teilzeitbeschäftigte im Öffentlichen Dienst sind weniger zufrieden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, während in anderen Branchen entsprechende Unterschiede nicht bestehen; mit steigendem Mechanisierungsgrad der Arbeit nimmt die Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten stärker zu als der Vollzeitbeschäftigten.

*Zusammenfassend* lässt sich sagen: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen. Er ist auch ungleich über die Altersgruppen verteilt. Insbesondere ist Teilzeitarbeit weiblich. Dies deutet darauf hin, dass Teilzeitarbeit (wie auch Vollzeitarbeit) eingebettet ist in Erwerbsorientierungen und –chancen, die sich nach Lebensphasen, Haushaltskontexten, aber auch Erwerbsmöglichkeiten unterscheiden. Die „Entscheidung“ für oder gegen Teilzeitarbeit wird von sehr viel mehr Aspekten beeinflusst als nur aus der Arbeitssituation – die hier untersucht wird – heraus.

Nimmt man aber die hier eingenommene Position ein und vergleicht die Altersdifferenzen in den Arbeitssituationen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, so zeigen sich wenig Abweichungen gegenüber den Trends, die für die Vollzeitbeschäftigten festgestellt wurden. Unterschiede ergeben sich aber daraus, dass Teilzeitbeschäftigte oft weniger direkt und verantwortlich in die Arbeitsabläufe eingebunden werden, was sich in durchschnittlich geringeren Belastungen und weniger schweren Arbeitsbedingungen ausdrückt. (Inwieweit das mit der Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt zusammenhängt, konnte hier nicht geklärt werden.) Hervorzuheben ist auch, dass die gesundheitlichen Belastungen und die krankheitsbedingten Arbeitsausfälle, die eine relativ klare Altersabhängigkeit aufweisen, bei Teilzeitbeschäftigten geringer sind, obwohl sie auch für sie mit steigendem Alter zunehmen.

#### *Weibliche Erwerbstätigkeit im Alter*

Bereits in den vorangegangenen Analysen sind unsystematisch Geschlechterunterschiede in der Arbeitssituation deutlich geworden:

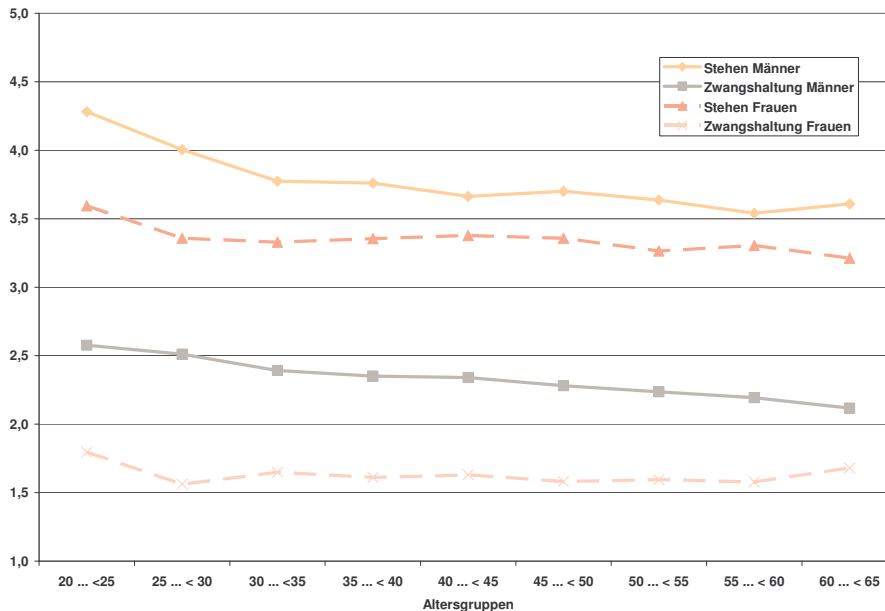
- Frauen berichten etwas öfter von arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden, sind aber seltener arbeits- und unfallbedingt krank
- Frauen sind geringeren Arbeitsbelastungen ausgesetzt
- Frauen sind deutlich öfter teilzeitbeschäftigt; Teilzeitarbeit wird geradezu von Frauen geprägt

Zwei weiteren Unterschieden zwischen Frauen und Männern soll im Weiteren hinsichtlich der Altersspezifik nachgegangen werden, wobei wiederum nur vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrachtet werden.

Zwar sind Frauen durchschnittlich geringeren *Arbeitsbelastungen* ausgesetzt, doch im Unterschied zu Männern lässt sich vielfach kein Belastungsrückgang mit zunehmendem

Alter feststellen. Dies kann anhand von „Stehen“ – der am weitesten verbreiteten Belastung – sowie „Zwangshaltungen“ – der Belastung mit einem für Männer klar abnehmendem Altersprofil, vgl. Abbildung 4.2, S. 214 – verdeutlicht werden (vgl. Abbildung 4.21).

**Abbildung 4.21: Geschlechtsspezifische Altersprofile für die Belastungen „Stehen“ und „Zwangshaltungen“**

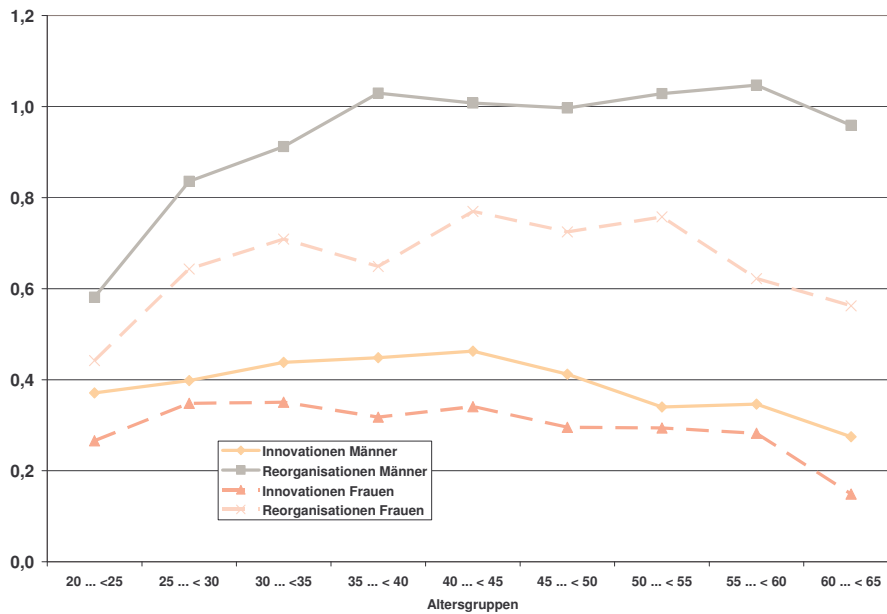


Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Schließlich soll die *Betroffenheit von betrieblichen Wandel* betrachtet werden. Frauen sind von Innovationen deutlich seltener betroffen, und während ältere Männer (50 bis 64 Jahre) ebenso oft Reorganisationen erleben wie ihre jüngeren Kollegen, sind ältere Frauen bei Reorganisationen seltener beteiligt als jüngere Frauen. (Dies lässt sich nicht auf die höhere Teilzeitquote der Frauen zurückführen, weil hier nur vollzeitbeschäftigte Frauen einbezogen sind.) Bei Innovationen ist das Altersprofil für Männer ausgeprägter, aber auch problematisch hinsichtlich der Beteiligung älterer Mitarbeiter (und auch älterer Mitarbeiterinnen) an betrieblichen Innovationen, wie der Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen bzw. der Einführung neuer Technologien (vgl. Abbildung 4.21).



**Abbildung 4.22: Geschlechtsspezifische Altersprofil für die Beteiligung am betrieblichen Wandel**



Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, Hochrechnung, eigene Berechnungen

*Zusammenfassung:* Anhand verschiedener Indikatoren kann eine für Frauen und Männer jeweils verschiedene Altersspezifik von Arbeitssituationen und –belastungen gezeigt werden. Sie deuten insgesamt darauf hin, dass Frauen anders als Männer mit zunehmendem Alter weniger in den Betrieb integriert sind. Dies muss, wenn man an die gesundheitlichen Belastungen denkt, nicht immer negativ sein. Ob es sich um einen Alterseffekt oder einen Kohorteneffekt handelt, lässt sich hier nicht beurteilen, doch einiges spricht für einen Kohorteneffekt, weil die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen sich an die der Männer angenähert hat.

#### 4.1.4 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

##### *Ziel und Grenzen der Untersuchung, Datengrundlage*

Ziel der Untersuchung war, die Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu jüngeren darzustellen. Betrachtet wurden:

- Gesundheitliche Belastungen
- Arbeitsanforderungen
- Belastungssituation
- Beteiligung am betrieblichen Wandel
- Beteiligung an formeller und nonformaler Weiterbildung

- Arbeitszufriedenheit

Alle Auswertungen wurden – außer nach dem Alter – nach dem Geschlecht, der Qualifikation, der Betriebszugehörigkeitsdauer, dem Technisierungsgrad des Hauptarbeitsmittels, der Technikausstattung des Arbeitsplatzes, der Betriebsgröße, der betrieblichen Ertragslage, der Branche sowie für die alten und neuen Bundesländer getrennt durchgeführt.<sup>101</sup> In speziellen Abschnitten wurden Altersunterschiede von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten analysiert.

Genutzt wurde die BIBB/IAB-Befragung (1998/99), die immer noch die detaillierteste und zugleich breiteste Befragung in diesem Themenfeld ist. Aufgrund des Querschnittsdesigns lassen sich jedoch Alterseffekte nicht von Kohorteneffekten trennen, und aufgrund der *survivor bias* (*healthy worker effect*) ist für die Interpretation kausal orientierter Hypothesen ebenfalls Vorsicht geboten – Ursache und Wirkung lassen sich nicht eindeutig unterscheiden.

### *Ergebnisse im Überblick*

Übergreifendes Ergebnis ist, dass das Alter der Beschäftigten keineswegs durchgängig mit verschiedenen Aspekten der Arbeitsanforderungen und der Belastungssituation korreliert. Das Alter ist aber auch keine unwesentliche Größe. Wenn nach den Auswirkungen des Alters für verschiedene Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit – hier operationalisiert anhand der wahrgenommenen und erlebten Anforderungen und Belastungen – gefragt wird, ist für unterschiedliche Arten von Anforderungen und Belastungen zu differenzieren. Zudem wirkt sich das Alter anscheinend auch nach Qualifikation und teilweise auch Geschlecht unterschiedlich aus, ist also kontextgebunden und eingebettet.

Das individuelle Alter von Erwerbstätigen ist wichtig bei der *gesundheitlichen Belastung*, der *Beteiligung am betrieblichen Wandel* und der *Beteiligung an Weiterbildung*.

- *Gesundheitliche Belastung*: Nachlassende Gesundheit ist ein erhebliches Risiko für ein vorzeitiges Ende der Erwerbstätigkeit. Die gesundheitlichen Beschwerden und die Arbeitsunfähigkeit nehmen mit steigendem Alter zu. Jedoch gilt auch hier: Das Alter ist nur ein Einflussfaktor neben anderen. Die Qualifikation steht in einem deutlichen Zusammenhang mit der Krankheitshäufigkeit. Auch bei Tätigkeitsmerkmalen – die hier hauptsächlich hinsichtlich der Technikausstattung des Arbeitsplatzes erfasst werden – zeigen sich Unterschiede. Bemerkenswert ist außerdem, dass in Großbetrieben ältere Mitarbeiter öfter gesundheitlich beeinträchtigt sind als in kleineren Betrieben.<sup>102</sup> Insofern das öffentliche Meinungsbild eher von Großbetrieben geprägt wird, ist hinsichtlich des Zusammenhangs von Alter und gesundheitlichen Beschwerden Vorsicht geboten und Differenzierung angezeigt.
- *Beteiligung am betrieblichen Wandel*: Mit zunehmendem Alter erleben Beschäftigte seltener, dass in ihrem Betrieb Personal aufgebaut wird, aber öfter, dass in

<sup>101</sup> Die Ergebnisdarstellung beschränkte sich aber auf die jeweils interessantesten Ergebnisse.

<sup>102</sup> Ob Ältere in Großbetrieben trotz gesundheitlicher Beschwerden besser weiterarbeiten können, oder ob die Arbeit in Großbetrieben für Ältere stärker belastend ist, kann nicht entschieden werden.

ihrem Betrieb Personalabbau stattfindet. Hinsichtlich weiterer Veränderungen (Innovationen und Reorganisationen) gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Beschäftigten unterschiedlichen Alters. Dem entspricht, dass ältere Beschäftigte seltener als Jüngere davon berichten, dass in der Vergangenheit die fachlichen Anforderungen gestiegen sind (s.u.). Für die Beschäftigungssicherheit und –perspektiven von Arbeitnehmern ist es wichtig, in Prozesse des betrieblichen Wandels einbezogen zu sein. In verschiedenen Kontexten deutet sich jedoch an, dass ältere Mitarbeiter in geringerem Maße an Innovationen bzw. Reorganisationen beteiligt werden als Jüngere. Insgesamt erwachsen daraus Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Stärker als Unterschiede zwischen Altersgruppen sind aber Unterschiede zwischen Branchen, Betriebsgrößen und wirtschaftlicher Lage sowie Unterschiede zwischen Qualifikation und Tätigkeit in der Beteiligung an Innovationen und Reorganisationen.

- *Beteiligung an Weiterbildung*: Zusammenfassend zeigen die hier durchgeführten Analysen, dass dem Alter ein signifikanter Einfluss zukommt, der jedoch von geringer Stärke ist. Er besteht eher in einer unterdurchschnittlichen Beteiligung bei den Jüngeren (unter 30 Jahre) als in einer – nur schwach feststellbaren – unterdurchschnittlichen Beteiligung der Älteren (ab 50 Jahre); jeweils bezogen auf 30- bis 49-Jährige. Wichtige Einflussfaktoren sowohl für das formalisierte als auch das non formale Lernen – beide Grundtypen der Weiterbildung hängen eng miteinander zusammen, auch wenn der niedrigrschwellige Einstieg in das non formale Lernen weiterbildungsferne Betriebe und Beschäftigte eher erreicht als formalisierte Lernangebote – sind die individuelle Qualifikation sowie Merkmale der Arbeitssituation. Für Frauen ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit deutlich geringer als für Männer. Insbesondere der Zusammenhang zwischen der Beteiligung am betrieblichen Wandel und der Beteiligung an Weiterbildung weist jedoch auf ein indirektes Risiko für ältere Beschäftigte hin. Erneut scheint weniger das Alter als solches als vielmehr der Kontextfaktor „Beteiligung am betrieblichen Wandel“ wichtig zu sein, der letztlich ältere Beschäftigte davon abkoppeln kann, mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten.

Den Ergebnissen der vorliegenden Analyse zufolge gibt es nur sehr schwache nachweisbare eigenständigen Alterseffekte bei den *Arbeitsanforderungen und Belastungssituationen*.

- *Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen*: Die Arbeitsbelastungen unterscheiden sich hauptsächlich nach Branche, Qualifikation und Mechanisierungsgrad der Tätigkeit bzw. des Arbeitsmittels. Demgegenüber sind die Altersunterschiede relativ gering. Die Ergebnisse zu den Arbeitsanforderungen und Belastungen deuten darauf hin, dass sie in der Breite nicht an eventuelle altersbedingte Veränderungen des Arbeitsvermögens angepasst werden; besonders deutlich wurde das anhand der Anforderungen an Personen mit drei oder mehr gesundheitlichen Einschränkungen. Die Anpassungen sind nur partiell, d.h. für einige Personengruppen und Arbeitsbelastungen (insbesondere Zwangshaltungen) zu erkennen. Unter den *Veränderungen der Anforderungen* wurden besonders oft

zunehmender Stress und zunehmende fachliche Anforderungen registriert. Letzteres ist in einer wissensintensiven und innovationsstarken Wirtschaft zu erwarten, und umso stärker ist hervorzuheben, dass jenseits von 35 Jahren der Anteil jener zurückgeht, die von steigenden fachlichen Anforderungen berichten. Man kann nicht davon ausgehen, dass die älteren Personen (und das beginnt hier schon bei 35 Jahren) ausreichend gerüstet sind, alle fachlichen Veränderungen zu vollziehen; eher ist davon auszugehen, dass die neuen fachlichen Anforderungen zunächst an ihnen vorbei gehen.<sup>103</sup>

Separate Analysen wurden für *Teilzeitbeschäftigte* und *Frauen* durchgeführt; beide Gruppen überlappen sich stark.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten variiert zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen. Er ist auch ungleich über die Altersgruppen verteilt. Insbesondere ist Teilzeitarbeit weiblich. Vergleicht man die Altersdifferenzen in den Arbeitssituationen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, so zeigen sich wenig Abweichungen gegenüber den Trends, die für die Vollzeitbeschäftigten festgestellt wurden. Unterschiede ergeben sich aber daraus, dass Teilzeitbeschäftigte oft weniger direkt und verantwortlich in die Arbeitsabläufe eingebunden werden, was sich in durchschnittlich geringeren Belastungen und weniger schweren Arbeitsbedingungen ausdrückt. Hervorzuheben ist auch, dass die gesundheitlichen Belastungen und die krankheitsbedingten Arbeitsausfälle, die eine relativ klare Altersabhängigkeit aufweisen, bei Teilzeitbeschäftigten geringer sind, obwohl sie auch für sie mit steigendem Alter zunehmen.

Anhand verschiedener Indikatoren konnte eine für Frauen und Männer jeweils verschiedene Altersspezifik von Arbeitssituationen und –belastungen gezeigt werden. Sie deuten insgesamt darauf hin, dass Frauen anders als Männer mit zunehmendem Alter weniger in den Betrieb integriert sind. Dies drückt sich auch in schlechterer Verwertung der erworbenen Qualifikation wie auch einer schwächeren Beteiligung am betrieblichen Wandel aus.

### *Schlussfolgerungen*

#### *... für Erwerbstätige, Betriebe und Politik*

Die Schlussfolgerungen für die Praxis der Erwerbstätigen, Betriebe und der Politik setzen zunächst an den deutlich gewordenen Altersunterschieden an. Um Risiken des Alters für die Erwerbstätigkeit zu begrenzen, ist es insbesondere nötig, gesundheitlichem Verschleiß vorzubeugen, auch ältere Mitarbeiter in betrieblichen Wandel einzubeziehen sowie auch ältere Mitarbeiter an Weiterbildung zu beteiligen. Dies sind Aufgaben, die sich nicht nur – und vielleicht sogar nicht einmal in erster Linie – auf diejenigen beziehen, die heute zu der arbeitsmarktpolitischen Risikogruppe der 50-Jährigen und älter gehört. Diese Aufgaben beziehen sich eher darauf, die Risiken von Altersprozessen zu mindern und setzen daher in jeder Altersstufe an.

---

<sup>103</sup> Dies entspricht der – aus Sicht der älteren Beschäftigten – ungünstigen Beteiligung am betrieblichen Wandel.

Typische Strategien, ältere Personen, die in ihrer gesundheitliche und qualifikatorischen Arbeitsfähigkeit beschädigt sind, in der Arbeitswelt einzusetzen – Versetzung auf Schonarbeitsplätze, spezielle Ausstattung der Arbeitsplätze, Herabsetzung der Leistungsnormen oder Vorruhestand – stoßen schnell auf Grenzen. Dies hat das vergangene Jahrzehnt gezeigt. Sie verteuern Arbeit, und das in einer Zeit, wo schon – niedrig entlohnte – Schonarbeitsplätze aus Kostengründen abgebaut wurden. Zudem konkurrieren ältere Arbeitnehmer um die Arbeitsplätze mit eingeschränkten Leistungsanforderungen mit anderen gesundheitlich oder qualifikatorisch limitierten Arbeitnehmern. Ältere Arbeitnehmer würden also nicht einmal in ein geschütztes, den Älteren vorbehaltenes, Segment des Arbeitsmarktes kommen. Strategien der kurativen Anschlussbeschäftigung kommen nur in Einzelfällen, nicht aber als gesellschaftspolitische Strategie zur Bewältigung des demographischen Wandels oder als arbeitsmarktpolitische Strategie zur Aufrechterhaltung von Produktivität und Innovationsfähigkeit in Frage. Der untauglichen Strategie der kurativen Anschlussbeschäftigung sind Strategien der lang anhaltenden Beschäftigungsfähigkeit entgegenzusetzen. Diese wirken nicht nur präventiv – indem sie Risiken im Alter vorbeugen – sondern auch aktuell, indem sie von Beschäftigten aller Altersgruppen die verfügbaren Potenziale einfordern, dies jedoch in einer Weise tun, die die künftige Arbeitsfähigkeit nicht beschädigt. Strategien der lang anhaltenden Beschäftigungsfähigkeit haben zum Ziel, die Gesundheit zu erhalten, betrieblichen Wandel auf eine breite mitarbeiterorientierte Grundlage zu stellen sowie die Weiterbildung auch für Personen zu betreiben, die nur wenige Jahre vor dem altersbedingten Ausscheiden stehen.

Diese Schlussfolgerungen richten sich zunächst an die *Betriebe*. Als Arbeitgeber bestimmen sie über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Sie können von der Integration der älteren Mitarbeiter profitieren, doch kann man weder voraussetzen, dass sie es zwangsläufig tun, noch kann man voraussetzen, dass – selbst wenn sie davon profitieren – sie Strategien der lang anhaltenden Beschäftigungsfähigkeit automatisch umsetzen würden. Dies ist nicht der Ort, Voraussetzungen dafür zu untersuchen, unter denen Betriebe Strategien der lang anhaltenden Beschäftigungsfähigkeit einführen. Klar ist jedoch, dass viele Bereiche der Personalpolitik und Arbeitsorganisation berührt sind (u.a. Arbeitsgestaltung, Entlohnung, Rekrutierung), und klar ist auch, dass – trotz Modelllösungen – die Entwicklung noch nicht weit genug gediehen ist (vgl. Brüssig 2006 bzw. das nächste Kapitel dieses Berichts).

Doch neben den Betrieben haben auch die *Beschäftigten* eine eigene Verantwortung dafür, ihre gesundheitliche Arbeitsfähigkeit zu erhalten und ihre qualifikatorische Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln. Dies ergibt sich grundsätzlich daraus, dass Erwerbsarbeit für die meisten Menschen die Existenzgrundlage darstellt, sowie aus der Mitverantwortung der Beschäftigten am betrieblichen Erfolg. Etwas spezifischer und mit Blick auf die älteren Arbeitnehmer ergibt sich die individuelle Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit auch daraus, dass unvorhergesehene Brüche in der Erwerbsbiographie jederzeit, also auch im letzten Drittel des Erwerbslebens, geschehen können. Auch ältere Beschäftigte können in die Lage geraten, sich noch einmal eine neue Arbeit, einen neuen Betrieb suchen zu müssen.

Es ist die Aufgabe der *Politik*, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, unvorhergesehene Herausforderungen im Arbeitsmarkt bewältigen zu können. Es gibt eine ungleiche Risikoverteilung zwischen Betrieben und Beschäftigten gerade bei älteren Arbeitnehmern. Mögliche Bereiche umfassen beispielsweise die Gesundheitsfürsorge einschließlich der Vorsorge, Modelle zur Finanzierung von Weiterbildung (Timmermann u.a. 2004; Bosch 2004), aber auch den Erhalt bzw. die Stärkung von Mitbestimmungsrechten für einen mitarbeiterorientierten betrieblichen Wandel.

Eine weitere Schlussfolgerung bezieht sich auf das Ergebnis, dass das individuelle Alter in vielen Aspekten nicht ausschlaggebend für Unterschiede zwischen Beschäftigten ist. Dies trifft beispielsweise den Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zufolge auf die Arbeitszufriedenheit, aber auch auf eine Reihe von Belastungen und Arbeitsanforderungen zu. Ein höheres Erwerbsalter muss nicht in allen Aspekten als ein spezielles Risiko angesehen werden; eher noch wären es Qualifikation und die Branche. Beide Ergebnisse – altersspezifische Risiken für Ältere bei der Gesundheit, der Beteiligung am betrieblichen Wandel sowie bei der Weiterbildung – und nur schwache oder fehlende Altersunterschiede in einer Reihe anderer Aspekte – treffen sich in der Schlussfolgerung, dass weniger das Alter als vielmehr das Altern die Herausforderungen bereithält, in denen wir stehen.

### *... für die Wissenschaft*

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen werfen weiterführende Fragen auf. Sie betreffen beispielsweise die Chancen einer mitarbeiterorientierten Reorganisation sowie förderliche und hemmende Bedingungskonstellationen dafür.

Unmittelbar aus den Ergebnisse dieser Studie ergibt sich die Frage, den betrieblichen Wandel – der anscheinend die weiteren Arbeitsmarktchancen stark prägt – genauer zu erfassen in seiner Vielfältigkeit (Qualität, Inhalte, Prozesse). Ziel sollte sein zu klären, *in welchen Fällen* betrieblichen Wandels *welche Beschäftigten* über *welche Mechanismen* altersselektiv beteiligt werden bzw. sich beteiligen. Mit diesen Erkenntnissen ließe sich sehr viel genauer formulieren, wo Risiken für ältere Arbeitnehmer entstehen, wo sich Risiken erst langfristig – mit dem Altern – herausbilden und vor allem, wie dem begegnet werden könnte.

Erinnert werden soll auch an ein Ergebnis aus der Analyse der Arbeitsbelastungen: Vom „Stehen“ abgesehen, berichteten Arbeitnehmer aller Altersgruppen relativ gleichmäßig von der Betroffenheit unterschiedlicher Belastungen. Eine genauere Analyse zeigte aber differenziertere Zusammenhänge, die anhand der Arbeitsbelastung „Zwangshaltung“ genauer ausgeführt wurde: So sind Männer, Industriebeschäftigte sowie Beschäftigte in schwach technisierten Arbeitsumgebungen öfter Zwangshaltungen ausgesetzt, doch ist in diesen Teilgruppen auch zu beobachten, dass ältere Männer seltener als jüngere Männer, ältere Industriebeschäftigte seltener als jüngere Industriebeschäftigte und ältere Beschäftigte in schwach technisierten Arbeitsumgebungen als jüngere seltener in Zwangshaltungen arbeiten. Diese Unterschiede können als Anpassungsprozesse gedeutet werden, doch es ist unklar, wie sich diese Anpassungen vollziehen: Sie können mit oder ohne Arbeitsplatzwechsel erfolgt sein; sie können eigeninitiativ oder mit betrieblicher Unterstützung (oder betrieblichem Drängen) geschehen sein,

und sie können zu aus dem Betrieb heraus geführt oder innerhalb des Betriebes vollzogen worden sein. Schließlich ist nicht bekannt, ob ein solcher Wechsel mit Verbesserungen oder Verschlechterungen einhergegangen ist. Als relativ sicher kann gelten, dass dieses Ergebnis zustande gekommen ist, weil Betriebe altersintegrative Maßnahmen getroffen haben, mit denen die Arbeitsbedingungen gerade der älteren Beschäftigten verbessert wurden; dafür sind altersintegrative und entlastende Personalmaßnahmen zu wenig verbreitet (vgl. Kapitel 4.2)

Doch bevor weiterführende Fragen aufgeworfen werden, ist erneut und abschließend an die Begrenzungen der Datengrundlage zu erinnern: Der fehlende Panelcharakter der BIBB/IAB-Erhebung verhindert eine getrennte Analyse von Alters- und Kohorteneffekten, was sich insbesondere dahingehend auswirkt, dass man nicht sicher sagen kann, ob beobachtete Unterschiede zwischen Altersgruppen darauf zurückzuführen sind, ob sich die Arbeitsbedingungen und Belastungen geändert haben (60-Jährige also unter anderen Bedingungen arbeiten als 40-Jährige), oder ob die Belastungen konstant geblieben sind und deshalb einige der 40-Jährigen irgendwann später ausgeschieden sind und die dann verbliebenen 60-Jährigen nur eine Auswahl der Personen ist, die vor 20 Jahren an Arbeitsplätzen mit den jeweiligen Merkmalen gearbeitet haben (*healthy worker effect*). – Wie ließe sich diese Beschränkung überwinden? Eine nahe liegende Möglichkeit ist sicher, Folgewellen der BIBB/IAB-Querschnittsbefragung als Panel anzulegen. Denn kein anderer Datensatz erfragt so detailliert die Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen. Eine andere Strategie wäre, Fragen zu Arbeitsbedingungen und Belastungen in bestehende Panels zu integrieren; zu denken wäre in erster Linie an das SOEP.<sup>104</sup> Daten der Rentenversicherer könnten möglicherweise Auskunft darüber geben, in welchem Umfang und welche Personen nach – möglicherweise sich wiederholenden – Krankheiten ihre Beschäftigung gewechselt haben. Verbunden mit mehr oder weniger starken Hintergrundannahmen lassen sich damit möglicherweise Erwerbsverläufe typisieren, die unter dem Einfluss von Arbeitsbedingungen und Belastungen spezifische „Krümmungen“ erfahren haben.

## 4.2 Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung. Formen, Verbreitung und Ursachen

### 4.2.1 Einleitung: Der demographische Wandel und die *black box* „Betrieb“

Der demographische Wandel drückt sich in Deutschland wie in den meisten Industriestaaten in einer Alterung der Erwerbsbevölkerung aus. Die geburtenstarken Jahrgänge sind bereits in ihrem letzten Jahrzehnt der Erwerbstätigkeit oder stehen kurz davor. Zudem stehen durch das Auslaufen von Frühverrentungen (1997 bis 2011) und künftig aufgrund des Anstiegs der Altersgrenze zur Regelaltersrente (2012 bis 2029) mehr ältere Jahrgänge im Arbeitsmarkt. Auch der Eintritt geburtenschwacher Jahrgänge in den Arbeitsmarkt trägt zum demographischen Wandel bei. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter steigt seit einigen Jahren (Büttner/Knuth 2004; Brussig/Knuth 2006)

<sup>104</sup> Das Mikrozensus-Panel scheidet aus, da der Beobachtungszeitraum nur vier Jahre beträgt, was zu kurz ist, um das gesamte Altersspektrum zu beobachten.

und wird wohl weiter steigen. Außerdem hat die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 50 Jahren und mehr zugenommen, was vor allem auf die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist. Doch parallel dazu ist auch die Arbeitslosigkeit – und vor allem die nicht registrierte Arbeitslosigkeit in Form des „erleichterten Leistungsbezuges“ – Älterer gestiegen (Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005; Bruszig/Knuth 2006). Für Deutschland ist mehrfach darauf hingewiesen worden, dass die demographisch bedingte *Schrumpfung* der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch bis in die Mitte des Jahrhunderts – also so weit, wie seriöse Prognosen von heute reichen – durch eine erhöhte Erwerbsbeteiligung, insbesondere durch den Abbau der Arbeitslosigkeit und die Zunahme von Frauenerwerbstätigkeit, kompensiert werden kann. Die *Alterung* der Erwerbsbevölkerung wird dadurch jedoch nicht gebremst.

Die sozioökonomischen Folgen der Alterungsprozesse sind selbst in sehr grundlegenden Aspekten ungewiss. Wird es gelingen, auch mit einer alternden Erwerbsbevölkerung international im Innovationswettbewerb zu bestehen? Wie entwickeln sich Wohlstand und Wachstum? Wird der Arbeitsmarkt entlastet, oder sind von den heute bestehenden Arbeitsmarktrisiken der älteren Erwerbspersonen künftig mehr Menschen betroffen? Ein wesentlicher Grund für fehlende verlässliche Prognosen ist, dass Arbeitsmarktprozesse über personalpolitische Strategien der Betriebe vermittelt werden, diese aber mit Blick auf den demographischen Wandel nahezu unbekannt sind. Während die Übergänge in den Ruhestand als Entscheidungsproblem für Individuen und Haushalte vielfach untersucht wurden (vgl. Schmidt 1995; Riphahn/Schmidt 1997; Drobnic 2002; Sing 2004; Büttner 2005; Büttner/Brussig 2006), sind Austritt oder Verbleib im Erwerbsleben im Ergebnis betrieblicher Strategien sehr viel weniger untersucht (vgl. Knuth/Kalina 2002; Wübbecke 2005), sieht man einmal von den zahlreichen Studien zu Vorruhestandsprogrammen ab (z.B. Bangel 1993; Wübbecke 1999; Teipen 2002). Betriebe sind in ihrem Einfluss auf die Beschäftigung Älterer eine *black box* geblieben. Doch die neuere Arbeitsmarktforschung hat den Einfluss von Betrieben auf Arbeitsmarktchancen von Individuen hervorgehoben (Baron/Bielby 1980; Allmendinger/Hinz 2000; Goedicke 2002, 2004; Windzio 2001). Schon mit Blick auf die bereits laufende Alterung der Erwerbsbevölkerung ist kaum bekannt, wie Betriebe auf den demographischen Wandel reagieren, welche Betriebe sich als reaktionsfähig erweisen und wodurch ein bewusster Umgang mit den Problemen, möglicherweise auch mit den Potenzialen, älterer Mitarbeiter hervorgerufen wird. Diese Lücken insbesondere für die Gesamtheit der Betriebe oder auch nur repräsentative Ausschnitte der Betriebslandschaft ist umso auffälliger, da vielfach gerade in altersspezifischen Personalpolitiken der Betriebe eine wichtige Voraussetzung für eine verlängerte Erwerbstätigkeit gesehen werden (BDA 2002, Knuth 1999; Morschhäuser 1999; von Rothkirch 2000).

In diesem Beitrag werden betriebliche Personalpolitiken untersucht, die auf die älteren Mitarbeiter des Betriebes gerichtet sind. Der Schwerpunkt liegt auf personalpolitischen Maßnahmen, die sich auf die bereits im Betrieb arbeitenden Beschäftigten beziehen, und nicht auf altersselektive Einstellungspraktiken oder Unterschiede im Rekrutierungsverhalten generell, das zu divergierenden Chancen in der Beschäftigung Älterer führen kann (zu den Einflussfaktoren auf die Beschäftigung Älterer vgl. Boockmann/Zwick 2003; Bellmann et al. 2006). Der hier verwendete Begriff der „betriebli-



chen Personalpolitik“ umfasst die Summe der mitarbeiterbezogenen Gestaltungsmaßnahmen zur Verwirklichung der strategischen Unternehmensziele (vgl. Antoni 1988: 854). Ab welchem Alter Personen zu „älteren Mitarbeitern“ gezählt werden (und welche Rolle das individuelle kalendarische Alter dabei spielt), ist von betrieblichen Kontexten und gesellschaftlichen Konventionen abhängig (vgl. Naeyele 1992). Einer verbreiteten Konvention in der Arbeitsmarktforschung und angrenzender Fachgebiete folgend, sind hier Arbeitnehmer ab 50 Jahre gemeint. Die zu untersuchenden betrieblichen Personalpolitiken beziehen sich explizit auf Personen dieser Altersgruppe. Darüber hinaus kann es Personalpolitiken geben, die nicht altersspezifisch sind, aber dennoch Folgen für die Älteren haben, wie z.B. ein ausgebauter Gesundheitsschutz in sehr belastenden Arbeitsumgebungen, von dem zu erwarten ist, dass Ältere davon in stärkerer Weise als Jüngere profitieren. Umgekehrt sind altersselektive Personalpolitiken möglich, die sich nicht auf Ältere richten, sie aber dennoch betreffen, wie z.B. die Unterstützung von Weiterbildung nur für Jüngere. Derartige mittelbare und indirekte Folgen von Personalpolitik können hier nicht betrachtet werden.

Der folgende Abschnitt fasst den Forschungsstand zu altersspezifischen personalwirtschaftlichen Maßnahmen zusammen und leitet Schlussfolgerungen über mögliche Ausprägungen und Ursachen altersspezifischer Personalpolitik ab (Abschnitt 4.2.2). Daran schließen sich die Präsentation der Datengrundlage und insbesondere der Operationalisierung von altersbezogener Personalpolitik im IAB-Betriebspanel an (Abschnitt 4.2.3), bevor anschließend die Ergebnisse diskutiert werden (Abschnitte 4.2.4 und 4.2.5). Das Fazit fasst die Ergebnisse zusammen, zieht Schlussfolgerungen für die betriebliche Bewältigung der demographischen Alterung und benennt künftigen Forschungsbedarf (Abschnitt 4.2.6).

#### 4.2.2 Altersspezifische Personalwirtschaft: Stand der Literatur und konzeptionelle Überlegungen

In der Literatur zur altersspezifischen Personalwirtschaft dominieren Berichte über Pilotlösungen und Überlegungen zu ihrer Verallgemeinerbarkeit (z.B. von Rothkirch 2000; BDA 2002; Morschhäuser/Ochs/Huber 2003; Loebe/Severing 2005; Moschhäuser 2006). In einer systematisierenden Übersicht unterscheidet Morschhäuser (1999) vier „Handlungsfelder“ zur alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung: die Gestaltung der Arbeitstätigkeit, die Aufgabenverteilung innerhalb der Arbeitsgruppe, die Laufbahngestaltung (hierunter wird auch Weiterbildung gefasst) sowie die Arbeitszeitgestaltung. Zu jedem dieser Handlungsfelder werden Fallbeispiele aus unterschiedlichen Branchen aufgeführt. Es bleibt aber unklar, wie verbreitet unterschiedliche Maßnahmen alters- oder altersbewusster Personalpolitik in allen deutschen Unternehmen (oder auch Teilgruppen daraus) sind.

Allerdings ist die altersspezifische Beteiligung an Weiterbildung sowohl hinsichtlich der Teilnahme älterer Erwerbstätiger als auch hinsichtlich des Weiterbildungsangebotes durch Betriebe gut untersucht (vgl. Berichtssystem Weiterbildung des BMBF, z.B. BMBF 2004, sowie Wilkens/Leber 2004; Leber 2002; Gallenberger 1999). Übergreifendes Ergebnis ist, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung vor allem nach der Qualifikation unterscheidet, aber in allen Qualifikationsstufen mit zunehmendem Alter zurück-

geht. Während im Jahr 2003 unter den 35-49-Jährigen 31% an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, waren es unter den 50-64-Jährigen nur 17% (BMBF 2004, S. 26).<sup>105</sup> Gründe für die mit dem Alter rückläufige Weiterbildungsbeteiligung werden sowohl in der Motivation der Arbeitnehmer gesehen (Qualifikationsrückstände, Lernentwöhnung, Saturierung, vgl. Geldermann 2005) als auch im Angebot der Betriebe, das sich primär auf die strategisch wichtigen Kerngruppen richtet (vgl. Brussig/Leber 2004), zu denen Ältere nicht gehören. Aufgrund des Stellenwertes von Weiterbildung für die Beschäftigungsfähigkeit werden deshalb Formen der Weiterbildung gefordert, die auf Ältere zugeschnitten sind (vgl. Schwab/Seemann 2005). Diese werden aber nur von 1% der Betriebe angeboten (vgl. Bellmann et al. 2003, S. 146).

Auch eine Befragung unter den 100 größten Unternehmen in Deutschland ergab, dass „Lösungsansätze im Rahmen der altersorientierten Personalpolitik nur punktuell diagnostiziert werden konnten“ (Becker u.a. 2004, S. 29). Am häufigsten beobachtet wurde eine Kombination von vertikalen und horizontalen Laufbahnen, die altersbedingten Veränderungen der Leistungsfähigkeit entgegenkommen. Hierfür sind die Voraussetzungen in sehr großen Betrieben aufgrund vielfältiger Möglichkeiten zu innerbetrieblicher Mobilität besser als in kleineren Betrieben. Ebenfalls relativ oft beobachtet wurden Lebensarbeitszeitkonten bzw. Langzeitkonten. Diese zielen jedoch nicht auf einen verlängerten Verbleib im Betrieb, sondern auf eine langfristige Berücksichtigung überdurchschnittlicher Mitarbeit in früheren Phasen des Erwerbslebens für einen individuell „zeitäquivalenten“ vorgezogenen Ausstieg aus dem Betrieb.

Das anhaltende Interesse eines erheblichen Teils von Betrieben an einer vorgezogenen Ausgliederung Älterer geht in der Diskussion um altersspezifische Personalpolitik oft unter, was möglicherweise auch damit zusammenhängt, dass das Forschungsfeld durch die Suche nach praxistauglichen Lösungen für einen verlängerten Verbleib älterer Arbeitnehmer im Betrieb geprägt ist. Die erwähnte Untersuchung von Becker et al. (2004) fand auch heraus, dass die meisten der befragten Großunternehmen (89%) keine höhere Beschäftigungsquote Älterer wünschen, obwohl dies aus demographischen Gründen der wahrscheinlich Trend ist. Auch Bellmann et al. (2003) stellen fest: Die „Folgen des ‚Jugendwahns‘ diffundieren inzwischen auf die mittleren Altersgruppen durch“ (S. 140) – trotz der generellen demographischen Alterung des Erwerbspersonenpotenzials.

Ein Indikator für die Verbreitung von personalwirtschaftlichen Ausgliederungsstrategien ist die Altersteilzeit.<sup>106</sup> Nicht nur, dass sie „geblockt“ werden kann, also auf eine

---

<sup>105</sup> Allerdings ist die Grundgesamtheit nicht die Gruppe der Erwerbstätigen, sondern die in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen, vgl. ebda., S. 10. Da an beruflicher Weiterbildung in erster Linie Erwerbstätige (einschließlich der Arbeitslosen) teilnehmen und die Erwerbstätigenquote der 50-64-Jährigen niedriger ist als die der 35-49-Jährigen, fallen die altersbedingten Unterschiede bei den Erwerbstätigen etwas geringer aus, vgl. Moschhäuser 2006, S. 18f.

<sup>106</sup> Das Altersteilzeitgesetz (ATZG) von 1996 sieht vor, dass das Teilzeitentgelt so aufgestockt wird, dass 70% des Vollzeitentgeltes erreicht wird. Außerdem wird der Beitrag zur Rentenversicherung so aufgestockt, dass 90% des Beitrages der Vollzeitbeschäftigung bezahlt werden. Voraussetzung ist eine angemessene Vorbeschäftigung, die Reduktion der Arbeitszeit um die Hälfte sowie die Sozialversicherungspflicht des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Die Aufstockungsleistungen werden von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, wenn der freigewordene Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen, einem Aus-

Phase voller Erwerbstätigkeit eine Phase vollständiger Freistellung folgt. Die Altersteilzeit berechtigt darüber hinaus zu einem vorzeitigen Bezug von Altersrente ab 60 Jahre, für den allerdings seit 1997 Abschläge vom Rentenanspruch hinzunehmen sind, die sich bei einem frühestmöglichem Zugang mit 60 Jahren seit 2002 auf 18,0% belaufen. Seit das „Blockmodell“ zugelassen wurde (1999) und mit der Aufnahme von Altersteilzeitregelungen in Tarifverträgen wird die Altersteilzeit von immer mehr Betrieben angeboten. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Altersteilzeit anbieten (siehe auch unten, Abbildung 4.23) und erreichte schon 1998 unter Großbetrieben „nahezu flächendeckende Ausmaße“ (Ellguth/Koller 2000, S. 4). Im Jahr 2003 erfolgte jeder achte Zugang in eine Altersrente der BfA aus der Altersteilzeit heraus (Kaldybajewa 2004). Die arbeitsmarktpolitische Intention der Altersteilzeit wurde im Laufe der Zeit weniger verwirklicht: „Der Anteil der erfolgreich eingegliederten arbeitslosen Leistungsempfänger an allen bezuschussten Altersteilzeit-Stellen schrumpfte von über 50 Prozent am Jahresende 1997 auf unter 30 Prozent Ende 2002“ (o.V. 2003).<sup>107</sup> Hinzu kommt, dass ein erheblicher Teil der Betriebe die Aufwendungen für Altersteilzeit finanziert, aber die Zuschüsse nicht von der Bundesagentur für Arbeit erstattet bekommt.<sup>108</sup> Zusammenfassend zielt mit der Altersteilzeit die am häufigsten praktizierte personalwirtschaftliche Maßnahme eher auf eine vorzeitige Ausgliederung Älterer statt auf ihren verlängerten Verbleib im Betrieb.

Morschhäuser (1999, S. 116ff.) unterscheidet drei Muster des betrieblichen Umgangs mit Alterungsprozessen, die sich als Externalisierung, Ignoranz und Integration beschreiben lassen. Betriebe mit Externalisierungsstrategien „versuchen oder vertrauen darauf, ältere Arbeitnehmer verstärkt aus dem Betrieb auszugliedern und mit dem Alter möglicherweise verbundene Schwierigkeiten nach außen zu verlagern“ (ebda., S. 116). Instrumente dafür sind nicht nur Kündigungen (oder Altersteilzeit), sondern auch Ausgliederung von Geschäftsfeldern, in denen vorwiegend Ältere arbeiten, oder die Gründung von Zeitarbeitsfirmen oder Beschäftigungsgesellschaften zur Ausgliederung Älterer. In „ignoranten“ Betrieben „wird das Problem alternde Belegschaften, auch wenn es sich in den Firmen abzeichnet, nicht zur Kenntnis genommen oder verdrängt“ (ebda., S. 117). Gründe für dieses scheinbar wenig rationale Verhalten können in der Dominanz anderer Themen für das Unternehmen sowie im kurzfristigen Handlungshorizont der Personalwirtschaft liegen (ebda., S. 118). In „integrativen“ Unternehmen „werden altersgerechte Gestaltungsmaßnahmen umgesetzt“, die einen verlängerten Verbleib im Betrieb ermöglichen (ebda., S. 118). Altersintegrative Betriebe gibt es Morschhäuser (1999) zufolge vor allem dort, wo zum einen schon seit längerem ein überdurchschnitt-

---

zubildenden nach Ausbildungsende, der sonst arbeitslos geworden wäre, oder (seit 1999) einem Auszubildenden besetzt wird.

<sup>107</sup> Demzufolge wurden Ende 2002 Zuschüsse bewilligt, wenn Azubis nach der Ausbildung übernommen wurden (49,2%), Arbeitslose ohne Leistungsanspruch eingestellt wurden (17,0%) und Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden (4,1%). Demgegenüber wurden 1997 Zuschüsse bewilligt bei einer Wiederbesetzung mit Arbeitslosen mit Leistungsanspruch (51,6%) und Arbeitslosen ohne Leistungsanspruch (10,6%).

<sup>108</sup> Laut IAB-Betriebspanel 2002 erhalten zwei Drittel aller Betriebe, die Altersteilzeit praktizieren, keine Zuschüsse durch die BA (vgl. Brüssig 2005, S. 12). Hierzu gehören aber auch Betriebe, deren Mitar-

licher Anteil an älteren Mitarbeitern beschäftigt ist, und wo zum anderen engagierte Einzelpersonen im Management oder in der Belegschaftsvertretung integrative altersspezifische Maßnahmen vorantreiben. Gründe für die verbreitete Nicht-Existenz integrativer personalwirtschaftlicher Maßnahmen für Ältere selbst bei durchaus vorhandenem Problemgehalt sind zum einen Ignoranz oder Unwissenheit, zum anderen aber – insbesondere bei „ausgliedernden“ Betrieben, Kosten getriebene Rationalisierungsstrategien, die keinen Raum für die Investition in integrative personalwirtschaftliche Maßnahmen lassen (Morschhäuser 1999, S. 119). Wie verbreitet diese betrieblichen Muster altersspezifischer Personalwirtschaft sind, ist jedoch nicht bekannt; es ist nicht einmal klar, ob die Grundtypen in dieser Charakteristik sich auf repräsentativer Grundlage identifizieren lassen (oder ob es nicht einen Typ gibt, der zugleich Externalisierung und Integration betreibt). Gleichwohl ist die Unterscheidung von Morschhäuser (1999) eine hilfreiche Heuristik, wenn es darum geht, unterschiedliche Maßnahmen des Unternehmens in der Analyse zu bündeln.

Für die folgende empirische Analyse lassen sich aus dem beschriebenen Forschungsstand zwei Schlussfolgerungen ziehen: Erstens: Bei der Analyse altersspezifischer Personalpolitik ist das Ziel der jeweiligen personalpolitischen Maßnahme zu berücksichtigen. Es kann auf einen längeren Verbleib im Betrieb gerichtet sein (Integration), es kann aber auch auf eine Ausgliederung älterer Arbeitnehmer gerichtet sein. Dieser – gerade bei der Untersuchung der Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer – sehr nahe liegende Ausgangspunkt wird erstaunlich selten bei der Untersuchung altersspezifischer personalwirtschaftlicher Maßnahmen eingenommen; mehrheitlich wird davon ausgegangen, dass eine altersspezifische Personalwirtschaft an sich integrativ ist. Zweitens: Vorliegende Untersuchungen bieten Anhaltspunkte für die Gründe altersspezifischer Personalmaßnahmen. Sie sind zum einen in Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern und den damit verbundenen Problemen und Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Altersspezifische Personalpolitik wäre dann ein Versuch, spezifische, mit älteren Mitarbeitern verbundene Probleme zu bewältigen. Zum anderen sind altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen möglicherweise gerade in solchen Betrieben verbreitet, die ohnehin über ein ausdifferenziertes personalwirtschaftliches Instrumentarium verfügen; darauf weist zumindest die ausgeprägte Größenabhängigkeit einzelner Maßnahmen hin. In diesem Fall ist eine altersspezifische Personalpolitik nicht in erster Linie eine Reaktion auf bestimmte Problemlagen, die mit älteren Mitarbeitern zusammenhängen, sondern eher eine Ausweitung einer aktiven Personalpolitik, die ihrerseits ihren Grund in einer ausgeprägten Orientierung auf das Personal als Ressource (statt als Kostenfaktor) oder in einem starken Einfluss der Beschäftigten auf die Personalpolitik haben kann, aber nicht unmittelbar auf konkrete Probleme mit älteren Mitarbeitern zurück geht.

---

beiter in Altersteilzeit noch nicht in der Freistellungsphase sind. Erst mit der Neueinstellung eines Arbeitslosen bzw. Übernahme eines Azubis kann die Förderung beantragt werden.

#### 4.2.3 Datengrundlage und Operationalisierung „altersspezifischer personalpolitischer Maßnahmen“

Grundlage der folgenden empirischen Analysen ist das IAB-Betriebspanel. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung unter allen Betrieben in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die jährlich seit 1993 in den alten und seit 1995 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird (vgl. Bellmann 1997, 2002). Von Ein-Personen-Unternehmen abgesehen, sind alle Betriebsgrößen in allen Branchen erfasst.

Im IAB-Betriebspanel werden einerseits jährlich wiederkehrende Fragen gestellt, so z.B. zur Personalstruktur und Personalbewegungen, Umsatz und Investitionen. Daneben werden jährlich Fragen zu wechselnden Themenschwerpunkten gestellt. Mehrfach spielten Aspekte des demographischen Wandels eine Rolle, so Fragen zur Altersstruktur der Belegschaft (2000; 2002) und zur Rekrutierung von Älteren (2004). Im Jahr 2002 war ein Themenschwerpunkt der betrieblichen Personalpolitik gegenüber Älteren gewidmet. Erfragt wurde neben dem Anteil der 50-Jährigen (und älter) an der Belegschaft die Einschätzung der Personalverantwortlichen zu deren Leistungsfähigkeit im Vergleich zu jüngeren (und die Bedeutung der jeweiligen Aspekte von Leistungsfähigkeit für den Betrieb) und der Bereitschaft des Betriebes zur Neueinstellung Älterer auch die Verbreitung ausgewählter personalwirtschaftlicher Maßnahmen (zu Untersuchungen auf der Grundlage dieses Themenschwerpunktes siehe Bellman et al. 2003; Strothmann u.a. 2004; Boockmann/Zwick 2004; Brussig 2005; Bellmann/Leber 2005; Bellmann et al. 2006). Folgende, im Fragebogen nicht weiter definierte, personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere, waren vorgegeben: Altersteilzeit, altersspezifische Ausstattung der Arbeitsplätze, Absenkung der Leistungsnormen, altersgemischte Arbeitsgruppen, Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung und spezielle Weiterbildung für Ältere. Ergänzt wurde die Auflistung durch eine Restkategorie „anderes“ und abgeschlossen durch die Antwortmöglichkeit „keine“ [Maßnahmen für Ältere, d.A.].

Mit „Altersteilzeit“ ist eine Maßnahme enthalten, die, anders als der Fragetext suggeriert, nicht eindeutig „für“ Ältere im Sinne eines längeren Verbleibs in Erwerbstätigkeit wirkt. Gleichwohl ist es erforderlich, die Altersteilzeit einzubeziehen, weil eine altersspezifische Personalpolitik auch darin bestehen kann, Ältere frühzeitig auszugliedern.

Bei „altersgemischten Arbeitsgruppen“ und der „Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung“ lässt sich oftmals nicht entscheiden, welche Rolle gespielt haben mag, Personalpolitik für Ältere zu betreiben. Arbeitsgruppen können altersgemischt sein (und die Beteiligung an Weiterbildung ebenso), ohne dass damit personalpolitische Absichten zur Beschäftigungsförderung Älterer verbunden sind.

Nicht direkt aufgeführt in der Aufzählung sind die in der Literatur intensiv diskutierten Maßnahmen, die nicht isoliert auf Ältere zielen, sondern Ursachen von Verschleißerscheinungen frühzeitig in den Blick nehmen bzw. danach streben, altersspezifisches Arbeitsvermögen differenziert zu nutzen, also Maßnahmen, die sich auf alle Altersgruppen richten (vgl. Behrens 2000, Morschhäuser 2006). Abgesehen von der vermutlich äußerst schwachen Verbreitung derartiger Maßnahmen können sich die entsprechenden

Betriebe vermutlich der altersspezifischen Ausstattung von Arbeitsplätzen oder der Absenkung von Leistungsnormen zuordnen.

Zusammenfassend ist die vorgenommene Operationalisierung nicht vollständig, aber sie umfasst ein breites Spektrum an Einzelmaßnahmen und eine gewisse Varianz an möglichen personalpolitischen Zielen (frühzeitige Ausgliederung mittels Altersteilzeit oder Verbleib im Betrieb, z.B. durch Beteiligung an Weiterbildung). Die Aufzählung deckt außerdem ein Spektrum an Maßnahmen ab, die sich speziell auf Ältere richten, als auch an Maßnahmen, die – neben anderen Aspekten – auch eine Beschäftigungsförderung Älterer bewirken.

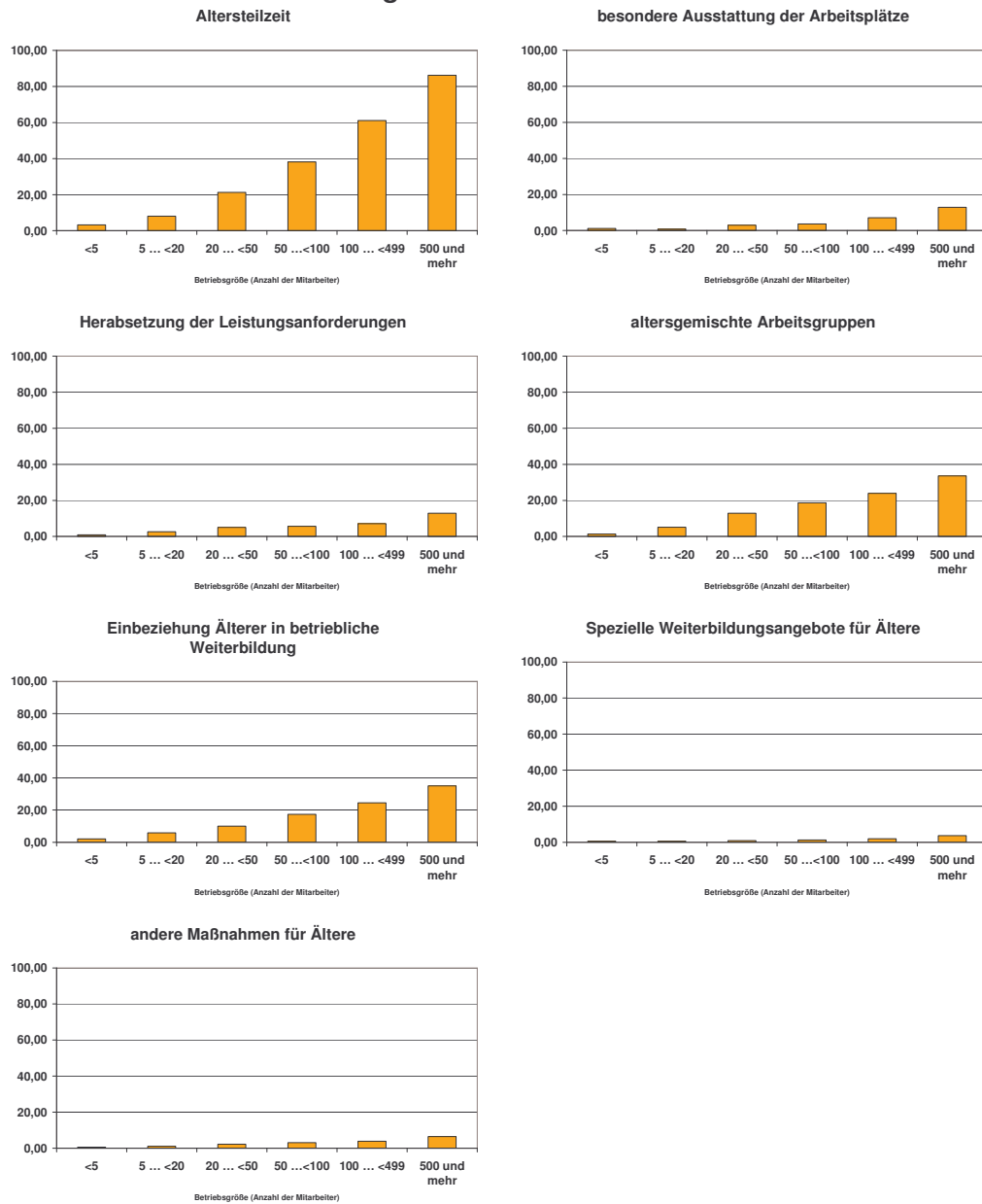
#### 4.2.4 Ergebnisse

##### *Zur Verbreitung altersbezogener personalpolitischer Maßnahmen*

Die meisten Betriebe weisen keine altersbezogenen personalpolitische Maßnahmen auf (80,4%). Am meisten verbreitet ist die Altersteilzeit (11,3%) und damit jene Maßnahme, die meist eine vorzeitige Ausgliederung Älterer anstrebt, statt eines längeren Verbleibs Älterer in Beschäftigung. Die nächsthäufigen Maßnahmen sind die Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung (6,3%) und altersgemischten Arbeitsgruppen (6,1%), also jene zwei Maßnahmen, die nicht notwendigerweise Ausdruck einer altersbewussten Personalpolitik sind. Personalpolitische Maßnahmen, die sich ausdrücklich nur auf Ältere richten, kommen noch seltener vor (Herabsetzung der Leistungsnormen (2,7%), besondere Ausstattung der Arbeitsplätze (1,6%), spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere (0,7%)).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Betrieb altersbezogene Maßnahmen durchführt (vgl. Abbildung 4.23). Dies gilt für alle Einzelmaßnahmen und kann bei größeren Betrieben zu beträchtlichen Verbreitungsgraden führen. 91,1% der Betriebe ab 500 Mitarbeitern haben entsprechende Maßnahmen; auch hier wieder ist dies überwiegend die Altersteilzeit, die in 86,2% der Betriebe ab 500 Beschäftigte praktiziert wird. Davon abgesehen, wird keine weitere der personalpolitischen Maßnahmen in der Mehrheit der „Großbetriebe“ (ab 500 Beschäftigte) praktiziert. Die zunehmende Verbreitung altersspezifischer Personalpolitik mit steigender Betriebsgröße geht vermutlich einerseits auf eine im Durchschnitt weiter entwickelte Personalpolitik in größeren Betrieben zurück, andererseits ist bei größeren Betrieben die Chance größer, dass unter einer Fülle von Arbeitsgruppen oder einer Vielzahl von Weiterbildungsangeboten auch Ältere in Weiterbildung einbezogen werden oder sogar altersspezifische Weiterbildung betrieben wird oder eine Arbeitsgruppe bewusst altersgemischt zusammengestellt wurde. Die vorliegenden Daten lassen nicht erkennen, wie viele Mitarbeiter von den jeweiligen Personalmaßnahmen betroffen sind.

**Abbildung 4.23: Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Betriebsgröße**



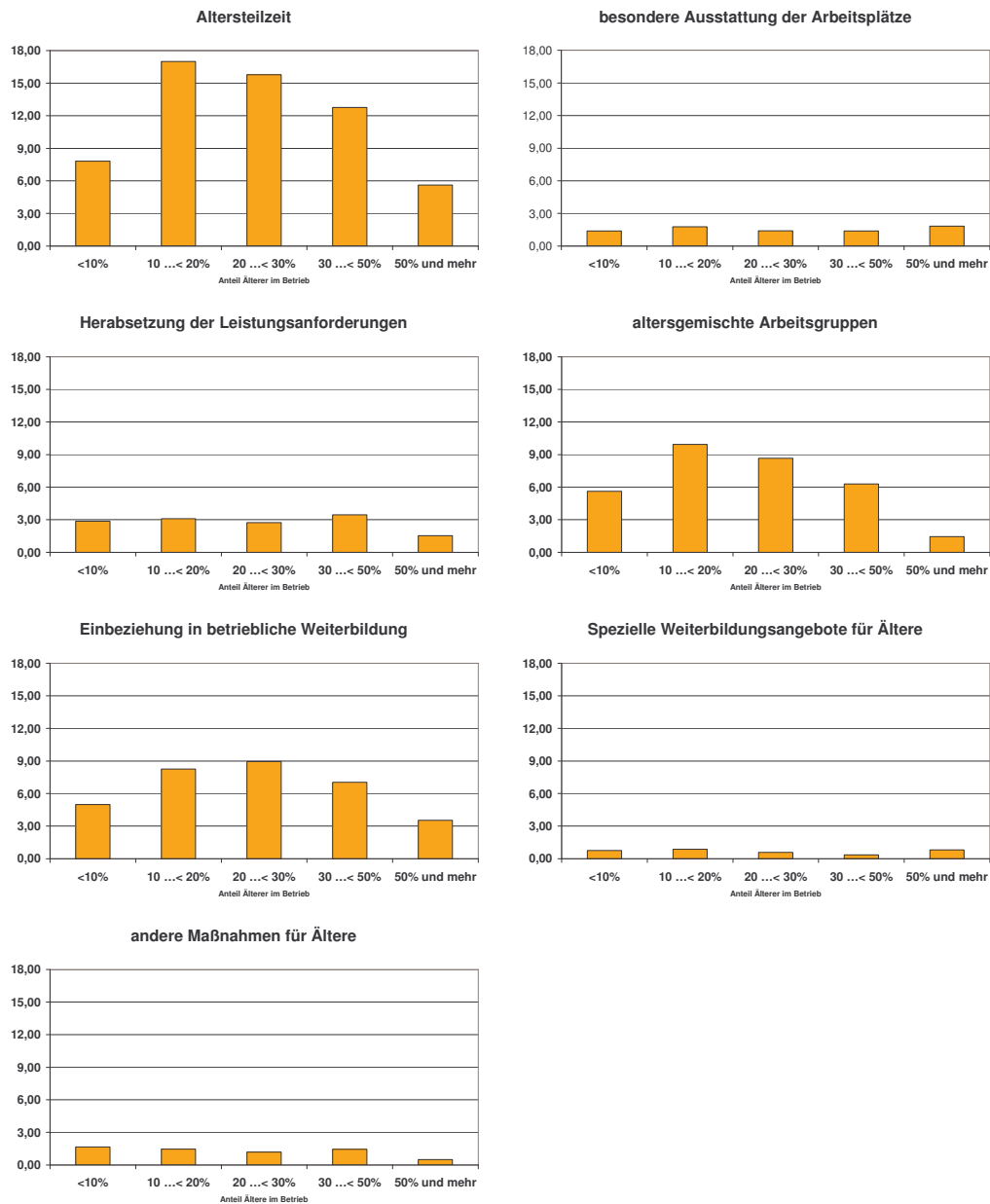
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Neben der Betriebsgröße gibt es zumindest bei den weiter verbreiteten altersbezogenen Personalmaßnahmen deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von dem Anteil der Ältere-

ren an der Belegschaft (vgl. Abbildung 4.24): Mit zunehmendem Anteil Älterer nimmt die Verbreitung von Altersteilzeit, altersgemischten Arbeitsgruppen und die Einbeziehung Älterer in Weiterbildung zunächst zu, geht dann aber – bei Betrieben mit einem relativ hohen Anteil Älterer – wieder zurück. Betriebe mit einem sehr hohen Anteil Älterer sind meist sehr klein (vgl. Brussig 2005; Bellmann u.a. 2006); kleine Betriebe wiederum betreiben kaum altersbezogene Personalpolitik. Bei den personalpolitischen Maßnahmen, die ohnehin sehr schwach verbreitet sind (altersspezifische Ausstattung der Arbeitsplätze, Herabsetzung der Leistungsnormen, spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere) ist hingegen kein klarer Zusammenhang zum Anteil der Älteren an der Belegschaft zu beobachten.



**Abbildung 4.24: Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Anteil älterer Mitarbeiter an der Belegschaft**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Hochrechnung, eigene Berechnungen

Außerdem gibt es Unterschiede zwischen Branchen.<sup>109</sup> Am ehesten sind altersbezogenen Personalmaßnahmen in Betrieben des Öffentlichen Dienstes anzutreffen (47,4%), besonders selten hingegen in Betrieben des Baugewerbes (15,3%), der Land/Forstwirtschaft (15,8%) sowie des Verkehrs, Handels, Nachrichtengewerbes (15,8%). Die Altersteilzeit spielt eine besonders große Rolle im Öffentlichen Dienst; fast 90% der Betriebe im Öffentlichen Dienst mit altersbezogener Personalpolitik nutzen die Altersteilzeit. In der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe sind hingegen die Herabsetzung der Leistungsnormen und altersgemischte Arbeitsgruppen weiter verbreitet als die Altersteilzeit. In allen Branchen außer Verkehr, Handel, Nachrichten werden öfter Leistungsanforderungen aus Altersgründen gesenkt als im Öffentlichen Dienst.

Zusammenfassend sind altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen nur gering verbreitet. Es gibt zum Teil erhebliche Unterschiede nach Betriebsgröße, Anteil älterer Mitarbeiter, Branche und natürlich der Art der personalpolitischen Maßnahme. Die am weitesten verbreitete Einzelmaßnahme, Altersteilzeit, ist besonders oft in größeren Betrieben und in Betrieben des Öffentlichen Dienstes anzutreffen.

#### 4.2.5 Betriebliche Einflussfaktoren auf personalpolitische Maßnahmen gegenüber Älteren

In diesem Abschnitt wird untersucht, durch welche Merkmale sich Betriebe auszeichnen, die altersspezifische Maßnahmen praktizieren. Die Betriebe werden zu einer von vier Gruppen zugeordnet. Die beiden Kriterien sind zum einen, ob überhaupt derartige personalpolitische Maßnahmen stattfinden. Zum zweiten wird die Altersteilzeit anders bewertet als die übrigen Maßnahmen, da die Altersteilzeit gerade nicht auf einen längeren Verbleib der älteren Mitarbeiter im Betrieb zielt. Die vier Gruppen sind (in Klammern ihr hochgerechneter Anteil in der Grundgesamtheit):

- *Gruppe 1:* Betriebe, die nur Altersteilzeit praktizieren (6,9%),
- *Gruppe 2:* Betriebe, die mindestens eine der übrigen personalpolitischen Maßnahmen praktizieren, aber keine Altersteilzeit (8,3%),
- *Gruppe 3:* Betriebe, die neben der Altersteilzeit mindestens einer der übrigen Maßnahmen praktizieren (4,5%),
- *Gruppe 4:* Betriebe ohne personalpolitische Maßnahmen gegenüber Älteren (80,4%).

Für die in die Untersuchung einzubeziehenden betrieblichen Merkmale wird die Ausgangsüberlegung aufgegriffen, dass Einflüsse auf personalpolitische Maßnahmen zum einen aus besonderen, „altersbezogenen“ betrieblichen Bedingungen erwachsen können, zum anderen aber auch Folge des generellen Human Resource Managements im Betrieb sein können, das von bestehenden Schwierigkeiten im Einsatz älterer Mitarbeiter, die besonderer personalpolitischer Maßnahmen bedürften, losgelöst ist. In diesem Fall wä-

---

<sup>109</sup> Unterschieden werden im folgenden: Land/Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr/Handel/Nachrichten, Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat.

ren Einflussfaktoren in Merkmalen, die die betriebliche Struktur und die betriebliche Strategie in einem weit verstandenen Sinn beschreiben, zu suchen. Beide möglichen Einflüsse, die Herausforderungen durch den demographischen Wandel auf betrieblicher Ebene einerseits und der Entwicklungsstand der betrieblichen Personalwirtschaft andererseits, sind nicht trennscharf. Doch sie bieten Anhaltspunkte dafür, welche Merkmale aus welchen Gründen in die folgenden empirischen Analyse eingehen.

Um altersbezogene Bedingungen des Betriebes zu erfassen, werden der Anteil der 50-Jährigen (und älter) Mitarbeiter an der Belegschaft, die Einschätzung der Leistungsfähigkeit Älterer im Betrieb sowie ausgewählte personalpolitische Probleme einbezogen.

Der Anteil der Älteren im Betrieb hat insbesondere bei den stärker verbreiteteten altersbezogenen Maßnahmen einen gewissen Einfluss. Sehr viele Betriebe beschäftigen keine Älteren (40,7%, vgl. Leber 2001; Brussig 2005); diesen Betrieben wurde die Frage nach altersspezifischen Personalmaßnahmen nicht vorgelegt, und sie sind folglich auch nicht in der Analyse enthalten. Boockmann/Zwick (2004) zufolge korreliert der Anteil der Älteren mit der Existenz eines Betriebsrates, übertariflicher Entlohnung, dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten (der Zusammenhang dieser Merkmale zum Anteil der Älteren ist positiv) und der Modernität der technischen Ausstattung, der Anteil der Auszubildenden und der Frauenanteil unter den Beschäftigten; der Zusammenhang bei diesen Merkmalen ist negativ. Die Betriebsgröße steht nicht im Zusammenhang mit dem Anteil Älterer, allerdings haben Boockmann/Zwick (2004) nur Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten untersucht.

Der Index zur Leistungsfähigkeit Älterer basiert auf einer Frage, bei der die befragten Personalverantwortlichen für 14 Aspekte der Leistungsfähigkeit angeben sollten, ob eher Jüngere im Vorteil seien, eher Ältere, oder ob es keinen Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren gebe. Gleichzeitig wurde erfasst, ob diese Dimensionen „für die Mehrheit der Arbeitsplätze im Betrieb“ wichtig sind. Dabei zeigt sich, dass – bis auf die Dimension „Erfahrungswissen“, in der über die Hälfte der Befragten Vorteile „eher bei Älteren“ sahen – in jeder anderen Dimension mindestens zwei Drittel der Befragten keine altersbedingten Unterschiede sahen, und dass in vier der fünf wichtigsten Dimensionen, nämlich Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein, Erfahrungswissen und Loyalität, die Minderheit jener, die altersbedingte Unterschiede sah, Vorteile eher bei älteren Mitarbeitern sieht. Nur in der Flexibilität wurden Vorteile eher bei Jüngeren gesehen, doch überwog auch hier bei weitem das Urteil, dass es keine altersbedingten Unterschiede gäbe (vgl. Bellmann et al. 2003; Brussig 2005). Der Index wurde gebildet, indem die Antwort auf die Einschätzung zur Leistungsfähigkeit<sup>110</sup> mit der Bedeutung der jeweiligen Dimension von Leistungsfähigkeit gewichtet (multipliziert) wurde; die Werte der 14 Dimensionen von Leistungsfähigkeit wurden addiert. Ist die Summe größer als Null, gibt es für diesen Betrieb mehr Antworten, die Vorteile eher bei Älteren als bei Jüngeren sehen, und umgekehrt, wenn die Summe kleiner als Null ist.

Zur Charakteristik von Struktur und Strategie der Betriebe werden folgende weitere Merkmale in die Analyse einbezogen:

<sup>110</sup> „eher bei Jüngeren“ erhielt den Wert -1, „eher bei Älteren“: +1, und „kein Unterschied“: 0.

Die Betriebsgröße, von der anzunehmen ist, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Personalwirtschaft insbesondere in ihren formalisierten Instrumenten weiter entwickelt ist, weshalb auch in größeren Betrieben öfter als in kleineren c.p. altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen anzutreffen sind.

Für die Qualifikationsstruktur ist anzunehmen, dass mit einer besseren Humankapitalausstattung c.p. der Betrieb größere Anstrengungen darauf verwendet, das Humankapital zu pflegen, was zu einem intensiveren Human Resource Management und damit zusammenhängend auch zu mehr altersbezogenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen führen sollte.<sup>111</sup> Aus einem ähnlichen Grund wurde die Modernität der technischen Ausstattung berücksichtigt: Die Möglichkeiten moderner Technik lassen sich c.p. eher mit einer entwickelten Personalpolitik ausschöpfen, die sich auch in spezifischen altersbezogenen Maßnahmen, beispielsweise einer Weiterbildung (speziell) für Ältere, ausdrücken können. Gleiches gilt für die Investitionstätigkeit des Betriebes, die ebenfalls (gemessen in Investitionen pro Beschäftigten) berücksichtigt wurde, denn Investitionen in Sachkapital werden oft von Investitionen in Humankapital begleitet, und dazu können auch altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen gehören.<sup>112</sup>

Die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates sowie die Tarifbindung des Betriebes wurden einbezogen, da in Betrieben, wo dies gegeben ist, ein stärkerer Einfluss der Belegschaft (und auch ein stärker formalisierter Einfluss) zu erwarten ist, der c.p. zu einer stärkeren Mitbestimmung in Personalfragen und damit auch eher zu einer altersgerechten Arbeitspolitik, die den Interessen der Mitarbeiter entspricht, führen sollte.

Ebenfalls einbezogen wurde die Beschäftigungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr. Bei rückläufiger Beschäftigung kann mittels Altersteilzeit versucht werden, den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten, während bei einem Beschäftigungsaufbau zu erwarten ist, dass gleichzeitig die schon vorhandene Belegschaft entwickelt wird,<sup>113</sup> was sich auch in einem bewussteren Umgang mit älteren Beschäftigten und somit in altersbezogenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen ausdrücken kann.

Schließlich wurden zwei betriebliche Kontextvariablen berücksichtigt, nämlich die Branchenzugehörigkeit und die Lage des Betriebes in den alten und den neuen Bundesländern. Beide Arten von Kontextfaktoren können das betriebliche Personalmanagement und damit auch altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen beeinflussen, weil es branchentypische Standards und Gepflogenheiten oder auch typische Arbeitsbedingungen gibt, die zu gewissen Gemeinsamkeiten von Betrieben einer Branche führen. Beispielsweise wurde schon im vorangegangenen Abschnitt darauf verwiesen, dass Betriebe der Bauwirtschaft häufiger für Ältere Leistungsanforderungen absenken, als dies

---

<sup>111</sup> In alternativen Modellierungen wurden Frauenanteil und Auszubildendenanteil ebenfalls berücksichtigt, aber im Interesse einer sparsamen Modellierung für die hier vorgestellte Analyse nicht einbezogen.

<sup>112</sup> Nicht in der hier vorgestellten Analyse berücksichtigt, aber in Modellvarianten einbezogen, ist die Exporttätigkeit und der Exportanteil der Betriebe.

<sup>113</sup> Hinter diesem Argument steht die Überlegung, dass alternativ zum Belegschaftsaufbau die Produktivität der vorhandenen Belegschaft erhöht werden kann und anzunehmen ist, dass oft bei einer Ausweitung der Belegschaft auch die Produktivität der schon beschäftigten Mitarbeiter erhöht wird.

etwa im Öffentlichen Dienst der Fall ist (vgl. S. 274). Ursache dafür könnte die verbreitete schwere körperliche Arbeit in der Bauwirtschaft sein. Auch die regionale Arbeitsmarktlage kann beeinflussen, wie „pflöglich“ die vorhandene Belegschaft behandelt wird, was sich auch in altersbezogenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen ausdrücken kann. So wird häufig angeführt (Pawlowsky/Wilkens 2002), dass in den neuen Bundesländern nicht nur die Arbeitslosigkeit deutlich höher ist, sondern auch die Konzessionsbereitschaft von im allgemeinen hoch qualifizierten Belegschaften; beides würde spezielle altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen c.p. unwahrscheinlicher werden lassen. Die verwendeten Variablen sind in Tabelle 4.10 zusammengefasst.

**Tabelle 4.10: Übersicht über die unabhängigen Variablen**

		Fallzahl	Min. / Max.	Mittelwert
Betriebsgröße	Summe aller Beschäftigten des Betriebes	15.408	1/50.524	190,0
Anteil der Qualifizierten	Anteil der qualifizierten Angestellten, qualifizierten Arbeiter und Inhaber an der Summe aller Beschäftigten des Betriebes	15.408	0/100	74,7
Modernität technischer Anlagen	„Neuester Stand“ (1) bis „völlig veraltet“ (5)	15.294	1/5	2,2
Investitionen pro Beschäftigten (in Euro)		9.868	53/2.227.979,3	11.016,5
Existenz eines Betriebs- oder Personalrates	Nein / Ja	15.359	0 / 1	0,39
Tarifbindung	Nein / Ja (Branchen- oder Haus-/Firmentarifvertrag)	15.352	0 / 1	0,43
Beschäftigungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr	Gesunken / konstant / gestiegen	15.408	1 / 3	1,9
Anteil der Älteren (50 Jahre und älter)	0% > 0 ... <10% 10 ... <20% 20 ... <30% 30 ... <50 >=50%	15.331	0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1	0,18 0,18 0,25 0,19 0,14 0,07
Index zur Leistungsfähigkeit Älterer		14.664	-36 / 36	0,38
Branche	Land-/Forstwirtschaft Produzierendes Gewerbe Baugewerbe Handel, Verkehr, Nachrichten Priv. DL Org. ohne Erwerbszweck / Staat	15.408	0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1 0 / 1	0,02 0,28 0,09 0,16 0,34 0,10
Neue / alte Bundesländer	NBL=0 ABL=1	15.408	0 / 1	0,34

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eigene Berechnungen

Tabelle 4.11 enthält die Ergebnisse der Regressionsanalysen.<sup>114</sup>

**Tabelle 4.11: Einflussfaktoren auf altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen, Ergebnisse<sup>a</sup>**

	Gruppe 1 (ATZ)	Gruppe 2 (anderes)	Gruppe 3 (beides)
Betriebsgröße (log)	.754*** (.036)	.390*** (.035)	.989*** (.039)
Anteil der Qualifizierten	.014*** (.002)	.001 (.002)	.016*** (.002)
Modernität techn. Anlagen	-.144** (.055)	.008 (.051)	-.120** (.058)
Invest./Beschäftigten, in Euro	.000** (.000)	.000 (.000)	.000** (.000)
Betriebs- oder Personalrat	1.331*** (.104)	.133 (.098)	1.599*** (.121)
Tarifbindung	.797*** (.100)	.240** (.083)	.864*** (.109)
Beschäftigungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr	-.005 (.060)	.052 (.053)	-.026 (.064)
Anteil der Älteren (50 Jahre und älter)			
> 0 ... <10%	-.682*** (.123)	-.393*** (.113)	-.943** (.133)
10 ... <20%	-.124 (.105)	-.035 (.103)	-.186 (.108)
Ref.: 20 ... <30%			
30 ... <50%	.210 (.129)	.232 (.125)	.171 (.134)
>=50%	.006 (.211)	-.372 (.196)	-.211 (.242)
Index Leistungsfähigkeit Ältere	-.028*** (.007)	.006 (.006)	-.021** (.007)
Branche			
Land-/Forstwirtschaft	.762** (.376)	-.042 (.229)	1.617*** (.360)
Produzierendes Gewerbe	.687** (.206)	-.365** (.136)	.814*** (.224)
Ref.: Baugewerbe			
Handel/Verkehr/Nachrichte	.830*** (.222)	-.252 (.152)	.564** (.247)
Priv. DL	1.038*** (.207)	-.051 (.136)	1.115*** (.225)
Org. o. Erwerbszweck/Staat	2.186*** (.231)	-.026 (.204)	1.956*** (.250)
Neue / alte Bundesländer	.518*** (.090)	-.208** (.081)	.648*** (.096)
Konstante	-7.113*** (.363)	-2.614*** (.294)	-8.799*** (.393)

<sup>a</sup> Multinomiales Logit, Referenzkategorie: Betriebe ohne altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen. N=7.201 Fälle, Pseudo-R<sup>2</sup>=0,2524. Angegeben sind Koeffizienten mit Standardfehlern in Klammern. \*\*\*, \*\* bedeuten p > 0,01 / 0,05. Software: STATA.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, eigene Berechnungen

Von den Ergebnissen sind drei besonders hervorzuheben:

*Erstens:* Betriebe, die ausschließlich Altersteilzeit praktizieren (Gruppe 1) und Betriebe, die neben anderen altersbezogenen Maßnahmen auch Altersteilzeit praktizieren (Gruppe 3), weisen viele Gemeinsamkeiten mit Blick auf die einbezogenen Merkmale auf. Für beide Gruppen gilt (jeweils auf einem Signifikanzniveau von mindestens 5%): Mit zunehmender Betriebsgröße sind Betriebe öfter in einer der beiden Gruppen anzutreffen (abgeschwächt gilt das auch für Betriebe der Gruppe 2), ebenso mit einem zunehmenden Anteil qualifizierter Mitarbeiter an der Belegschaft. Die Beschäftigungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr ist durchweg nicht signifikant. Mit abnehmender Modernität der technischen Anlagen sind Betriebe öfter in Gruppe 1 oder 3 anzutreffen, d.h. deren Technikausstattung ist weniger modern als bei Betrieben der Vergleichsgruppe. Die

<sup>114</sup> Es wurde ein multinomiales Logitmodell geschätzt. Das multinomiale Logit lässt sich als wiederholtes binäres Logit auffassen, in dem die bedingte Wahrscheinlichkeit, dass die abhängige Variable gegenüber der Referenzkategorie eine andere Ausprägung annimmt, für jeden Wert der abhängigen Variablen einzeln ermittelt wird. Zur Definition der Referenzkategorie siehe Tabelle 4.11.

Existenz eines Betriebs- oder Personalrates erhöht ebenso wie eine bestehende Tarifbindung die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb entweder der Gruppe 1 oder 3 angehört. Der Anteil von Mitarbeitern im Alter von mindestens 50 Jahren hat vor allem einen Einfluss für Betriebe mit einem sehr geringen Anteil (bis 10%); er ist für Betriebe aus beiden Gruppen negativ. Ebenfalls negativ ist für Betriebe beider Gruppen der Index der altersspezifischen Leistungsfähigkeit. D.h. Betriebe, die die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter schlechter einschätzen, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, dass sie (nur) Altersteilzeit praktizieren (Gruppe 1) bzw. neben anderen altersspezifischen Maßnahmen auch Altersteilzeit praktizieren (Gruppe 3). Auch die Koeffizienten für die Branchen weisen für beide Gruppen stets in dieselbe Richtung, und selbst die Größenordnungen der Koeffizienten sind gleich. Gegenüber dem Baugewerbe (Referenzkategorie) gibt es in allen anderen Branchen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe der Gruppe 1 oder 3 angehören. Schließlich erhöht ein Standort des Betriebes in den alten Bundesländern die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb der Gruppe 1 oder 3 zugehört.

Für Betriebe in beiden Gruppen sprechen die Ergebnisse sowohl dafür, dass altersbezogene Personalmaßnahmen im Gefolge eines ohnehin entwickelten Human Resource Managements eingeführt werden (insbesondere der hohe Einfluss der Betriebsgröße, der Existenz eines Betriebs- und Personalrates, aber auch der Tarifbindung sowie des Anteils qualifizierter Mitarbeiter sprechen dafür). Allerdings gibt es auch Indizien, die darauf hinweisen, dass Altersteilzeit gerade von Betrieben genutzt wird, die Probleme aufweisen (die fehlende Modernität technischer Anlagen ist ein – wenngleich nicht sehr starkes – Indiz dafür) bzw. in Älteren selbst ein Problem für die Leistungsfähigkeit des Betriebes sehen (siehe den negativen Zusammenhang zum Index der altersspezifischen Leistungsfähigkeit).

*Zweitens:* Betriebe, die keine Altersteilzeit, aber andere altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen durchführen (Gruppe 2), unterscheiden sich deutlich von den Betrieben der ersten und dritten Gruppe. Bei drei Variablen stimmt zwar die Richtung des Zusammenhangs für Betriebe aus dieser Gruppe zwar überein mit den Betrieben aus Gruppe 1 und 3 (Betriebsgröße, Tarifbindung, niedriger Anteil Älterer Mitarbeiter an der Belegschaft). Sehr oft werden jedoch Variablen nicht signifikant, die bei Betrieben der beiden anderen Gruppen einen signifikanten Unterschied zur Referenzgruppe markiert haben (Anteil qualifizierter Mitarbeiter, Existenz eines Betriebs-/Personalrates, Modernität technischer Anlagen, Index zur Leistungsfähigkeit Älterer<sup>115</sup>). Und bei einer Variable kehrt sich das Vorzeichen signifikant um: Betriebe in den neuen Bundesländern haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, der Gruppe 2 anzugehören.

Insgesamt erzeugen Betriebe, die altersbezogene Maßnahmen ohne Altersteilzeit praktizieren, ein weniger konturiertes Bild als Betriebe, die ausschließlich oder auch Altersteilzeit durchführen. Obwohl die Koeffizienten in die Richtung deuten, bleiben die

---

<sup>115</sup> Bei den beiden letztgenannten Variablen hat der Koeffizient ein anderes Vorzeichen als bei Betrieben der Gruppe 1 und 3, d.h. Betriebe haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, altersspezifische Maßnahmen ohne Altersteilzeit zu praktizieren, wenn die Beschäftigungsentwicklung positiv ist und die tech-

statistisch signifikanten Belege dafür aus, dass die Leistungsfähigkeit Älterer überdurchschnittlich positiv gewertet wird, oder dass es sich um beschäftigungsexpansive und technisch moderne Betriebe handelt. Aber es gibt auch nicht – wie bei Betrieben der Gruppen 1 und 3 – Belege für das Gegenteil.

*Drittens:* Die Gruppe 3 ist hinsichtlich der altersbezogenen Personalmaßnahmen eine „Mischgruppe“ aus Gruppe 1 (Betriebe nur mit Altersteilzeit) und Gruppe 2 (Betriebe mit anderen altersbezogenen Maßnahmen, aber keine Altersteilzeit), da sie sich aus Betrieben zusammensetzt, die neben der Altersteilzeit auch andere altersbezogene Maßnahmen praktizieren. Hinsichtlich der Determinanten ist die Gruppe 3 aber keine „Mischgruppe“ zwischen 1 und 2; vielmehr werden die Determinanten der Gruppe 1 verstärkt. Das trifft insbesondere auf die beiden einflussreichen Faktoren „Betriebsgröße“ und „Existenz eines Betriebs-/Personalrates“ zu. Eine Erklärung könnte sein, dass mit zunehmender Größe die innerbetriebliche Heterogenität und Ausdifferenzierung zunimmt: Während ein Teil eines Betriebes sozialverträglichen Personalabbau auch über Altersteilzeit organisiert, kann in einem anderen Teil desselben Betriebes das Problem eher darin bestehen, ältere Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Altersteilzeit und andere altersbezogene Maßnahmen würden dieser Erklärung zufolge unabhängig voneinander in einem Betrieb in Kraft sein. Eine weitere Erklärung würde auf den starken Einfluss des Betriebsrates verweisen und eine zweigleisige Strategie der Personalvertretung vermuten: Zwar sehen aus Sicht des Managements die Ziele der Altersteilzeit und integrative altersbezogene Personalmaßnahmen gegensätzlich aus, doch aus Sicht der Mitarbeiter sind die Zielsetzungen beider Maßnahmetypen durchaus komplementär. Es entspricht den Interessen der (älteren) Mitarbeiter sowohl, dass es Altersteilzeit gibt, als auch dass es integrative altersbezogene Personalmaßnahmen gibt.

#### 4.2.6 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Folgen des demographischen Wandels für die Arbeitsmarktchancen von älteren Erwerbspersonen werden maßgeblich von den Personalstrategien der Betriebe beeinflusst. Auf der einen Seite kann die Alterung und Schrumpfung der erwerbstätigen Bevölkerung eine Normalisierung des Alters auf dem Arbeitsmarkt bewirken. Auf der anderen Seite werden von einer Verknappung des Arbeitskräftepotenzials die – relativ zahlreicher werdenden – Älteren nicht profitieren, solange Betriebe diese Altersgruppen (weiterhin) vernachlässigen. Die personalpolitische Verarbeitung des demographischen Wandels durch Betriebe ist aber weitgehend unbekannt. Vor diesem Hintergrund wurden in diesem Kapitel die Verbreitung von altersbezogenen personalwirtschaftlichen Maßnahmen und mögliche Einflussfaktoren untersucht. Dabei ist einschränkend festzuhalten, dass mit den hier beobachteten personalwirtschaftlichen Maßnahmen nur ein Teil der gesamten Personalwirtschaft erfasst ist; das Rekrutierungsverhalten und ein eventuell altersselektiver Personalabbau sind beispielsweise nicht einbezogen. Auch können im Rahmen dieser Analyse die Konsequenzen der personalpolitischen Maßnahmen für die Chancen älterer Mitarbeiter oder Bewerber nicht untersucht werden.

---

nische Ausstattung modern. Jedoch sind die Koeffizienten deutlich von üblichen Signifikanzniveaus entfernt.



Bislang vorliegende Studien stimmen darin überein, dass es eine Reihe von betrieblichen Pilotprojekten und experimentellen Lösungen gibt, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter bis zum Rentenalter zu erhalten. Derartige „integrative“ personalwirtschaftliche Lösungen, z.B. Beteiligung der Älteren an Weiterbildung, horizontale Laufbahnen, konsequenter Gesundheitsvorsorge, sind dennoch kaum verbreitet. Vielmehr gibt es ein anhaltendes Interesse der Betriebe an der vorzeitigen und sozialverträglichen Ausgliederung Älterer (Frühverrentung), auch wenn die Umgestaltung von arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Anreizen im letzten Jahrzehnt wahrscheinlich dafür gesorgt hat, dass die Ausgliederung Älterer mit höheren Kosten für die Betriebe verbunden ist als früher.

Die empirische Analyse startete von zwei Ausgangspunkten. (1) Altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen müssen zunächst hinsichtlich ihres Zieles unterschieden werden. Sie können auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und einen verlängerten produktiven Verbleib im Betrieb und damit integrativ sein, und sie können auf einen vorzeitigen Ausstieg aus den Betrieb und Erwerbstätigkeit insgesamt zielen. Für letzteres ist die Altersteilzeit ein prominentes Beispiel. Aus diesem Grund wurden die empirischen Analysen getrennt nach Maßnahmetyp durchgeführt (nur Altersteilzeit, andere altersbezogene Maßnahmen ohne Altersteilzeit, Altersteilzeit und andere altersbezogene Maßnahmen, ohne altersbezogene Maßnahmen). (2) Einflussfaktoren auf die Existenz altersbezogener personalpolitischer Maßnahmen sind zum einen in einem ohnehin entwickelten Human Resource Management zu vermuten, das sich auch in einem „alterssensitiven“ HRM ausdrückt, zum anderen können aber auch spezifische wahrgenommene Probleme bei älteren Mitarbeitern bewirken, dass spezielle personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere angeboten werden. Die Analyse wurde auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2002 durchgeführt.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen für Ältere sind kaum verbreitet. Etwa 80% aller Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen (etwa 60% aller Betriebe) haben keine derartigen Maßnahmen. Am weitesten verbreitet ist mit der Altersteilzeit ein Instrument, das auf die vorzeitige Ausgliederung Älterer gerichtet ist. Unter den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) nutzen ca. 85% der Betriebe die Altersteilzeit. Auch bei den integrativen Maßnahmen für Ältere zeigt sich eine stärkere Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße, allerdings liegt das Niveau deutlich unterhalb der Altersteilzeit.

Die Analyse der Einflussfaktoren ergab, dass das Angebot an Altersteilzeit (allein oder in Kombination mit integrativen Maßnahmen) anderen Einflüssen unterliegt als das Angebot an integrativen Maßnahmen (ohne Altersteilzeit). Mit zunehmender Betriebsgröße, zunehmendem Anteil qualifizierter Beschäftigter, abnehmender Modernität der technischen Ausstattung, mit Tarifbindung und Existenz eines Betriebs- oder Personalrates sowie bei einer unterdurchschnittlichen Bewertung der Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Altersteilzeit anbietet. Die beiden stärksten Einflussfaktoren sind die Betriebsgröße und die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates. Dass Betriebe mit dieser Charakteristik danach streben, Älteren einen vorzeitigen sozialverträglichen Erwerbsausstieg zu eröffnen und deshalb

Altersteilzeit anbieten, ist durchaus plausibel. Altersteilzeit scheint Bestandteil eines ohnehin ausdifferenzierten Human Resource Managements zu sein als auch Reaktion auf eine spezifische Wahrnehmung personalpolitischer Probleme mit älteren Mitarbeitern.

Demgegenüber weisen Betriebe mit integrativen Maßnahmen für Ältere nicht die eher problematischen Merkmale der Betriebe mit Altersteilzeit auf, wie z.B. die veraltete Technikausstattung oder die unterdurchschnittliche Wertschätzung Älterer; allerdings lässt sich das Gegenteil auch nicht statistisch signifikant belegen. Daher kann auch nicht eingeschätzt werden, ob integrative Maßnahmen im Zuge einer generell ausdifferenzierten Personalwirtschaft umgesetzt werden, oder ob sie Ausdruck einer spezifischen Auffassung im Betrieb von „Älteren als Potenzial“ sind.

Trotz der Einschränkungen dieser Studie lässt sich schlussfolgern, dass die Betriebe den demographischen Wandel differenziert verarbeiten werden. Für einen Teil der Betriebe werfen Ältere eher Probleme auf, die folglich eher ausgegliedert werden sollen; vielleicht können in diesen Betrieben ältere Mitarbeiter auch angesichts eines ohnehin erforderlichen Personalabbaus eher sozialverträglich abgebaut werden. Dass für einen anderen Teil der Betriebe ältere Mitarbeiter ein Potenzial darstellen, das allerdings mittels geeigneter personalpolitischer Maßnahmen erschlossen werden muss, ist zwar eine nahe liegende Vermutung, die aber derzeit keine ausreichende Bestätigung in den Daten fand. Für die größte (und künftige Entwicklung entscheidende) Gruppe kann man derzeit noch nicht sagen, ob sie auf den demographischen Wandel unvorbereitet ist, oder ob er als Teil nicht beeinflussbarer Rahmenbedingungen für die Personalwirtschaft ohne größere Bedeutung bleibt, vergleichbar der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten, auf die die Masse der Betriebe auch eher passiv reagiert hat. Der durchweg hohe Einfluss der Betriebsgröße lässt sich aber als Hinweis darauf deuten, dass jede Form altersspezifischer personalwirtschaftlicher Maßnahmen Ressourcen erfordert, über die kleine Betriebe nur selten verfügen. Gerade für die kleinen Betriebe dürfte damit die demographische Alterung zu einer Rahmenbedingung des Arbeitsmarktes werden.

Abschließend soll ein Blick auf den Forschungsbedarf gegeben werden, wie er sich im Ergebnis dieser Untersuchung darstellt. Dabei sind empirische und theoretische Aspekte herauszuheben. Empirisch ist es notwendig, personalpolitische Maßnahmen, wie sie hier betrachtet wurden, in ihren Wechselbeziehungen zur Personalwirtschaft des Betriebes insgesamt zu sehen. Dies würde insbesondere das Rekrutierungsverhalten einschließen, aber auch Aspekte wie Beschäftigungsstabilität, industrielle Beziehungen und implizite Verträge umfassen. Denn das Fehlen altersbezogener Personalmaßnahmen bedeutet nicht zwangsläufig, dass Ältere auch bei Neueinstellungen nicht berücksichtigt werden würden. Eine offene empirische Frage sind schließlich die Beziehungen zwischen den personalpolitischen Maßnahmen und den Beschäftigungschancen für ältere Mitarbeiter. So liegt es nahe zu vermuten, dass die Chancen auf einen längeren Verbleib im Betrieb höher sind, wenn der Betrieb integrative Maßnahmen durchführt. Doch für einen Teil der Betriebe ist es auch vorstellbar, dass aufgrund fehlender personalpolitischer Strategiefähigkeit sowohl altersbezogene Maßnahmen als auch eine Altersgren-

zenpolitik generell unterbleiben. Eine Verknüpfung von Betriebs- und Beschäftigendaten wäre für eine solche Untersuchung eine geeignete empirische Grundlage.

Aus theoretischer Sicht sind die Mechanismen und Kontexte, durch die „Alter“ für die Personalwirtschaft Bedeutung erlangt, genauer zu beschreiben. Sind es Veränderungen im individuellen Kompetenzprofil, oder sind es Vorstellungen bzw. Erfahrungen über einen ausgewogenen bzw. unausgewogenen Altersmix, oder unterscheiden sich die impliziten Verträge zwischen den Altersgruppen? Je nach Antwort würden sich unterschiedliche Gestaltungsvorschläge ergeben, die auch eine bessere Einordnung bereits vorliegender Pilotlösungen zur Beschäftigungsförderung Älterer erlauben.

## 5 Zur Entwicklung des Arbeitsangebots und die Erfahrungen zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren

### 5.1 Einleitung

In diesem Kapitel wird betrachtet, wie sich das Arbeitsangebot auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den nächsten ca. 10 Jahren entwickelt. Demographischen Veränderungen wird mitunter ein wesentlicher Einfluss für die Arbeitsmarkttechnen Älterer zugeschrieben, und sollte das Arbeitsangebot tatsächlich zurückgehen, müsste die *Ausschöpfung* besser werden, d.h. heute aus Erwerbstätigkeit verdrängte Personen, darunter auch Ältere müssten auf weniger Probleme bei ihrer Erwerbsintegration treffen. Wir zeigen, gestützt auf die verfügbaren Projektionen zum Arbeitsmarkt, dass dies zumindest aus demographischer Sicht für den Prognosezeitraum (bis ca. 2020) nicht zu erwarten ist (siehe 5.2). Aus diesem Grund ist es auch mittelfristig nötig, Arbeitsmarktpolitik auch mit Blick auf Ältere zu betreiben, und wir stellen die Erfahrungen mit der Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren, die im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen zum Arbeitsmarkt gesammelt wurden, vor (siehe 5.3).

### 5.2 Aktuelle Projektionen zu Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt

#### *Wirtschaftswachstum und Arbeitskräftenachfrage*

Die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wesentlich von der Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften abhängen. Diese wiederum ergibt sich aus Wirtschaftswachstum und Arbeitsproduktivität. Insbesondere für das Wirtschaftswachstum sind aber langfristige Projektionen kaum möglich – zu vielfältig sind die Unwägbarkeiten der globalen Finanzmärkte und der Weltkonjunktur, der globalen Politik (z. B. kriegerische Ereignisse), des Ausgabeverhaltens der Staaten, der Energiepreise sowie der Auswirkungen des Klimawandels. Binnenwirtschaftlich besteht kein Zweifel, dass die Alterung der Bevölkerung die *Struktur* der Nachfrage verändern wird. Wie sich das jedoch auf ihr *Niveau* auswirken wird, ist nicht eindeutig prognostizierbar (vgl. die Diskussion bei Kistler 2006: 111ff.). Letztendlich sind die Faktoren, die wir hier nacheinander systematisch zu diskutieren versuchen, hochgradig interdependent und rückgekoppelt: Die Rolle der Älteren als Nachfragefaktor wird abhängen von ihrem Einkommen und damit von Beschäftigungsquoten und Rentenniveau.

Die am weitesten in die Zukunft greifende Projektion des Arbeitskräftebedarfs, basierend auf dem Weltmodell GINFORS, reicht nur bis 2020 (Schnur / Zika 2005; Fuchs / Schnur / Zika 2005). Sie kommt bei einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum des BIP von 1,3% zu einer Zunahme der Erwerbstätigen in Deutschland um ca. 1,3 Mio. im Vergleich zu 2005, jedoch bei starker Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutsch-

land: Während im Westen mit einem Anwachsen der Erwerbstätigkeit um 2,3 Mio. gerechnet wird, wird für den Osten ein weiterer Stellenabbau um 1 Mio. erwartet.

Konjunkturelle Einflüsse werden in diesen Modellen nicht berücksichtigt; sie zeigen deshalb für die Zukunft erheblich geradlinigere Entwicklungspfade als für die Vergangenheit. Das ist offensichtlich wenig realistisch. Wenn stark besetzte Altersjahrgänge länger als die ihnen vorausgegangenen Geburtskohorten im Erwerbsleben bleiben sollen, so ist auch die Frage von Interesse, auf welche konjunkturelle Situation sie in welchem Lebensalter treffen könnten. Wenn man von der Verschiebung der Konjunkturzyklen durch den Vereinigungseffekt absieht, so bewegt sich die deutsche Wirtschaft seit den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in Zyklen von 8-9 Jahren. Hierbei liegt der Tiefpunkt der Erwerbstätigkeit jeweils um 1-2 Jahre nach dem Tiefpunkt des Wirtschaftswachstums. Die Fortschreibung dieses Musters führt zu dem Ergebnis, dass die für 2024 – 2029 geplante Phase der beschleunigten Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters um dann zwei Altersmonate je Kalenderjahr zumindest in ihrer zweiten Hälfte, also ab 2026 oder 2027, zusammentreffen könnte mit einer konjunkturell bedingten rückläufigen Beschäftigungsentwicklung, deren Tiefpunkt um 2030 erreicht würde.

### *Erwerbsbevölkerung*

Im Vergleich zur Projektion der Wirtschaftsentwicklung befindet man sich bei der Vorausschau auf die Bevölkerung auf anscheinend eher sicherem Boden. Dieses gilt umso mehr, wenn man nicht nach der Bevölkerung insgesamt, sondern nur nach der Erwerbsbevölkerung fragt, also nach der Bevölkerung in einer als „Erwerbsalter“ definierten mittleren Altersspanne. Die mögliche Ungewissheit, ob man den Trend steigender Lebenserwartung ungebrochen in die Zukunft verlängern kann, hat Auswirkungen fast nur auf die Projektion der Bevölkerung im hochbetagten Alter, während mit einer Änderung der Mortalitätsraten im mittleren Alter ohne Kriegseinwirkungen nicht zu rechnen ist. Auch eine Änderung der Geburtenraten würde zunächst kaum Auswirkungen auf die Erwerbsbevölkerung haben<sup>116</sup>, da die Erwerbsbevölkerung des Jahres 2020 bereits heute vollständig geboren ist. Die Größe der Erwerbsbevölkerung des Jahres 2030 könnte nur von den Geburten der nächsten sieben bis acht Jahre und damit nur ganz unwesentlich beeinflusst werden.<sup>117</sup>

Damit ist implizit die Frage angesprochen, welche Altersspanne als „Erwerbsalter“ gelten soll. Das international übliche Altersintervall von 15 bis 64 Jahren ist von beiden Enden her in Frage zu stellen: Zum einen stehen der Annahme eines Erwerbseintritts mit 15 Jahren schon heute die geltenden Regeln des Schulsystems entgegen, und dass Auszubildende im Dualen System statistisch als sozialversicherungspflichtig Beschäf-

<sup>116</sup> Selbst eine dauerhaft um 50% gesteigerte Fertilität bremst erst nach 30 Jahren den Rückgang der Erwerbsbevölkerung merklich ab (Fuchs / Söhnlein 2006).

<sup>117</sup> Damit relativiert sich auch das Problem, dass den vorliegenden Projektionen keine aktuellen Geburten- und Sterbeziffern in Aufgliederung nach Alter, Geschlecht, Region und Staatsangehörigkeit zugrunde gelegt werden konnten – vgl. Fuchs / Söhnlein 2005a: 9ff. Ebenso brauchen wir die Frage nicht zu vertiefen, in welcher Richtung die Frauenerwerbstätigkeit auf die Fertilität – oder umgekehrt – wirkt (vgl. Fuchs / Söhnlein 2007: 8f.)

tigte zählen, ist eine deutsche Besonderheit, deren Bedeutung im Betrachtungszeitraum weiter abnehmen wird. Stattdessen werden vollzeitschulische und akademische Ausbildungen weiter zunehmen und das durchschnittliche Erwerbseintrittsalter selbst dann steigen lassen, wenn es gelingen sollte, die individuelle Verweildauer in akademischen Studiengängen zu verkürzen. Zum anderen ist es ja gerade erklärtes Ziel der Politik, die Erwerbsphase mindestens bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres auszuweiten. Folglich sollte man das Augenmerk eher auf die Bevölkerung in der Altersspanne zwischen 20 und 66 Jahren richten, womit Auswirkungen der Fertilität für den zu betrachtenden Zeitraum gänzlich an den Rand der Überlegungen verwiesen werden.

Von erheblicher Unsicherheit geprägt sind alle Annahmen über die Wanderungen. Hierbei geht es nicht nur um den Umfang der Nettozuwanderung, sondern auch um die Geschlechts-, Alters- und Qualifikationsstruktur sämtlicher Wanderungsbewegungen einschließlich der rechnerisch sich saldierenden Basiswanderung. Dass z. B. eher jüngere Personen aus dem Ausland zuwandern und ein Teil von ihnen in das jeweilige Heimatland zurückkehrt, bevor sie das kritische Alter ab 50 erreichen, entschärft das Problem der Altersbeschäftigung, wird aber im Umfang der Nettozuwanderung nicht sichtbar. Andererseits ist zu vermuten, dass auswandernde Deutsche höher qualifiziert sind als einwandernde Ausländer gleichen Alters. Beide Beispiele zeigen, dass das Ausmaß der Basiswanderung erhebliche Struktureffekte haben kann, die in den Modellen mit saldierten Nettowanderungen unberücksichtigt bleiben.

Projektionsvarianten zur Entwicklung der Bevölkerung und Erwerbsbevölkerung unterscheiden sich in den Annahmen zur Nettozuwanderung. Dabei bleiben neuere und künftig voraussichtlich wachsende Formen der vorübergehenden Arbeitskräfte-Migration unberücksichtigt, bei denen die Wandernden statistisch weder Teil der Bevölkerung noch der im Inland Erwerbstätigen werden, wenn sie nämlich von ihren ausländischen Arbeitgebern zur Arbeitsleistung in Deutschland entsandt werden. Diese Personen befriedigen inländische Arbeitsnachfrage, ohne statistisch als Erwerbspersonenpotenzial erfasst zu werden. Diese Überlegung unterstreicht, wie unsicher Projektionen der Erwerbsbevölkerung hinsichtlich der Berücksichtigung von Wanderungen sind. Die Ungleichmäßigkeit des Altersaufbaus der deutschen Bevölkerung insbesondere bis zu den Geburtsjahrgängen um 1975 hat zudem zur Folge, dass Nettozuwanderungen, die das Herauswachsen unterschiedlich besetzter Kohorten aus dem Erwerbsalter kompensieren sollten, ebenfalls in Jahr für Jahr unterschiedlichem Ausmaß erfolgen müssten, was eher unwahrscheinlich ist: Demographie und Zuwanderung lassen sich nicht so eng koordinieren. Einschlägige Szenarien rechnen demgegenüber mit unterschiedlichen Varianten von Jahr zu Jahr konstanter Wanderungssalden, was angesichts von wirtschaftlichen, politischen und Naturereignissen, die verstärkte Wanderungen auslösen oder auch unterbinden könnten, gleichfalls wenig realistisch ist.

Folglich lässt sich nur so viel mit Sicherheit sagen:

- Ohne Nettozuwanderung von Ausländern<sup>118</sup> wäre die Erwerbsbevölkerung bereits jetzt im Sinken begriffen und würde – mit einer vorübergehenden Abschwächung des Schrumpfungsprozesses um 2010<sup>119</sup> – kontinuierlich weiter sinken. Im Jahre 2030 würde sie weniger als 80% des Jahres 2006 ausmachen (Fuchs / Söhnlein 2005a: 24 und 47).
- Mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 400.000 Ausländern würde die Erwerbsbevölkerung im Jahre 2030 in etwa den heutigen Umfang von rd. 55 Mio. haben, aber sie würde vorübergehend – etwa um 2018 – leicht ansteigen auf etwa 57 Mio. Mit leichten Schwankungen könnte das derzeitige Niveau auch bis 2050 nahezu gehalten werden (ebenda).
- Die tatsächliche Nettozuwanderung von Ausländern lag in den Jahren 2000-2005 bei durchschnittlich 160.000 pro Jahr; wenn es bei dieser Größenordnung bleibt, wird die Erwerbsbevölkerung im Jahre 2030 bei etwa 87% des Jahres 2006 liegen.

Die vorstehend referierten Projektionen gehen allerdings von einer konstanten Obergrenze des Erwerbsalters mit Vollendung des 65. Lebensjahres aus. Im Hinblick auf die geplante Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 ist jedoch die genaue Altersverteilung unter den Älteren bedeutsam. Die historisch am stärksten besetzte Geburtskohorte, nämlich die des Jahres 1964, wird im Jahre 2029 das 65. Lebensjahr vollenden, soll aber dann im Idealfall noch zwei weitere Jahre arbeiten. Die Anhebung der Altersgrenze erweitert die Erwerbsbevölkerung zumindest definitorisch, und das zunächst überproportional, weil als erste stark besetzte Geburtskohorten betroffen sind.

Eine kontinuierliche Projektion der Bevölkerung im Erwerbsalter mit ab 2012 entsprechend der geplanten Heraufsetzung der Altersgrenzen „gleitender“ Obergrenze liegt leider derzeit nicht veröffentlicht vor. Laut Fuchs (2006) wird es im Jahre 2030 mehr als 2 Mio. Personen geben, die 65 oder 66 Jahre alt sind. Das bedeutet, dass schon aus rein arithmetischen Gründen das projizierte Sinken der Bevölkerung im Erwerbsalter durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen teilweise aufgehalten wird. Wenn man außerdem unterstellt, dass die wegen des Vereinigungsschocks nochmals erheblich schwächer besetzten Geburtsjahrgänge ab 1991 nicht, wie in den Projektionen unterstellt, mit 15 Jahren, sondern ohnehin erst jeweils fünf Jahre später zur Erwerbsbevölkerung gerechnet werden können, dann fällt der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter bis 2030 nochmals schwächer aus als in den einschlägigen Projektionen.

### *Erwerbspersonenpotenzial*

Die Bevölkerung im Erwerbsalter stellt nur die rechnerische Obergrenze der Erwerbstätigen dar. Nicht nur wegen Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, sondern auch bei „Vollbeschäftigung“ ist niemals die gesamte Erwerbsbevölkerung auch tatsächlich er-

<sup>118</sup> Die Projektion rechnet mit weiteren Netto-Zuzügen von Deutschen von 13.500 pro Jahr – vgl. Fuchs / Söhnlein 21, Erläuterung in Abb. 7.

<sup>119</sup> Die Ursache dieser Unregelmäßigkeit ist darin zu sehen, dass das Herauswachsen der schwach besetzten Geburtskohorten um 1945 aus der betrachteten Altersspanne zu rechnerisch geringeren Verlusten an Erwerbsbevölkerung führt.

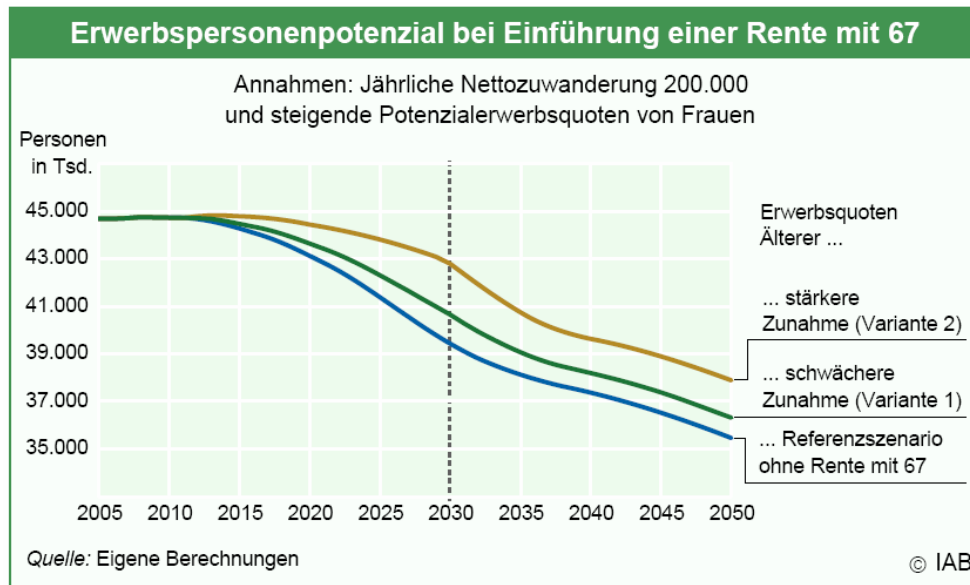
werbstätig. Ziel von Potenzialschätzungen ist es, den Anteil der Erwerbsbevölkerung zu ermitteln, der erwerbstätig sein würde, wenn die Möglichkeit dazu gegeben wäre. Bei der Ermittlung des Erwerbspersonenpotenzials interagieren der „Altersstruktureffekt“ (die demografische Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung ändert sich, und jedem Lebensalter entspricht eine typische Erwerbsquote) und der „Verhaltenseffekt“ (die lebensaltersspezifischen Erwerbsquoten verändern sich im Zeitverlauf – Fuchs / Söhnlein 2007: 19). Die von Fuchs / Dörfler (2005) geschätzten Potenzialerwerbsquoten wurden gewonnen, indem nach Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Region (Ost- und Westdeutschland) differenzierte Erfahrungen der Vergangenheit in die Zukunft verlängert wurden. Ein Anstieg der Erwerbsneigung der Älteren relativ zum Durchschnitt wurde entsprechend dem Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters modelliert, das vom empirischen Ausgangspunkt 2003 bis 2050 linear auf 65 Jahre extrapoliert wurde. Für das Jahr 2030 wird ein durchschnittliches Zugangsalter in gesetzliche Altersrenten von 64 Jahren und etwa einem halben Monat angenommen, also gegenüber 2003 eine Steigerung um ein Jahr und 2½ Monate in 27 Jahren (eigene Berechnung aus Anfangs- und Endwert). Diese Annahme erscheint nach den bisherigen Erfahrungen mit den Auswirkungen rentenrechtlicher Regelungen auf das Rentenzugangsalter (vgl. Büttner / Knuth 2004; Brussig / Wojtkowski 2006) keineswegs übertrieben optimistisch. Sie wurde getroffen unter der Voraussetzung institutioneller status-quo-Bedingungen hinsichtlich des gesetzlichen Rentenalters, denn für die Altersgruppe 65-69 wurde – außer einer leichten Ost-West-Angleichung – keine Steigerung der Potenzialerwerbsquoten unterstellt. In der Konsequenz ergibt sich bei den Männern ein nennenswerter Anstieg der altersspezifischen Potenzialerwerbsquoten nur ab einem Alter von 50 Jahren, da das Potenzial im mittleren Alter ohnehin mit nahezu 100% angenommen wird; bei den Frauen dagegen wird eine durchgängige Steigerung ab einem Alter von 30 Jahren unterstellt (Fuchs / Dörfler 2005a).

Das Ergebnis dieser Projektion sieht ähnlich aus wie die reine Bevölkerungsprojektion, auf der die Potenzialschätzung aufbaut: Bei einer Netto-Zuwanderung von jährlich 200.000, also über dem derzeitigen Niveau von 160.000, wäre bis 2030 mit einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials um etwa 5 Mio. (11,4%) gegenüber 2004 zu rechnen (Fuchs / Dörfler 2005b).

In Reaktion auf die Koalitionsbeschlüsse zur „Rente mit 67“ wurde diese Potenzialschätzung aktualisiert (Fuchs 2006). In der unteren der beiden projizierten Varianten, die allein uns realistisch erscheint, wurde angenommen, dass sich die altersspezifischen Potenzialerwerbsquoten analog zur gesetzlichen Altersgrenze allmählich um zwei Jahre verschieben, so dass sich nach dem Jahre 2030 die 65-Jährigen so verhalten wie derzeit die 63-Jährigen. Außerdem wurde unterstellt, dass sich diese Verhaltensänderung ab 2023, wiederum analog zur Änderung des institutionellen Rahmens, rascher vollzieht als zwischen 2012 und 2022. Die Netto-Zuwanderung wurde bei der mittleren Variante von jährlich 200.000 belassen.



**Abbildung 5.1: Erwerbspersonenpotenzial bei Einführung einer Rente mit 67**



Quelle: Fuchs 2006: 4.

Unter diesen Annahmen liegt das Erwerbspersonenpotenzial im Jahre 2030 um mindestens 1,2 Mio. höher als ohne Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze (Fuchs 2006). Oder in umgekehrter Betrachtung: Die ohne Anhebung des Rentenalters prognostizierte Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials würde sich auf 3,9 Mio. (ca. 8,7%) gegenüber 2005 abschwächen.

#### Zwischenfazit

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wächst zumindest bis 2020 – weiter reichen die Projektionen nicht – um 1,3 Mio. für Gesamtdeutschland, während die Erwerbsbevölkerung bei gleichbleibender Nettozuwanderung von Ausländern sinkt. Selbst unter der Annahme einer Zunahme der Nettozuwanderung in einem kaum realistischen Maße würde die Erwerbsbevölkerung nur vorübergehend anwachsen. Auch bei steigender Erwerbsneigung einerseits der Frauen und andererseits allgemein durch Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ist bis 2030 mit einem leichten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um fast 4 Mio. (nahezu 9%) zu rechnen. Bei hoher Arbeitslosigkeit und erheblichem Umfang der „Stillen Reserve“ (vgl. Fuchs / Walwei / Weber 2005) bedeutet das, dass sich die Unterbeschäftigung lediglich reduziert (vgl. Fuchs / Schnur / Zika 2005). Eine allgemeine Knappheit von Arbeitskräften, die die Betriebe veranlassen könnte, in erheblichem stärkeren Maße auf ältere Arbeitskraftreserven zurückzugreifen und den Arbeitsmarkt von Älteren zu „räumen“, ist nicht absehbar. Erwartbar erscheint allenfalls, dass fachspezifische Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt eine Verlängerung des Erwerbslebens Hochqualifizierter unterstützen. Dieses sind aber die Gruppen, die ohnehin die höchsten Alterserwerbsquoten aufweisen und um deren Erwerbsintegration man sich

die geringsten Sorgen machen muss. Der Altersübergang der geringer Qualifizierten wird problematisch bleiben oder sogar noch problematischer werden als heute.

### *Strukturelle Disparitäten*

Damit ist bereits angesprochen, dass Angebot wie Nachfrage am Arbeitsmarkt nicht homogen sind und dass ihre Strukturen sich im Zeitverlauf verändern. Insofern kann die bloße Gegenüberstellung von Aggregatgrößen irreführend sein und Disparitäten verdecken, die den Ausgleich von Angebot und Nachfrage über ihr quantitatives Missverhältnis hinaus behindern.

Die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters wurde offenbar bewusst zeitlich so geplant, dass sie den Renteneintritt der stark besetzten Jahrgänge des Baby-Booms nach hinten abflachen soll. Das bedeutet aber auch, dass sich in den kritischen Jahren von 2015 bis 2035 besonders viele Ältere im „Übergangsalter“ zwischen 60 und 66 Jahren befinden werden (vgl. Fuchs 2006). Dass das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt ab etwa 2015 spürbar zu sinken beginnt, hilft den Älteren nur begrenzt, wenn man nicht die vollständige Substituierbarkeit von jüngeren durch ältere Arbeitskräfte unterstellt. Auch bei Ablehnung eines „Defizitmodells des Alters“ ist die Realitätstauglichkeit einer solchen Annahme fraglich. Ältere würden folglich nicht in vollem Umfange von der prognostizierten Abnahme der Unterbeschäftigung profitieren, sondern sich verstärkt gegenseitig Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt machen.

Die zweite hier zu diskutierende Disparität, auf die vor allem Conrads et al. (2005) und Kistler et al. (2006) hingewiesen haben, liegt in der regionalen Verteilung der Alterung der Bevölkerung sowie in regionalen Unterschieden der Alterserwerbstätigkeit und des Rentenzugangsalters. Die projizierte Verbesserung der Relation von Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt wird sich überwiegend gerade nicht in den Regionen vollziehen, in denen besonders viele Ältere auf Erwerbsarbeit angewiesen wären. Der regionale Ausgleich durch Binnenwanderungen wird sich in Grenzen halten. Unter Arbeitslosen ist die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität geringer als die Bereitschaft zu Lohnzugeständnissen oder Berufswechsel (Brixy / Christensen 2002). Dass die räumliche Mobilität mit zunehmendem Alter abnimmt, ist nicht nur auf Beharrungsvermögen und Risikoaversion zurückzuführen, sondern auch ökonomisch rational: Die finanzielle und soziale Investition eines Ortswechsels zwecks Aufnahme einer neuen Beschäftigung lohnt sich um so weniger, je kürzer die zu erwartende verbleibende Beschäftigungszeit ist. – Auf der anderen Seite ist darauf hinzuweisen, dass die Erwerbsbevölkerung in Ostdeutschland so dramatisch sinken wird, dass die derzeitige Unterbeschäftigung in einen Arbeitskräftemangel umschlagen könnte, der die wirtschaftliche Wiederbelebung des Ostens weiter behindert (Fuchs / Söhnlein 2005b). Auch hier ist es eher unwahrscheinlich, dass es durch Binnenwanderung oder verstärkte Zuwanderung zu einem Ausgleich kommt.

Drittens ist darauf zu verweisen, dass der sektorale und damit auch der berufliche Strukturwandel weiter fortschreiten werden. Nach der IAB-Projektion wird der Erwerbstätigenanteil des Verarbeitenden Gewerbes von 20,3% im Jahre 2005 auf 15,8% im Jahre 2020 abnehmen, während die unternehmensbezogenen Dienstleistungen ihren Anteil von 12,9% auf 18,1% und die „übrigen Dienstleistungen“ von 22,6% auf 26,1% stei-

gern sollen (Schnur / Zika 2005). Die damit verbundene Umschichtung der Erwerbstätigkeit vollzieht sich in den schrumpfenden Sektoren in zyklisch krisenhaften Prozessen des Personalabbaus und der Betriebsschließung, von denen unvermeidlich auch Ältere betroffen sind, wenn nicht der Personalabbau sogar auf Ältere konzentriert wird. Wenn also die Erwerbstätigenquoten Älterer steigen sollen, so müssten mehr noch als bisher Ältere nicht nur einen Betriebswechsel, sondern auch einen Wechsel der Branche und damit der bisherigen beruflichen Tätigkeit erfolgreich absolvieren. Zumindest bis 1995 war aber in Westdeutschland die Häufigkeit des gleichzeitigen Wechsels von Betrieb und Beruf allgemein rückläufig (Bender / Haas / Klose 1999). Die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Betrieb zu Betrieb im Falle von betrieblichen Umstrukturierungen scheint bisher weit hinter den Erwartungen zurückzubleiben. Von diesem Problem sind Arbeitnehmer zwischen 51 und 60 Jahren als Teilnehmer von Transfermaßnahmen weit überproportional betroffen (vgl. IZA / DIW / infas 2005).

Diese strukturellen Überlegungen führen zu dem Ergebnis, dass sich die projizierte Verbesserung des Verhältnisses von Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt voraussichtlich auf die Erwerbschancen der unterschiedlichen Altersgruppen nicht gleichmäßig auswirken wird. Noch vor einer Erörterung von Verhaltensannahmen und Voraussetzungen auf individueller und betrieblicher Ebene ist vielmehr festzustellen, dass die Benachteiligung Älterer andauern wird. Es liegt im Wesen dieser strukturellen Benachteiligungen, dass sie sich kaum durch Normen (z. B. Anti-Diskriminierung) oder Programme und Kampagnen kompensieren lassen.

### **5.3 Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik: Auswirkungen auf die Integrationschancen Älterer**

#### **5.3.1 Einleitung**

Anknüpfend an die Prognosen zu Angebots- und Nachfragerelationen am Arbeitsmarkt ist zunächst festzustellen, dass eine generelle „Entspannung“ nicht zu erwarten ist. Damit gerät die Arbeitsmarktpolitik in das Zentrum der Aufmerksamkeit.

Im Folgenden werden Instrumente der Arbeitsmarktpolitik vorgestellt, die auf die Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer gerichtet sind. Unter „Instrumenten“ werden Leistungen der Vermittlungsagenturen für Betriebe bzw. Individuen verstanden, die in der einen oder anderen Form die Arbeitslosigkeit vermeiden oder beenden sollen. Wie sich zeigen wird, setzen die Instrumente an ganz unterschiedlichen kritischen Punkten des Rekrutierungsprozesses an; sie lassen sich folglich auch theoretisch jeweils unterschiedlich begründen. Arbeitsmarktpolitische Instrumente werden teilweise als Ermessensleistungen eingesetzt, also als Einzelfallentscheidungen durch den Vermittler. Teilweise besteht auf die Inanspruchnahme von Instrumenten aber auch ein Rechtsanspruch durch Betriebe oder Personen. Im Mittelpunkt dieses Abschnittes stehen Fragen wie: Welche Instrumente gibt es? Wie werden sie von den Vermittlungsagenturen eingesetzt? Wie werden sie von den Arbeitssuchenden oder Beschäftigten in Anspruch genommen? Da alle hier vorgestellten Instrumente durch die Hartz-Reformen verändert wurden, wird auch auf die Auswirkungen der Reform eingegangen. Die Arbeitsmarkt-

politik gegenüber Älteren hat einen „europäischen Hintergrund“, da in den beschäftigungspolitischen Zielen der EU auch explizite Ziele zur Arbeitsmarktsituation Älterer formuliert sind. Besonders bekannt sind das „Ziel von Stockholm“ (Erreichen einer Beschäftigungsquote von 50% unter den 55-64-Jährigen bis 2010) und das „Ziel von Barcelona“ (Anheben des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters auf ca. 65 Jahre). Erreicht werden soll dies durch eine Überprüfung der finanziellen Anreize sozialer Sicherungssysteme und durch aktive Arbeitsmarktpolitik (siehe Stecker 2004a, b).

In jüngster Zeit häufen sich die Bilanzierungen der Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Erwartungsgemäß fallen sie unterschiedlich aus; wesentlich deshalb, weil bereits die Ausgangspunkte unterschiedlich sind.

Einige Autoren (z.B. Eichhorst 2006; Eichhorst/Sproß 2005) sehen die schlechten Beschäftigungschancen Älterer hauptsächlich als ein Angebotsproblem, das durch institutionelle Fehlanreize ausgelöst wurde: Der vorzeitige Ausstieg aus dem Erwerbsleben war bzw. ist nach wie vor attraktiv. Dem können auch die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik nicht ausreichend entgegenwirken, zumal spezielle Förderinstrumente für Ältere eine pauschal schwächere Produktivität älterer Arbeitnehmer signalisieren würden, die es zu beheben gelte. Infolgedessen spricht sich Eichhorst für „altersneutrale Regeln auf dem Arbeitsmarkt“ und für den Abbau altersspezifischer Regelungen aus. Allerdings fordert er auch konsequente Aktivierungsstrategien von Seiten der Arbeitsagenturen und spricht damit die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik an. Wie viele institutionalistisch argumentierende Arbeitsmarktforscher fordert er frühzeitige, verlässliche und stabile Weichenstellungen, um eindeutige Signale an die Akteure des Arbeitsmarktes zu senden. Eine derartige Perspektive überschätzt die mögliche Kohärenz der Arbeitsmarktpolitik, die sich nur mit Blick auf ein Ziel – etwa den Beschäftigungschancen Älterer – erreichen lässt; Arbeitsmarktpolitik verfolgt aber stets mehrere und tendenziell widersprüchliche Ziele. Zudem läuft diese Perspektive Gefahr, die Probleme einer stark anreizorientierten Politik, etwa für einen prekären Altersübergang, auszublenden.

Andere Autoren, wie z.B. Aust/Kremer (2007), teilen nicht die Ausgangsannahmen der jüngsten Arbeitsmarktreflexionen von einem Flexibilisierungsbedarf des Arbeitsrechts gerade gegenüber Älteren und dass eine derartige Flexibilisierung Voraussetzung sei, um die Einstellungsbereitschaft zu erhöhen. Sie registrieren in dem Aktivierungsanspruch hauptsächlich einen Sozialleistungsabbau, der den Druck auf die älteren Arbeitslosen erhöht, ohne jedoch entsprechend zunehmende Beschäftigungschancen bieten zu können. Dass die – teilweise neu eingeführten – Instrumente der Arbeitsmarktpolitik wirkungslos geblieben sind, bestätigt sie in ihrer Einschätzung, dass damit keine echten Einstellungshemmnisse Älterer beseitigt werden. Sie plädieren für eine Ausweitung von Erwerbsminderungsrenten für jene, die das gesetzliche Rentenalter faktisch aus gesundheitlichen Gründen nicht erreichen. Darüber hinaus sollte die Weiterbildung für Ältere erheblich ausgeweitet und gefördert werden, um qualifikationsbedingten Beschäftigungsrisiken frühzeitig entgegenzutreten. In dieser Position bietet sich der Vorruhestand immer noch als Lösung zum Umgang mit Arbeitslosigkeit am Ende des Erwerbslebens an. Aus demographischen und sozialpolitischen Gründen müssen die Beschäftigungsprobleme Älterer nicht verschoben sondern aktiv angegangen werden, da

nur eine höhere Erwerbsbeteiligung die adäquate Antwort auf die Herausforderungen des demographischen Wandels darstellt; der Vorruhestand scheidet dagegen aus.

Frerichs (2006) bilanziert die Arbeitsmarktpolitik für Ältere hauptsächlich unter dem Aspekt, ob Ältere von der Arbeitsmarktpolitik benachteiligt werden, wofür ihre Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als Indikator gewählt wird. Dies stößt auf Schwierigkeiten, um Instrumente zu beurteilen, die von vornherein für Ältere angelegt sind. Vor allem aber werden die Wirkungen der Arbeitsmarktpolitik nicht untersucht. Durchaus plausibel sieht Frerichs (2006) den Weg, um die Beschäftigungsprobleme Älterer zu bewältigen, darin, betriebliche und arbeitsmarktpolitische Strategien miteinander zu verbinden, doch der spezifische Beitrag der Arbeitsmarktpolitik bleibt unklar.

Im Unterschied zu diesen Studien setzt dieses Kapitel den Schwerpunkt einerseits „eng“ auf die Arbeitsmarktpolitik (und nicht auf das institutionelle Umfeld der Arbeitsmarktpolitik insgesamt oder das Wechselspiel der Arbeitsmarktpolitik mit betrieblichen Strategien), geht aber andererseits über die Beschreibung der Wirkung der Instrumente hinaus, indem die Umsetzung der Instrumente durch die Akteure, vor allem die Vermittlungsfachkräfte, thematisiert werden.

Tabelle 5.1 stellt die Anzahl der Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und den Anteil der Älteren (ab 50 Jahren) der letzten Jahre dar. Beim mit Abstand „größten“ Instrument – zumindest in der Zahl der Geförderten –, der Förderung der beruflichen Weiterbildung, ist der Anteil der Älteren am geringsten, wenngleich er zwischen 2005 und 2007 deutlich gestiegen ist. ABM und SAM, zwei relativ „kleine“ Instrumente, weisen hingegen einen hohen Anteil Älterer auf; dies gilt insbesondere für die SAM, die aber in diesen Jahren nur noch in Einzelfällen Neueintritte aufwies. Eingliederungszuschüsse und Trainingsmaßnahmen sind fördertechnisch unterschiedlich angelegt, werden aber von den Arbeitsvermittlern oft komplementär gebraucht (siehe 5.3.2). Beide Maßnahmen nehmen gemessen in Förderfällen zu; der Anteil der Älteren entwickelt sich uneinheitlich. Er ist bei den EGZ deutlich höher als bei den Trainingsmaßnahmen; gesetzlich sind bei EGZ für Ältere besondere Förderbedingungen vorgesehen. Diese Übersicht stützt also zunächst keine Globalaussage: Weder die einer generellen Benachteiligung der Älteren beim Zugang in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, noch die einer konsequenten Beschäftigungsförderung Älterer, derzufolge überall ein überproportionaler Anteil Älterer zu erwarten wäre.

**Tabelle 5.1: Anzahl der Förderfälle und Anteil der Älteren, ausgewählte Maßnahmen, 1998 bis 2006**

	Alle Teilnehmenden (in Personen, jahresdurchschnittlicher Bestand)						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Eingliederungszuschuss	45.028	86.221	88.587	98.254	110.371	132.244	110.343
Trainingsmaßnahmen	20.367	39.343	47.492	51.266	61.950	92.681	94.748
Förd. beruflicher Weiterbildung	344.713	358.128	351.960	344.816	331.586	259.922	184.418
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	445.206	429.745	260.846	219.859	179.525	138.519	119.002
	Anteil der Älteren (ab 50 Jahre) an allen Teilnehmenden						
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Eingliederungszuschuss	45,5	36,7	39,6	48,1	54,1	54,5	52,1
Trainingsmaßnahmen	9,3	10,1	12,3	14,0	13,0	11,2	10,9
Förd. beruflicher Weiterbildung	7,6	7,3	7,5	8,0	8,0	5,3	3,9
Beschäftigung schaffende Maßnahmen (ABM, SAM)	25,0	23,9	33,1	37,5	42,9	45,1	40,6

	Alle Teilnehmenden (in Personen, jahresdurchschnittlicher Bestand)			
	2005		2006	
	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II
Eingliederungszuschuss	41.644	18.079	39.503	42.710
Trainingsmaßnahmen	34.879	34.121	34.914	35.242
Förd. beruflicher Weiterbildung	95.706	18.645	72.070	46.692
Beschäftigung schaffende Maßnahmen (ABM, SAM)	39.958	247.042	14.534	328.713

	Anteil der Älteren (ab 50 Jahre) an allen Teilnehmenden			
	2005		2006	
	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II
Eingliederungszuschuss	50,3	13,7	26,8	
Trainingsmaßnahmen	13,0	7,5	13,5	
Förd. beruflicher Weiterbildung	3,4	4,3	8,4	
Beschäftigung schaffende Maßnahmen (ABM, SAM)	47,2	20,4	n.a.	

Quelle: Strukturberichte der BA, <http://www.pub.arbeitsamt.de/list/services/anba/detail.shtml>

### 5.3.2 Arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere

#### *Eingliederungszuschuss und betriebliche Trainingsmaßnahmen*

##### **Ziele, Fördervoraussetzungen und Funktionsweise des Eingliederungszuschusses**

Eingliederungszuschüsse (EGZ) sind zeitlich befristete Lohnkostenzuschüsse an Betriebe, die bei der Einstellung von Personen gezahlt werden können, die Vermittlungshemmnisse aufweisen. Die theoretische Grundidee gibt es seit den 1930er Jahren, in der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik gibt es sie zumindest seit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG, 1969) mit wechselnden Förderbedingungen. Seit 1998 existierte der EGZ im SGB III in den Varianten (a) bei Einarbeitung und hier mit einer Untervariante für Berufsrückkehrer/innen, (b) bei erschwelter Vermittlung und (c) für Ältere.<sup>120</sup> Mit dem dritten Hartz-Gesetz wurden mit Wirkung ab Januar 2004 die drei früheren EGZ-Varianten zu nur noch einem Instrument, dem EGZ für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen zusammengefasst. Es gelten jedoch weiterhin spezielle Förderkonditionen für Ältere sowie für schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen.<sup>121</sup> Für den alten EGZ galten je nach Fördervariante unterschiedliche Obergrenzen für die Höhe und Dauer der Förderung, die als Regelförderung bezeichnet wurden. Diese Obergrenzen konnten durch eine erhöhte oder eine verlängerte Förderung ausgeweitet werden. Für den reformierten EGZ sind solche erweiterten Förderkonditionen mit Ausnahme der Sonderregelungen für ältere und für (schwer) behinderte Personen nicht mehr anwendbar. Stattdessen gilt ein maximaler Fördersatz von 50 Prozent bei einer maximalen Förderdauer von zwölf Monaten. Dies entspricht der früheren Regelförderung des EGZ bei erschwelter Vermittlung. Damit wird erstens für Personen, für die vor der Reform ein EGZ bei erschwelter Vermittlung mit erhöhter oder verlängerter Förderung gewährt werden konnte, die mögliche Höchstförderung eingeschränkt. Zweitens wurde für ältere Personen die bei verlängerter Förderung geltende maximale Förderdauer von fünf auf nunmehr höchstens drei Jahre verkürzt.<sup>122</sup>

Im Vergleich zum alten EGZ ist die Förderung mit Lohnkostenzuschüssen durch die Zusammenfassung der Fördervarianten vereinfacht worden; dies war auch ein zentrales Ziel der Reform der EGZ (vgl. BT-Drucksache 15/1515, S. 74). Der Prozess der Straffung des Förderinstrumentariums wird durch den Wegfall ähnlicher Lohnkostenzuschüsse unterstützt: So sind mit Ende des Jahres 2002 sowohl die im SGB III geregelten Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW) als auch die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (Bhi) ausgelaufen; in 2003 lief ebenfalls die Fördermöglichkeit nach dem Jugendsofortprogramm (JUMP, vgl. Dietrich

<sup>120</sup> Ab Oktober 2000 wurden vorher im Schwerbehindertengesetz geregelte Fördermöglichkeiten in das SGB III integriert. Seitdem ist zusätzlich der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene Schwerbehinderte (EGZ-SB) im SGB III gesetzlich verankert.

<sup>121</sup> Auch der EGZ-SB existiert weiter parallel zum EGZ und wurde durch die Neuregelung nicht verändert.

<sup>122</sup> Ein Grund für die Absenkung der Höchstfördergrenzen dürfte die Notwendigkeit der Harmonisierung des Förderrechts mit der EU-Freistellungsverordnung zu Beschäftigungsbeihilfen gewesen sein. Die Verordnung soll Wettbewerbsverzerrungen vorbeugen und sieht vor, dass für benachteiligte Arbeitnehmer/innen nicht mehr als 50 Prozent und für behinderte Personen nicht mehr als 60 Prozent des Jahresentgelts subventioniert werden (Europäische Gemeinschaften, 2002).

2001) aus. Einhergehend mit der Vereinheitlichung des EGZ wird in § 217 SGB III als Grundsatz für die Förderung mit der neuen Formulierung "wenn deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist" stärker als zuvor auf individuelle Beeinträchtigungen als Fördervoraussetzung abgestellt. Damit und mit der Aufgabe der früheren Fördervarianten wird Vermittlern ein größerer Spielraum bei der Festlegung der Förderbedingungen und die Möglichkeit zur verbesserten Anpassung an den individuellen Förderfall eröffnet. Insofern kann hier ein Übergang zu einer ziel- oder auch wirkungsorientierten Steuerung gesehen werden (BMAS 2006).

Eingliederungszuschüsse senken die Kosten der Einarbeitung und damit Fluktuationskosten. Zudem können zielgruppenorientierte EGZ als Mittel gegen statistische Diskriminierung verstanden werden, da Personen, die einer statistischen Diskriminierung unterliegen, wie z.B. Ältere, für die Förderphase zu geringeren Kosten „getestet“ werden können.<sup>123</sup>

Aus theoretischer Perspektive können Lohnkostenzuschüsse zwei arbeitsmarktpolitisch erwünschte Wirkungen haben: Beschäftigungseffekte entstehen, wenn Betriebe aufgrund der Subventionierung ihre Beschäftigung ausweiten. Darüber hinaus kann beabsichtigt sein, mit der Zuschussung der Lohnkosten Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur, etwa zugunsten bestimmter Personengruppen, Regionen oder Wirtschaftszweige zu nehmen. Bei zielgruppenorientierten Lohnkostenzuschüssen wie dem EGZ soll im Regelfall eine Erhöhung der Beschäftigungschancen von ansonsten benachteiligten Personen erreicht werden (vgl. Albeck 1982; Altzinger 1990, S. 31). Jedoch besteht bei Lohnkostenzuschüssen wie auch bei anderen Arten von Subventionen ein Risiko in Form von Mitnahmeeffekten, d.h. dass ein Betrieb unter Inanspruchnahme der Fördermittel genau die Person einstellt, die er auch ohne Förderung eingestellt hätte. Durch die Einschränkung der Subvention auf Zielgruppen erhofft man sich, dass Mitnahmeeffekte geringer ausfallen, weil vorzugsweise Personen eingestellt werden, die sonst keine oder nur sehr geringe Einstellungschancen gehabt hätten (Fay 1996).<sup>124</sup>

### ***Vorliegende Erfahrungen mit Eingliederungszuschüssen***

Der Einsatz von EGZ als Mittel zur Kompensation temporärer Leistungsminderungen setzt in der Praxis detaillierte Kenntnisse des Bewerbers und der betrieblichen Einsatzbedingungen voraus. Nicht nur für die Arbeitsvermittlung, sondern auch für Betriebe

<sup>123</sup> Die Förderbedingungen sehen vor, dass bei einer Entlassung der geförderten Person während der Förderphase und innerhalb „Nachbeschäftigungsfrist“, die sich an die Förderphase anschließt und ebenso lang ist wie die Förderphase der Betrieb die Fördermittel zurückzahlen muss. Die Ausschlussbedingungen sind jedoch so umfassend, dass in der Praxis kaum Rückzahlungen vorkommen. – Bei der Förderung von Älteren entfällt die Nachbeschäftigungsfrist.

<sup>124</sup> Weitere problematische Nebenwirkungen von Lohnkostenzuschüssen sind Substitutionseffekte (der Austausch von ungeförderter Beschäftigung durch geförderte Beschäftigte innerhalb von Betrieben) sowie Verdrängungseffekte, die auftreten können, wenn Unternehmen, die mit subventionierten Arbeitskräften arbeiten, dadurch Wettbewerbsvorteile erlangen, die zum Rückgang von ungeförderter Beschäftigung in anderen Unternehmen führt (Calmfors 1994). Substitution und Verdrängung stellen die Kehrseite von Lohnsubventionen dar, mit denen Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur genommen werden soll. Sie können durchaus akzeptabel erscheinen, wenn sich dadurch z.B. die Arbeitsmarktchancen langzeitarbeitsloser Bewerber/innen zu Lasten von Arbeitslosen mit kürzeren Arbeitslosigkeitsdauern verbessern (Fay 1996).



dürfte es schwierig sein, im Einzelfall einzuschätzen, ob und in welchem Umfang überdurchschnittliche Einarbeitungskosten oder eine geringere Produktivität von Bewerber/inne/n zu erwarten sind. Die Argumentation der Betriebe, mit der sie ihr Förderbegehren begründen, dürfte deshalb oft nicht sehr spezifisch sein.

Für die Vermittlung von schwerbehinderten Personen mit Unterstützung von EGZ beobachtete Semlinger (1982) „pauschale Bewilligungsmuster“ und die „Aufgabe des Prinzips der Einzelfallentscheidung“, obwohl formal der individuelle Förderungscharakter in den Förderbedingungen betont wurde (ebda., S. 74). Darüber hinaus wird bemerkt, dass „kaum ein Personaleinsteller in der Lage war, die Defizite zu benennen, die ihn ohne Lohnkostenzuschuss von der Einstellung der betreffenden Arbeitnehmer abgehalten hätten“ (ebda., S. 76 f). Die Beeinflussbarkeit der betrieblichen Auswahlentscheidung wird eher skeptisch beurteilt. Semlinger/Lücker (1983) halten als Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung schwer vermittelbarer Arbeitsloser den guten Kontakt und persönliche Gespräche zwischen Personalverantwortlichen und der Arbeitsvermittlung fest (siehe auch Brinkmann 1985).

Hartmann (2004) untersucht betriebliche Rahmenbedingungen der Inanspruchnahme und Einschätzungen der Personalverantwortlichen in den Betrieben. Betriebe lassen sich umso eher in ihrem Einstellungsverhalten beeinflussen, je stärker die Zielgruppenorientierung der Förderart ist, je höher der Förderbetrag ist, und wenn die eingestellte Person über das Arbeitsamt vermittelt wurde (ebda., S. 193f.). Ein weiteres bemerkenswertes Ergebnis der Befragung war, dass von den Betrieben einer Zwei-Drittel-Mehrheit der geförderten Arbeitnehmer Vermittlungshemmnisse zugeschrieben werden, aber nur ein reichliches Viertel nach Einschätzung der Betriebe tatsächlich eine Leistungsminderung aufwies. Hartmann (2004, S. 147) wertet dies als Hinweis darauf, „dass tatsächliche Leistungseinschränkungen oft nicht das zentrale Hindernis für die Integration von als schwer vermittelbar charakterisierten Arbeitslosen in Beschäftigung“ sind. Aus dieser Perspektive bewähren sich Eingliederungszuschüsse als Mittel gegen statistische Diskriminierung.

Vor diesem Hintergrund ließ die Reform der Eingliederungszuschüsse erwarten, dass aufgrund abgeschwächter Zielgruppenorientierung durch die Zusammenlegung unterschiedlicher Fördervarianten die Struktur der Geförderten zulasten von Personen mit Vermittlungshemmnissen wirken würde.<sup>125</sup>

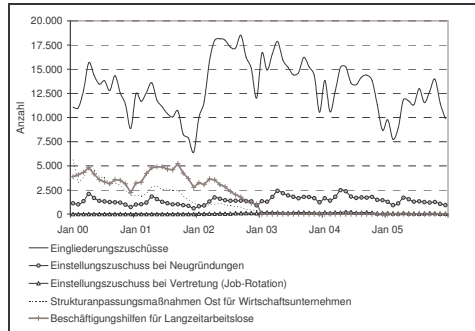
### ***Förderumfang und Struktur der Geförderten vor und nach der Reform***

Einhergehend mit raschen Veränderungen sowohl in der arbeitsmarktpolitischen Gesetzgebung als auch im Umgang mit dem vorhandenen Instrumentarium ist der Förderumfang bei EGZ in den Jahren 2000 bis 2005 rückläufig, während andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an Bedeutung gewonnen haben. Die Zahl der monatlichen Zugänge in EGZ variiert in der Zeit von 2000 bis 2005 zwischen 6.000 und 19.000 im Monat. Die starken Schwankungen im Jahresverlauf lassen sich auf saisonale Verände-

<sup>125</sup> Allerdings muss daran erinnert werden, dass für Ältere und Schwerbehinderte günstigere Förderbedingungen fortbestanden.

rungen der betrieblichen Arbeitsnachfrage zurückführen (Abbildung 5.2) (Bernhard/Brussig/Jaenichen 2008).

**Abbildung 5.2: Monatliche Zugänge in Lohnkostenzuschüsse, 2000-2005**

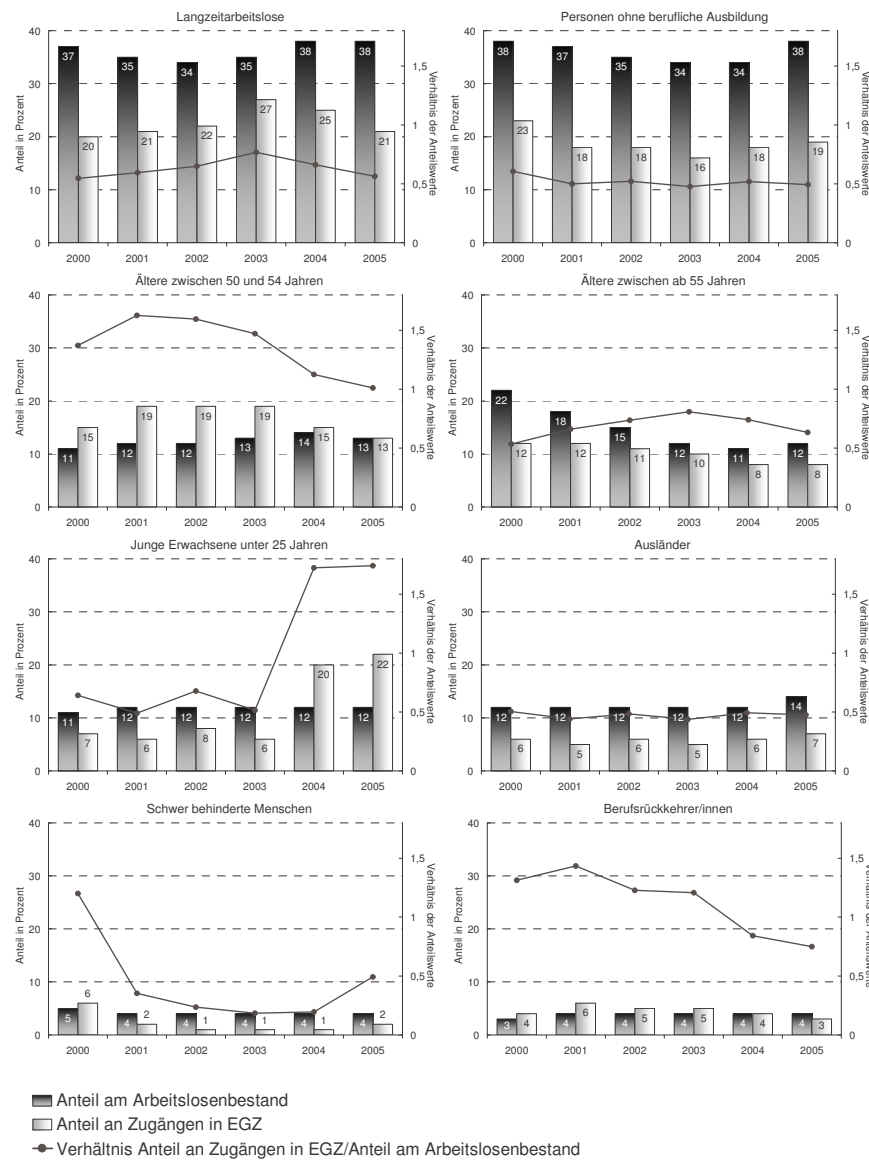


Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen aus dem Data-Warehouse, Daten für 2005: ohne Optionskommunen, zitiert nach Bernhard/Brussig/Jaenichen 2007

Schon vor der gesetzlichen Reform des EGZ hat ein veränderter Umgang mit diesem Förderinstrument eingesetzt hat: Bereits ab 2003 sind die Ausgaben pro geförderter Person zurückgegangen. Dies geht einher mit einer deutlichen Verkürzung der durchschnittlichen Förderdauern. Gleichzeitig ist im Jahr 2004 eine höhere Varianz in den Förderzeiträumen zu beobachten als früher (Zwick u.a. 2006). Der Trend zu kürzeren Förderdauern zeichnete sich schon in den Vorreformjahren ab und hat sich nach der Reform weiter verstärkt (Heinemann/Jaenichen/Stephan 2006).

In Abbildung 5.3 sind im Zeitablauf Strukturmerkmale der jährlich in die EGZ-Förderung zugegangenen Personen zusammen mit der Struktur des jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestands dargestellt. Dies ermöglicht erstens eine Einschätzung von Veränderungen in den Personenmerkmalen der geförderten Personen. Der Vergleich mit dem Arbeitslosenbestand soll zweitens Hinweise darauf geben, ob sich geförderte Personen von den Arbeitslosen systematisch unterscheiden und ob sich im Zuge der Arbeitsmarktreformen die Auswahl der in die Förderung einmündenden Personen verändert hat. Das in der Linie abgebildete Verhältnis der Anteilswerte kann als Maß für die Förderchance der betrachteten Gruppe interpretiert werden. Der Fokus liegt auf Veränderungen der Förderchancen insbesondere zwischen den Vor-Reformjahren 2000 bis 2003 und den Jahren nach der Reform 2004 und 2005. Weil der EGZ nicht auf Ältere beschränkt ist, wird hier auch auf ausgewählte weitere Risikogruppen eingegangen.

**Abbildung 5.3: Struktur des Arbeitslosenbestandes und Förderstrukturen der Zugänge in EGZ, 2000-2005**



Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen aus dem Data-Warehouse, Daten für 2005: ohne Optionskommunen

- Bei den Älteren zeichnen sich für die 50- bis 54-Jährigen ab 2004 und für die über 55-Jährigen bereits ab 2002 Rückgänge in den Anteilen an den geförderten Personen ab. Hier ist also - einhergehend mit der Verschlechterung der Förderkonditionen des EGZ für ältere Arbeitnehmer/innen - eine leichte Verschiebung in den Förderstrukturen feststellbar. Auch die Struktur der Arbeitslosen verändert sich in der Zeit von 2000 bis 2005: Der Anteil der 50- bis 54-Jährigen steigt leicht von elf auf 13 Prozent an. Dagegen sinkt der Anteil der Älteren ab 55 Jahren stark von 22 auf zwölf Prozent, was auf die Entlastungswirkung der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen und der so genannten 58er Regel (§428 SGB III) zurückgeführt werden kann (siehe

- 0). In den beiden Nachreformjahren steigt der Anteil der über 55-Jährigen an den Arbeitslosen wieder an, während ihr Anteil an den EGZ-Geförderten weiter absinkt.
- Als *langzeitarbeitslos* gilt eine Person mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von mindestens einem Jahr. In den Vorreformjahren zeigt sich bis 2003 ein Anstieg des Anteils Langzeitarbeitsloser an den geförderten Personen auf 27 Prozent, während im Arbeitslosenbestand der Anteil Langzeitarbeitsloser in dieser Zeit bei einem reichlichen Drittel schwankt. Ein Grund dafür dürfte sein, dass die Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose nach dem Jahr 2002 nicht mehr verlängert wurden und sich daher die Förderung Langzeitarbeitsloser auf den EGZ verlagert hat. Im Nachreformjahr 2004 fällt die Chance Langzeitarbeitsloser, mit einem EGZ gefördert zu werden, wieder leicht auf den Wert von 2002 ab.<sup>126</sup>
  - Für den Anteil von Personen *ohne berufliche Ausbildung*<sup>127</sup> zeigt sich bis 2003 ein leichter Rückgang bis auf 34 Prozent im Arbeitslosenbestand und auf 16 Prozent bei den geförderten Personen. Danach steigen die Anteile bis 2005 wieder leicht an. Damit sind zwar Personen ohne Ausbildungsabschluss bei den Geförderten deutlich unterrepräsentiert, die Strukturveränderungen bei Geförderten und Arbeitslosen entsprechen sich jedoch. Das Verhältnis der Anteile bleibt im Zeitablauf ungefähr konstant.
  - Bei der Entwicklung des Anteils *jüngerer Erwerbspersonen* an den EGZ-Geförderten dürfte sich vor allem das Auslaufen der mit dem Jugendsofortprogramm gebotenen Fördermöglichkeit mit einem Lohnkostenzuschuss bemerkbar machen. So ist der Anteil junger Erwachsener an den mit EGZ geförderten Personen seit 2003 um insgesamt 15 Prozentpunkte angestiegen und liegt in 2005 bei nunmehr 22 Prozent. Der Anteil unter 25-Jähriger an den Arbeitslosen liegt dagegen stabil bei zwölf Prozent, so dass im Vergleich zum Arbeitslosenbestand junge Erwachsene unter den EGZ-Geförderten überrepräsentiert sind.
  - Hinsichtlich des Anteils von *Ausländer/innen* ist das Verhältnis der Strukturen von geförderten Personen und Arbeitslosenbestand im Zeitablauf weitgehend konstant. Klar zu erkennen ist auch, dass Ausländer/innen an den geförderten Personen unterrepräsentiert sind.
  - Die Anteile von *schwer behinderten Menschen* an Geförderten und an Arbeitslosen sind sehr gering. Bei den EGZ-Geförderten ist zunächst - parallel zur Einführung des EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte (EGZ-SB) im SGB III - der Anteil schwer behinderter Personen deutlich zurückgegangen. Erst von 2004 auf 2005 zeichnet sich wieder ein leichter Anstieg des Anteils von schwer behinderten Personen ab. Hinweise darauf, dass sich die Förderchancen von schwer behinderten Menschen durch die Reform geändert haben, finden sich demzufolge nicht.

Zusammenfassend konnten hier für einige Merkmale - den Anteil Älterer, und den Anteil Langzeitarbeitsloser - Strukturveränderungen beobachtet werden, die ganz oder teilweise durch die Reform des EGZ oder einen im Zuge der Hartz-Reformen veränderten Umgang mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten hervorgerufen worden sein könnten. Die beobachteten Veränderungen in der Struktur der Geförderten liegen mit Ausnahme des Anstiegs im Anteil jüngerer Personen jedoch in der Größenordnung von deutlich weniger als zehn Prozentpunkten. Auch sind die hier geschilderten Veränderungen bei zusätzlicher Differenzierung nach West- und Ostdeutschland sowie nach Geschlecht zum Teil nur für einzelne Personengruppen zu beobachten. Bei Kontrolle

<sup>126</sup> Die Werte für 2005 werden nicht interpretiert, da durch die Neueinführung des Rechtskreises SGB II auch solche Gruppen (z. B. ehemalige Sozialhilfeempfänger/innen) mit EGZ gefördert werden konnten, die zuvor nicht bei der BA arbeitslos gemeldet waren und deshalb trotz Arbeitsmarktferne nicht als langzeitarbeitslos in der Statistik auftauchen.

<sup>127</sup> Zur Gruppe der Personen ohne berufliche Ausbildung gehören unabhängig vom schulischen Abschluss Personen, die weder eine (nicht-) betriebliche Ausbildung noch einen (Fach-) Hochschulabschluss erworben haben.

weiterer Personenmerkmale in multivariaten Analysen lässt sich im Vergleich unterschiedlicher Jahre keine eindeutig auf die Reformperiode begrenzte Veränderung in der Zusammensetzung der geförderten Personen feststellen (Zwick u.a. 2005, 2006). Das heißt, weder der größere Entscheidungsspielraum der Arbeitsvermittlung bei der Gewährung von EGZ noch die verschlechterten Förderkonditionen für Personen mit starken Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit führen zu einer deutlichen Verschlechterung der Förderchancen dieser Gruppe.

Gründe hierfür sind in der Handhabung der Eingliederungszuschüsse durch die Vermittler und die Umsetzung der Reform in den Arbeitsagenturen zu finden. Da es sich bei den EGZ nicht um eine Pflicht-, sondern um eine Ermessensleistung der Arbeitsförderung handelt, werden die Förderbedingungen im Rahmen der gesetzlich festgeschriebenen Höchstförderdauern durch Planungsprozesse der Agenturen mit der Regionaldirektion und durch die lokale Steuerung innerhalb der Agenturen konkretisiert. Einsparungen bei den Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik führten dazu, dass die EGZ-Förderungen schon vor der Reform nicht mit der gesetzlich zulässigen Höchstförderung budgetiert werden. Die Steuerung innerhalb der Agentur erfolgt über so genannte ermessenslenkende Weisungen. Ziel der ermessenslenkenden Weisungen ist, eine einheitliche Ermessensausübung der Vermittler in individuellen Situationen zu gewährleisten und eine Vergabe der EGZ im Rahmen der Planungsdaten des Eingliederungstitels zu halten. Insbesondere sollen EGZ über einen gewissen Zeitraum hinweg nach einheitlichen Kriterien vergeben werden und nicht etwa allein wegen fehlender Mittel verweigert werden.

Die ermessenslenkenden Weisungen der untersuchten Arbeitsagenturen beinhalten Hinweise darauf, wie (1) Vermittlungshemmnisse und Minderleistungen zu erkennen sind und (2) wie diese in Förderdauern und –höhen umzumünzen sind.

(1) Zur Erläuterung relevanter Vermittlungshemmnisse werden auch nach der Reform solche Personengruppen aufgezählt, die bereits bei der früher bestehenden, gesetzlich fundierten Zielgruppenorientierung vorzugsweise gefördert werden sollten (ältere Arbeitnehmer/innen, Langzeitarbeitslose, schwerbehinderte Menschen, Jugendliche und teilweise auch Berufsrückkehrer/innen). Der Schwerpunkt liegt jedoch auch nach der Reform auf Vermittlungshemmnissen, die schon vor der Reform förderfähig waren. Zudem bestanden schon vor der Reform trotz scheinbar restriktiverer Förderbedingungen beträchtliche Entscheidungsspielräume. Sie ergaben sich daraus, dass personenspezifisch geprüft wurde, welcher der EGZ die erforderlichen Bedingungen erfüllt, wenn erst einmal die grundsätzliche Förderbereitschaft gegeben ist. Die Bündelung der drei EGZ-Varianten durch die Reform hat den Vermittler/innen die angestrebte Vereinfachung gebracht aber sie hat anscheinend die Ermessensspielräume nicht nennenswert erweitert. Aus Vermittlersicht scheint es eher so, dass die Gesetzesreform eine bereits vorher gängige Praxis nachvollzogen hat.

(2) Für Förderhöhe und –dauer werden in den ermessenslenkenden Weisungen Richtwerte vorgegeben, die allerdings in Einzelfällen überschritten werden können. Diese Richtwerte orientieren sich stärker an dem im Eingliederungstitel geplanten Ausgabevolumen als an den gesetzlichen Höchstförderungen. Bei einer zu schnellen oder zu lang-

samen Inanspruchnahme von EGZ werden in erster Linie in den ermessenslenkenden Weisungen die Richtgrößen für die Förderhöhe und –dauer verändert. Hinsichtlich der Absenkung der Höchstfördersätze und –dauern hatte die Gesetzesreform kaum praktische Bedeutung, da die ermessenslenkenden Weisungen die Richtwerte schon vor der Reform deutlich unterhalb der früheren Regelförderdauern und –sätze „eingepreist“ hatten.

Zudem wurde die Wahrnehmung der Reform der EGZ und ihr möglicher Einfluss auf die Handhabung der EGZ weiterhin getrübt durch die vielen gleichzeitigen Änderungen im Zuge der Arbeitsmarktreformen, die schon vorher durchgeführten Änderungen an den EGZ sowie durch die Tatsache, dass Sonderprogramme der Länder und des Bundes ebenfalls den EGZ ähnliche Lohnkostenzuschüsse umfassen, die jeweils eigene Bedingungen haben und Wechselbeziehungen mit dem hier betrachteten EGZ eingehen.

Ein weiterer Grund für die nur schwachen Reformwirkungen ergibt sich aus der Handhabung des Eingliederungszuschusses im Vermittlungsgeschäft. Die meisten Verhandlungen um einen EGZ bahnen sich reaktiv an, d.h. ein einstellungswilliger Betrieb präsentiert eine/n Bewerber/in und fragt nach einem EGZ. Den Vermittlungsfachkräften fällt es nicht schwer, sich mit der Förderung auf Personen mit schweren Vermittlungshemmnissen zu beschränken und dies an Betriebe zu kommunizieren, weil die Anzahl der möglichen Förderfälle und die damit verbundenen Kosten planerisch vorgegeben sind. In der Praxis verhandelt der Betrieb letztlich darum, dass die beabsichtigte Einstellung grundsätzlich als förderfähig bewertet wird. Nur in Ausnahmefällen kann er die Förderhöhe und –dauer beeinflussen. Damit wird eine wesentliche Absicht der Gesetzesreform, nämlich die strikt individuenbezogene Betrachtungsweise, nur zur Hälfte umgesetzt: zwar bei der grundsätzlichen Entscheidung, nicht aber bei der Detailbewertung. Obwohl die reaktive Verhandlungskonstellation dominiert, ist sie doch nicht die einzige. Mitunter bringen die Vermittler den EGZ initiativ ins Spiel, wenn Betriebe freie Stellen bei der Arbeitsagentur melden und um Besetzungsvorschläge bitten. Teilweise verknüpfen Betriebe dies bereits mit dem Hinweis, mögliche Bewerber vorge schlagen zu bekommen, die sich für eine Förderung qualifizieren. Es gilt zwar der Vorrang der ungeforderten Integration, doch oft wird dem Betrieb eine Mischung aus möglichst passgenauen Bewerbern und potenziellen Förderfällen präsentiert. Auch in dieser Konstellation wird weniger um die konkrete Höhe und Dauer des EGZ verhandelt; vielmehr geht es um die Frage, ob für einen Kandidaten ein Zuschuss gewährt wird.

Trotz der grundsätzlichen Bekanntheit von EGZ bei Arbeitgebern (vgl. Hartmann 2004; Hagemann/Sörgel/Wiedemann 2004; Jaenichen 1999b) ist die Reform den Betrieben in ihren Details kaum bekannt. Das überrascht nicht, da die Reform die Praxis der Vermittler/innen kaum verändert hat.

### ***Besonderheiten beim Umgang mit dem Eingliederungszuschuss im Rechtskreis des SGB II***

Eingliederungszuschüsse können auch anlässlich der Vermittlung von ALG-II-Leistungsbeziehern gewährt werden (§ 16 Abs. 1 SGB II) (für diesen Abschnitt vgl. Zwick et al. 2006). Sie sind ein wichtiges Instrument, um erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Während die

Arbeitsagenturen unter schrumpfenden Etats für Arbeitsmarktpolitik litten, waren die Grundsicherungsträger bislang nicht in der Lage, die zur Verfügung gestellten Mittel vollständig auszugeben. Die Förderkonditionen sind im Rechtskreis des SGB II häufig großzügiger, allerdings sind die Vermittlungshemmnisse auch höher.

Während die Agenturen für Arbeit vor allem reaktiv in Bezug auf permanente Anfragen der Arbeitgeber agieren, die sie zunehmend häufiger abweisen müssen, verwenden die ARGEN den EGZ stärker initiativ im Zusammenhang mit ihrem bewerberorientierten Ansatz der Arbeitsvermittlung. In Einzelfällen gibt es auch „Förderschecks“, d.h. Arbeitsuchende erhalten bedingte Zusagen, dass im Falle einer Einstellung der Betrieb einen Eingliederungszuschuss beanspruchen kann. Generell ist die Vermittlungstätigkeit im Rechtskreis des SGB II stärker bewerberorientiert, während die Agenturen die Betriebe als mindestens gleichwertiges Kundenklientel ansehen.

### ***Betriebliche Trainingsmaßnahmen***

Betriebliche Trainingsmaßnahmen sind Trainings, bei denen eine arbeitslose Person in einem Betrieb mitarbeitet. Für die Dauer der Trainingsmaßnahme bezieht diese Person weiter Arbeitslosengeld und – anders als beim Eingliederungszuschuss – kein Lohn oder Gehalt; es wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Betriebliche Trainingsmaßnahmen können bis zu 12 Wochen dauern, in der Praxis liegen sie meist deutlich darunter bei zwei Wochen. Betriebliche Trainingsmaßnahmen gehen in der Regel einer Einstellung voraus und dienen dazu, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer genauer kennenlernen können, eventuelle Minderleistungen festzustellen und während der Trainingsmaßnahme abzubauen bzw. in einen mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verbundenen Eingliederungszuschuss einfließen zu lassen.

Von ihrer Natur sind Eingliederungszuschüsse und betriebliche Trainingsmaßnahmen gegeneinander austauschbar, und so werden sie auch von Arbeitsvermittlern gegenüber den Betrieben eingesetzt. Aus betrieblicher Sicht sind die Vorteile, dass keine Lohnkosten anfallen und kein Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Dem steht als Nachteil die Kürze der Maßnahme gegenüber. Während bei den Agenturen die Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik („Eingliederungstitel“) zurückgingen – und damit auch die Richtwerte für Eingliederungszuschüsse, die später zu Höchstwerten wurden, durch lokale ermessenslenkende Weisungen zu geringeren Förderleistungen führten – nahm die relative Attraktivität der betrieblichen Trainingsmaßnahmen zu, da durch sie der Eingliederungstitel kaum belastet wurde. Die Austauschbarkeit beider Maßnahmetypen zeigt sich auch darin, dass die meisten Arbeitsagenturen eine betriebliche Trainingsmaßnahme auf die Dauer eines eventuell gewährten Eingliederungszuschusses anrechnen; einige wenige Arbeitsagenturen unterbinden in ihren ermessenslenkenden Weisungen die Verkopplung beider Maßnahmen und lassen implizit erkennen, dass beide Maßnahmetypen sehr ähnlich wirken.

### ***Zusammenfassung zum Eingliederungszuschuss***

Eingliederungszuschüsse gehören zu den traditionellen Instrumenten aktiver Arbeitsmarktpolitik. Sie gehören sowohl ihrer Beliebtheit bei Arbeitgebern als auch den Förderzahlen nach auch heute zu den wichtigsten Instrumenten. Allerdings sind Einglieder-

rungszuschüsse vergleichsweise teuer und missbrauchsanfällig. Die jüngste Evaluierung der Eingliederungszuschüsse ergab – in Übereinstimmung mit früheren Evaluierungen, denen aber andere Förderbedingungen im Detail zugrunde lagen –, dass Eingliederungszuschüsse die Integrationschancen nur in einigen Zielgruppen verbessert haben; eine Wirkung der Reform selbst ließ sich nicht feststellen.

Obwohl gesetzlich und in der Finanzplanung der Agenturen spezielle Eingliederungszuschüsse für Ältere vorgesehen sind, wird in der Praxis der „Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer“ in Übereinstimmung mit dem „normalen“ Eingliederungszuschuss gehandhabt. Das wird auch dadurch unterstützt, dass die lokalen ermessenslenkenden Weisungen innerhalb des „normalen“ Eingliederungszuschusses verbesserte Förderbedingungen für Ältere vorsehen, die sich damit den Förderbedingungen des Eingliederungszuschusses für Ältere annähern. In den Ergebnissen weicht die Wirkung der Eingliederungszuschüsse bzw. die Wirkung der Reform für Ältere nicht vom generellen Tenor ab. Der zu verzeichnende Rückgang der Förderwahrscheinlichkeit Älterer im Nachreformjahr war relativ gering.

Der Eingliederungszuschuss ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das auf Ermessensentscheidungen der Arbeitsvermittler beruht. Infolgedessen kommt der Handhabung des Eingliederungszuschusses durch die Vermittler ein großes Gewicht zu, damit der Eingliederungszuschuss die gewünschten Wirkungen erzielt. Während Vermittler im Rechtskreis des SGB III häufig reaktiv auf Anfragen von Betrieben reagieren, arbeiten Vermittler im Rechtskreis des SGB II öfter bewerberorientiert und sorgen dafür, dass die Arbeitsuchenden die Möglichkeit der Förderung in ihren Bewerbungsprozess gegenüber den Betrieben einbringen. Allerdings wird die Beeinflussung des Einstellungsverhaltens von Betrieben durch eine selektive Gewährung von Eingliederungszuschüssen durch Vermittler dadurch eingeschränkt, dass Betrieben dieses Instrument wohlbekannt ist und sie eine Förderung bei der Einstellung von Personen mit Vermittlungshemmnissen, darunter auch Älteren, häufig erwarten.

### *Entgeltsicherung (§ 421j SGB III)*

#### *Ziele, Fördervoraussetzungen und Funktionsweise*

Im Unterschied zu Eingliederungszuschüssen ist die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ein Instrument, das ausschließlich Älteren (ab 50 Jahren) vorbehalten ist, die zur Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit eine Arbeit aufnehmen, in der sie ein geringeres Nettoeinkommen erzielen als das Einkommen, das zur Berechnung ihres Arbeitslosengeldes hinzugezogen wird.<sup>128</sup> Als Entgeltsicherung wird die Hälfte dieses Verdienstrückgangs von der Arbeitsagentur an den Arbeitnehmer gezahlt. Zusätzlich werden die Beiträge für die Rentenversicherung von der Arbeitsagentur auf 90% der

---

<sup>128</sup> Im Regelfall ist das der frühere Verdienst vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Liegt dieser Verdienst aber über der Beitragsbemessungsgrenze, wird zur Berechnung der Entgeltdifferenz als früherer Verdienst nur der Betrag bis zur Beitragsbemessungsgrenze verwendet. – Wurde der Arbeitslosengeldanspruch auf der Grundlage von Krankengeldbezug ermittelt, so gilt dies als letztes Arbeitseinkommen (und nicht das Einkommen, das der Krankheit vorausging). Grund dafür ist, dass die Arbeitsagentur basierend auf dem Arbeitslosengeldanspruch ein (fiktives) Arbeitseinkommen ermitteln, welches dem neuen Einkommen gegenübergestellt wird, um die Höhe der Entgeltsicherung zu bestimmen.



früheren Beiträge aufgestockt. Zwar wird die Entgeltsicherung nur auf Antrag gewährt, dennoch ist sie eine Anspruchsleistung und keine Ermessensleistung. Sie steht im Kontext einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, weil zumindest ein zeitlich begrenzter Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung trotz Lohneinbußen besteht.

Ein der Entgeltsicherung vergleichbares Instrument hat es in der deutschen Arbeitsmarktpolitik bislang nicht gegeben. Am ehesten lässt sich die Entgeltsicherung dem Kombilohn zuordnen, denn ein am Markt erzielt Entgelt wird durch zusätzliche Mittel – hier aus dem Beitragsaufkommen der Arbeitslosenversicherung – aufgestockt. Im Unterschied zu den bisher erprobten und auch überwiegend diskutierten Kombilöhnen (Kaltenborn 2001; Holleder u.a. 2003; Kaltenborn/Wielage 2005) ist die Entgeltsicherung jedoch nicht auf den Niedriglohnsektor beschränkt. „Belohnt“ wird nicht die Tätigkeit in einem Niedriglohnbereich, sondern die Bereitschaft zur schnellen Lohnanpassung nach unten.

Angesichts der schlechten Wiedereinstellungschancen bei Arbeitslosigkeit gerade der älteren Arbeitnehmer (Bender/Fahrmeier/Lang 2000, S. 89f.; Koller/Bach/Brixy 2003, S. 18) zielt die Entgeltsicherung auf eine spezifische Ursache hierfür, nämlich auf nicht realisierbare Lohnerwartungen der Arbeitnehmer, die sich am früheren Einkommen orientieren. Zwar spielt in den Tarifverträgen jenseits des öffentlichen Dienstes das Lebensalter für die Entlohnung kaum eine Rolle (Bispinck 2005), dennoch steigen auch in Deutschland vielfach die Einkommen mit dem Lebensalter (OECD 2005, S. 102). Wesentliche Ursachen sind berufliche Aufstiege sowie die Kopplung des Einkommens an die Betriebszugehörigkeit und damit indirekt an das Lebensalter. Diese im Laufe des Arbeitslebens innerhalb eines Betriebes realisierten Einkommenszuwächse lassen sich bei einem Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit nur schwer aufrechterhalten: Prämien für die Betriebszugehörigkeit verfallen, und der Transfer von Qualifikationen, die einen innerbetrieblichen Aufstieg ermöglicht haben (und des damit verbundenen Lohnanspruchs) über den Betrieb hinaus erscheint zweifelhaft. Darüber hinaus treffen ältere Bewerber/innen auf Vorurteile und ambivalente Erfahrungen von Personalverantwortlichen, die ihre Einstellung erschweren (Bellmann/Leber 2005).

Zu hohe Einkommenserwartungen (Reservationslöhne) verlängern die Arbeitslosigkeit, wie Christensen (2005a, b) empirisch auf der Grundlage des SOEP gezeigt hat. Dass gerade ältere Arbeitslose nicht immer dazu bereit sind, Lohneinbußen in Kauf zu nehmen, zeigen Befragungsergebnisse (Brixy/Christensen 2002). So werden laut Auskunft der Befragten ein Berufswechsel oder verschlechterte Arbeitsbedingungen wie wechselnde Arbeitszeiten oder längere Arbeitswege zunächst eher akzeptiert als Abstriche beim Arbeitsentgelt. Die Bereitschaft zu Einkommenseinbußen entwickelt sich nicht stetig über die Altersgruppen hinweg, ist aber für die 55- bis 65-Jährigen niedriger als in den jüngeren Altersgruppen (Brixy/Christensen 2002, S. 4). Die Entgeltsicherung zielt damit auf einen Personenkreis, dessen ohnehin schlechte Wiedereinstiegchancen unter anderem durch überhöhte Lohnerwartungen zusätzlich geschmälert werden.

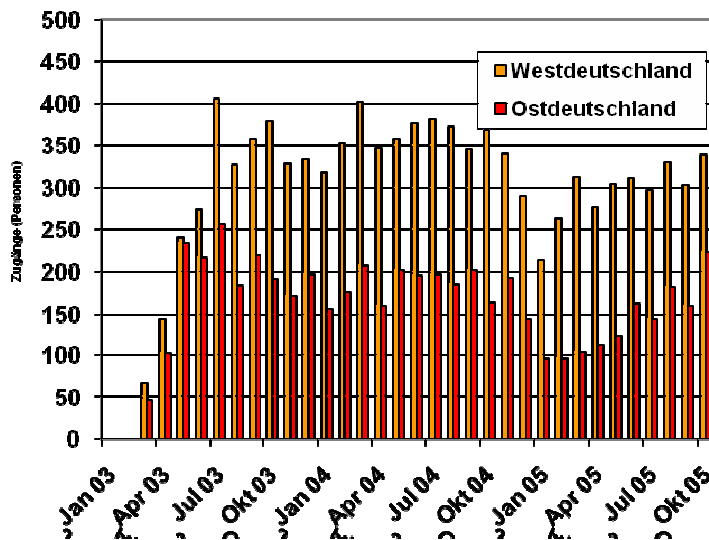
Die Entgeltsicherung hat im Laufe ihrer kurzen Geschichte – sie wurde erstmals 2003 mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) eingeführt – mehrere Veränderungen erfahren. Am einschneidendsten war die Neufassung

mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ (in Kraft seit 01.05.2007). In ihrer ursprünglichen Fassung (2003 bis 2007) galten die Zuschüsse zum Entgelt und zur Rentenversicherung für den Zeitraum, für den Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht und entfallen anschließend vollständig. Die Nettoentgelt-differenz musste mindestens 50 Euro betragen und es muss ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 180 Tagen vorliegen. In der revidierten Fassung (ab 2008) wird die Entgeltsicherung für zwei Jahre gezahlt, wobei im ersten Jahr wie bisher 50% der Entgeltdifferenz gezahlt werden und im zweiten Jahr 30%. Fördervoraussetzung ist eine Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld von 90 Tagen. Der Gesetzgeber trägt damit der Verkürzung der Bezugsdauern von Arbeitslosengeld Rechnung. Allerdings geht durch den Wegfall der Anbindung der Förderungsdauer an das alternativ zu beanspruchende Arbeitslosengeld ein offenkundiger fiskalischer Vorteil verloren: Die Förderkosten können nun die Einsparungen beim Arbeitslosengeld übersteigen. Bislang liegen nur Erfahrungen zur Entgeltsicherung „alter Form“ vor, weshalb hier darüber berichtet wird.

### *Inanspruchnahme*

Wie für neue Maßnahmen typisch, lief auch die Nutzung der Entgeltsicherung langsam an, d.h. in den ersten Monaten waren zunächst nur in geringem Maße Zugänge in die Förderung mit Entgeltsicherung zu verzeichnen, die sich dann im Zeitverlauf auf etwas höherem Niveau stabilisierten. Gleichwohl blieb die Entgeltsicherung hinsichtlich ihrer Inanspruchnahme ein „kleines“ Instrument: Im Jahr 2003 wurden rund 4.700 und im Jahr 2004 rund 6.400 mit Entgeltsicherung geförderte Beschäftigungen begonnen (vgl. Abbildung 5.4).

**Abbildung 5.4: Zugänge in Entgeltsicherung in Ost- und Westdeutschland 2003-2005**



Quelle: Statistik der BA, zitiert nach: Zwick et al. 2006, Tabellenband, Tabellen I.9.1, I.9.3, I.9.5

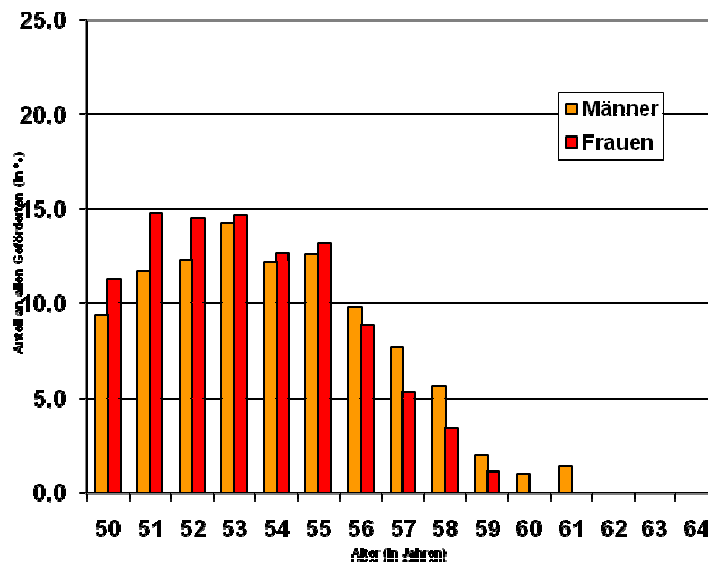
Damit hat sich der Anteil der Zugänge in Entgeltsicherung an den insgesamt neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der förderfähigen Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen nur leicht von 0,7 Prozent im Jahr 2003 auf 1 Prozent im Jahr 2004 erhöht. Zu beachten ist, dass nicht alle in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zugegangenen Personen dieser Altersgruppe auch die Bedingungen einer Förderung mit Entgeltsicherung erfüllen. Die Zahl der Personen, die Entgeltsicherung hätten in Anspruch nehmen können und dies aus Unkenntnis oder aus einer bewussten Entscheidung heraus nicht getan haben – etwa, weil sie attraktivere Arbeitsplätze in Aussicht hatten –, lässt sich nicht einschätzen.

Der Frauenanteil lag bei mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigungen etwa bei 29 Prozent. Die Frauenquote bei den 2004 begonnenen regulären Beschäftigungsverhältnissen in der entsprechenden Altersgruppe war etwas höher, nämlich 37 Prozent. Ein Grund für diese Diskrepanz könnte die schlechtere Passung der Förderbedingungen auf die spezielle Situation von Frauen sein. Da zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen bei gleicher Humankapitalausstattung in den gleichen Berufen und Betrieben immer noch deutliche Lohnunterschiede bestehen (Hinz/Gartner 2005), erscheint es plausibel, dass – ausgehend von einem niedrigeren Lohnniveau – mögliche Lohneinbußen beim Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen geringer ausfallen als bei Männern, was wiederum die Erfüllung der Fördervoraussetzung einer hinreichend großen Nettoentgeltdifferenz unwahrscheinlicher macht. Der weit überwiegende Anteil der Nutzer von ca. 80 % war zu Beginn der Förderung zwischen 50 und 55 Jahren alt und zählte damit unter den Anspruchsberechtigten (ab 50 Jahre) zu den Jüngeren (siehe Abbildung 5.5).<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> Die Zahlenangaben in diesem Absatz beruhen auf prozessproduzierten Daten des IAB, insbesondere den Integrierten Erwerbsbiographien (IEB), siehe Brüssig et al. 2007 sowie Zwick et al. 2006.

**Abbildung 5.5: Anteile geförderter Personen nach Geschlecht und Alter, Deutschland (2005)**



Quelle: Zwick et al. 2006, Tabellenband, Tabelle 9.2.4

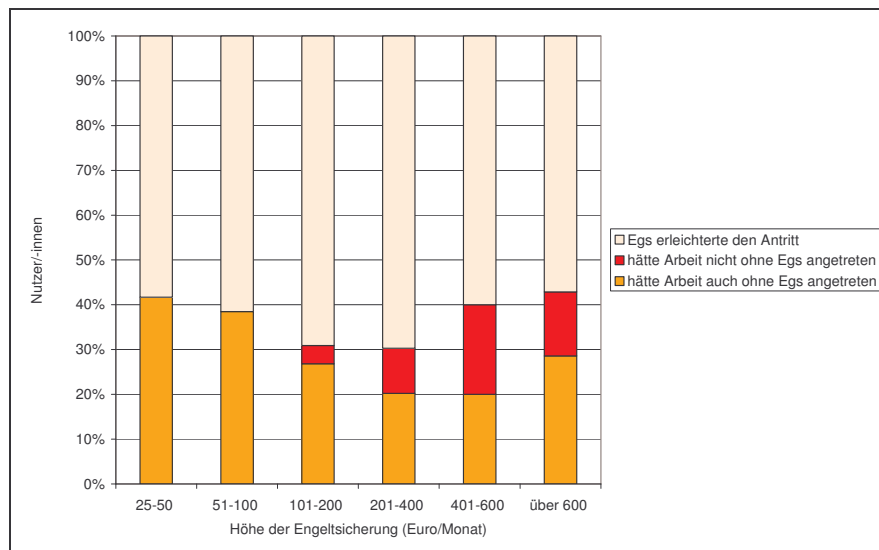
Der Auszahlungsbetrag der Entgeltsicherung lag für zwei Drittel der Nutzer zwischen 100 und 400 Euro im Monat, was ein Hinweis auf Netto-Verdienstrückgänge in der doppelten Größenordnung ist.<sup>130</sup> Der Auszahlungsbetrag (und damit der Verdienstrückgang) war im Durchschnitt höher für Männer als für Frauen und in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Für ein Drittel der befragten Nutzer der Entgeltsicherung ging die Abnahme des Entgelts mit einer Abnahme der Arbeitsanforderungen einher, ist also zumindest in der Richtung „lohngerecht“. Für die Mehrheit trifft das jedoch nicht zu. Etwa die Hälfte sah gleich gebliebene Anforderungen bei niedrigerem Entgelt, 16% sogar eine Schere zwischen Anforderungen und Entgelt. Die Mehrheit der Geförderten bewies damit eine erhebliche Lohnflexibilität.

#### *Ausbleibende Beschäftigungswirksamkeit und Gründe dafür*

<sup>130</sup> Die Zahlenangaben in diesem und im folgenden Absatz beruhen auf einer Telefonbefragung von 300 Nutzern und Nutzerinnen der Entgeltsicherung, vgl. Brussig/Knuth/Schweer 2006, sowie Zwick et al. 2006. Soweit identische Sachverhalte erfasst wurden, ergeben sich gute Übereinstimmungen zwischen den Befragungsdaten und den in Fußnote 129 erwähnten Prozessdaten. Naturgemäß enthalten die Prozessdaten keine Angaben zur individuellen Einschätzung der Arbeitsanforderungen.

Ökonometrische Analysen<sup>131</sup> zur Wirksamkeit der Entgeltsicherung ergaben, dass die Einführung der Entgeltsicherung nicht signifikant zu einer Verbesserung der Wiederbeschäftigungsaussichten älterer Arbeitsloser geführt hat (Zwick et al. 2006; Brüssig et al. 2007).<sup>132</sup> Eine Ursache hierfür kann bereits die seltene Inanspruchnahme sein. Möglicherweise hätten sich positive Wiederbeschäftigungseffekte nachweisen lassen, wenn die Entgeltsicherung nur häufiger genutzt worden wäre. Denn eine Telefonbefragung unter 300 Nutzern der Entgeltsicherung zeigte, dass die Möglichkeit der Entgeltsicherung mehrheitlich dazu beigetragen hat, das Arbeitsangebot zu akzeptieren. Selten jedoch wurde der Beitrag der Entgeltsicherung als „ausschlaggebend“ eingeschätzt. Dabei zeigte sich ein deutlicher Zusammenhang mit der Höhe der Entgeltsicherung und damit mit dem Verdienstrückgang: Während bei geringen Verdienstrückgängen die Entgeltsicherung häufig keinen zusätzlichen Anreiz zur Arbeitsaufnahme bot, wurde mit zunehmendem Verdienstrückgang ihr Stellenwert höher bewertet (vgl. Abbildung 5.6).

**Abbildung 5.6: Der Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltsicherung**



<sup>131</sup> Das Untersuchungsdesign wird bei Brüssig et al. 2007 erläutert. Untersucht wurde, ob die Förderberechtigung die Wahrscheinlichkeit erhöhte, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Förderberechtigung erstreckt sich zunächst auf Personen ab 50 (bis 64) Jahren. Ihre Beschäftigungschancen sind mit denen einer jüngeren Gruppe zu vergleichen. Dabei sollten möglichst ähnliche Gruppen miteinander verglichen werden, da das Alter selbst ein Vermittlungshemmnis ist. Aus diesem Grund wurden die Wiederbeschäftigungschancen von 50- und 51-Jährigen mit denen von 48- und 49-Jährigen jeweils vor und nach der Einführung der Entgeltsicherung miteinander verglichen. Wenn sich nach Einführung der Entgeltsicherung die Beschäftigungschancen von Personen aus der älteren Gruppe relativ zu denen der jüngeren Gruppe verbessert hätten, wäre dies ein Indiz für die Wirksamkeit der Entgeltsicherung; ist ein derartiger Effekt nicht zu beobachten, so hat die Einführung der Entgeltsicherung keine Wirkung gehabt.

<sup>132</sup> Immerhin konnte nachgewiesen werden, dass die Entgeltsicherung in ihrer ursprünglichen Ausgestaltung ein kostengünstiges Instrument war: Die durchschnittlichen Einsparungen an nicht erforderlichem Arbeitslosengeld übertrafen die durchschnittlichen Lohnzuschüsse (einschließlich der Rentenbeitragsaufstockung) bei weitem (Zwick et al. 2005, S. 342).

*Quelle: Telefonbefragung von 300 Nutzer/-innen der Entgeltsicherung, zitiert nach Brussig/Knuth/Schweer 2006, S. 8*

Damit stellt sich die Frage, warum ein Instrument, das auf ein anscheinend häufiges Problem gerade älterer Arbeitsloser zugeschnitten ist – Zurückhaltung, ein schlechter bezahltes Arbeitsangebot zu akzeptieren und dadurch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verlängern – so selten genutzt wurde. Die Ursachen hierfür liegen – wie bei den Eingliederungszuschüssen – in der Handhabung der Entgeltsicherung durch die Arbeitsagenturen, teilweise auch in Unklarheiten in den gesetzlichen bzw. untergesetzlichen, durch Verordnung bestimmten, Förder- und Ausschlussbedingungen.

Die Entgeltsicherung wurde (und wird) nicht über den Eingliederungstitel der Arbeitsagenturen lokal bewirtschaftet, da es sich gewissermaßen um eine abgeleitete Lohnersatzleistung handelt. Die Kosten für die Entgeltsicherung werden aus dem Haushalt der Zentrale der BA getragen, der die Einsparungen an ALG-I-Zahlungen zugute kommen. Angesichts der fehlenden Kostenzurechnung vor Ort besteht für die lokalen Agenturen kein Anreiz, den Einsatz des Instruments zu planen oder zu steuern. Der strategische Stellenwert der Entgeltsicherung ist für die Geschäftsführung in den Agenturen für Arbeit somit gering.

Zu den Aufgaben jener Arbeitsvermittler, die die Arbeitssuchenden betreuen („bewerberorientierte Vermittler“), gehört die Information über Fördermöglichkeiten, wie z. B. die Entgeltsicherung. Diese Information geschah oft nur in sehr allgemeiner Form im Rahmen von Gruppenveranstaltungen, in denen Arbeitslose über ihre Rechte und Pflichten belehrt werden. Nur allgemeine Informationen über die Entgeltsicherung ohne konkreten Bezug auf ein Arbeitsangebot hinterlassen jedoch keinen nachhaltigen Eindruck. Einige bewerberorientierte Vermittler gaben an, den Hinweis auf die Entgeltsicherung für den Moment zu „reservieren“, in dem ein älterer Arbeitsloser überlegt, ob er ein Stellenangebot annimmt und beim Vermittler Rat sucht. In der Vorstellung dieser Vermittler kommt erst anlässlich eines konkreten Stellenangebotes die Rede auf die Entgeltsicherung. Dies setzt voraus, dass das Stellenangebot über den Vermittler an den Bewerber herangetragen wurde, denn nur dann weiß der Vermittler, mit welchen Angeboten sich der Bewerber konkret beschäftigt, und kann auf die Entgeltsicherung hinweisen. Vermittlerinitiierte Angebote sind jedoch nicht der Regelfall. Auch von Älteren werden die Stellen überwiegend in eigener Initiative gesucht (Wirth 2005; Bielenski u.a. 2002). Es ist deshalb eher unwahrscheinlich, dass ein Vermittler in die Lage kommt, die Entgeltsicherung als ein „Schmiermittel“ bei der Vermittlung auf eine konkrete Stelle gegenüber einem Bewerber einzusetzen.

Die Vermittler haben es vielmehr oft unterlassen, durch konkrete Hinweise auf die Entgeltsicherung von vornherein das Suchverhalten der älteren Arbeitslosen zu verbessern. Hierbei mag eine Rolle spielen, dass die Vermittler ihren Beitrag für die Integration älterer Arbeitsloser in Beschäftigung sehr skeptisch beurteilen und auf dieser Grundlage auch den Eigenbemühungen der Älteren wenig Chancen geben: „In Ihrem Alter kann ich nichts für Sie machen“ war eine in den Gruppendiskussionen mit Beziehern der Entgeltsicherung wiederkehrend berichtete Äußerung von Vermittlern gegenüber den Betroffenen. Die Wahrscheinlichkeit, von der Arbeitsagentur ein Stellenangebot zu er-

halten, nimmt mit dem Alter ab und ist für Frauen geringer als für Männer (Bielenski u.a. 2002: 449). Eine wirklich aktivierende, d. h. die Eigenbemühungen der älteren Arbeitssuchenden wirksam unterstützende Beratung durch die Arbeitsvermittler müsste – unabhängig vom Vorliegen von Stellenangeboten – den Entwurf von Suchstrategien unter Einbeziehung der Entgeltsicherung beinhalten.

Über den geringen strategischen Stellenwert der Entgeltsicherung in den lokalen Agenturen hinaus haben einige praktische Schwächen in der Ausgestaltung der Entgeltsicherung zu ihrer geringen Verbreitung beigetragen. Dazu gehörte beispielsweise ein regional unterschiedlicher – unter Umständen sehr restriktiver – Ausschluss von verspätet gestellten Anträgen, obwohl die Förderbedingungen nicht eindeutig vorgeben, wann ein Antrag noch rechtzeitig gestellt wurde. Teilweise wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten dadurch eingengt, dass das neue Beschäftigungsverhältnis nicht nur dann tariflichen Bedingungen entsprechen musste, wenn der Betrieb tarifgebunden war, sondern auch dann, wenn der Betrieb nicht tarifgebunden war, aber ein Tarifvertrag bestand, dem er sich hätte anschließen können.<sup>133</sup> Erst in der revidierten Fassung der Entgeltsicherung wurde klargestellt, dass die Tarifbindung des Betriebes nötig ist, um die Entlohnung mit tariflichen Standards in der neuen Beschäftigung zu einer Fördervoraussetzung zu erklären. Bei einer fehlenden Tarifbindung sind Arbeitsverhältnisse förderfähig, die „ortsüblichen“ Bedingungen entsprechen.<sup>134</sup>

### ***Zusammenfassung zur Entgeltsicherung***

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ist auf ein sehr spezielles, wenngleich häufiges Problem älterer Arbeitssuchender zugeschnitten, nämlich den Einkommensverlust nach einem Jobwechsel. Fehlende Akzeptanz von Einkommensverlusten senkt die Wechselbereitschaft und kann die Suchdauer – und damit auch die Arbeitslosigkeitsdauer – verlängern. Es handelt sich bei der Entgeltsicherung um ein neues Instrument in der deutschen Arbeitsmarktpolitik, das zumindest in seiner ursprünglichen – und hier diskutierten – Fassung nur selten genutzt wurde. Von allen hier betrachteten Instrumenten ist es das mit der geringsten Inanspruchnahme.

Die Entgeltsicherung wurde von vielen Arbeitsvermittlern als kompliziert bewertet.<sup>135</sup> Vermittler haben zudem nicht in der Breite die Vermittlungsgespräche mit älteren Arbeitssuchenden dazu genutzt, sie darauf vorzubereiten, dass Einkommensverluste zu erwarten sind bzw. ohne Einkommensverluste eine neue Beschäftigung unwahrscheinlich ist, und sie haben sie ebenfalls nicht darauf vorbereitet, dass aus diesem Grund die Entgeltsicherung befristet einen Teil des Einkommensverlustes kompensieren kann.

<sup>133</sup> Wegen der geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland ist dieser Punkt vor allem in den neuen Bundesländern relevant.

<sup>134</sup> Ein weiterer Punkt betraf die Frage, ob die Entgeltsicherung einmal oder mehrmals beantragt werden konnte. Ohne gesetzliche Grundlage legte die BA fest, dass sie nur einmal in Anspruch genommen werden konnte. In der kurzen Laufzeit der Entgeltsicherung in ihrer ursprünglichen Form konnte die Frage praktisch nicht relevant werden. In der überarbeiteten Fassung geht aus dem Gesetz (erneut) hervor, dass die Entgeltsicherung mehrmals bewilligt werden kann (§ 421 (2) SGB III).

<sup>135</sup> Dies wird indirekt durch einen Prüfbericht des Bundesrechnungshofes zur Entgeltsicherung bestätigt, in dem zahlreiche Fehler im Umgang mit der Entgeltsicherung moniert wurde, siehe Bundesrechnungshof (2005)

Dass die revidierte Fassung der Entgeltsicherung auf größeren Zuspruch stößt, muss bezweifelt werden. Zwar sind die Förderbedingungen großzügiger, aber die Barriere bei der Inanspruchnahme waren weniger die Förderkonditionen als das Wissen um die Entgeltsicherung auf Seiten der Anspruchsberechtigten und die Handhabung durch die Vermittler.

### *Beitragsbonus (§ 421k SGB III)*

Der „Beitragsbonus“ wurde unter der gesetzlichen Lang-Bezeichnung „Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ in das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium aufgenommen. Bei Einstellung einer zuvor arbeitslosen Person, die das 55. Lebensjahr vollendet hat, wird der Arbeitgeber von seinem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit. Für die versicherte Person, den neu eingestellten älteren Arbeitnehmer, entstehen dabei keine Nachteile bezüglich eventueller Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung. Der Beitragsbonus stellt damit eine Entlastung des Arbeitgebers von so genannten „Lohnnebenkosten“ dar und gilt, solange die betreffende Person im Unternehmen beschäftigt ist.

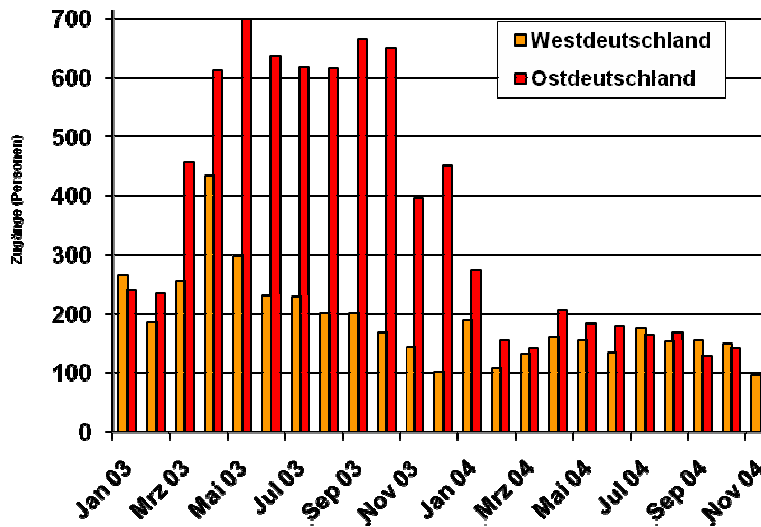
Der Beitragsbonus ist – wie die Entgeltsicherung – eine Anspruchsleistung, für die nicht einmal ein Antrag, sondern nur eine einfache Erklärung erforderlich ist. Der Arbeitgeber muss lediglich eine Bescheinigung über die frühere Arbeitslosigkeit des Arbeitnehmers zu den Personalakten nehmen und kann dann bei der Beschäftigtenmeldung des Arbeitnehmers gegenüber den Einzugsstellen der lokalen Krankenkassen einen speziellen Beitragsgruppenschlüssel für die Arbeitslosenversicherung verwenden.

Der Beitragsbonus entspricht einer häufig geäußerten Forderung, die Steuer- und Abgabenlast auf die Arbeitskosten zu senken. Die Beschäftigungswirkungen einer solchen Maßnahme sind freilich umstritten: Zwar erwartet das IAB aus der Senkung der Sozialversicherungsbeiträge um einen Prozentpunkt längerfristig bis zu 150.000 neue Beschäftigungsverhältnisse (Feil / Zika 2005), doch retrospektive Analysen haben gezeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung nur marginal mit der Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge zusammenhing (vgl. Bauer / Riphahn 1998; zur Kontroverse siehe auch SVR 2003, Ziffer 550). Diese gesamtwirtschaftlichen Analysen lassen sich aber nicht auf den Beitragsbonus übertragen, der selektiv zu Gunsten der Einstellung einer eng umrissenen Personengruppe wirkt und deren Benachteiligung entgegenwirkt, nicht das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsniveau steigern soll.

Auch der Beitragsbonus ist ein „kleines“ Instrument geblieben (vgl. Abbildung 5.7): Mit dem Beitragsbonus wurden nur 3% aller neuen Beschäftigungsverhältnisse (zwischen 55 und 64 Jahren) gefördert, was wenig erscheint angesichts der Tatsache, dass der Beitragsbonus ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand für jede(n) ehemals Arbeitslose/n im entsprechenden Alter beansprucht werden kann. Und anders als bei der Entgeltsicherung, wo Fördervoraussetzungen in Form einer Mindestentgeltdifferenz und eines Mindestrestanspruchs auf Arbeitslosengeld bestehen, ist beim Beitragsbonus die einzige wesentliche Fördervoraussetzung, dass die betreffende Person zuvor arbeitslos gewesen sein muss.



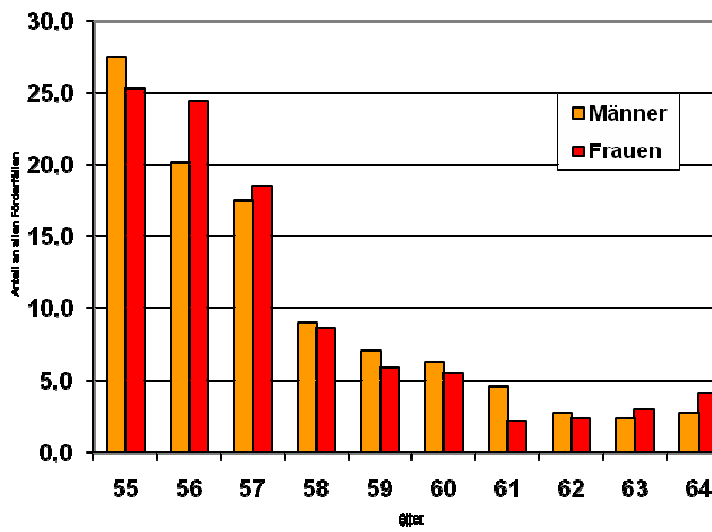
Abbildung 5.7: Geförderte Personen mit Beitragsbonus (Zugänge), 2003-2004



Quelle: Zwick et al. 2006, Tabellenband, Tab. 1.8.1 und 1.8.3

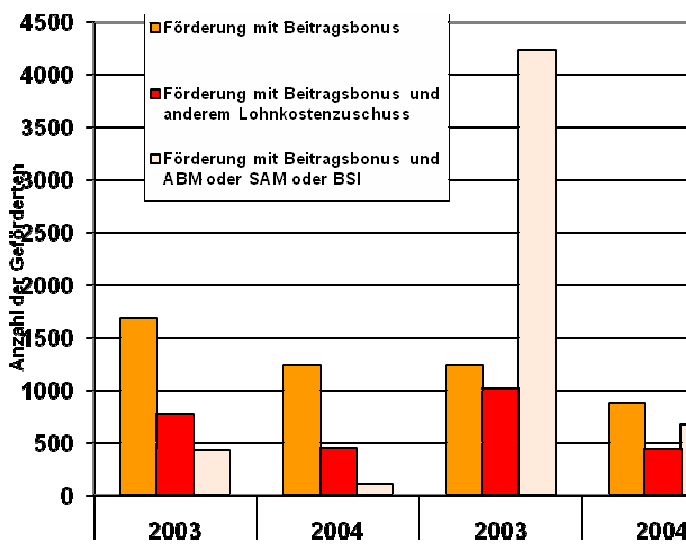
Auch der *Beitragsbonus* wird, wie die Entgeltsicherung, überwiegend für die relativ Jüngeren aus der Zielgruppe (55- bis 64-Jährige) genutzt. 65,1% der geförderten Männer und 67,3% der geförderten Frauen sind unter 58 Jahre (vgl. Abbildung 5.8). Auf Ostdeutschland entfielen 2003 ca. zwei Drittel, 2004 aber nur noch die Hälfte der Förderfälle, was aber immer noch überproportional zum Bestand an Arbeitsplätzen war. Viele Betriebe haben für die betreffende Einstellung weitere Fördermittel genutzt, wobei in Ostdeutschland die Kombination mehrerer Fördermöglichkeiten deutlich häufiger auftrat als in Westdeutschland (siehe Abbildung 5.9). Insbesondere in Ostdeutschland werden Förderungen von Betrieben mittlerer Größe beansprucht; fast zwei Drittel (62,3%) aller Förderungen mit Beitragsbonus gehen an Betriebe mit mindestens 20 und maximal 499 Beschäftigten (Westdeutschland: 53,9%) (siehe Abbildung 5.10).

Abbildung 5.8: Altersstruktur der mit Beitragsbonus Geförderten (2004)



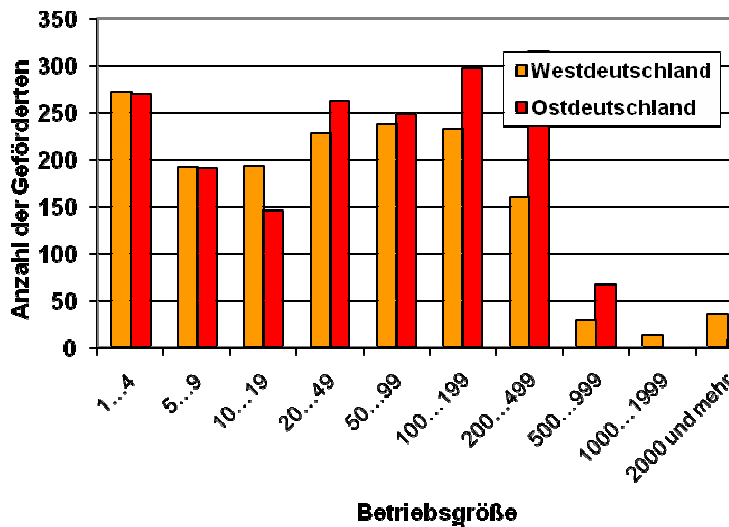
Quelle: Zwick et al. 2006, Tabellenband, II.8.2.6

Abbildung 5.9: Förderung durch Beitragsbonus in Kombination mit anderen Förderungen (2003, 2004)



Quelle: Zwick et al. 2006, Tabellenband, II.8.1.3, II.8.2.3

Abbildung 5.10: Förderung mit Beitragsbonus, nach Betriebsgröße



Quelle: Tabellenband, II.8.2.23

Auch beim Beitragsbonus ergab die ökonometrische Wirkungsanalyse, dass dieses Instrument ohne Effekt auf die Beschäftigungschancen Älterer ist. Erklärungen hierfür ergeben sich aus einer kleinen Telefonbefragung von Personalverantwortlichen in Betrieben, die den Beitragsbonus genutzt haben (30 Betriebe). Hier gaben 18 von 24 antwortenden Betrieben an, dass der Beitragsbonus weder die Einstellungsentscheidung noch die Personalauswahl beeinflusst habe. Der Einfluss des Beitragsbonus auf das Einstellungsverhalten erscheint damit sehr schwach. Dies schlägt sich auch bei der Beurteilung des Instruments nieder. Zwar fanden 16 von 25 Betrieben das Instrument „sinnvoll“, aber weniger als die Hälfte (11 Betriebe; 44,0 %) nannte die Kostenentlastung „spürbar“. Für die reichliche Hälfte (14 Betriebe; 56,0 %) ist die Kostenentlastung „vernachlässigbar“.

Zusammenfassend ist auch der Beitragsbonus, wie die Entgeltsicherung, ein sehr unbekanntes Instrument, das nur von wenigen und anscheinend Fördermittel erfahrenen Betrieben genutzt wird. Im Fall des Beitragsbonus scheint gerade seine Einfachheit in der Gewährung und administrativen Abwicklung dazu beigetragen zu haben, dass diese Fördermöglichkeit unbekannt geblieben ist und bestenfalls in Einzelfällen das Einstellungsverhalten der Betriebe beeinflusst hat. Die finanzielle Förderung, die ohnehin von den Betrieben häufig als „vernachlässigbar“ bewertet wurde, schrumpft in dem Maß, indem der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt. Betrag dieser Beitrag im Jahr der Einführung des Beitragsbonus noch 6,5% (die Kostenentlastung der Betriebe lag folglich bei 3,25% der Bruttolohnkosten), so beträgt er ab 2008 nur noch 4,2%, von denen 2,1% auf den Arbeitgeber entfallen. Verglichen mit Eingliederungszuschüssen, wo über Monate hinweg Lohnkosten von 30% oder mehr gezahlt werden, ist die finanzielle Anreizwirkung des Beitragsbonus vernachlässigbar.

### 5.3.3 Weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente: Förderung beruflicher Weiterbildung und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Die in diesem Abschnitt vorgestellten Instrumente sind ähnlich wie Lohnkostenzuschüsse, aber im Gegensatz zur Entgeltsicherung und zum Beitragsbonus, arbeitsmarktpolitische Instrumente mit einer langen Vergangenheit und großen Nutzerzahlen. Sie sind – und aus diesem Grund werden sie hier zusammenfassend vorgestellt – nicht explizit auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer gerichtet. Da sie gleichwohl auch Älteren offen stehen, soll trotzdem darauf eingegangen werden, wie Ältere auch von ihnen erfasst werden.

#### *Förderung beruflicher Weiterbildung*

Durch berufliche Weiterbildung werden fachliche Kenntnisse und Kompetenzen erneuert oder Wissen und Fertigkeiten auf Gebieten erworben, in denen sich bessere Beschäftigungschancen abzeichnen. Seit dem Beginn der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG, 1969) spielen Fortbildungen und Umschulungen eine herausgehobene Rolle in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bis zur Einführung des SGB III fast 30 Jahre später (1998) haben sich die Förderbedingungen in nahezu unüberschaubarer Weise geändert. Mit dem „1. Gesetz für moderne Dienstleistungen“ (Hartz I, 2003) wurde auch die arbeitsmarktpolitisch geförderte Weiterbildung neu ausgerichtet. In keinem anderen Bereich zeigt sich der Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik so deutlich wie in der Förderung beruflicher Weiterbildung (Schneider/Uhlendorff 2006, S. 478). Drei wesentliche neue Elemente wurden eingeführt:

- Der Bildungsgutschein (§ 77, Abs. 3 SGB III): Mit dem Bildungsgutschein wurde das Zuweisungsverfahren von Teilnehmern zu Weiterbildungsmaßnahmen geändert. Bislang wurden Teilnehmer von Arbeitsvermittlern den Weiterbildungsmaßnahmen zugewiesen. Mit dem Bildungsgutschein erhalten die Inhaber nach den im Gutschein beschriebenen Bedingungen (u.a. Dauer, Frist, Kosten, Bildungsziele und -schwerpunkte) die Möglichkeit, selbstständig einen passenden Anbieter auszuwählen. Damit soll die Verantwortung des Einzelnen bei der Auswahl der Weiterbildungsträger gestärkt werden.
- Die Förderung von Maßnahmen und Teilnehmern mit einer hohen Integrationswahrscheinlichkeit: Aus den Umsetzungsvorgaben der Bundesagentur gegenüber den lokalen Arbeitsagenturen resultieren Maßnahmen zur Qualitätskontrolle der Weiterbildungsmaßnahmen sowie zum Zugang von potenziellen Teilnehmern zu Weiterbildungsmaßnahmen. So muss vor der Erteilung eines Bildungsgutscheins ein individuelles Beratungsgespräch des Vermittlers mit der betreffenden Person stattgefunden haben, aus dem sich eine Eingliederungsprognose ergibt, derzufolge mit einer „sehr hohen Wahrscheinlichkeit“ nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme und nur durch ihr Absolvieren eine Wiedereingliederung in Beschäftigung bzw. Vermeidung von Arbeitslosigkeit möglich ist. Die Eingliederungsprognose beruht nicht auf einem objektiven Verfahren, sondern auf der Erfahrung und subjektiven Einschätzung des Vermittlers. Darüber hinaus werden Weiterbildungsanbietern nur solche Maßnahmen finanziert, die für die Gesamtheit der Teilnehmer eine 70%ige Verbleibsquote der Teilnehmer in Beschäftigung erwarten lassen, d.h. dass innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Weiterbildungsmaßnahme 70% der Teilnehmer ihr Arbeitslosigkeit beendet haben.
- Die Zertifizierung der Bildungsanbieter: Die Arbeitsagenturen fördern nur solche Maßnahmen (und Teilnehmer), deren Anbieter sich zuvor von einer unabhängigen Zertifizierungsagentur die Fachkunde und ordnungsgemäße Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen haben beschei-

nigen lassen. Diese Regelung wurde zum 01.07.2004 eingeführt; zuvor hatten die Arbeitsagenturen selbst die Kontrolle vorgenommen.

„Als Ergebnis der Reform lässt sich zunächst einmal ein drastischer Rückgang der Förderfälle konstatieren. Während der durchschnittliche Förderbestand im Jahr 2002 noch bei über 300.000 Fällen pro Jahr lag, sank er innerhalb von nur drei Jahren auf gut 100.000 Fälle ab“ (Schneider/Uhlendorff 2006, S. 480; siehe auch Tabelle 3.1, S. 294).<sup>136</sup> Alle Maßnahmentearten, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, wurden drastisch eingeschränkt. Erwartet und von den Arbeitsvermittlern wahrgenommen wurde zudem eine Verdrängung aus Weiterbildungsmaßnahmen von Personen mit geringen Integrationschancen, darunter auch Älteren (IZA et al. 2006, S. 48ff, insb. S. 51). Doch während bei den Förderzugängen der Anteil von Frauen und Berufsrückkehrerinnen zurückging, blieb er bei Älteren nahezu konstant; allerdings stellten 2003-2005 Ältere nur ca. 7% aller Neuzugänge in geförderte Weiterbildung. Sie sind damit nur unterproportional an Weiterbildung beteiligt.

Spezielle Analysen zu den Integrationswirkungen geförderter Weiterbildung für Ältere liegen nicht vor (vgl. Literaturberichte in IZA u.a. 2006, S. 25-36). Generell hat eine empirische Untersuchung der Integrationseffekte von Weiterbildung erst relativ spät eingesetzt, wobei die massiven Weiterbildungsprozess im ostdeutschen Transformationsprozess als Katalysator wirkten. Die Untersuchungen der 1990er Jahre haben der Weiterbildung überwiegend ein schlechtes Zeugnis ausgestellt, doch neuere Studien auf besseren Datengrundlagen, verbesserten methodischen Verfahren sowie einem längeren Beobachtungshorizont zeichnen ein freundlicheres Bild. Demzufolge finden Personen nach Abschluss einer Weiterbildung schneller Arbeit als vergleichbare Personen ohne Weiterbildung, doch weil die Weiterbildungsteilnehmer für die Dauer der Weiterbildung kaum Arbeit suchen (*lock-in effect*), haben die Teilnehmer die Nicht-Teilnehmer erst nach mehreren Jahren „überholt“. Je kleiner der Effekt der Weiterbildungsteilnahme ist („Maßnahmeeffekt“), desto länger dauert es, bis sich eine positive Wirkung dieser Maßnahme nachweisen lässt. Ohne langen Beobachtungszeitraum ist sie dann nicht nachweisbar. Zwar scheint sich vorliegenden Evaluationen zufolge der Wirkungsgrad der Weiterbildung verbessert zu haben (Schneider/Uhlendorff 2006, S. 488). Dies wird sichtbar daran, dass trotz kürzerer Maßnahmen nach wie vor positive Integrationseffekte zu beobachten sind bzw. – bei nicht ausreichender Beobachtungszeit – sich abzeichnen, und weniger daran, dass es vor den Reformen diese positiven Effekte nicht gab. Obwohl es keine speziellen Studien zu den Integrationseffekten von geförderter Weiterbildung für Ältere gibt, zeigen die Ergebnisse von Schneider/Uhlendorff (2006, S. 487), dass Personen, die älter als 50 Jahre sind, nach Abschluss einer Weiterbildung deutlich geringere Chancen als andere Weiterbildungsteilnehmer haben, ein halbes Jahr später in Beschäftigung zu sein. Allerdings lässt sich aus diesen Analysen nicht erkennen, welchen Beitrag die Weiterbildungsteilnahme daran geleistet hat: ob sie einen noch größeren Chancenunterschied verringert hat, oder ob sie gar keinen (oder gar einen negativen) Einfluss hatte.

---

<sup>136</sup> Im Jahr 2000 gab es noch ca. 532.000 Zugänge in Weiterbildungsmaßnahmen (BMAS 2006, S. 123).

Festhalten lässt sich aber, dass Ältere relativ selten eine arbeitsmarktpolitisch geförderte Weiterbildung durchlaufen. Dies lässt sich zunächst auf die Zuweisungsverfahren der Arbeitsvermittler zurückführen. Angesichts der hohen Bedeutung, der im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs der Weiterbildung gerade für Ältere für einen längeren Verbleib in Beschäftigung zugeschrieben wird (und dem Stellenwert, den „fehlende bzw. veraltete Qualifikationen“ als Einstellungshemmnis für ältere Arbeitnehmer haben), sollte diese Zuweisungspraxis verwundern. Aus humankapitaltheoretischer Sicht findet sie jedoch eine einfache Erklärung. Die Arbeitsagentur tritt als „Investor“ in das Humankapital der Weiterbildungsteilnehmer auf, und durch die Weiterbildung allein werden ohnehin bestehende Einstellungsprobleme Älterer nicht beseitigt. Zudem können sich Ältere aufgrund von vorzeitig beziehbaren Renten bereits mehrere Jahre vor Erreichen des Rentenalters auf den Ruhestand orientieren. Die öffentliche Humankapitalinvestition ist gerade bei arbeitslosen Älteren mit spezifischen Risiken behaftet. Für die Arbeitsvermittlung kommt hinzu, dass die Integrationserfolge im Nachhinein gemessen werden – anders als die Effekte betrieblicher Weiterbildung, die der finanzierende Betrieb kaum systematisch überprüft. Schlechte Risiken sind also erkennbar, und die Anreize für die Arbeitsvermittlungen sind so gesetzt, dass sie schlechte Risiken vermeiden. Infolgedessen sind die Arbeitsagenturen möglicherweise sogar rigidere Barrieren im Zugang zu Weiterbildung für Ältere als es Betriebe bei ihren älteren Mitarbeitern sind.<sup>137</sup>

### *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen*

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind ebenso wie Weiterbildung seit dem Inkrafttreten des AFG (1969) Bestandteil des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums in Deutschland. Die Besonderheit dieser Maßnahmen liegt darin, dass in ABM in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet wird, doch es handelt sich um befristete und subventionierte Beschäftigung. Zu den Förderbedingungen zählt, dass die Arbeit im Rahmen von ABM zu Betrieben der Privatwirtschaft im Allgemeinen nicht in Konkurrenz stehen darf. Vielmehr muss es sich um zusätzliche Arbeit handeln, die sonst nicht erbracht werden würde. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sind Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auch darauf zielt, Arbeitslosigkeit zu verringern, indem Beschäftigung geschaffen wird.<sup>138</sup> Sie sollen die Wiedereingliederung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in unsubventionierte Beschäftigung unterstützen, indem Arbeitserfahrungen erworben und Dequalifizierungen und Demotivierungen durch Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden soll. ABM richten sich an besonders förderbedürftige Personen (Zielgruppen). Mit dem Übergang zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik hat das Ziel, die Arbeitslosigkeit auch durch die Schaffung zusätzlicher subventionierter

<sup>137</sup> Hierbei spielen sicher auch Unterschiede in der Maßnahmestruktur eine Rolle: Die Arbeitsvermittlungen fördern vor allem Maßnahmen, die zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führen. Bei betrieblicher Weiterbildung geht es oft um Anpassungsqualifizierungen, für die kein neuer Arbeitsplatz nötig ist.

<sup>138</sup> ABM stehen hier als Sammelbegriff für Beschäftigung schaffende Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Neben den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im engeren Sinn zählen dazu auch Struktur Anpassungsmaßnahmen (SAM) und Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI) sowie weitere Programme mit jeweils eigenen Förderbedingungen.

Beschäftigungsverhältnisse zu lindern, als programmatisches Ziel erheblich an Bedeutung verloren. Doch während sich der Wechsel von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik deutlich in den Förderbedingungen von Weiterbildung niedergeschlagen hat (Schneider/Uhlendorff 2006, S. 478), wurden ABM weitgehend unverändert in die neuen Gesetze übernommen (Hujer/Thomsen 2006, S. 330).<sup>139</sup> Gleichwohl hat sich die Zielsetzung von ABM verschoben, „indem nunmehr angestrebt wird, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen zu erhalten oder wieder herzustellen. Auf die Verbesserung der Eingliederungsaussichten in den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt es nun nicht mehr an“ (Begründung zum ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, S. 21, zitiert nach SÖSTRA et al. 2005, S. 23).

In den Jahren 2000 bis 2004 haben sowohl die Eintritte in ABM als auch die durchschnittlichen Förderdauern abgenommen, was zu drastisch verringerten Bestandszahlen führte: Sie sanken von 215.311 (2000) auf 85.734 (2004) und damit um 60,2% (SÖSTRA et al. 2005, S. 60).<sup>140</sup> Entsprechend der Zielstellung sind besonders förderfähige Personen überproportional vertreten, darunter auch Ältere ab 50 Jahre. Obwohl der Anteil der besonders förderfähigen Personen insgesamt an ABM-Teilnehmern in Westdeutschland 2000 bis 2004 stets etwas höher ist als in Ostdeutschland (ebda., S. 63), trifft dies auf die Beteiligung der Älteren gerade nicht zu. Ältere sind in Ostdeutschland in den Jahren 2000 bis 2004 zwischen ca. 35% und 45% unter den ABM-Teilnehmern vertreten, in Westdeutschland hingegen nur zu ca. 15% bis 20% (ebda., S. 65).<sup>141</sup>

Die Wirksamkeit von ABM für die Integrationschancen wird in verschiedenen Evaluationsstudien sehr skeptisch beurteilt (vgl. für eine Übersicht Hujer/Thomsen 2006, S. 338 sowie SÖSTRA et al. 2005). Effekte von ABM sind oft nicht signifikant, und wenn sie signifikant sind, sind sie meist negativ. In der Zusammenfassung der Ergebnisse zu ABM im Rahmen der Hartz-Evaluation lautet das Resümee: „Arbeitslose, die jeweils im April 2000 bis 2003 eine ABM-Beschäftigung aufnahmen, [beendeten] *aufgrund* dieser Tätigkeit *später* als vergleichbare andere Arbeitslose ihre Arbeitslosigkeit bzw. ABM-Beschäftigung durch eine Integration in Erwerbstätigkeit“ (BMAS 2006, S. 157 basierend auf SÖSTRA et al. 2005). Denn der für Maßnahmen typische Lock-in-Effekt, der auch bei der Weiterbildung zu beobachten ist (während der Maßnahme gehen die Integrationschancen zurück, weil die Arbeitssuche reduziert wird), wird bei ABM nicht durch einen integrationsförderlichen Maßnahmeeffekt kompensiert, wodurch sich nach einer gewissen Zeit Vorteile aus der Inanspruchnahme der ABM ergeben. In ihren Integrationswirkungen unterscheiden sich ABM und Weiterbildungen in diesem Punkt. Am ehesten sind positive Effekte von ABM bei Personen zu beobachten, bei denen der Lock-in-Effekt nur sehr schwach ausgeprägt ist, weil die Integrationschancen ohnehin äußerst schlecht sind. Dies sind gerade ältere Arbeitslose (Caliendo/Hujer/Thomsen 2005, S. 29).

---

<sup>139</sup> Eine Synopse der Detailänderungen seit 1999 findet sich in SÖSTRA et al. 2005, S. 19f.

<sup>140</sup> In diesem Absatz werden Zahlen nur für ABM berichtet. Für SAM gelten ähnliche Trends, wobei SAM noch deutlicher in Ostdeutschland vorherrschen als ABM, welche bereits zu ca. drei Viertel in den neuen Bundesländern stattfinden.

<sup>141</sup> In Westdeutschland sind die Anteile der Schwerbehinderten und der Jugendlichen deutlich höher.

Die übrigen Ziele von ABM sind auf quantitativer Grundlage nur schwer einzuschätzen. SÖSTRA et al. (2005) ermittelten, dass während der Teilnahme an ABM verschiedene Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit von den Teilnehmenden als besser eingeschätzt werden, doch nach Abschluss der ABM fielen die Einschätzungen wieder zurück. Möglicherweise setzten Frustrationen aufgrund der erneut eingetretenen Arbeitslosigkeit und der Einschätzung einer unverändert schlechten Perspektive ein. Der „Marktersatz“, die vorübergehende „Entlastung“ des Arbeitsmarktes von Arbeitsuchenden, wird von Akteuren in den Arbeitsagenturen gerade in Ostdeutschland gewürdigt. Infolgedessen empfehlen SÖSTRA et al. (2005, S. III) als Ergebnis ihrer Evaluierung eine „differenzierte Bewertung“.

Die Zukunft von ABM ist politisch umstritten. Auf der einen Seite passen ABM nicht zu einer aktivierenden, auf die Integration von Arbeitslosen in Erwerbstätigkeit gerichteten Arbeitsmarktpolitik. Auch wenn Hujer/Thomsen (2006, S. 330) der Meinung sind, dass sich die gesetzlichen Grundlagen zu ABM im Kern kaum geändert haben, so hat sich doch die Steuerungslogik der Arbeitsagenturen geändert, und aus dieser Perspektive sind ABM nicht mehr attraktiv. Sie sind vergleichsweise teuer und versprechen bestenfalls geringe Integrationswirkungen. Durch ihre Zielgruppenorientierung auf Personen mit Vermittlungshemmnissen ist der Großteil der potenziellen Teilnehmer nicht mehr in der Zuständigkeit der Arbeitsagenturen, sondern im Rechtskreis des SGB II.<sup>142</sup> Auf der anderen Seite gibt es aber starke Interessen an einer spürbaren Arbeitsmarktentlastung auch durch subventionierte Beschäftigung gerade in Regionen mit dauerhaft hoher Arbeitslosigkeit wie in Ostdeutschland. Bislang liegen aber keine systematischen Erfahrungen darüber vor, ob die angestrebten Zielgruppen – Langzeitarbeitslose ohne Vermittlungschance in absehbarer Zeit – sinnvoll an Beschäftigungsformen beteiligt werden können, aus denen ein gesellschaftlicher Nutzen erwächst. Oder ob für die angestrebten Zielgruppen nicht eher Lösungen außerhalb der Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne gesucht werden müssen, beispielsweise in Form einer (potenziell vorübergehenden) Erwerbsunfähigkeit, oder ob – umgekehrt – subventionierte Beschäftigung sich weniger an den potenziellen Teilnehmern als am gesellschaftlichen Bedarf, der durch private Unternehmen nicht gedeckt wird, orientiert.

#### 5.3.4 Regionale Beschäftigungspakte – Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“

Im Sommer 2005 wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (dann fortgeführt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales), also auf bundesstaatlicher Ebene, ein Wettbewerb gestartet, in dem über einen Zeitraum von zunächst drei Jahren regionale arbeitsmarktpolitische Initiativen mit zusätzlichen Finanzmitteln ausgestattet werden sollen, die bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit von Älteren innovativ sind.<sup>143</sup> Für insgesamt 62 Projektverbände stehen zusätzliche Mittel für die Arbeits-

<sup>142</sup> Im Rechtskreis des SGB II sind die meisten Teilnehmer an ABM. Dort steht aber auch das sehr viel kostengünstigere Instrument der Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“) zur Verfügung, das ähnliche Zielsetzungen wie ABM hat.

<sup>143</sup> Dieser Abschnitt stützt sich auf die ersten beiden Zwischenberichte der Evaluation der regionalen Beschäftigungspakte, siehe Büttner et al. 2006, 2007.



marktpolitik zur Verfügung. Dieses Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ ist bewusst breit angelegt. Zwar zielt es hauptsächlich auf langzeitarbeitslose ALG-II-Empfänger/innen ab 50 Jahre, aber daraus ergibt sich kein Ausschlusskriterium: Einige Vorhaben beziehen auch Personen ein, die noch nicht 50 Jahre sind, um mit dem Alter zunehmende Arbeitsmarktrisiken frühzeitig zu bekämpfen. Einige Vorhaben richten sich auch an Beschäftigte und „Kurzarbeitslose“ mit dem Ziel, Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Und schließlich sind in einigen Vorhaben nicht nur ALG-II-Beziehende das Ziel, sondern auch Betriebe, um dort Akzeptanz zu schaffen für die Beschäftigung von Älteren. Das Bundesprogramm setzt bewusst keine Standards für „gute Arbeitsvermittlung“ oder „gute Arbeitsmarktpolitik“, sondern mobilisiert regionale Initiativen und stellt finanzielle Unterstützung bereit und schafft damit Freiraum für arbeitsmarktpolitisches Handeln.

Die Vielgestaltigkeit der geförderten 62 regionalen Beschäftigungspakte – die aus einem Bewerbungsprozess („Ideenwettbewerb“) von ca. 250 Teilnehmenden ausgewählt wurden – ist ein charakteristisches Merkmal in der Umsetzung dieses Bundesprogramms. Stets handelt es sich um regionale Projektverbände, in deren Zentrum eine koordinierende Stelle steht. Diese koordinierende Stelle kann bei einem Grundsicherungsträger liegen, also dort, wo Arbeitsmarktpolitik im Rechtskreis des SGB II ohnehin umgesetzt wird. Das Zentrum eines Projektverbandes kann aber auch bei einer anderen Einrichtung liegen, etwa einer kommunalen Beschäftigungsgesellschaft, oder sogar bei einem eigens für den regionalen Beschäftigungspakt eingerichteten Koordinierungsstelle. Von dem Zentrum des jeweiligen Projektverbandes werden Einzelprojekte betreut. Jede „Paktregion“ hat eigene Teilprojekte entwickelt. Die Teilprojekte werden wiederum von unterschiedlichen Trägern durchgeführt, also nicht notwendigerweise von der Koordinierungsstelle selbst. Typische Träger sind – neben den Grundsicherungsträgern – regionale IHK'n, Beschäftigungsgesellschaften und Weiterbildungsträger. Die Anzahl und die Inhalte der Teilprojekte sind je nach Paktregion spezifisch. Zwar gab es Vorgaben in den Wettbewerbsbedingungen, welche Ziele die Projektverbände erfüllen sollten, doch die Umsetzung in Form von Projekten blieb den Wettbewerbsteilnehmern überlassen.

Der – ebenfalls geforderte – innovative Gehalt der Pakte wurde ebenfalls nicht vorab bestimmt. Er kann zum einen in neuen Instrumenten liegen, mit denen Anreize für Arbeitsmarktakteure im Sinne des Bundesprogramms gesetzt werden sollen. Er kann zum anderen in den Formen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktakteuren liegen. Die Innovationsanforderung wird zudem dadurch relativiert, dass es sich um eine Neuheit für die jeweilige Region handeln sollte. Die Anforderung, mit den Beschäftigungspakten etwas „Neues“ zu bieten (und nicht die Optimierung einer vorab bestimmten Vermittlungstechnologie, etwa in Form einer einfachen Ausweitung von ABM oder Eingliederungszuschüssen) trägt ebenfalls zur Vielgestaltigkeit der regionalen Beschäftigungspakte bei.

Die regionalen Beschäftigungspakte starteten unter äußerst schwierigen Bedingungen. Denn im Sommer 2005, im ersten Jahr des SGB II, fanden die neuen Träger der Grundsicherung – Argen, zugelassene kommunale Träger sowie Träger mit getrennter Aufga-

benwahrnehmung– erst noch zu arbeitsfähigen Einheiten. Insofern war es ein ungünstiger Zeitpunkt, um umfangreiche und innovative Programme für die Integration einer speziellen Zielgruppe zu entwerfen, wo doch beispielsweise Instrumente wie Eingliederungsvereinbarungen oder ein vorgelagertes *profiling* der Stärken und Schwächen von Arbeitsuchenden, die für alle Leistungsbezieher angewendet werden sollen, nicht flächendeckend in Gebrauch waren. Es überrascht daher nicht, dass wesentliche Impulse für die Pakte von Externen kamen, insbesondere von Bildungsträgern, und dass auf regional vorhandene Kooperationsstrukturen und Projektideen zurückgegriffen wurde. Allerdings können bereits vorhandene gute Kooperationsbeziehungen zwischen arbeitsmarktpolitischen Akteuren als Prädiktor für die weitere Entwicklung eines Paktes gelten, und umgekehrt: ein Pakt, in dem sich die Kooperationspartner erst noch finden müssen, birgt größere Risiken.

Die Pakte haben unterschiedliche Umsetzungsmodelle aufgebaut, wobei sich externe und interne Modelle unterscheiden lassen. Bei ersteren ist die Koordination außerhalb eines Grundsicherungsträgers, bei letzteren innerhalb. Im Fall der externen Umsetzungsverantwortung ist es nötig, die Absprachen zwischen Paktkoordination und Grundsicherungsträger verbindlich zu gestalten, etwa durch Verträge. Neben der Paktkoordination gibt es weitere Steuerungsgremien (z.B. Beiräte oder Lenkungsausschüsse), die die Pakte und ihre einzelnen Projekte beraten und kontrollieren sollen, manchmal aber auch der Kommunikation zwischen und Legitimation gegenüber den unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Akteuren dienen. Generell können in den Beschäftigungspakten, von denen jeder einzelne aus einer Vielzahl von Teilprojekten bestehen kann, sehr komplexe Strukturen der Steuerung und Moderation entstehen, die dann – die für Projektarbeit typischen – regelmäßigen Arbeitstreffen auf unterschiedlichen Ebenen nach sich ziehen.

Trotz aller Unterschiede teilen die Pakte zumindest zwei Probleme. Zum einen müssen sie mit der Klientel – älteren Langzeitarbeitslosen – besser vertraut werden als sie es bislang waren. In einigen Pakten hat das dazu geführt, dass Personen aus dieser Zielgruppe rekrutiert und zu Fallmanagern qualifiziert wurden. Praktisch alle Pakte haben sich über statistische Analysen und teilweise über Betriebsbefragungen ein besseres Bild vom lokalen Arbeitsmarkt verschafft. Zum zweiten waren gerade in der Startphase der Grundsicherungsträger die Betreuungsrelationen (Anzahl der zu betreuenden Arbeitsuchenden pro Vermittlungsfachkraft) sehr hoch und damit weit von den politischen Vorgaben (und Versprechen einer besseren Dienstleistungsqualität mit der Einführung des SGB II) entfernt. Vor allem bei der externen Umsetzungsvariante wurde wiederholt die Möglichkeit genutzt, die Betreuung der „Zielgruppe“ externen Dienstleistern zu übertragen, die sich auf die älteren Langzeitarbeitslosen konzentrieren konnte, während zugleich die Grundsicherungsträgern von ihnen entlastet wurden.

Dies ist nicht der Ort, um die unterschiedlichen Strategien der Pakte (z.B. selektive vs. umfassende Aktivierung von Personen aus der Zielgruppe; freiwillige oder verpflichtende Teilnahme der Älteren an den einzelnen Projekten; Wege der Unternehmensansprache u.ä.) darzulegen (siehe Büttner et al. 2006, S. 93-104). Doch aus der Gesamtheit sind Erfahrungen im Umgang mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und Strategien

gegenüber Älteren entstanden, die über ihren unmittelbaren Entstehungskontext hinaus plausibel erscheinen.

Die Arbeit in den Beschäftigungspakten hat zunächst einen Eindruck von den tatsächlichen Vermittlungsproblemen der älteren Langzeitarbeitslosen verschafft. Bereits das Ausmaß der Arbeitslosigkeitsdauer wird von den Statistiken nicht korrekt erfasst, da beispielsweise Krankheitsphasen sozialrechtlich zur Unterbrechung der Arbeitslosigkeit führen. Und die in ökonomischen Theorien stark thematisierten Vermittlungshemmnisse oder Beschäftigungsrisiken von Älteren (Kostennachteile bei der Beschäftigung oder Einstellung; Qualifikationsprobleme) sind eher a priori gesetzt, unabhängig davon, inwieweit derartige Nachteile tatsächlich bestehen. Zwei wichtige Vermittlungshemmnisse bestehen den Analysen der Beschäftigungspakte zufolge in der schlechten Gesundheit und der fehlenden Mobilität. Beide Probleme sind im arbeitsmarktpolitischen Diskurs nur ganz unzureichend aufgenommen.

- So werden *Gesundheitsprobleme* in der Regel „als gegeben und allenfalls durch Spezialmaßnahmen der Rehabilitation bearbeitbar angesehen“ (Büttner et al. 2007, S. 114f.). Die Gesundheit ist aber eine Folge der individuellen Lebensweise, und der Aktivierungsprozess zielt durchaus auf die Lebensweise der Arbeitslosen. Dass die Aktivierung auch auf gesundheitliche Grenzen stoßen kann, wurde bislang kaum wahrgenommen. Entsprechend kann es sinnvoll sein, gesundheitsförderliches Verhalten zum Bestandteil von Aktivierungsstrategien zu machen.
- Für die *Mobilitätsförderung* hält die Arbeitsmarktpolitik das klassische und sehr spezifische Instrument der „Mobilitätshilfen“ bereit: Zuschüsse bei Wege- und Umzugskosten. Sie werden den Mobilitätsbarrieren nicht gerecht. Mobilitätsbarrieren beginnen bereits bei der Bereitschaft, das regionale lebensweltliche Umfeld zum Zwecke der Arbeitsaufnahme zu verlassen; eine Bereitschaft, die anscheinend bei Personen mit niedrigen oder fehlenden Qualifikationen, die Zeit ihres Arbeitslebens am Ort gearbeitet haben, weniger ausgeprägt ist. Mobilitätsbarrieren bestehen sehr praktisch oft in Landkreisen, wo das Erreichen eines Arbeitsplatzes die Verfügbarkeit über ein Kraftfahrzeug voraussetzt. Davon kann anscheinend jedoch nicht ausgegangen werden. Der „Verlust der Fahrerlaubnis wegen Fahrens unter Alkoholeinfluss [scheint] kein seltenes Ereignis zu sein“ (ebda., S. 116). Zudem haben nichterwerbstätige Ehefrauen, die nun wegen ALG-II-Bezug auch zur Arbeitssuche verpflichtet sind, oft bislang keine Fahrerlaubnis gebraucht. Und schließlich erlauben die Anrechnungsregeln des SGB II zwar den Besitz eines „angemessenen“ Fahrzeuges, faktisch lässt aber die Höhe des ALG II den Erwerb (oder auch größere Reparaturen) eines Kraftfahrzeuges nicht zu.

Zumindest zu Beginn ihrer Tätigkeit hatten einige Pakte nach „Chancenbranchen“ gesucht, also nach Beschäftigungsbereichen, die besonders aufnahmefähig für ältere Langzeitarbeitslose sind. Zwar gibt es empirisch derartige Beschäftigungsbereiche, jedoch hat es sich nicht als hilfreich erwiesen, die Vermittlungsaktivitäten auf diesen tatsächlichen oder vermeintlichen aussichtsreichen Beschäftigungsfelder auszurichten: Dies „führt vielmehr von vornherein zu einer Einschätzung des Möglichkeitsraums. Die Akzeptanz von älteren Arbeitslosen ist nicht branchenabhängig, und die Konzentration auf regionale Leitbranchen birgt die Gefahr, die für Ältere sich bietenden Nischen zu übersehen“ (Büttner et al. 2007, 118). Zwar kann es gelingen, dass die Pakte sinnvolle, noch nicht bedarfsdeckend vorhandene Tätigkeiten schaffen und dafür auch Qualifizierungen vornehmen. Doch diese müssen stets konkret bestimmt werden (z.B. Energieberater/Gebäudesanierer).

Wichtiger als die Suche nach aussichtsreichen Beschäftigungsbereichen ist der Aufbau persönlicher Kontakte zu möglichst vielen Arbeitgebern, den Büttner et al. (2007, S. 119), als „durchgängig erfolgsentscheidend“ einstufen. Die Notwendigkeit, dass Arbeitsvermittler mit persönlichen Kontakten zu den Betrieben arbeiten, erzwingt eine Abkehr vom „unfruchtbaren Dualismus von bewerber- und stellenorientierter Vermittlung“ (ebda., S. 120). Erst die persönliche Kenntnis des Betriebes erlaubt dem Arbeitsvermittler, passende konkrete Bewerber vorzuschlagen und nicht einfach auf abstrakte Stellenbeschreibungen und Bewerberanforderungen eine ebenso abstrakte Auswahl von Personen, von denen nur ein schriftliches (oder elektronisches) Bewerberprofil bekannt ist („Bestenauswahl“). Genaue Betriebskenntnis erlaubt einem Vermittler auch gegenüber Stellensuchenden, konkrete Hinweise bei der Stellensuche zu geben.

Hinsichtlich der Instrumente war eine wesentliche Erfahrung, dass einfache und großzügig ausgestattete Instrumente (Eingliederungszuschüsse, Trainingsmaßnahmen) bei Arbeitgebern besonders beliebt sind und mithin bestehende Einstellungsbarrieren am ehesten abbauen. Dies mag angesichts der instrumentenlastigen Arbeitsmarktpolitik des SGB III ernüchternd sein. Doch die Beschäftigungspakte haben gezeigt, dass Förderung, die ein bestimmtes Handeln von Arbeitgebern voraussetzt, und erst recht Abhängigkeiten implizieren (Jobsharing, Mentoringmodelle, Tandemkonzepte), nicht funktionieren. Speziell auf die Probleme Älterer zugeschnitten – wengleich relativ selten im Einsatz – sind Instrumente, die die Risiken für Arbeitgeber abbauen sollen, wie z.B. eine Garantie für die Übernahme der Lohnkosten bei Krankheit des Arbeitnehmers, Möglichkeiten zur Nachqualifizierung von Qualifikationsdefiziten, die nach der Einstellung deutlich wurden, und eine gute Nachbetreuung nach erfolgreicher Vermittlung, um etwa entstehende Unzufriedenheiten frühzeitig zu behandeln.

Die hier dargestellte Einschätzung über vielversprechende und aussichtslose Strategien konnte bislang nicht quantifiziert werden. Der Wert des Bundesprogramms besteht sicher auch darin, Raum für Experimente und damit auch für Fehlschläge geschaffen zu haben. Die Erfahrungen wurden unter den Bedingungen großzügiger Mittelausstattung und weit gehender Flexibilität gewonnen und können schon deshalb nicht auf die Bundesrepublik insgesamt übertragen werden. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigungspakte sich speziell an ältere Langzeitarbeitslose gerichtet haben, die Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren jedoch weiter gefasst ist und neben den Kurzeitarbeitslosen / Jobwechslern auch die Beschäftigten einbezieht.

### 5.3.5 Gestaltung von Anreizstrukturen

#### *Erleichterter Leistungsbezug (§ 428 SGB III)*

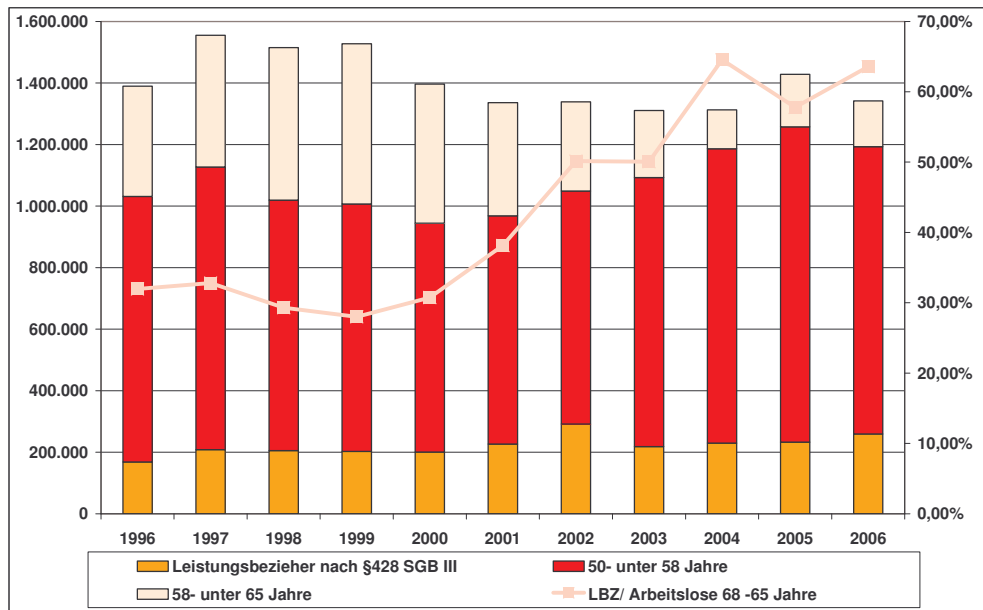
Der Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen erlaubt den Bezug von Arbeitslosengeld auch ohne die Verpflichtung zur Arbeitssuche. Personen im erleichterten Leistungsbezug müssen aber zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine abschlagsfreie Altersrente beantragen. Personen im erleichterten Leistungsbezug werden nicht als arbeitslos registriert, sondern gelten als „nicht arbeitssuchende Leistungsbezieher“. Der erleichterte Leistungsbezug ist ein Wahlrecht für Arbeitslose ab 58 Jahren; daher ist er auch als „58-er Regelung“ bekannt. Der erleichterte Leistungsbezug wurde in Deutschland erst-

mals 1986 eingeführt; Neuzugänge waren nur bis Ende 2007 möglich. Mit der Einführung des SGB II wurde eine entsprechende Regelung auch für Bezieher von ALG II übernommen.

Stärker als alle anderen Regelungen gilt der erleichterte Leistungsbezug als Beispiel für eine Arbeitsmarktpolitik, die den Vorruhestand unterstützt (siehe auch Knuth/Kalina 2002). Denn er verwandelt die Höchstanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld, mit der der Suchprozess erleichtert werden soll und deren längere Dauer für Ältere wegen schlechterer Jobchancen gerechtfertigt ist, in eine Regelanspruchsdauer, mit der der Übergang in eine vorzeitige Altersrente – nämlich die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit – bewerkstelligt wird. Auf der anderen Seite trägt der erleichterte Leistungsbezug der Tatsache Rechnung, dass Personen, deren Anspruchsdauer auf Arbeitslosengeld bis zum Beginn einer Altersrente reicht, nur schwer zu aktivieren sind. Doch der nahtlose Übergang in Altersrente nur mit Hilfe von Arbeitslosengeld ab einem Alter von 58 Jahren funktioniert nach der Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit von 60 auf 65 Jahre (Anfang 1997 bis Ende 2001) und der Absenkung der Höchstanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld von 32 auf 18 Monate (ab 01.02.2006) nicht mehr. Sowohl von seiner Logik als auch von den institutionellen Bedingungen entspricht der erleichterte Leistungsbezug nicht der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik.

Gleichwohl wurde in den letzten Jahren der erleichterte Leistungsbezug von einer zunehmenden Anzahl von Personen in Anspruch genommen. Die amtlichen Statistiken weisen das Alter der Personen im erleichterten Leistungsbezug nicht aus; man weiß nur, dass sie mindestens 58 Jahre und höchstens 64 Jahre alt sind. Aus diesem Grund unterscheidet die Abbildung 5.11 registrierte Arbeitslose zwischen 50 und 57 Jahren, registrierte Arbeitslose zwischen 58 und 64 Jahren und Personen im erleichterten Leistungsbezug und ermittelt aus dem Anteil der Personen im erleichterten Leistungsbezug an allen Leistungsbeziehern ab 58 Jahren die Quote von Personen im erleichterten Leistungsbezug.

**Abbildung 5.11: Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit 1998-2006, zitiert nach: Brüssig/Wojtkowski 2007

Die wachsende Inanspruchnahme ist zum Teil Ergebnis der angehobenen Altersgrenzen für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit; aufgrund der längeren individuellen Dauer im erleichterten Leistungsbezug sammeln sich mehr Personen dort an. Zum anderen ist zu vermuten – aktuelle Fallstudien hierzu liegen nicht vor – dass ältere Arbeitslose von den Vermittlern in den Arbeitsagenturen in den erleichterten Leistungsbezug „hineinberaten“ werden. Ausgerechnet in der Zeit der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik (seit etwa 2001) hat die Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges zugenommen.

Über die Motive der Inanspruchnahme ist wenig bekannt. Solange mit Hilfe des Arbeitslosengeldes ein Übergang von Erwerbstätigkeit in Altersrente möglich war, dürfte die Optimierung des Altersübergangs ausschlaggebend gewesen sein. Davon kann man nun, angesichts der angehobenen Altersgrenzen und verkürzten Bezugsdauern von Arbeitslosengeld nun nicht mehr ausgehen, denn viele können die Zeit im erleichterten Leistungsbezug bis zur Altersrente nicht mit Arbeitslosengeldbezug überbrücken. Zu den Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges von ALG-II-Beziehern liegt eine Untersuchung vor (Brüssig/Wübbecke 2007). Grundlage ist die Querschnitterhebung des IAB, also eine Datengrundlage, mit der vor allem der Übergang von der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II untersucht werden sollte. Für ALG-II-Bezieher könnte ein wenig beachteter Aspekt des erleichterten Leistungsbezuges eine überragende Bedeutung bekommen, nämlich die Verpflichtung, eine Altersrente dann zu beantragen, wenn sie abschlagsfrei möglich ist. Grundsätzlich wird ALG II erst nach Ausschöpfen aller anderen Einkommensmöglichkeiten gewährt, und dazu gehört ggf. auch eine vorzeitige Altersrente. Dauerhafte Rentenabschlüsse in

Höhe von 18% können für ALG-II-Empfänger unter Umständen nur unter Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges verhindert werden.

Wie Abbildung 5.11 zeigt, ist die Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges im Rechtskreis des SGB II deutlich geringer als im Rechtskreis des SGB III. Er beträgt nur ca. 50% gegenüber deutlich über 80% (2006). Mögliche Erklärungen könnten sein, dass im Rechtskreis des SGB II die Verringerung der ausgewiesenen Arbeitslosigkeit – die sich mit dem erleichterten Leistungsbezug erreichen lässt – eine geringere Rolle spielt als die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, also des ALG-II-Bezuges. Es mag außerdem eine Rolle spielen, dass ALG-II-Beziehende nicht in eine vorzeitige Altersrente „gezwungen“ werden können, solange es die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezuges gibt. Hinzuweisen ist auch darauf, dass zumindest im Jahr 2005 die meisten Personen, die im Rechtskreis des SGB II den erleichterten Leistungsbezug in Anspruch nehmen, diesen bereits aus einem früheren Arbeitslosengeld- bzw. -hilfebezug „mitgebracht“ haben. Personen aus der Sozialhilfe oder ohne früheren Leistungsbezug haben hingegen sehr viel seltener von dieser Option Gebrauch gemacht, als sie – im ALG-II-Bezug – die Möglichkeit dazu hatten.

**Tabelle 5.2: Motive zur Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges**

	Alte Bundesländer In %	Neue Bundesländer In %
Keine Arbeitsangebote vom Job Center	93,57	93,40
Vertrauen auf Arbeitslosengeld/-hilfe bis zur Rente	81,13	83,70
Keine anderen Angebote (Weiterbildung u.a.) vom Job Center	52,49	53,08
Möchte nicht jede Arbeit annehmen	39,83	36,20
Kann wegen gesundheitlicher Probleme nicht weiter arbeiten	36,23	24,82
Möchte mich nicht auf jede Stelle bewerben müssen	32,90	31,71
Kann Anforderungen auf Arbeit heute nicht mehr erfüllen	31,45	16,31
Anderes	22,96	18,81
Will nicht länger arbeiten	12,75	8,50

Quelle: Querschnittsbefragung „Lebenssituation und Soziale Sicherheit“ (QS I), zitiert nach Brussig/Wübbecke 2007

Tabelle 5.2 zeigt, dass an der Spitze der Motive zur Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges von ALG-II-Beziehern eine Resignation gegenüber Vermittlungsagenturen hinsichtlich möglicher Integrationsleistungen in Verbindung mit Vertrauen auf die Gewährung von Transferleistungen stehen, die sich am Einkommen und nicht an der Bedürftigkeit orientiert haben. Ganz am Ende steht das klassische Vorruhestandsmotiv.

Die multivariate Analyse bestätigt, dass Personen, die den erleichterten Leistungsbezug in Anspruch nahmen, signifikant häufiger aus dem Arbeitslosengeld- bzw. -hilfebezug kamen.<sup>144</sup> Befragte im ALG-II-Bezug, die mit einer deutlichen Verbesserung ihrer Einkommenslage nach Eintritt in den Ruhestand rechnen, und die Besitzer von Wohneigentum ohne Schulden optierten jeweils deutlich häufiger für den erleichterten Leistungsbezug als die schlechter abgesicherten Befragten. Dies bestätigt den Befund

<sup>144</sup> Zu erinnern ist daran, dass ALG-II-Bezieher, die vor 2005 Sozialhilfe bezogen, nicht die Möglichkeit zum erleichterten Leistungsbezug hatten.

aus Tabelle 5.2, dass zumindest unter den Empfängern der Grundsicherung ein erheblicher Teil von Personen ist, deren ursprüngliche Planung von einem am früheren Entgelt orientierten Transfergeldbezug ausgingen, der bis in die Altersrente reichen sollte. Die multivariate Analyse ergab keine weitergehenden Hinweise darauf, dass der erleichterte Leistungsbezug auch deshalb gewählt wurde, um unbehelligt von den potenziell stark fordernden Aktivierungsbemühungen der Grundsicherungsträger selbstständig – aber dafür auch selbstbestimmt – eine neue Arbeit zu suchen.

Ab dem 01.01.2008 ist ein Neuzugang in den erleichterten Leistungsbezug nicht mehr möglich. Nach über 20 Jahren verschwindet er aus dem Arsenal der Arbeitsmarktpolitik; 10 Jahre nach dem Beginn des Kampfes gegen den Vorruhestand, der für die Rentenversicherung langfristiger, stetiger, aber auch konsequenter geführt wird als für die Arbeitslosenversicherung, die nicht nur den vorruhestandsähnlichen erleichterten Leistungsbezug lange am Leben hielt, sondern Ende der 1990er Jahre die Altersteilzeit zu einem betrieblichen Vorruhestandsprogramm umgestaltete, nachdem es seit dem ersten Inkrafttreten (1984) auf wenig Rosnanz gestoßen war. Der Anachronismus des erleichterten Leistungsbezuges wird auch daran deutlich, dass erst 10 Jahre nach den Anfängen aktivierender Arbeitsmarktpolitik eine für Arbeitsvermittler attraktive Möglichkeit verschwindet, eine schwierig zu vermittelnde Klientel stillzustellen. Welche Folgen sind zu erwarten?

Sehr unmittelbar ist mit einem Anstieg der ausgewiesenen Arbeitslosenzahlen Älterer zu rechnen, denn hinzukommende arbeitslose Personen ab 58 Jahren können nun nicht mehr im erleichterten Leistungsbezug „versteckt“ werden. Eine weitere erwartbare Folge ist, dass älteren hilfebedürftigen Personen im erwerbsfähigen Alter der Bezug der Grundsicherung für Arbeitsuchende verweigert wird mit dem Hinweis, dass sie Altersrente beantragen können – auch wenn dies mit Abschlügen verbunden ist.<sup>145</sup>

Auch das Auslaufen des erleichterten Leistungsbezuges löst nicht das Problem, wie und mit welchem Ziel ältere Arbeitslose, die kurz vor der Altersrente stehen, wirksam aktiviert werden können. Es besteht die Gefahr, dass die Vermittlungsagenturen im Rechtskreis des SGB II, die ohnehin mit vielen Personen konfrontiert sind, für die das Aktivierungsparadigma unangemessen ist – sei es, weil ein Teil der ALG-II-Bezieher bereits erwerbstätig ist, aber kein existenzsicherndes Einkommen erzielt; weil ein Teil der ALG-II-Bezieher wegen Pflegeverpflichtungen oder fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen muss; oder weil der Gesundheitszustand zu gut ist, um als „erwerbsgemindert“ zu gelten, aber zu schlecht, um eine reale Beschäftigungschance zu haben – eine weitere Gruppe, die Älteren, hinzukommt, für die es keine realistische Aktivierungsstrategie gibt. Vor diesem Hintergrund wäre zu erwägen, den erleichterten Leistungsbezug für Ältere umzuwandeln in einen erleichterten Leistungsbezug für Menschen mit eingeschränkter gesundheitlicher Erwerbsfähigkeit.

---

<sup>145</sup> Die Neuregelung sieht vor, dass eine „Zwangsverrentung“ erst ab vollendetem 63. Lebensjahr einsetzen kann.



### *Kündigungsschutzgesetz und Befristungsregelungen*

Durch den Kündigungsschutz wird definiert, welche Mitarbeiter im Falle eines Personalabbaus vor einer Entlassung stärker als andere geschützt sind. Der Kündigungsschutz dient damit der Stabilisierung bestimmter Arbeitsverhältnisse. Eine wesentliche ökonomische Kritik am Kündigungsschutz richtet sich auf die Einschränkung der personalpolitischen Flexibilität der Betriebe.<sup>146</sup> Reformen des Kündigungsschutzgesetzes werden deshalb damit begründet, den Betrieben mehr Flexibilität zu verschaffen; die Beschäftigungschancen Älterer spielen hier keine direkte Rolle (vgl. BT 15/1204, S. 1). Doch da zumindest drei von fünf Kriterien der Sozialauswahl mit dem Alter zusammenhängen, nämlich das Alter und die Betriebszugehörigkeit, sind von Reformen des Kündigungsschutzes (wie vom Kündigungsschutz selbst) Beschäftigungschancen Älterer berührt. Das dritte und vierte Kriterium bezieht sich auf Unterhaltspflichten sowie Schwerbehinderungen. Das fünfte Kriterium bezieht sich auf die Altersstruktur im Betrieb, wobei umstritten ist, ob nur das Sichern oder auch das Schaffen einer „günstigen Personalstruktur“ als Kriterium für die Sozialauswahl bei Personalabbau eingehen kann (vgl. Höland u.a. 2004).

Auch der Kündigungsschutz ist in den zurückliegenden 10 Jahren mehrfach geändert worden. Insbesondere wurden die Mindestbetriebsgrößen, ab denen das Kündigungsschutzgesetz greift, verändert. 1996 wurde der Schwellenwert von 5 auf 10 Beschäftigte heraufgesetzt, 1998 auf 5 Beschäftigte wieder heruntergesetzt, und 2003 erneut auf 10 Beschäftigte angehoben.<sup>147</sup> Die Beschäftigungswirkungen dieser Reformen sind mehrfach untersucht worden (z.B. Bauer et al. 2004; Wagner et al. 2001; Pfarr et al. 2005). Diese Studien kamen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die Veränderungen nicht zu vermehrten Einstellungen (aufgrund geringerer Entlassungskosten) geführt haben. Allerdings wurde ermittelt, dass zwischen 1996 und 1998, also während der ersten Phase angehobener Schwellenwerte, die Zahl befristeter Beschäftigter in Betrieben mit mehr als 5 und höchstens 10 Beschäftigten zurückgegangen ist (Hagen/Boockmann 2002, S. 225) – möglicherweise weil deren Kündigung mit weniger Risiken behaftet schien.

Eine Ursache für die ausbleibenden Wirkungen ist sicherlich, dass Betriebe über die genaue Rechtslage nicht informiert sind bzw. aus genereller Sorge vor Kündigungsschutzprozessen vor Kündigungen bzw. zusätzlichen Einstellungen zurückschrecken. Hierfür gibt es deutliche Belege. Gerade unter sehr kleinen Betrieben (sechs bis unter 20 Beschäftigte) sind „Probleme, das Arbeitsrecht zu überblicken“ besonders weit verbreitet; dies umso stärker, wenn Betriebe bereits mit Klagen konfrontiert waren (Bothfeld/Ullmann 2004, S. 268).<sup>148</sup>

<sup>146</sup> Eichhorst (2006, S. 8) macht darauf aufmerksam, dass die Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse auch Anreize für langfristige Humankapitalinvestitionen schafft, vgl. Estevez-Abe/Soskice/Iversen 2001.

<sup>147</sup> Neu eingeführt im Zuge dieser Änderungen wurden u.a. die Konkretisierung der Sozialauswahl sowie eine Regelung, derzufolge bei einer namentlichen Festlegung der zu kündigenden Beschäftigten in einem zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarung nur eine eingeschränkte Überprüfbarkeit der Sozialauswahl möglich ist.

<sup>148</sup> Die Probleme, das Arbeitsrecht zu überblicken, äußerte sich auch in der Kenntnis des Kündigungsschutzgesetzes: „Zwei Drittel aller Kleinbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten glaubten, dass das

Eine Funktion des Kündigungsschutzgesetzes ist es, durch Rechtsklarheit Klagen gegen Kündigungen – und in der Folge: Vergleiche bzw. nachträgliche Abfindungen – nicht entstehen zu lassen. Tatsächlich ist die Klagequote im längerfristigen Vergleich relativ konstant; sie schwankt mit dem Konjunkturverlauf und ist in Krisenzeiten höher (Frick/Schneider 1999). Höland u.a. (2004, S. 148) geben für 1978 eine Klagequote von 8% an; mehr als 20 Jahre später lag sie zwischen 11 und 15%. Während einer Untersuchung von 2001 zufolge nur 15% aller Gekündigten eine Abfindung erhalten haben, waren es von denjenigen, die gegen ihre Entlassung geklagt haben, etwa dreimal so viele (46%) (Höland 2004, S. 150). Kurz- und langfristige Studien haben aber gezeigt, dass unabhängig vom jeweiligen Kündigungsschutz das Kündigungsverhalten der Betriebe der betriebswirtschaftlichen Entwicklung entspricht (zusammenfassend Bothfeld/Ullmann 2004).

Mit Blick auf die Beschäftigungschancen Älterer interessiert besonders die Frage, ob das Kündigungsschutzgesetz altersspezifische Folgen hat und ob der besondere Kündigungsschutz für Ältere die Neueinstellung von Älteren behindert. Dieser Frage wurde in den vorliegenden Untersuchungen über die Auswirkungen der Reform des Kündigungsschutzgesetzes nicht nachgegangen. Aus Untersuchungen zur Personalpolitik gegenüber Älteren ist aber bekannt, dass Ältere schlechtere Einstellungschancen haben in Betrieben, die Personal abbauen (siehe Kapitel 4.2). Zwar liegt es nahe, zu vermuten, dass dies auch auf das Alter als Kriterium der Sozialauswahl zurückzuführen ist; insofern würde sich eine einstellungshemmende Wirkung dadurch ergeben, dass laut Kündigungsschutzgesetz das Alter und nicht nur die Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen ist. Doch die Erklärung dieses Zusammenhangs könnte auch in der betrieblichen Personalpolitik generell (und nicht speziell im Kündigungsschutzgesetz) liegen. Denn schrumpfende Betriebe werden sich um einvernehmliche Entlassungen bemühen, und hierfür kommen auch Vorruhestandsregelungen in Frage. Ältere neu Eingestellte hätten ebenfalls die Chance, in einen potenziell kostenträchtigen Vorruhestand mit einbezogen zu werden.

Als Ausweg aus dem Dilemma, einerseits langjährige Beschäftigte bei Personalabbau besonders zu schützen, weil sie größere Schwierigkeiten als Jüngere haben, eine neue Arbeit zu finden, dadurch aber andererseits anderen älteren Arbeitsuchenden die Beschäftigungsaufnahme effektiv zu erschweren, bieten sich befristete Beschäftigungsverhältnisse an: nach dem Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis automatisch; eine Kündigung nicht nötig.

In der Tat gibt es mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBG) Regeln, die auch die erleichterte Befristung von Älteren betreffen. Wie aus den bisherigen Erfahrungen zu erwarten, ist auch dieses Gesetz mehrfach geändert worden. 2003 wurde das Mindestalter für Arbeitnehmer/innen, für die eine Befristung ohne Sachgrund und ohne zeitliche Begrenzung möglich ist, von 58 auf 52 Jahren abgesenkt. Zum Ende eines befristeten

---

Kündigungsschutzgesetz für sie gilt (...), was zum Zeitpunkt der Befragung gesetzlich nicht der Fall war. Bei den Betrieben, die sechs bis neun Beschäftigte haben, finden wir immerhin 14%, die irren und die umgekehrt nicht wissen, dass sie in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen“ (Bothfeld/Ullmann 2004, S. 267).

Arbeitsvertrages kann sich ein Betrieb ohne Beachtung von Kündigungsschutzvorschriften von befristet beschäftigten Personen trennen. Die sachgrundlose Befristung erlaubt zudem Kettenverträge von aufeinanderfolgenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Da zudem bei einer Neueinstellung eine Befristung von zwei Jahren möglich ist, erlaubte diese Regelung, Arbeitnehmer/innen bereits ab einem Alter von 50 Jahren beliebig lange und beliebig oft ohne Sachgrund befristet (und damit unter Nichtanwendung von Kündigungsschutzvorschriften) zu beschäftigen (BMAS 2006, S. 193).

Allerdings hat diese Regel die Einstellungschancen von Älteren nicht beeinflusst; als einen wesentlicher Grund hat auch hier die Evaluierung die unzureichende Bekanntheit dieser Regelung bei Betrieben zutage gefördert (BMAS 2006, S. 194). Dies erstaunt, da doch die Flexibilität des Arbeitsrechts ein zentrales Anliegen der arbeitgeberseitigen Interessenvertreter ist. Eine alternative Erklärung könnte in der faktisch geringen Bedeutung für Rekrutierungsentscheidungen von Älteren spielen, ein Arbeitsverhältnis befristet zu können.

Allerdings hat die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung für Personen ab 52 Jahre die Debatten um gerechtfertigte und nicht gerechtfertigte Altersdiskriminierungen angefacht (vgl. Bieback 2006; Waltermann 2006). Gegen einen konkreten Arbeitsvertrag, in dem eine Befristung eines Älteren ausdrücklich und ausschließlich mit Bezug auf dieses Gesetz verabredet wurde, wurde von dem Betroffenen geklagt; das zu entscheidende Gericht hat den Fall dem Europäischen Gerichtshof vorgelegt. Denn einerseits ist europarechtlich Diskriminierung u.a. aufgrund des Alters verboten, andererseits aber eine positive Diskriminierung zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Gesetze der Mitgliedsländer erlaubt. Der Europäische Gerichtshof hat das Recht der Mitgliedsstaaten, auch altersbegrenzte Recht zu schaffen, bestätigt, und dennoch das Teilzeit- und Befristungsgesetz in seiner damals bestehenden Form zurückgewiesen (Az.: C-144/04 vom 22.11.2005). Denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz setzt nicht nur jene Älteren dem besonderen Risiko von befristeten Arbeitsverträgen aus, bei denen es sich mit einer besonderen Fördernotwendigkeit begründen ließe – also arbeitslose Ältere, für die mit erleichterten Befristungen um bessere Akzeptanz bei potenziellen Arbeitgebern geworben werden sollte – sondern alle Älteren. Aber nicht für alle Älteren lässt sich rechtfertigen, dass ihre Arbeitsverhältnisse schlechter sein sollen.

Im Mai 2007 hat die Bundesregierung einen überarbeiteten Gesetzentwurf vorgelegt, der nun eine beliebig lange sachgrundlose Befristung aufgrund des Alters (ab 52 Jahre) von Arbeitslosen (oder Arbeitslosen gleich gestellten Personen: Personen im Beschäftigungstransfer sowie in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) vorsieht. Damit sind aber Kettenverträge mit aufeinanderfolgenden Befristungen ausgeschlossen, und da erst zum Ende der Befristung ohne Berücksichtigung von Kündigungsschutzvorschriften die Trennung erfolgen kann – eine Befristung über eine wie auch immer definierte Probezeit hinaus also wenig sinnvoll ist, sondern im Gegenteil den Betrieb bis zum Ablauf der Befristung bindet – dürfte der ursprünglich angestrebte Flexibilitätsgewinn für die betriebliche Personalpolitik nicht mehr bestehen.

#### 5.4 Fazit: Einige Überlegungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – auch, aber nicht nur gegenüber Älteren

Der Überblick zur Arbeitsmarktpolitik hat gezeigt, dass – und warum – es nicht genügt, die Arbeitsmarktpolitik für Ältere nur daran zu messen, ob Ältere angemessen an den vorhandenen Instrumenten beteiligt werden, und dass es auch nicht genügt zu beurteilen, ob es genügend – oder schon zu viele – arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere gibt. Vielmehr sind die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im Zusammenhang mit Anreizen schaffenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zu sehen, sowie im Zusammenhang mit der Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik durch die öffentlichen Arbeitsvermittlungen und andere Träger. Es genügt, einige derartige Zusammenhänge stichpunktartig in Erinnerung zu rufen:

- *Eingliederungszuschüsse* unterliegen Budgetrestriktionen bei den Agenturen, die gesetzliche Änderungen für Förderkriterien gegenstandslos werden lassen können.
- *Berufliche Weiterbildung* für Arbeitslose mag wirkungsvoll sein, aber aufgrund der Kriterien, welche Maßnahmen von den Arbeitsagenturen finanziert werden, ist es für Weiterbildungsträger nicht attraktiv, Ältere einzubeziehen. Bei gegebener Anreizgestaltung ist Weiterbildung eine ungünstige Maßnahme für Ältere.
- Durch den *Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen* („58-er Regel“) war es lange möglich, Ältere von der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik auszunehmen – im Konsens zwischen den Betroffenen und den Arbeitsagenturen; dies konterkariert sowohl „fördernde“ und erst recht „fordernde“ Politiken und Maßnahmen.
- *Beschäftigungspakte* zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer verbinden weitgehend lokal selbstständiges Handeln im Design und in der Umsetzung von Instrumenten. Jedoch sind sie wegen ihrer Individualität einer „harten“ Wirkungsanalyse ebenso schwer zugänglich, wie Schlussfolgerungen ihrer Erfahrungen allgemein bleiben müssen.
- Selbst Anspruchsleistungen sind nicht frei von Umsetzungsproblemen, wie die Analyse der *Entgeltsicherung* und des *Beitragsbonus* zeigten.

Die Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren befindet sich in einem Geflecht unterschiedlicher und teilweise gegenläufiger Interessen. Diese lassen sich nicht vollständig auf die „natürlichen Interessen“ unterschiedlicher Arbeitsmarktakteure zurückführen, wo Machtverhältnisse über das Ausmaß der Interessendurchsetzung entscheiden. Vielmehr sind die Ziele der Arbeitsmarktpolitik gerade gegenüber Älteren gegensätzlich. Drei zentrale Gegensätze sind:

- (1) Der Gegensatz zwischen einem Interesse an Beschäftigungsstabilität bei Älteren und dem Interesse an erleichterten Rekrutierungen,
- (2) der Gegensatz zwischen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik auch für Ältere und den – beispielsweise gesundheitlichen, aber auch angesichts eines nahen Rentenbeginns biographischen – Grenzen der Aktivierbarkeit,

- (3) der Gegensatz zwischen dem relativ jungen Interesse an verlängerter Lebensarbeitszeit und dem anhaltenden betrieblichen und individuellen Interesse am Vorruhestand.

Die unterschiedlichen Positionen in diesen Gegensätzen lassen sich nicht klar den Arbeitsmarktparteien oder arbeitsmarktpolitischen Akteuren zuordnen. Vielmehr sind sie Ausdruck der Widersprüchlichkeit von „Alter“ und „Altern“ auf dem Arbeitsmarkt. Statt eine „Politik aus einem Guss“ anzustreben, käme es vielmehr auf eine Balance dieser Gegensätze an. Zudem ist Arbeitsmarktpolitik in Deutschland – anscheinend stärker als die anderen Zweige der Sozialversicherung – eine Politik mit Symbolen. Die Auseinandersetzungen um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sowie um Lohnnebenkosten bieten hierfür ebenso langes wie reichhaltiges Anschauungsmaterial. Hohe symbolische Werte erschweren, eine Balance zwischen den Interessengegensätzen zu finden, weil faktisch randständige Maßnahmen oder Vorschläge ins Zentrum der Aufmerksamkeit geraten, während einflussreiche Regelungen wie z.B. der erleichterte Leistungsbezug lange nahezu unbekannt bleiben.

Ansprüche und Erwartungen gegenüber der Arbeitsmarktpolitik müssen zunächst die Grenzen des Möglichen berücksichtigen. Gerade bei Älteren spielt die Gesundheit für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit eine erhebliche Rolle; diese ist zumindest durch das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium nicht positiv zu beeinflussen. Allenfalls im Rahmen von Beratungsgesprächen kann auf die Lebensgestaltung und den Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hingewiesen werden. Eine andere Grenze von Arbeitsmarktpolitik besteht darin, dass Betriebe (und zu einem geringeren Teil auch Arbeitsuchende) die Angebote der Arbeitsvermittlungen ignorieren können.

Der Arbeitsmarktpolitik gerät rasch aus dem Blick, dass „die Älteren“ sehr verschieden sind und hinsichtlich der Qualifikationen, Arbeitserfahrungen, Leistungsfähigkeit, Entwicklungschancen und Erwerbsorientierungen sicherlich eine heterogenere Gruppe ist als es die anderen „Zielgruppen“ der Arbeitsmarktpolitik sind: Jugendliche, Schwerbehinderte und Langzeitarbeitslose. Die Arbeitsmarktpolitik registriert zwar eher die Personen, die Unterstützung brauchen – und insofern nicht die Personen, die den Höhepunkt ihrer beruflichen Entwicklung erst am Ende des Erwerbslebens erreichen – aber sollte nicht aus dem Blick verlieren, dass man es sich dabei gerade bei den Älteren nur um eine Teilgruppe aller Älteren handelt. Dennoch bleiben altersspezifische Arbeitsmarktrisiken bestehen, von denen die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. das Finden einer neuen adäquaten Beschäftigung – nach einem Jobverlust, aber auch auf eigene Initiative hin – sicherlich das markanteste Problem darstellt. Doch es ist durchaus eine offene und immer wieder im Detail zu klärende Frage, inwiefern das Alter die Ursache für bestimmte arbeitsmarktpolitische Probleme ist, oder ob die Ursachen nicht in, beispielsweise, der schlechten Gesundheit, der fehlenden Flexibilität oder der veralteten Qualifikationen liegt. Vor diesem Hintergrund werden mitunter „altersneutrale Regelungen“ in der Arbeitsmarktpolitik gefordert (Eichhorst 2006).

„Altersneutrale“ Regelungen sind schon deshalb schwer vorstellbar, weil ganz grundlegende Leistungsansprüche an das Alter geknüpft sind. Selbst wenn, sofern entsprechende Ansprüche erworben wurden, Arbeitslosengeld auch über das 65. Lebensjahr hinaus

gezahlt werden könnte – was nach heutigem Stand nicht möglich ist – würden die Altersgrenzen der Rentenversicherung immer noch in die Arbeitsmarktpolitik hineinstrahlen. Aber „altersneutrale“ Regelungen sind auch nicht immer angemessen. Solange Ältere eine besondere „Problemgruppe“ sind, ist es gerechtfertigt, besondere Förderleistungen zu gewähren. Der Einwand, dass durch besondere Förderungen erst auf einen Makel bei den Älteren hingewiesen wird, der andernfalls gar nicht wahrgenommen würde, ist dabei weniger stichhaltig als eventuelle Verdrängungseffekte, die unnötige Subventionen mit sich bringen. Dies bedeutet nicht, dass jegliche altersspezifischen Regelungen sinnvoll sind; sie können unter Umständen auch kontraproduktiv sein. Nicht zuletzt dürften Kostenüberlegungen und politische Prioritäten, mitunter aber auch Symbolpolitik, mehr oder weniger hilfreiche Entscheidungskriterien liefern.

„Altersneutrale“ Regelungen sind auch deshalb unangemessen, weil die Arbeitsmarktpolitik – in Analogie einer wohl begründeten Forderung gegenüber der betrieblichen Personalpolitik – eine „*alternssensible*“ Arbeitsmarktpolitik betreiben sollte. Dies schließt beispielsweise die Unterstützung lebenslangen Lernens ein. Vorstellbar sind vor diesem Hintergrund auch Politiken zum Gesundheitsschutz oder eine Beratung der betrieblichen Personalpolitik auch unter demographischen Aspekten.

Die deutsche arbeitsmarktpolitische Diskussion ist stark auf „Instrumente“ und auf gesetzliche Rahmenbedingungen fixiert. Sie vernachlässigt dabei die interne Organisation der Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik, obwohl aus ihr auch Konsequenzen dafür erwachsen, wie die bestehenden Instrumente eingesetzt werden. Eingang dieses Abschnittes wurde auf entsprechende Beispiele verwiesen. Zwar wurden auch die „Geschäftsmodelle“ innerhalb der Arbeitsvermittlungen reformiert, und es gibt unterschiedliche „Modelle der Aufgabenwahrnehmung“<sup>149</sup>, die entsprechenden Versuche werden weniger systematisch und umfassend untersucht als die Wirksamkeit der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente.<sup>150</sup> Positiv formuliert, geht es um die Frage, wie gute Dienstleistungen erbracht werden können.

Hierfür ist das Beispiel der Beschäftigungspakte aufschlussreich. Sie zeigen, dass Flexibilität auf lokaler Ebene viele Energien freisetzen kann; allerdings konnte der Beweis der überlegenen Wirksamkeit noch nicht erbracht werden. Die Beschäftigungspakte sind außerdem aus einem Auswahlverfahren vorgegangen; bei grundsätzlicher lokaler Eigenverantwortung stellt sich das Problem der Qualitätskontrolle „von oben“ neu. Einige Beschäftigungspakte haben den „unfruchtbaren Dualismus“ von stellen- und bewerberorientierter Vermittlung aufgebrochen; dies setzt allerdings personalintensive Vermittlungstätigkeit voraus. Offen ist aber, wie eine Einheit von stellen- und bewerberorientierter Vermittlung bei großen „Fallzahlen“ erreicht werden kann.

---

<sup>149</sup> Damit sind Argen, zugelassene kommunale Träger und getrennte Trägerschaften gemeint, die die Aufgaben des SGB II und damit mehr als nur arbeitsmarktpolitische Aufgaben wahrnehmen. Dennoch: der größere Teil der Arbeitslosen unterliegt dem Rechtskreis des SGB II.

<sup>150</sup> Hinzuweisen ist aber auf die vergleichende Untersuchung zur Leistungsfähigkeit der „Modelle der Aufgabenwahrnehmung“ (siehe IAW 2006, 2007) sowie auf international vergleichende Studien zur Organisation öffentlicher Arbeitsvermittlung (Konle-Seidl 2002, 2005)

Mitunter wird aus der Bundesagentur heraus oder auch als Teil von Gesetzesbegründungen geäußert, dass es zu viele arbeitsmarktpolitische Instrumente gibt und eine Straffung des Instrumentariums die Arbeit erleichtern würde.<sup>151</sup> Das Beispiel der Entgeltsicherung (und des Beitragsbonus) hat gezeigt, dass „kleine“ Instrumente tatsächlich unbekannt bleiben können oder auch fehlerhaft umgesetzt werden. Zwar kann man darüber streiten, ob alle Handlungsmöglichkeiten tatsächlich ihren Niederschlag im Gesetz finden müssen, oder ob untergesetzliche Regelungen (Dienstanweisungen, Rundschreiben) nicht genügen. Aber es ist nicht einzusehen, warum Vermittlungsfachkräfte nicht mit einer Anzahl von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten kompetent umgehen können. Schließlich sind die zugrunde liegenden arbeitsmarktrelevanten Probleme, die Betriebe oder Personen aufweisen können, ebenfalls vielfältig.

Eine andere Frage ist, ob die Transparenz und Verlässlichkeit der Vermittlungsagenturen gegenüber Betrieben und Personen leiden können, wenn es eine Vielzahl von Instrumenten gibt, die sich in ihren Förderdetails immer wieder ändern. Hier zeigen die Beschäftigungspakte, dass einfache – und einfach zu kommunizierende – Instrumente mit großzügigen Leistungen nicht nur an sich attraktiv sind, sondern auch die Betriebe in Kontakt mit den Arbeitsvermittlern bringen („Türöffner-Funktion“). Förderleistungen, auf die ein Anspruch besteht (z.B. Entgeltsicherung, Beitragsbonus) stärken die selbstständige Handlungsfähigkeit der Akteure. Sie zu stärken ist auch ein Ziel aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Dies erfordert aber auch von den Vermittlungsfachkräften, Arbeitsuchende auch dann in ihren Suchaktivitäten zu bestärken, wenn die Vermittler selbst keine geeigneten Betriebskontakte oder Vermittlungserfahrungen aufweisen. Hier helfen Anspruchsleistungen bzw. dort, wo Personen ihre individuellen Chancen besser überblicken können als Vermittler, auch Gutscheinsysteme.

---

<sup>151</sup> Damit wurde beispielsweise die Zusammenlegung der Eingliederungszuschüsse begründet.

## 6 Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs und Forschungsbedarf

### 6.1 Problemstellung: Anhebung des Erwerbsaustrittsalters

Unsere Analysen haben gezeigt, dass die getroffenen politischen Entscheidungen, die bisherigen vorgezogenen Altersgrenzen (nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit sowie für Frauen) ab 2012 auslaufen zu lassen und zugleich ab 2012 die abschlagfreie Regelaltersgrenze schrittweise von 65 auf 67 Jahre anzuheben, zu starken Effekten in Richtung eines späteren Rentenbezugs führen werden. Diese Verschiebungen werden durch entsprechende Regelungen bei der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ergänzt. Der Bezug einer Altersrente vor der sich sukzessive nach hinten schiebenden Regelaltersgrenze ist zukünftig nur noch für Schwerbehinderte (nach vollendetem 62. Lebensjahr) und für langjährige Versicherte (nach vollendetem 63. Lebensjahr) möglich – allerdings verbunden mit Rentenabschlägen. Lediglich für besonders langjährig Versicherte (Wartezeit von 45 Jahren) bleibt die Möglichkeit des Bezugs einer abschlagfreien Altersrente bereits mit 65 Jahren. Da parallel zu diesen Veränderungen das Rentenniveau sinken wird und die betriebliche wie die private Altersvorsorge nur begrenzt und zudem sozial selektiv in der Lage sein werden, die Sicherungslücken der gesetzlichen Altersrente auszugleichen, wächst auch der finanzielle Druck, durch einen längeren Verbleib im Erwerbsleben und entsprechend längere Beitragszeiten die individuellen Rentenanwartschaften zu erhöhen bzw. verringern sich die Möglichkeiten, die bis zu maximal 14,4 Prozent reichenden Rentenabschläge finanziell verkraften zu können.

Institutionell sind also alle Weichen dafür gestellt, dass auch das durchschnittliche Rentenzugangsalter in den nächsten Jahren ansteigen und die Altersgrenze von 63 Jahren erreichen und überschreiten wird. Diese Diagnose kann jedoch allenfalls aus Sicht einer nachhaltigen Sicherung der Rentenfinanzierung zufrieden stellen, da durch die Begrenzung der Rentenbezugsdauer eine Ausgabendämpfung erfolgt. Offen bleibt allerdings – und das ist das zentrale Ergebnis unserer Untersuchung – ob und inwieweit die rentenrechtlichen Modifikationen der Altersgrenzen auch ihre Entsprechung bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer finden. Die für die Zukunft zentrale Frage ist, wie sichergestellt werden kann, dass die Älteren tatsächlich bis zum 65. und später dann bis zum 67. Lebensjahr versicherungspflichtig erwerbstätig sind, also ihren Arbeitsplatz beibehalten oder im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit oder Nicht-Beschäftigung auch im fortgeschrittenen Alter in Beschäftigung vermittelt werden bzw. wieder einen neuen Arbeitsplatz finden. Nur unter diesen Voraussetzungen erfolgt der Übergang in den hinausgeschobenen Ruhestand naht- und damit problemlos.

Unsere Befunde lassen allerdings erkennen, dass zwischen Berufsaustritt und Renteneintritt keine Übereinstimmung besteht und eine Anhebung des Renteneintrittsalters keinesfalls gleichsam automatisch eine entsprechende Erhöhung des Berufsaustrittsalters nach sich zieht. Beide Ereignisse werden nämlich durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst, folgen unterschiedlichen Logiken.



Für den frühen Berufsaustritt bzw. gegen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ist auf der Seite des Arbeitsangebots vor allem das Maß der beruflichen Leistungsfähigkeit, wiederum abhängig von der individuellen physischen und psychischen Konstitution und den aktuellen wie im Verlauf des Arbeitslebens erfahrenen Arbeitsanforderungen und -belastungen, entscheidend. Auf der Seite der Arbeitsnachfrage kommt es zu einem auf das Beschäftigungsniveau insgesamt und auf das verfügbare Erwerbspersonenpotential an, differenziert nach Regionen, Branchen, Berufs- und Qualifikationsprofilen. Zum anderen ist entscheidend, wie sich auf der Mikroebene die betriebliche Arbeits- und Personalpolitik gestaltet und ob sie den Anforderungen einer längerfristig orientierten, alters- und altersgerechten Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -anforderungen Rechnung trägt.

Wenn auch in Zukunft die Lage auf dem Arbeitsmarkt durch ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage geprägt ist und sich die Arbeitslosigkeit – jenseits konjunktureller Schwankungen – nur allmählich reduziert, wird die Erwerbsintegration mit anhaltenden Problemen verbunden sein. Bleiben nämlich ganze (zudem stark besetzte) Altersjahrgänge länger im Arbeitsleben, wird ein Anstieg des Arbeitskräftepotenzials ausgelöst, der die entlastende Wirkung der geringer besetzten Nachwuchsjahrgänge einschränkt. Insofern besteht die Gefahr, dass ein Teil der Älteren bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze das Arbeitsleben beenden wird – durch ein Abdrängen in die Arbeitslosigkeit, durch einen vorzeitigen Rückzug aus der Erwerbstätigkeit und/oder durch Nutzung der verbliebenen Möglichkeiten eines vorzeitigen, mit Abschlägen verbundenen Bezugs einer Altersrente. In diesen Fällen kommt es zu einer merklichen Rentenminderung, die von einigen Arbeitnehmern – wenn das individuelle und Haushaltseinkommen ausreichend hoch sind – akzeptiert werden kann, für andere aber zu einer schmerzlichen Beeinträchtigung ihres Einkommens- und Lebensstandardniveaus im Alter führt. Zwar setzt der Wegfall der vormaligen vorgezogenen Verrentungsmöglichkeiten einer Personalpolitik der Frühausgliederung enge Grenzen. Gleichwohl wird in Unternehmenskrisen, die einen Personalabbau erforderlich macht, auch in Zukunft der Weg beschritten werden, eher auf die älteren als auf die jüngeren Beschäftigten zu verzichten.

Aber nicht nur die Arbeitsmarktlage ist zu berücksichtigen. Auch die Annahme, dass die älteren Arbeitnehmer in ihrer körperlichen und psychischen Konstitution durchgängig in der Lage sind, bis zum 65. oder gar 67. Lebensjahr zu arbeiten, muss hinterfragt werden.

Ergebnisse der gerontologischen Forschung lassen erkennen, dass nicht von einer im fortgeschrittenen Lebensalter generell nachlassenden beruflichen Leistungsfähigkeit gesprochen werden kann und dass es keinen allein vom Alter abhängigen Abbau des physisch-psychischen Leistungsvermögens gibt. Vielmehr findet mit fortschreitendem Alter eine Veränderung in der Struktur der Einzelkomponenten des Leistungsvermögens statt:

- Abnahme einzelner, insbesondere funktionaler Fähigkeiten mit fortschreitendem Lebensalter (z. B. Muskelkraft und Beweglichkeit, physisch-psychische Belastbarkeit, Wahrnehmungsfähigkeit verschiedener Sinnesorgane, Umstellungsfähigkeit,

Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung, Lern- und Aufnahmebereitschaft, Reaktionsvermögen oder das Kurzzeitgedächtnis).

- Zunahme von vor allem prozessübergreifenden Fähigkeitsdimensionen (so z.B. Geübtheit, Genauigkeit, Erfahrung, Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder gute Kenntnisse von betrieblichen und produktionsbezogenen Zusammenhängen).
- Konstanz bestimmter Qualifikationsbestandteile (so z. B. Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit oder das Langzeitgedächtnis).

Typisch für ältere Arbeitnehmer ist demnach ein Leistungswandel und nicht eine allgemeine Leistungsreduktion. Im betrieblichen Alltag beeinträchtigt der Leistungswandel jedoch die beruflichen Chancen all jener Älteren, die in solchen Berufen und Tätigkeitsfeldern eingesetzt sind, bei denen die mit dem Alter eher rückläufigen Leistungsmerkmale ein besonderes Gewicht haben. Besonders gefährdet sind deswegen Beschäftigte, die belastungsintensive Tätigkeiten ausüben. Hier handelt es sich in erster Linie um Tätigkeiten (nicht nur im industriellen Bereich), die mit starken körperlichen Belastungen verbunden sind, einem hohen Arbeitstempo unterliegen, mit Wechselschicht und Nachtarbeit zusammenhängen und unter ungünstigen Arbeitsumgebungseinflüssen durchgeführt werden müssen. Insofern lässt sich davon sprechen, dass es für zahlreiche Berufe und Arbeitsplätze begrenzte Tätigkeitsdauern gibt, d.h. faktische Höchstaltersgrenzen, die eine Weiterarbeit bis zum 67. Lebensjahr nur schwer machen.

Die Befunde über eine steigende fernere Lebenserwartung – auch noch in den höheren Altersjahrgängen – drohen die Tatsache in den Hintergrund zu drängen, dass nach wie vor ein Teil der Beschäftigten das Arbeitsleben in Erwerbsunfähigkeit beendet. Die Betroffenen sind wegen gesundheitlicher Einschränkungen zur frühzeitigen und unfreiwilligen Berufsaufgabe gezwungen. Je niedriger die soziale Schicht – gemessen an der Ausbildung, am beruflichen Status und an der Einkommenshöhe, desto niedriger ist die Lebenserwartung und desto häufiger droht eine Erwerbsminderung bereits vor dem regulären Verrentungsalter. Zwar haben sich die Zugänge in die Erwerbsminderungsrente in den letzten Jahren deutlich vermindert. Aber zu berücksichtigen ist dabei, dass wegen der erhöhten Anforderungen im Antrags- und Bewilligungsverfahren auf andere frühzeitige Rentenzugänge ausgewichen worden ist. Da diese alternativen Ausgliederungspfade aber versperrt werden, dürften die Erwerbsminderungsrenten wieder deutlich an Bedeutung gewinnen.

Versucht man die Ergebnisse zusammen zu fassen, dann dürften vor allem besondere Gruppen der älteren Beschäftigten von dem Risiko betroffen sein, den Übergang in den hinausgeschobenen Renteneintritt nicht unmittelbar aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus zu erreichen, sondern lediglich nach Phasen der Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung oder Nicht-Erwerbstätigkeit, die jeweils zu spezifischen materiellen und sozialen Problemen führen. Zugespitzt formuliert lässt sich von einer Polarisierung des Rentenübergangs reden. Am unteren Ende stehen dann in erster Linie jene Arbeitnehmer (mit Überschneidungen), die

- in Regionen leben, die im besonderen Maße durch ein anhaltendes Arbeitsmarktungleichgewicht geprägt sind,
- in Branchen und Unternehmen beschäftigt sind, bei denen auch zukünftig ein Arbeitskräfte- und Personalabbau zu erwarten ist,
- im höheren Alter ihren Arbeitsplatz verlieren, arbeitslos werden und bleiben,
- aufgrund ihres eingeschränkten gesundheitlichen und qualifikatorischen Leistungspotenzials nur schlechte Beschäftigungs-, vor allem Wiederbeschäftigungschancen besitzen,
- im Bereich prekärer und kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind.

Auf diese Problemlagen muss reagiert werden, da nicht zu erwarten ist, dass sich ab 2012 eine gleichsam automatische Lösung einstellt. Dabei lassen sich idealtypisch unterschiedliche Lösungswege vorstellen, die allerdings nicht neben- bzw. gegeneinander stehen, sondern miteinander kombiniert werden können.

## 6.2 Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs

### 6.2.1 Förderung direkter Übergänge von Erwerbstätigkeit in Altersrente

Direkte Renteneintritte nach einer unmittelbar vorhergehenden Erwerbstätigkeit sind in zumindest zwei grundlegenden Aspekten der normative Standardfall des Altersübergangs. Zum einen entsprechen sie der Versicherungslogik der Rentenversicherung, der zu Folge die Rentenversicherung das aufgrund des Alters ausfallende Erwerbseinkommen (teilweise) ersetzen soll. Ohne Erwerbstätigkeit gibt es keine darauf basierende Alterssicherung. Da nach dem Äquivalenzprinzip die Rentenhöhe von den geleisteten Beiträgen während der Erwerbstätigkeit abhängt, lässt sich der Rentenanspruch steigern, indem bis zum Rentenbeginn beitragspflichtig gearbeitet wird. Mehrfach wurde in diesem Bericht darauf hingewiesen, dass zumindest theoretisch das höhere Renteneintrittsalter zusätzliche Zeit für den Aufbau von Ansprüchen mit sich bringt, mit der das sinkende Rentenniveau ausgeglichen werden kann. Dieser Argumentationskomplex spricht die Versicherungs- bzw. Finanzierungslogik der Rentenversicherung an.

Zum anderen entspricht der direkte Übergang von Erwerbstätigkeit in eine Altersrente der Normalitätsunterstellung einer modernen Arbeitsgesellschaft, die auch um lebenslaufstrukturierende Institutionen herum aufgebaut ist (Kohli 1985; 2003). Dieser Normalitätsunterstellung zufolge ist die Altersphase nicht nur eine Phase, in der aufgrund von Invalidität nicht mehr gearbeitet werden kann, sondern eine Phase, auf die nach erfüllter Lebensleistung durch Arbeit quasi ein Anspruch besteht, diese gesundheitlich unbeschwert zumindest beginnen zu können. Umgekehrt findet die Arbeitsbiographie ihr „reguläres“ Ende durch den Renteneintritt, und nicht durch vorzeitiges Ende wie z.B. Arbeitslosigkeit oder Hausarbeit. Dieser soziologisch argumentierende Begründungszusammenhang betont die Einbettung der Rentenversicherung in den Wohlfahrtsstaat und die durch ihn geprägten Biographien. Allerdings ist damit über das Alter, in dem der Erwerbsaustritt bzw. Renteneintritt erlebt werden soll, noch nichts gesagt. In den aktuellen Debatten stellt das Alter bei Erwerbsaustritt bzw. Rentenbeginn jedoch

ein wesentliches Kriterium dar. Demzufolge wäre als Zielgröße der „direkte Übergang von Erwerbstätigkeit in Altersrente zum Mindestalter für die Regelaltersrente“ zu markieren. Um den Anteil der direkten Rentenübergänge zu erhöhen, kommen grundsätzlich drei Arten von Gestaltungsmöglichkeiten in Betracht, die im Folgenden diskutiert werden.

### *Renteneintrittskorridore mit Rentenabschlägen*

Es stellt sich die Frage, ob überhaupt ein Rentenzugangsalter definiert werden soll, oder ob stattdessen ein Renteneintrittskorridor geschaffen werden soll. Dies ließe sich versicherungsmathematisch neutral gestalten, indem ein Rentenzugang am Beginn des Korridors mit Abschlägen belegt und ein Rentenzugang am Ende mit Zuschlägen versehen werden würde. Diese Frage kann aus unterschiedlichen Blickwinkeln beantwortet werden; hier ist der hauptsächliche Bezugspunkt, wie die bereits vorhandenen Abschläge wirken und was bei einer Ausweitung der Abschläge auch auf die Regelaltersrente sowie bei einer zeitlichen Ausweitung des Renteneintrittskorridors (also höheren maximalen Abschlägen) zu erwarten ist.

Renteneintrittskorridore – die Festsetzung einer Altersspanne, innerhalb derer eine Altersrente begonnen werden kann – gelten als ein Mittel, um individuellen Lebensläufen und individuellen Präferenzen beim Renteneintritt eher gerecht zu werden als es feste Altersgrenzen vermögen. Damit könnten auch die direkten Übergänge von Erwerbstätigkeit in Altersrente stimuliert werden. Die Erfahrungen bei der Einführung der „flexiblen Altersgrenze“ anlässlich der neu geschaffenen Altersrente für langjährig Versicherte haben gezeigt, dass die frühestmögliche Rentenbeginn für die meisten Personen die entscheidende Orientierungsmarke darstellt, sofern zu diesem Zeitpunkt eine ungeschmälernte Rente zugänglich ist. Ein nicht nur dem Namen nach, sondern faktisch flexibler, altersmäßig nur begrenzt festgelegter, Rentenbeginn ist also erst zu erwarten, wenn ausgehend von einem Referenzalter Abschläge bei vorzeitigem Beginn erhoben und Zuschläge bei aufgeschobenem Rentenbeginn gewährt werden.

Inzwischen gibt es eine wachsende Literatur zur Inanspruchnahme von Abschlägen (siehe z.B. Radl 2007; Brussig/Wojtkowski 2006; Brussig 2007; Himmelreicher (Hrsg.) 2007). Sie erlaubt Rückschlüsse über die von ihnen ausgehenden Anreizwirkungen und liefert eine Grundlage für die Frage, unter welchen Bedingungen Renteneintrittskorridore die direkten Altersübergänge erhöhen können. Seit ihrer Einführung im Jahr 1997 haben sowohl die Verbreitung als auch die durchschnittliche Höhe der Abschläge zugenommen, was angesichts der ansteigenden Altersgrenzen und der Ausweitung der einbezogenen Rentenarten nicht verwundert. Im Jahr 2005 gingen 42,0% der Neurentner/innen mit Abschlägen in Rente; die vorzeitigen Rentenzutritte erfolgten im Durchschnitt mehr als drei Jahre (38,9 Monate) vorzeitig (Brussig 2007). Analysen zur sozioökonomischen Struktur der vorzeitigen Rentenbezieher zeigen (Hoffmann/Kaldybajewa/Kruse 2006; Radl 2007; Clemens/Hagen/Himmelreicher 2007), dass vorzeitige Rentenzugänge in zwei gegensätzlichen Konstellationen anzutreffen sind. Auf der einen Seite gehen Personen mit hohem Arbeitseinkommen und hohen Rentenansprüchen vorzeitig in den Ruhestand; sie verfügen trotz der Abschläge über überdurchschnittliche Rentenansprüche. Auf der anderen Seite gehen Personen vorzeitig in Rente,

die zuletzt nur geringe Einkommen hatten und nur niedrige Rentenansprüche haben. Hier wirken sich die prozentual bemessenen Abschläge die Rentenansprüche absolut geringer aus, doch zu vermuten ist, dass viele dieser Personen mangels aussichtsreicher Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in die Altersrente „geflüchtet“ sind. Rentenabschläge polarisieren die Versicherten beim Rentenzugang. Sie werden eher von Arbeitslosen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit genutzt werden als von Erwerbstätigen zur flexiblen Disposition über den Erwerbsaustritt in Verbindung mit einem direkten Altersübergang. Die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge sind gering bei Männern, die nach einer Langzeitarbeitslosigkeit mit hohen Abschlägen in Rente gehen (Brussig/Wojtkowski 2007). Es ist bei diesen Personen auch nicht zu vermuten, dass sie typischerweise über andere Quellen der Alterssicherung in nennenswertem Umfang verfügen. Faktisch stellen damit die Renteneintrittskorridore mit Abschlägen ein Armutsrisiko dar.

Ließe sich dieses Armutsrisiko verringern, wenn ein vorzeitiger Rentenzugang für Arbeitslose nicht mehr möglich ist, sondern auf den direkten Altersübergang aus Erwerbstätigkeit beschränkt wird? Dieser Ansatz würde ebenfalls einige Probleme aufwerfen:

- Motivationsprobleme insbesondere bei ruhestandsorientierten älteren Arbeitslosen, die in der Arbeitslosigkeit nur auf das Erreichen der Altersgrenze für den Rentenbeginn warten können;
- Aktivierungsprobleme bei Arbeitsvermittlern im Umgang mit älteren Arbeitslosen mit einer „Resterwerbsdauer“ von wenigen Jahren; eine wahrscheinliche Untätigkeit der Arbeitsvermittler gegenüber dieser Gruppe würde auch die anhaltend erwerbsorientierten Personen aus dieser Gruppe nachteilig treffen;
- Manipulationsprobleme derart, dass älteren Arbeitslose eine befristete Stelle angeboten wird, wenn sie zuvor einen Rentenantrag für den Zeitpunkt des Befristungsendes stellen;
- schließlich wäre nach der Abschaffung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit eine Sonderbehandlung für Arbeitslose beim Rentenzugang nicht mehr zu rechtfertigen.

Diese Überlegungen zeigen, dass Renteneintrittskorridore nicht in erster Linie auf einen flexibilisierten Ausstieg aus Erwerbstätigkeit wirken, sondern eher als Beendigung von Arbeitslosigkeit im Alter mit den entsprechenden Armutsrisiken.

### *Spezifische Altersgrenzen für bestimmte Berufe oder Tätigkeiten*

Der individuelle Gesundheitszustand ist eine der wesentlichen Ursachen für ein vorzeitiges Ende der Erwerbstätigkeit, und er hängt ebenso mit langfristigen Arbeitsbelastungen zusammen. In bestimmten Berufen sind deshalb unterdurchschnittlich viele ältere Erwerbstätige anzutreffen, und direkte Übergänge von Erwerbstätigkeit in Altersrente sind in einigen Berufen noch seltener als in anderen (vgl. Morschhäuser 1999; Ebert et al. 2007). Vor diesem Hintergrund wird gefordert, vorzeitige Rentenzugänge für spezifische Berufe oder Tätigkeiten zuzulassen. Mit diesem Vorschlag sind jedoch viele Probleme verbunden:

- **Praktische Probleme:** Auswahl der Berufe oder Tätigkeiten und Bestimmung der Voraussetzungen (wann gilt eine Tätigkeit als ausgeübt?, für wie lange muss sie ausgeübt worden sein?, muss sie in bestimmten Lebensphasen ausgeübt worden sein, z.B. unmittelbar vor Rentenbeginn)? Die Klärung dieser Fragen dürfte zahlreiche Probleme aufwerfen, die wohl nicht in allen Details ohne Willkür entschieden werden können.
- **Systematische Probleme:** Mit der Erwerbsminderungsrente gibt es die Möglichkeit, bei starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen in jedem Alter eine Rente zu bekommen; die Einführung von berufs- oder tätigkeitsspezifischen vorzeitigen Altersgrenzen würde ab diesem Alter eine Gesundheitsprüfung entbehrlich machen. Es liegt auf der Hand, dass eine einheitliche Altersgrenze entweder viele „zu früh“ erfasst, wenn sie noch nicht gesundheitlich stark beeinträchtigt sind, oder „zu spät“ und darum wenig Wirkung hat.
- **Finanzierungsprobleme:** Berufs- oder tätigkeitsspezifische Renten sind „teurer“ (oder sie sind niedriger), und es stellt sich die Frage, warum die Versichertengemeinschaft diese Zusatzkosten übernehmen soll, die möglicherweise auch durch unterlassene Prävention von Arbeitgebern und Beschäftigten entstanden sind.

Der letztgenannte Punkt weist aber auf eine mögliche Lösung hin: Durch tarifvertragliche Regelungen können für bestimmte Tätigkeiten, die zwischen Tarifpartnern abgestimmt werden, – wie Erschwerniszuschläge – zusätzliche Rentenbeiträge verabredet werden, die im Fall eines vorzeitigen Erwerbsendes die entstehende Vorsorgelücke zumindest teilweise schließen könnte (Thiede 2006). Diese Lösung hätte den Vorteil, dass sich praktische Fragen zur Dauer der Tätigkeit unter den erschwerten Bedingungen und zum Zeitpunkt, wann diese Tätigkeit stattgefunden hat (im Alter oder nicht) sehr einfach lösen ließen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Rentenversicherung die Zahlung von Zusatzbeiträgen zulässt.

### *Kündigungsverbote*

Schließlich könnten Kündigungsschutzbestimmungen so ausgestaltet werden, dass eine Kündigung vor Erreichen einer Altersgrenze, die einen direkten Rentenzugang ermöglicht, ausgeschlossen ist. Doch auch hier überwiegen die Probleme insbesondere bei einer gesetzlichen Umsetzung; möglicherweise lassen sich tarifvertraglich praktikable Lösungen erzielen. Es gibt eine breite Diskussion um die Wirkungen des Kündigungsschutzes auf die Beschäftigungschancen Älterer (5.3.5, insb. S. 329f.), doch der Tenor dieser Diskussion steht unter einem entgegengesetzten Vorzeichen: nämlich wie ein abgeschwächter Kündigungsschutz die Einstellungschancen Älterer verbessert. Dieser Nachweis konnte bislang nicht erbracht werden, aber zu vermuten ist, dass ein Kündigungsverbot für Ältere ihre Einstellungschancen verschlechtert, weil der Arbeitgeber sich stärker festlegen muss als bei der Einstellung einer Person, die nicht von einem besonderen Kündigungsschutz erfasst wird. Zu erwarten ist zudem, dass bei altersspezifischen Kündigungsverboten Personen unmittelbar vor Erreichen der Altersgrenzen gekündigt wird. Ohnehin ließen sich Kündigungen, die aufgrund von Betriebsschließun-

gen ausgesprochen werden, auch mit einem Verbot nicht ausschließen. Nicht zuletzt kann die Frage aufgeworfen werden, ob Ältere, die kurz vor der Rente stehen, tatsächlich schutzbedürftiger sind als Personen mit Versorgungsverpflichtungen für nichterwerbstätige Haushalts- bzw. Familienangehörige.

Zusammenfassend werfen sowohl Kündigungsverbote für Ältere wie auch berufs- oder tätigkeitsspezifische Altersgrenzen Gerechtigkeitsprobleme auf; die Flexibilitätsangebote durch Renteneintrittskorridore werden derzeit in erster Linie nicht zum direkten Altersübergang, sondern zur Beendigung von Altersarbeitslosigkeit genutzt. Andererseits werden Renteneintrittskorridore mit Abschlägen auch zum selbstbestimmten Altersübergang genutzt, und die Probleme von berufs- oder tätigkeitsspezifischen Altersgrenzen ließen sich entschärfen, wenn bei bestimmten Tätigkeiten Zusatzleistungen für die Altersvorsorge erbracht werden, über die in Tarifvertragsverhandlungen bestimmt werden sollte.

### 6.2.2 Optionen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand

Eines von zwei zentralen Zielen der Rentenreformen seit 1992 war eine Verlängerung der Lebensarbeits- und damit der Beitragszeit. Es ist allerdings deutlich geworden, dass dieses vom Gesetzgeber verfolgte Ziel durch die finanzielle Sanktionierung eines vorzeitigen Renteneintritts allein nicht erreicht werden kann. Vielmehr bedarf es einer Reihe flankierender Maßnahmen, und zwar sowohl auf der Ebene der institutionellen Rahmenbedingungen als auch auf der betrieblichen Ebene, um ältere Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen oder qualifikatorischen Gründen nicht in der Lage sind, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze einer bzw. derselben Erwerbstätigkeit nachzugehen, vor zu hohen finanziellen Einbußen aufgrund eines vorzeitigen Renteneintritts oder einer längerfristigen Arbeitslosigkeit zu schützen. Eine Antwort auf die Problemlage wird vielerorts in einem gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand gesehen, der im Rahmen der gesetzlichen Altersteilzeitregelungen in der BRD bereits seit mehr als zehn Jahren staatlich gefördert wird. Dabei unterliegt die Altersteilzeitarbeit einer dualen Förderlogik. Um sie für die älteren Arbeitnehmer finanziell attraktiv zu machen, wird das Arbeitsentgelt mindestens um 20 Prozentpunkte von 50 % auf 70 % aufgestockt. Dieser Aufstockungsbetrag ist für den Arbeitnehmer dann steuer- und beitragsfrei. Erfolgt eine Wiederbesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes, wird dem Arbeitgeber der Aufstockungsbetrag von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Die Förderung durch Rückerstattung des Aufstockungsbetrages ist bis zum 31.12.2009 befristet und wird nicht verlängert.

Entsprechend wird also nicht die Möglichkeit zur geförderten Altersteilzeitarbeit per se abgeschafft, sondern lediglich die arbeitgeberseitige Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit. Allerdings ist es fraglich, ob Unternehmen, die die Altersteilzeitarbeit weiterhin durch Zahlung eines Aufstockungsbetrages finanziell fördern, die durch Altersteilzeit frei werdenden Arbeitsplätze tatsächlich wiederbesetzen, wenn sie den Aufstockungsbetrag nicht mehr von der Bundesagentur für Arbeit zurückerstattet bekommen. Bereits unter den aktuellen institutionellen Rahmenbedingungen ist die Wiederbesetzungsquote mit 30 – 40 % gering (vgl. Kaldybajewa/Kruse 2007: S. 250). Die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes werden also schon heute überwiegend für betriebliche

Personalanpassungsmaßnahmen genutzt. Entsprechend „existiert in der gegenwärtigen Konzeption und Nutzung der Altersteilzeit ein Widerspruch zur eigentlich intendierten Förderung der Alterserwerbsarbeit“ (Barkholdt 2001: S. 168). Es ist zu befürchten, dass der vollständige Wegfall der Rückerstattung diese Entwicklung weiter verstärken wird. Zudem könnte der Wegfall der BA Förderung dazu führen, dass die Unternehmen an Stelle der geförderten Altersteilzeit den Älteren normale Teilzeitarbeit ohne Aufstockungsbetrag anbieten, was aufgrund der damit verbundenen finanziellen Einbußen für die betroffenen Arbeitnehmer wenig attraktiv ist. Im Falle des Falles wäre es entsprechend ungewiss, ob ältere Arbeitnehmer auch ohne die Förderung über einen Aufstockungsbetrag diese Form des gleitenden Übergangs in den Ruhestand noch in Anspruch nehmen würden, weil eine Reduzierung der Arbeitszeit dann tatsächlich mit einer entsprechenden Reduzierung des Arbeitsentgeltes einhergeht. In der Mehrzahl der Fälle könnten diese finanziellen Einbußen aber durch eine geringere Reduzierung der Arbeitszeit (2/3, 75 % oder 80 % der vormaligen Vollarbeitszeit) abgemildert werden, da das Teilzeit- und Befristungsgesetz keine Vorgaben zum Umfang der Arbeitszeitreduzierung macht, wohingegen auf Basis des Altersteilzeitgesetzes nur eine Reduzierung auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit möglich ist. Um die Attraktivität einer Teilzeitregelung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zu erhöhen, könnten analog zu den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes tarifliche Aufstockungsbeträge auf Branchen- oder Betriebsebene ausgehandelt werden, die über ein branchenweites Umlagesystem finanziert werden.

Neben der Schaffung einer neuen Option des gleitenden Übergangs im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, soll im folgenden Abschnitt die Frage diskutiert werden, wie die Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz auch ohne arbeitgeberseitige Förderung der Bundesagentur für Arbeit so umgestaltet werden kann, dass sie weiterhin für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv bleibt. Generell ist dabei anzumerken, dass die Förderung flexibler bzw. gleitender Übergänge in den Ruhestand nicht im Widerspruch zur generellen Zielsetzung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit steht, sondern diese vielmehr ergänzt, da ältere Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. auf beruflichen Positionen, die ein Weiterarbeiten bis zum 67. Lebensjahr nicht oder nur eingeschränkt zulassen, durch die Reduzierung des Umfangs ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit besitzen, bis zum Erreichen einer abschlagsfreien Altersgrenze erwerbstätig zu bleiben. Die Alternative wäre ein längerfristiger Bezug von Lohnersatzleistungen nach dem SGB III (Arbeitslosengeld I) oder sogar nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) bzw. der Verweis in die Erwerbsminderungsrente.

Gerade im Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion zur sozialen Flankierung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr besitzt diese Frage erhebliche politische Brisanz.

### *Tarifvertragliche Regelungen*

Im Kern geht es nicht um die Frage, ob ein gleitender Übergang in den Ruhestand über die betriebliche Altersteilzeitarbeit weiterhin möglich sein soll, sondern vielmehr wie dieses Instrument unter veränderten institutionellen Rahmenbedingungen weiterhin ge-



nutzt werden kann, da eine auf diese Weise erreichte Verlängerung der Erwerbsphase, sei es im Blockmodell oder in der Variante echter Altersteilzeit, das politische Ziel einer Lebensarbeitszeit unterstützen würde. Auch die gesetzliche Rentenversicherung würde von einer Fortsetzung der bestehenden Altersteilzeitregelungen nach dem Altersteilzeitgesetz und einer dadurch realisierten Verlängerung der Erwerbsphasen profitieren, da zum einen die Beitragsphasen verlängert, und zum anderen mögliche Kosten für etwaige Rehabilitationsmaßnahmen vermieden werden. Um die Attraktivität der Altersteilzeitarbeit zu erhöhen, bzw. um prekäre Einkommenslagen älterer Arbeitnehmer zu vermeiden, sollte auch in Zukunft ein arbeitgeberseitiger Aufstockungsbetrag zur Erhöhung des Altersteilzeitentgeltes entrichtet werden. Zu präferieren ist die Fortsetzung der staatlichen Förderung, entweder über die Bundesagentur für Arbeit oder über allgemeine Steuermittel, da diese bei derartigen branchenübergreifenden Regelungen die beste Breitenwirkung erzielen kann.

Da eine Fortführung der staatlichen Förderung derzeit allerdings eher unwahrscheinlich erscheint, sollte geprüft werden, ob die arbeitnehmer- und arbeitgeberseitige Förderung über betriebliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen fortgeführt werden kann. Vorstellbar wäre auch in diesem Fall eine freiwillige tarifliche Umlage auf Branchenebene nach dem Vorbild des deutschen Baugewerbes, wo zahlreiche tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen über eine branchenweite Umlage finanziert werden. Dabei würde es sich um eine rein arbeitgeberseitig finanzierte Umlage handeln. Hinsichtlich einer Erhöhung der Wiederbesetzungsquote hätte die Umlagefinanzierung den Vorteil, dass sich aufgrund der finanziellen Vorleistung der Unternehmen der Anreiz zur Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle erhöhen und die Wiederbesetzungsquote gegenüber dem derzeitigen Status Quo sogar gesteigert werden könnte. Dieser Effekt ist allerdings nicht zwingend, da die tatsächliche Wirkung auch maßgeblich davon abhängt, wie die Tarifparteien die Ziele der tariflichen Regelung definieren. Falls es ihnen vorrangig darum geht, einen gleitenden Übergang für Ältere zu realisieren, wäre eine vollständige Förderung auch ohne Wiederbesetzung möglich. Im Gegensatz zu betrieblichen Vereinbarungen würde eine tarifvertragliche Umlage die Breitenwirkung der Regelungen verbessern und verhindern, dass Altersteilzeit in noch stärkerem Maße eine Domäne der Großbetriebe wird, da diese sich die Zahlung von Aufstockungsbeiträgen eher leisten können als Klein- bzw. mittelständische Betriebe. Da es sich bei der Rückerstattung um eine rein arbeitgeberseitige Förderung handelt, stellt sich bei diesem Modell auch nicht die Frage nach der systematischen Benachteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen, die nicht oder in geringerem Maße von tarifvertraglichen Regelungen profitieren. Um auch Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Unternehmen erfassen zu können, sollte die Möglichkeit zur Allgemeinverbindlicherklärung der Manteltarifvereinbarungen auf Branchenebene geprüft werden.<sup>152</sup>

---

<sup>152</sup> Die Frage nach einer (ergänzenden) gesetzlichen Regulierung stellt sich in den Branchen bzw. Regionen, in denen die Tarifparteien aufgrund fehlender Tarifbindung oder eines zu geringen Organisationsgrades nicht mehr in der Lage sind, entsprechende tarifliche Vereinbarungen zu treffen. In diesen Fällen sollte die Anwendung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes geprüft werden, über das eine gesetzlich verpflichtende Umlage zur Finanzierung der Rückerstattung des Aufstockungsbetrages bei Wiederbesetzung der frei werdenden Stelle quasi erzwungen werden kann. Problematisch ist, dass die

### *Umwandlung zur „echten“ Teilzeit und Wissenstransfer*

Neben der generellen Beibehaltung der Altersteilzeitregelungen stellt sich die Frage ihrer Umgestaltung der in ein echtes Altersteilzeitmodell. Dies impliziert die vollständige Abschaffung des Blockmodells mit Freistellungsphase sowie die Schaffung entsprechender Teilzeitarbeitsplätze und würde der Altersteilzeit endgültig den Charakter eines Vorruhestandmodells nehmen. Klassische Altersteilzeit würde darüber hinaus den Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern fördern.

„Mit der Altersteilzeit könnte somit ein Instrument vorliegen, das – anstelle einer weiteren Prekarisierung des Übergangs in den Ruhestand wie bisher – vielmehr in den Dienst des Paradigmenwechsels gestellt werden könnte, da es durchaus Anknüpfungspunkte für einen Kurswechsel in Richtung Eingliederung älterer Beschäftigter aufweist“ (Barkholdt 2001, S. 169).

Problematisch an der Abschaffung des Blockmodells mit Freistellungsphase ist die große Akzeptanz dieses Altersübergangmodells. Die sehr starke Verbreitung des Blockmodells gegenüber der klassischen Altersteilzeit sowie die faktische Nichtinanspruchnahme der klassischen Altersteilzeit nach dem ersten Altersteilzeitgesetz 1989 bis 1992 machen deutlich, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eine abrupte Beendigung des Erwerbslebens dem gleitenden Übergang vorziehen. Eine vollständige Abschaffung des Blockmodells wäre somit kontraproduktiv. Vielmehr sollte die Schaffung entsprechender Teilzeitarbeitsplätze gefördert werden. Die Umsetzung dieser Forderung muss zwar maßgeblich von den betroffenen Betrieben selbst vorangetrieben, darf ihnen aber nicht allein überlassen werden. Vielmehr setzt dieser langfristige Prozess über den betrieblichen Handlungsrahmen hinaus den festen Willen des Gesetzgebers sowie das Einverständnis der Tarifparteien und letztlich auch der betroffenen Beschäftigten voraus, Altersteilzeitarbeit als Instrument zum gleitenden Übergang und eben nicht als Vorruhestandmodell zu institutionalisieren. Dabei bieten neben dem Gesetz vor allem die Instrumente Tarifvertrag und freiwillige Betriebsvereinbarung eine praktikable Grundlage für einen weiteren Paradigmenwechsel in der Gestaltung, sowie der betrieblichen Umsetzung und Nutzung der Altersteilzeit. Ein erster gesetzlicher Schritt in die geforderte Richtung könnte darin bestehen, das bestehende Förderkonzept, auf dessen Grundlage Haushaltsmittel der Bundesagentur für Arbeit bei Wiederbesetzung der frei gewordenen Stellen genutzt werden über 2009 hinaus zu verlängern, die Förderung aber nur auf Altersteilzeitmodelle zu beschränken, die primär auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben abzielen. Die derzeit gängige Praxis, die Altersteilzeitphase im Rahmen des Blockmodells zu absolvieren würde somit vollständig von der Förderung ausgenommen werden. Gefördert würde nur noch echte Teilzeit bis zum Erreichen der jeweils präferierten gesetzlichen Altersgrenze. Alternativ könnten anstelle von Beitragsmitteln auch Steuermittel zu diesem Zweck eingesetzt werden, da die Beschäftigungsförderung

---

Anwendung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes völlig tariffreie Zonen voraussetzt, dass Gesetz also entsprechend modifiziert werden müsste, um auch in Tarifbereichen Anwendung finden zu können, in denen sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht oder nicht mehr in der Lage sehen, derartige Manteltarifvereinbarungen zu treffen.

für Ältere und der damit verbundene Versuch, soziale Härten bzw. im Extremfall Armut im Alter abzuwenden durchaus im öffentlichen Interesse liegt und steuerlich gefördert werden kann. Darüber hinaus sollte auch die strikte Bedingung zur Halbierung der Arbeitszeit aufgehoben werden. So könnte sich die Akzeptanz echter Teilzeit erheblich erhöhen, wenn Arbeitnehmer und Betrieb in die Lage versetzt werden, den Umfang der Arbeitszeitreduzierung oberhalb der 50 %-Marke flexibel und vor allem nach den jeweiligen Präferenzen individuell zu gestalten. Vorstellbar wäre beispielsweise der Einbau weiterer Stufen (60 %, zwei Drittel, 70 %, 75 % und 80 %). Eine derart flexible Handhabung der echten Altersteilzeit würde es auch den Unternehmen erleichtern, entsprechende Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen.

### *Lebensarbeitszeitmodelle*

Eine alternative Möglichkeit zum gleitenden Übergang in den Ruhestand wäre der Aufbau entsprechenden Guthabens auf Lebensarbeitszeitkonten, das dann in der Übergangsphase sukzessive abgebaut werden kann. Zur Finanzierung dieser Langzeitkonten sind zwei unterschiedliche Finanzierungsmodelle vorstellbar. Bei reiner Arbeitnehmerfinanzierung würden die Beschäftigten auf die Auszahlung von Teilen ihrer geleisteten Arbeitszeit, ihrer Überstunden oder auf Jahressonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld verzichten. Alternativ wäre auch der Verzicht auf Urlaubstage denkbar. Die nicht ausgezahlten Bruttobezüge würden vom Arbeitgeber auf ein Geld- oder Zeitwertkonto gebucht. Im Hinblick auf die Portabilität des angesparten Guthabens wäre allerdings ein Geldwertkonto zu bevorzugen, das bei einem Arbeitgeberwechsel problemlos mitgenommen werden kann. Ähnlich wie im Regelungsbereich der Altersteilzeit besteht derzeit kein Rechtsanspruch auf die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten. Der Gesetzgeber hat allerdings auch in diesem Bereich Rahmenbedingungen durch das 1998 in Kraft getretene „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ gesetzt. Kern dieses Gesetzes war die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der durch Abbau von Arbeitszeitguthaben entstehenden freien Zeit. Entsprechend bleibt das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis auch in der freien Zeit erhalten.

Als alternatives Finanzierungsmodell wäre ein freiwilliger oder verpflichtender Arbeitnehmerbetrag vorstellbar, der durch einen Arbeitgeberzuschuss ergänzt wird. Dabei würden die Arbeitnehmer einen bestimmten Teil ihres monatlichen Bruttoentgeltes auf einem Lebensarbeitszeitkonto ansparen. Ähnlich wie bei der Bruttoentgeltumwandlung könnte auch dieser Betrag steuer- und beitragsfrei gestellt werden, um auf diese Art ein Äquivalent zur Steuer- und Beitragsfreiheit des Aufstockungsbeitrages bei der gefördernten Altersteilzeit zu schaffen. Die Zusatzbeiträge können entweder gesetzlich oder tarifvertraglich organisiert werden. Ein betriebliches Beispiel für den Aufbau von Lebensarbeitszeitkonten mittels regelmäßiger Beitragszahlung findet sich bei der Degussa GmbH. Dort haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Entgeltbestandteile bzw. einen bestimmten Prozentsatz des laufenden Einkommens auf ein Lebensarbeitszeitkonto einzuzahlen. Entspricht der eingezahlte Betrag mindestens drei Prozent des jeweiligen Bruttojahreseinkommens, zahlt Degussa einen Zuschuss von 12,5 % des individuellen Bruttojahreseinkommens auf das Lebensarbeitszeitkonto ein. Erfolgt das Entsparen am

Ende des Arbeitslebens, also zum Zwecke eines abrupten oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand, wird das angesammelte Guthaben noch einmal arbeitgeberseitig um 12,5 % aufgestockt. Die Lebensarbeitszeitkonten basieren bei der Degussa GmbH auf einer Betriebsvereinbarung, die die Regelungen zu Langzeitkonten im Manteltarifvertrag der chemischen Industrie konkretisiert.

Allerdings bringen Lebensarbeitszeitkonten als Option zum gleitenden Übergang in den Ruhestand auch einige Probleme mit sich. Zum einen ist nicht sichergestellt, dass das angesammelte Guthaben tatsächlich zum gleitenden Übergang in den Ruhestand verwendet wird. Eine Verpflichtung zur Verwendung des Guthabens am Ende des Arbeitslebens würde der bisherigen Intention von Lebensarbeitszeitkonten widersprechen, nämlich auf bestimmte Ereignisse im Lebensverlauf flexibel reagieren zu können. So können Arbeitszeitguthaben auch für Phasen der Kindererziehung oder der Pflegetätigkeit aufgezehrt werden, die ansonsten zu einer Reduzierung der Arbeitszeit oder zur vollständigen Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen würden. Die Guthaben können aber auch zum Zwecke der individuellen Weiterbildung genutzt werden, was volkswirtschaftlich und auch in langfristiger demographischer Hinsicht ebenso wünschenswert ist wie ein gleitender Übergang in den Ruhestand. Entsprechend lösen Lebensarbeitszeitkonten nicht automatisch das Problem, dass bestimmte Beschäftigtengruppen aufgrund ihrer berufsspezifischen Belastungen nicht bis zum Erreichen der jeweils relevanten Altersgrenze im Berufsleben verbleiben können. Eine Verpflichtung für bestimmte Berufsgruppen, ihr Arbeitszeitguthaben nur im Alter aufzulösen wäre aller Wahrscheinlichkeit nach verfassungsrechtlich fragwürdig und würde darüber hinaus aufgrund der selektiven Anreizwirkung nur im Rahmen eines obligatorischen Modells vorstellbar. Ein weiterer negativer Aspekt ist die Insolvenzsicherung von Lebensarbeitszeitkonten. Zwar sind Unternehmen nach dem SGB IV verpflichtet, eine Insolvenzabsicherung für derartige Wertguthaben der Arbeitnehmer abzuschließen. Dieser Insolvenzschutz gilt allerdings nur für große Guthaben, die das dreifache der monatlichen Bezugsgröße überschreiten (vgl. § 7d SGB IV). Entsprechend müssen Guthabekonten erst gegen Insolvenz abgesichert werden, wenn sie einen Betrag von 7.350 € in West- und von 6.300 € in Ostdeutschland überschreiten. Allerdings sind bei einem Verstoß gegen diese Regelung keine Sanktionen vorgesehen. Perspektivisch sollten daher neben einer Nachweispflicht der Insolvenzsicherung auch Sanktionen bei offensichtlichen Verstößen in das so genannte „Flexi-Gesetz“ aufgenommen. Vorstellbar wäre darüber hinaus, die Insolvenzsicherung über einen festen Durchführungsweg zu organisieren. In Analogie zum Pensionsversicherungsverein im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge könnte dies über einen Insolvenzversicherungsverein geschehen, der auch die Nachweise über den Abschluss einer Insolvenzsicherung führen könnte (vgl. dazu auch die Vorschläge der Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion).<sup>153</sup> Auch die Portabilität der Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel ist nicht problemlos möglich, da es im freien Ermessen des neuen Arbeitgebers ist, ein entsprechendes Arbeitszeitkonto einzurichten. Im Falle einer Weigerung des neuen Arbeitgebers wird der angesparte Betrag

an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Letztlich spricht auch die damit einhergehende finanzielle Belastung gegen die systematische Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Abhängig Beschäftigte sollen bereits heute neben Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bis zu 4 % ihres monatlichen Bruttoeinkommens zum Aufbau einer ergänzenden betrieblichen oder privaten Altersvorsorge aufwenden. Eine flankierende private Finanzierung im Bereich der gesetzlichen Pflegeversicherung ist ebenfalls wahrscheinlich. Insofern ist es aus Gründen der Legitimation äußerst fragwürdig, ob ein weiteres, über Zusatzbeiträge zu finanzierendes Modell zum gleitenden Übergang in den Ruhestand von Nutzen wäre.

#### *Gleitender Übergang durch Teilrentenbezug*

Ein zunehmend diskutiertes Modell zur Realisierung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand ist die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung bei gleichzeitiger Inanspruchnahme eines Teiles der gesetzlichen Altersrente. Ein solcher Teilrentenbezug ist bereits seit 1992 bei allen gesetzlichen Altersrentenarten möglich (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Dabei können nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der gesetzlichen Vollrente in Anspruch genommen werden (§ 42 Abs. SGB VI). Der Vorteil liegt vor allem darin, dass bei einem vorzeitigen Renteneintritt nur auf einen Teilbetrag der gesetzlichen Altersrente versicherungsmathematische Abschläge anfallen, der andere Teil aber unbelastet bleibt. Bei einem gleitenden Übergang in den Ruhestand, also bei paralleler sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, können sogar noch weitere Rentenansparungen erworben und so die abschlagbedingten Verluste gemildert werden. Über diesen finanzmathematischen Vorteil hinaus bietet sich ein derartiges Teilrentenmodell zur Realisierung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vor allem in den Betrieben an, die nicht in der Lage oder nicht willens sind, die Aufstockungsbeträge bei Inanspruchnahme echter Altersteilzeitarbeit zu zahlen. Dies trifft insbesondere auf Klein- und Kleinstbetriebe zu. Ein gleitender Übergang in den Ruhestand über ein Teilrentenmodell wäre keine gleichwertige Alternative, sondern vielmehr eine finanziell schlechtere Ersatzoption zur geförderten Altersteilzeitarbeit.

Ähnlich der Regelungen bei den vorzeitig beziehbaren Altersrentenarten dürfen allerdings beim Teilrentenbezug bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Es gilt der Grundsatz, dass die Summe aus Arbeitseinkommen und Teilrente nicht höher als das vorherige Voll- oder Teilzeiteinkommen sein darf. Dies entspricht dem Grundgedanken der Altersrente als Substitut und nicht als Ergänzung zum Arbeitseinkommen. Die teilrentenspezifischen Einkommensgrenzen bestehen nicht in einheitlichen Nominalbeträgen, sondern hängen sowohl von der in Anspruch genommenen Teilrentenstufe als auch vom individuellen Arbeitseinkommen der letzten drei Jahre vor Beginn des Teilrentenbezuges ab.

---

<sup>153</sup> Vgl. dazu auch die Vorschläge der Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion.

**Tabelle 6.3.1: Hinzuverdienst zur Teilrente**

Altersteilrentenstufe	Stufenspezifischer Multiplikator	Individuell erworbene EP der letzten 3 Jahre (mindestens 1,5)	Mindestens anrechnungsfreier monatlicher Hinzuverdienst
1/3 der Vollrente	23,3	1,5	928,27 €
1/2 der Vollrente	17,5	1,5	697,20 €
2/3 der Vollrente	11,7	1,5	466,13 €
Berechnungsformel	ARW (West) * stufenspez. Multiplikator (17,5) * mindest EP (1,5) 26,56 € * 17,5 * 1,5 = 697,20 €		

Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2008, eigene Berechnungen

Bei der Berechnung der individuellen Hinzuverdienstgrenze wird der jeweils aktuelle Rentenwert sowohl mit einem nach der jeweiligen Stufe des Teilrentenbezuges unterschiedlichen Multiplikator als auch mit den individuell erworbenen Entgeltpunkten der letzten drei Jahre multipliziert. Dieser Multiplikator ist umso höher, je weniger von der Teilrente bezogen wird. So ist die Hinzuverdienstgrenze bei einem Altersteilrentenbezug von 2/3 der Vollrente (11,7) deutlich geringer als wenn nur 1/3 der Vollrente (23,3) in Teilrentenform bezogen wird (vgl. Tabelle 3.1, § 34 (3) Nr. 2 SGB VI). In Kombination mit den anfallenden versicherungsmathematischen Abschlägen von 0,3 % pro Monat ist der Teilrentenbezug langfristig somit vor allem für Bezieher hoher und mittlerer Arbeitseinkommen finanziell deutlich unattraktiver als die Inanspruchnahme der geförderten betrieblichen Altersteilzeit. Selbst wenn das altersteilzeitrelevante Arbeitsentgelt nur auf die gesetzlich vorgeschriebenen 70 % aufgestockt wird, ergeben sich im Hinblick auf die monatlichen Verdienstmöglichkeiten bei jeweiliger Halbierung von Arbeitszeit und -entgelt mit dem individuellen Arbeitseinkommen steigende Differenzen. Dies wird in Tabelle 3.2 für drei Modelltypen exemplarisch dargestellt. Dabei wurden die Bruttobeträge aus den maßgeblichen Rechengrößen in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2008 annäherungsweise für die alten Bundesländer berechnet. Insofern dürfen hier nicht die absoluten Beträge und Differenzen inhaltlich interpretiert werden. Es geht vielmehr darum, die tendenzielle finanzielle Schlechterstellung bei fortgesetzter Erwerbstätigkeit zu verdeutlichen. Bei allen Modelltypen wird ein Teilrentenbezug ab dem vollendeten 62. Lebensjahr unterstellt (Versicherungsmathematischer Abschlag von 10,8 %). Alle drei Modelltypen weisen eine Erwerbsbiographie von 42 Jahren auf. Dabei ist die durchschnittliche Anzahl an Entgeltpunkten nur bei Modelltyp 2 über die gesamte Erwerbsbiographie konstant gehalten. Bei Modelltyp 1 wird dagegen mit durchschnittlich 1,5 EP eine geringere lebensdurchschnittliche Entgeltposition im Erwerbsverlauf kalkuliert, bei Modelltyp 3 mit durchschnittlich 0,7 EP eine höhere.

**Tabelle 6.3.2:** Maximal anrechnungsfreies Entgelt bei Teilrentenbezug vs. Mindestentgelt in der Altersteilzeitphase auf Monatsbasis

**Westdeutschland**

	Modelltyp		
	Maximale Zahl an EP's in den letzten 3 Jahren (6,4 EP) 63 EP * 26,56 € = 1.672,02 €/2 = 836,01 € (- 10,8 %) = 745,72 €	Jeweils 1 EP in den letzten 3 Jahren (3,0 EP) 42 EP * 26,56 € = 1115,52€/2 = 557,76 € (- 10,8 %) = 497,52 €	Geringverdiener mit jeweils 0,5 EP in den letzten 3 Jahren (1,5 EP) 29,4 EP * 26,56 € = 780,86€/2 = 390,43 €(- 10,8 %) = 348,26 €
Altersteilzeit mit gesetzlicher Mindestaufstockung auf 70 %	3710,00 €	1754,90 €	877,45 €
Maximaler Hinzuverdienst + Teilrentenbezug mit 50 % der Vollrente	2974,72 € + 745,72 € 3720,44 €	1394,40 € + 497,52 € 1891,92 €	697,20 € + 348,26 € 1045,46 €
Differenzbetrag	+ 10,44 €	+ 137,02 €	+ 168,01 €

Eigene Berechnungen, Berechnung auf Basis der Rechengrößen zur Sozialversicherung von 2008 und auf Basis des vorläufigen Durchschnittsentgelts nach Anlage 1 SGB VI (30084,00 €).

Tabelle 6.3.2 verdeutlicht noch einmal, dass sich bei Bezug einer Teilrente nur geringe (und vor allem nur kurzfristige) finanzielle Vorteile gegenüber der Altersteilzeitarbeit ergeben. Dabei nimmt der sich ergebende finanzielle Vorteil mit steigender jahresdurchschnittlicher Entgeltposition ab. So würde der monatliche Verdienst im Rahmen der geförderten Altersteilzeit, also inklusive des Mindestaufstockungsbetrages, mit 3710,00 € trotz einer Erwerbstätigkeit bis zur maximalen Hinzuverdienstgrenze von 2974,72 € und einer hohen Teilrente von 745,72 €, um lediglich 10,44 € geringer ausfallen als bei der kombinierten Zahlung aus Erwerbseinkommen und Teilrente. Würde man zusätzlich auch noch den über die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgehenden Einkommensanteil berücksichtigen, würde sich aufgrund der Einkommensanrechnung sogar eine finanzielle Schlechterstellung Besserverdienender ergeben. Auch die beiden anderen Modelltypen würden sich durch den gleichzeitigen Bezug von Altersrente und Einkommen kurzfristig finanziell besser stellen als vergleichbare Arbeitnehmer in Altersteilzeit. Dieser kurzfristige Einkommensvorteil würde sich beim Modelltyp 3 auch ergeben, wenn an Stelle der 0,7 EP eine lebensdurchschnittliche Entgeltposition von 0,5 Entgeltpunkten berücksichtigt worden wäre (+ 68,51 €). Bei allen Modelltypen kehrt sich dieser Vorteil bei Inanspruchnahme der vollen gesetzlichen Altersrente jedoch zum Nachteil für Teilrentenbezieher um, da ein gewichtiger Teil der Altersrente dauerhaft mit versicherungsmathematischen Abschlägen belegt ist.<sup>154</sup> Darüber hinaus leistet der Arbeitgeber im Falle von Altersteilzeit

<sup>154</sup> So ergibt sich auf Basis der Modellrechnung für Modelltyp 1 ein dauerhafter monatlicher Rentenabschlag von 90,29 €. Für Modelltyp 2 läge der monatliche Abschlag bei 60,24 € und Modelltyp 2 müsste einen dauerhaften Rentenabschlag von 42,17 € in Kauf nehmen.

einen zusätzlichen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung, so dass für 90 % des vormaligen Bruttoentgelts Rentenversicherungsbeiträge berücksichtigt werden. Entsprechend erwerben Arbeitnehmer in der Altersteilzeitphase deutlich höhere zusätzliche Rentenanwartschaften als es Personen im Teilrentenbezug tun. Diese erheblichen sozialversicherungsrechtlichen Nachteile des Teilrentenbezuges gegenüber der Altersteilzeit wiegen langfristig deutlich schwerer als die kurzfristigen Nachteile durch die strikte Einkommensanrechnung, die ohnehin nur ältere Arbeitnehmer mit einem Einkommen nahe oder sogar über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung betreffen. Wenn der Teilrentenbezug langfristig als Alternative zur Altersteilzeitarbeit etabliert werden soll, muss eine sozialversicherungsrechtliche Besserstellung von Teilrentenbeziehern das vorrangige Ziel von Reformbemühungen sein.

Neben den problematischen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen spricht auch die enge Kopplung des Teilrentenbezuges an eine Altersrente gegen die Teilrente als Möglichkeit zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Dieser ist nach heutiger Rechtslage nämlich nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente erfüllt sind. Perspektivisch bedeutet dies ab 2012, dass ein gleitender Übergang durch Teilrentenbezug nur bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder bei (besonders) langjähriger Versicherungszeit (35/45 Jahre) möglich sein wird. Da auch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen die Erfüllung der großen Wartezeit von 35 Jahren voraussetzt, würden bei Beibehaltung des derzeitigen Status Quo nur Personen mit langen Versicherungsbiographien diese Form des gleitenden Übergangs wählen können.

Letztlich ist auch das Spektrum eines Teilrentenbezuges mit drei Abstufungen sehr starr. Auch wenn das im Rahmen der betrieblichen Altersteilzeit mögliche Treppenmodell kaum in Anspruch genommen worden ist, ist es bei einem gleitenden Übergang in den Ruhestand mittels Teilrentenbezug zwingend erforderlich, die Abstufungen feiner zu untergliedern, da ein Teilrentenbezug nach derzeitigem Rechtsstand aufgrund der versicherungsmathematischen Abschläge negative finanzielle Konsequenzen mit sich bringt, und die Höhe der abschlagsbehafteten Teilrente entsprechend allein Ergebnis des Aushandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen sein sollte.

Insgesamt erweist sich die derzeitige Teilrentenkonstruktion im SGB VI als zu unflexibel und finanziell zu wenig attraktiv, um als nennenswerte Alternative zur betrieblichen Altersteilzeit einen gleitenden Übergang in den Ruhestand gewährleisten zu können. Entsprechend hat die Teilrente gegenwärtig eine sehr geringe empirische Bedeutung. „Gleitende Übergänge aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand finden nahezu ausschließlich über die Altersteilzeit statt“ (SPD-Arbeitsgruppe 2007: S. 32). Damit der Teilrentenbezug eine ernsthafte Option zur Realisierung eines gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand werden kann, muss dieser erheblich reformiert werden. In erster Linie muss es darum gehen, den Teilrentenbezug im Vergleich zu anderen Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs finanziell gerechter zu gestalten. Da die Teilrente aufgrund ihrer Einkommensersatzfunktion nicht als finanziell gleichwertige Alternative zur Altersteilzeit angesehen werden kann, sondern lediglich als parallel existierende Möglichkeit zur Realisierung eines gleitenden Übergangs in den Ruhe-



stand wenn keine geförderte Altersteilzeitarbeit möglich ist, ist es weniger eine Frage des finanziellen Anreizes sondern vielmehr der Gerechtigkeit, diese Übergangsform sozialversicherungsrechtlich besser abzusichern.<sup>155</sup>

In erster Linie sollten die Rentenabschläge bei Teilrentenbezug entfallen, was entweder, analog zur geförderten Altersteilzeitarbeit, durch Zusatzbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung oder durch Mittel aus dem allgemeinen Steueraufkommen finanziert werden könnte. Bei derzeitiger Konstruktion würde eine frühestmögliche Inanspruchnahme ansonsten zu (Teil)Rentenabschlägen von derzeit 18 % führen. In der Endphase des Anhebungsprozesses des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre würde sich der entsprechende Teil der Altersrente bei einem Renteneintritt mit vollendetem 60. Lebensjahr (wie es der Vorschlag der SPD-Arbeitsgruppe vorsieht) sogar um mehr als ein Viertel reduzieren (25,2 %). Die Zusatzbeiträge sollten so kalkuliert sein, dass sie sowohl für den einzelnen Arbeitnehmer als auch für die gesetzliche Rentenversicherung finanzierungs- bzw. schadensneutral sind. Zudem würde eine weitere, über den Wegfall der Rentenabschläge hinausgehende sozialversicherungsrechtliche Förderung der (Teilzeit-) Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung die Attraktivität dieses Rentenzugangsweges zusätzlich erhöhen. Dies könnte beispielsweise dadurch realisiert werden, dass ein bestimmter Teil des Arbeitseinkommens steuerfrei gestellt wird oder, wiederum analog zu den Regelungen im Rahmen der betrieblichen Alterszeit, die über die zusätzliche Erwerbstätigkeit erworbenen Entgeltpunkte auf bis zu 90 % des letzten Vollzeitverdienstes angehoben werden. Aufgrund dessen, dass überwiegend Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben die Option der Teilrente wählen müssten, sollte die Finanzierung auch hier aus dem allgemeinen Steueraufkommen erfolgen.

Dagegen sollte an den derzeitigen Regelungen zur Einkommensanrechnung festgehalten werden. Eine zu starke Ausweitung der Hinzuverdienstgrenze bei gleichzeitigem Wegfall der versicherungsmathematischen Abschläge könnte im Extremfall dazu führen, dass die Teilrente als Kombilohnmodell oder Subventionsmodell für Besserverdienende missbraucht wird. Insofern muss weiterhin sichergestellt werden, „dass sich aus dem Bezug von Teilrente und (Teilzeit-) Arbeitseinkommen kein höheres Einkommen ergibt als bei Fortsetzung der Vollzeitbeschäftigung“ (SPD-Arbeitsgruppe 2007: S. 33).

Reformbedarf besteht auch in Bezug auf die rentenrechtlichen Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Teilrente überhaupt bezogen werden kann. Um die Teilrente langfristig als Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den Ruhestand zu etablieren muss vor allem eine Entkopplung von Alters- und Teilrentenbezug erfolgen. In dieser Hinsicht erscheint der Vorschlag der SPD-Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern – Rentenzugang flexibilisieren“ eine neue Altersrentenart einzuführen, der gangbarste Weg zu sein. Diese „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ soll demnach Versicherten offen stehen, die das 60. Lebensjahr vollendet und die große Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben. Empfehlenswert wäre eine Ergänzung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen um die Verpflichtung zur Aufnahme bzw. Fortführung

---

<sup>155</sup> Diese Forderung schließt eine gleichzeitige finanzielle Anreizwirkung der jeweiligen Instrumente nicht aus.

einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Eine „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ wäre in diesem Sinne nur bei gleichzeitiger Fortsetzung derselben oder einer neuen Tätigkeit auf Teilzeitbasis möglich. Eine solche Modellkonstruktion dürfte dazu beitragen, dass diese Altersrentenart als Möglichkeit zum gleitenden Übergang in den Ruhestand an Attraktivität gewinnt. Um auch in diesem Modell die Erwerbstätigkeit stärker zu akzentuieren, sollte der maximale Rentenanteil beim Teilrentenbezug auf 50 % begrenzt werden. Im Gegensatz zur Altersteilzeitarbeit, wo eine stärkere Differenzierung oberhalb der 50 %-Marke empfehlenswert ist, sollte der Teilrentenbezug unterhalb dieses Grenzwertes feiner differenziert werden. So sollten neben der Möglichkeit ein Drittel der Altersrente als Teilrente zu beziehen weitere Stufen eingebaut werden (20 %, 25 %, 30 %, 40 %). Dagegen sollte die Möglichkeit zwei Drittel der Altersrente als Teilrente zu beziehen gestrichen werden.

Im ersten Schritt muss also zunächst ein Kompensationsmodell entwickelt werden, um die Teilrentenbezieher von diesen hohen dauerhaften Rentenabschlägen zu entlasten und den Teilrentenbezug langfristig als akzeptierte und sozial gerechte Handlungsoption für einen gleitenden Übergang zu institutionalisieren. Gelingt die gesetzliche Durchsetzung eines derartigen Kompensationsmodells, sollte die Mindestversicherungsdauer auf 15 Jahre abgesenkt werden, um breiteren Schichten der Erwerbsbevölkerung die Inanspruchnahme der Teilrentenregelungen zu ermöglichen. Gelingt eine Kompensation dagegen nicht, sollte an der Erfüllung der großen Wartezeit festgehalten werden, um ein Abrutschen in die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu vermeiden.

### 6.2.3 Eingeschränkte Erwerbsfähigkeit

Die Erwerbsminderungsrente ist eine notwendige Versicherungsleistung der Rentenversicherung, aber keine Altersrente. Es ist also nicht selbstverständlich, Erwerbsminderungsrenten im Zusammenhang mit dem Altersübergang zu diskutieren. Doch der Zusammenhang ergibt sich daraus, dass Erwerbsminderungsrenten als Ventil zur Entschärfung des Altersübergangs genutzt werden können. Arbeitsmarktrisiken ergeben sich nicht allein aus einem abstrakten Gesundheitszustand, sondern im Bündel mit allen anderen Einflussfaktoren. Bei einer hohen Arbeitslosigkeit sind auch Personen aus gesundheitlichen Gründen chancenlos, die bei einer starken Arbeitskräftenachfrage möglicherweise noch Beschäftigung finden. Ältere Menschen mögen gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, die nicht schwerwiegend für eine Erwerbsminderung sind, sie aber wegen der Kombination von Gesundheit und Alter vom Arbeitsmarkt ausschließen.<sup>156</sup>

Aus diesen Gründen wäre eine Möglichkeit, Erwerbsminderungsrenten in Abhängigkeit nicht nur von dem Gesundheitszustand, sondern auch von den altersbedingten Arbeitsmarktchancen zu beurteilen. Diesen Weg beschreiten anscheinend andere europäische Länder, wie z.B. die Niederlande oder Großbritannien, in denen ein erheblicher Teil der nichterwerbstätigen Personen, der Transferleistungen bezieht, Erwerbsminderungsrente (oder etwas ähnliches) erhält, während in Deutschland der Anteil der nichterwerbstätigen Personen, die Arbeitslosenunterstützung bekommen, besonders hoch ist (Knuth

---

<sup>156</sup> Siehe hierzu Knuth/Zink 2007.

2007; Erlinghagen/Zink 2007; Knuth/Erlinghagen 2008).<sup>157</sup> Die Reform der Erwerbsminderungsrenten in Deutschland hat hingegen angestrebt, das arbeitsmarktpolitisch motivierte Ventil von Erwerbsminderungsrenten zu schließen. Wie die Erfahrungen auch aus anderen europäischen Ländern zeigen, scheint die Überlastung der Erwerbsminderungsrenten und damit der Rentenversicherung und ihrer Beitragszahler nur schwer beherrschbar zu sein, wenn sie auch als Instrument der Angebotsentlastung auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt wird. Auf der anderen Seite sind die faktischen Integrationschancen eines erheblichen Teils von Arbeitslosen gering, die für eine Erwerbsminderung noch nicht krank oder invalide genug sind. Auf der anderen Seite sind die faktischen Erwerbchancen eines erheblichen Teils von Arbeitslosen eben aufgrund ihres Gesundheitszustandes gering. Ihre Kategorisierung als „arbeitslos“ hat aber zur Folge, dass die Institutionen der Arbeitsmarktpolitik für sie zuständig sind und beurteilen müssen, welche arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Instrumente angemessen sind. Doch der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente beseitigt nicht die Ursachen ihrer Integrationsprobleme, so wie Weiterbildung Qualifikationsdefizite oder Eingliederungszuschüsse Informations- und Vertrauensprobleme beheben können. Gleichwohl bewirkt die massenhafte Einordnung von gesundheitlich eingeschränkten Personen, die das minimale Kriterium der Erwerbsfähigkeit, „unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein zu können“ (§ 43 Abs. 2 Satz 2 SGB VI, demgegenüber noch verschärft § 8 Abs. 1 SGB II<sup>158</sup> und damit entscheidend für die Einstufung als „arbeitsuchend“ bei gegebener Bedürftigkeit), dass Arbeitsvermittlungen überlastet sind und eine wirksame Aktivierungs- und Vermittlungstätigkeit nur eingeschränkt möglich ist.

Ein Ausweg aus dieser Situation könnte darin bestehen, für nicht voll Erwerbsfähige, die also aus gesundheitlichen Gründen nicht mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig sein können, unabhängig von der Erfüllung rentenrechtlicher Voraussetzungen den Zugang in eine Leistung zu eröffnen, die vom Anspruch auf Arbeitsuche und Verwertung der eigenen Arbeitskraft befreit ist. Dieses würde die Arbeitslosenstatistik ebenso entlasten wie die Träger der Grundsicherung von Fallzahlen, und die Lage der Betroffenen würde dadurch verbessert, dass ihre ohnehin nicht zu überwindende Nichterwerbstätigkeit Legitimität erhält. Aus diesem Grunde wäre es wünschenswert, dass die Leistung weder durch die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende noch die Träger der Sozialhilfe, sondern durch die Rentenversicherungsträger ausgezahlt wird. Aber natürlich dürfen die Rentenkassen nicht zusätzlich belastet werden, sondern es handelt sich um eine steuerfinanzierte Leistung auf Grundsicherungsniveau, die nicht teurer wäre als Arbeitslosengeld II plus durchschnittliche Kosten der Unterkunft und Heizung.

<sup>157</sup> Arbeitslose in Deutschland weisen sehr oft gesundheitliche Beeinträchtigungen auf, siehe Holleder 2003. Nach den aktuellsten offiziellen Statistiken betrug der Anteil von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen unter den Arbeitslosen, die zwei Jahre und länger arbeitslos waren, 34% (BA 2003). Die jährlichen „Strukturerhebungen“ wurden seitdem eingestellt.

<sup>158</sup> „(1) Erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.“ Anders gesagt, wer aktuell zwar krank ist, aber in absehbarer Zeit so gesund werden könnte, dass er imstande ist, unter den beschriebenen Bedingungen zu arbeiten, zählt als erwerbsfähig – aber keineswegs aktuell als arbeitsuchend/arbeitslos.

Die Option für diesen Ausweg muss eine freiwillige sein, d. h. von der Nachrangigkeitsklausel des § 5 Abs. 3 ausgenommen bleiben.

Alternativ und ohne Belastung der Rentenversicherung mit zusätzlichen administrativen Aufgaben könnte man sich auch eine Lösung analog zu § 65 Abs. 4 SGB II bzw. § 428 SGB III vorstellen. Dieser „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ soll ja nach derzeitiger Gesetzeslage mit dem Ende des Jahres 2007 für Neufälle auslaufen. Die Beendigung dieser rein altersbezogenen Regelung ist notwendig und gerechtfertigt, denn sie passt nicht mehr in ein Umfeld, das der Diskriminierung Älterer den Kampf angesagt hat und die Altersgrenze für die Regelaltersgrenze ab 2012 schrittweise auf 67 Jahre erhöhen will. Aber als Regelung in Abhängigkeit von einer Bewertung der Erwerbsfähigkeit der betroffenen Personen könnte es durchaus Sinn machen, den „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“ auf Dauer beizubehalten. Während es unverzichtbar erscheint, die medizinische Einschätzung der Erwerbsfähigkeit bei Jüngeren periodisch zu überprüfen, könnte man ab einem bestimmten Alter (z. B. ab Vollendung des 60. Lebensjahres) auf eine Revision der einmal getroffenen Feststellung verzichten, sofern nicht Leistungen zur beruflichen Rehabilitation erbracht worden sind.

### **6.3 Alte und neue Problemlagen im Altersübergang – offene Forschungsfragen**

Der vorliegende Forschungsbericht verbindet Forschungsgebiete, Sichtweisen und Datenquellen, die bisher nicht in dieser Weise aufeinander bezogen wurden. Dadurch werden Fragen erkennbar, die mit dem vorliegenden Material nicht beantwortet werden konnten. Das folgende Kapitel zielt darauf, diese Fragen festzuhalten und zu systematisieren.

#### *Betriebliche Strategien im Umgang mit Älteren, dem Altern und dem demographischen Wandel*

Ein zentrales Forschungsfeld besteht im betrieblichen Umgang mit Älteren, mit dem Altern und mit dem demographischen Wandel. In Betrieben werden maßgeblich die konkreten Arbeitsbedingungen definiert, und aus der Auseinandersetzung damit während des ganzen Arbeitslebens ergeben sich Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Risiken für Arbeitskräfte, die die Beschäftigungschancen im Alter bestimmen. Insofern beeinflussen Betriebe die Art und Weise, wie Beschäftigte altern. Über die Veränderung des Arbeitsvermögens hinaus haben Betriebe Bedarfe an Personal, und die Einschätzung der Eignung knüpft sich auch an das Alter der Betroffenen. Zudem müssen Betriebe personalpolitische Flexibilität entwickeln. In welchem Ausmaß und welcher Form das geschieht, ob über interne oder externe Flexibilität, ist variabel und hängt nicht nur von den Umweltbedingungen, sondern von der Strategie und den innerbetrieblichen Beziehungen ab. Doch beides, die Einschätzung der Eignung von Älteren und die jeweils konkrete Form der personalpolitischen Flexibilität, beeinflusst den Umgang der Betriebe mit Älteren. Und schließlich ist offen, wie Betriebe mit der Tatsache umgehen, dass erwartbar weniger jüngere Arbeitskräfte neu in den Arbeitsmarkt eintreten, ältere Arbeitskräfte aber länger erwerbstätig sein müssen. Dominiert für den Umgang der Betriebe mit diesem demographischen Wandel der Umgang mit der Knappheit (der jünge-

ren), oder versuchen sie zunehmend mit den Älteren bisher vernachlässigtes Arbeitskräftepotenzial zu erschließen?

Die empirischen Ergebnisse haben gezeigt, dass personalpolitische Aktivitäten zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer kaum zu finden sind. Es dominiert anscheinend immer noch die betriebliche Suche nach Wegen der Frühausgliederung. Dahinter steht vermutlich nicht nur das Streben, personalpolitische Flexibilität möglichst im Konsens mit Beschäftigten zu gestalten. Denn dieser Flexibilitätsgewinn verkehrt sich in sein Gegenteil, wenn Erwartungen der Beschäftigten auf einen privilegierten Altersübergang sich faktisch zu einem kaum übergehbaren Anspruch verfestigen. Das Festhalten an Vorruhestandslösungen könnte auch als Anreizinstrument für langfristige Loyalität dem Betrieb gegenüber gedeutet werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Funktion und ein möglicher Funktionswandel betrieblicher Frühausgliederung als ein Forschungsgegenstand dar, bei dem auch zu untersuchen wäre, welche Betriebe an einer Politik der Frühverrentung auch unter weniger förderlichen Rahmenbedingungen festhalten.

Die empirischen Ergebnisse zur Personalpolitik der Betriebe gegenüber Älteren lassen außerdem vermuten, dass das Fehlen von formalisierten und expliziten altersbezogenen Politiken nicht zwangsläufig ein Defizit im Umgang mit Älteren bzw. dem Altern bedeutet. Auch an dieser Stelle besteht Forschungsbedarf: Wie sehen altersbezogene Politiken aus, die sich nicht an formalen Organisationsprinzipien wie z.B. der bewussten Einrichtung von altersgemischten Teams, spezieller Weiterbildung für Ältere usw. festmachen lassen? Wann setzen derartige Politiken ein, wie werden sie umgesetzt, und welche Probleme treten dabei auf? Finden kleine und mittlere Betriebe Lösungen, die einen produktiven Umgang mit Älteren erlauben?

#### *Qualifikatorische und gesundheitliche Beschäftigungsfähigkeit als wesentliche Risiken für den Verbleib Älterer in Beschäftigung*

Unseren empirischen Ergebnissen zufolge erwiesen sich die qualifikatorische und gesundheitliche Beschäftigungsfähigkeit als die beiden hauptsächlichen Engpassfaktoren der Erwerbstätigkeit im Alter. Beide Aspekte, die Qualifikation und die Gesundheit, weisen im Kontext der Alterserwerbstätigkeit wichtige Gemeinsamkeiten auf: Sie sind individuell zurechenbar, werden durch den Arbeitskontext entwickelt bzw. umgekehrt verchlissen und sind eher langfristig als kurzfristig zu erhalten bzw. zu verbessern.

Eine zuverlässige Beschreibung der vorhandenen Kompetenzprofile für die Erwerbstätigen und ihre Veränderung im Zeitverlauf, die auch zwischen Kohorten verglichen werden kann, wäre für viele Fragen eine notwendige Informationsgrundlage. Diese ist im Berichtssystem Weiterbildung bzw. in der Bildungsberichterstattung angelegt, wird dort aber zuwenig für altersspezifische Fragestellungen genutzt. Ohnehin konzentrieren sich vorhandene Berichtssysteme zu sehr auf den Input der Weiterbildungsteilnahme und vernachlässigen demgegenüber Ausgangsniveaus von Kompetenzen sowie Bildungsbedarfe. Die bisher vorherrschende altersspezifische Betrachtung der Weiterbildungsteilnahme wäre zu ergänzen durch einen kohortenspezifischen Vergleich der Ausstattung mit Humankapital. Sind die nachrückenden künftigen Alten für eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter in qualifikatorischer Hinsicht besser gerüstet

als ihre Vorläufer? Oder ist zu erwarten, dass die Schere zwischen Anforderungen und Kompetenzen größer wird? Wie unterscheiden sich die kohortenspezifischen Kompetenzprofile? Sind nachbessernde Interventionen erforderlich und chancenreich?

In ähnlicher Weise lassen sich Fragen bezüglich der gesundheitlichen Beschäftigungsfähigkeit formulieren. Die aktuellen Diskurse werden dominiert vom Topos der „fitten Alten“ von heute. Aber gilt das in gleicher Weise für die Alten von morgen? Oder welche Risiken kommen von dieser Seite her auf die sozialen Sicherungssysteme zu? Verbessert sich der altersspezifische Gesundheitszustand im Kohortenvergleich, oder gibt es hier rückläufige Entwicklungen? Wie ist z. B. der Gesundheitszustand der heute 45-Jährigen im Vergleich zu dem Gesundheitszustand, den die heute 65-Jährigen mit 45 Jahren aufwiesen?

### *Beschäftigungslosigkeit im letzten Drittel des Erwerbslebens*

Beschäftigungslosigkeit bedroht in mehrfacher Hinsicht die Altersvorsorge: Während des Bezugs von Arbeitslosengeld werden geringere Beiträge zur Rentenversicherung geleistet, und insbesondere beim Bezug von Arbeitslosengeld II sind diese so gering, dass damit keine nennenswerten Rentenansprüche aufgebaut werden können. Bei fehlender Hilfebedürftigkeit und folglich fehlendem Anspruch auf Arbeitslosengeld II werden überhaupt keine Beiträge entrichtet. Auch private Zusatzversicherungen können bei Arbeitslosigkeit gar nicht oder nur stark eingeschränkt bedient werden. Beschäftigungslosigkeit schränkt also die Möglichkeiten zur Altersvorsorge erheblich ein. Die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe zugunsten des Arbeitslosengeldes II und die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I haben die negativen Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit auf die individuelle Alterssicherung verschärft. Zugleich stellt die Abhängigkeit von Lohnersatzleistungen einen starken Anreiz dar, vorzeitig und unter Inkaufnahme von Abschlägen in Rente zu gehen, wodurch die Rentenzahlbeträge weiter vermindert werden.

Hierbei macht es keinen oder wenig Unterschied, ob dieser Zustand statistisch als Arbeitslosigkeit ausgewiesen wird oder nicht. Der „Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen“, der Wandel der Beratungspraxis der Arbeitsverwaltung bezüglich der Nutzung dieser Option und ihre Neugestaltung ab 2008, die während der Abschlussarbeiten an diesem Bericht noch in der Diskussion war, erschweren eine realistische Einschätzung des Ausmaßes von Beschäftigungslosigkeit im Alter. Ihre Beobachtung ist jedoch von hoher Relevanz für eine Einschätzung der jeweils in naher Zukunft zu erwartenden vorzeitigen Rentenzugänge.

### *Neueinstellung älterer Arbeitsuchender*

Zunehmende Beschäftigungslosigkeit Älterer verweist darauf, dass es zur Bewältigung des demographischen Wandels durch das Erwerbssystem nicht damit getan ist, wenn Betriebe einen längeren Verbleib ihrer älter werdenden Beschäftigten möglichst bis zum gesetzlichen Rentenalter unterstützen – obwohl allein das schon ein großer Fortschritt wäre. Betriebliche wie persönliche Umbrüche werden immer wieder dazu führen, dass auch Ältere sich außerhalb der Betriebe in der Situation als Arbeitsuchende befinden, und ihnen ist mit rein betrieblichen Verbleibsstrategien nicht geholfen.

Empirische Anzeichen wie auch systematische Überlegungen sprechen für die Annahme, dass die Wahrscheinlichkeit von Betrieben, Ältere einzustellen, nicht unbedingt korreliert mit dem Anteil älterer Beschäftigter, die sie schon haben. Die Chance, in einem Betrieb alt zu werden, ist am höchsten in solchen Betrieben, deren Arbeitskräftestrategie auf einen langfristigen Verbleib gerichtet ist. Solche Betriebe stellen Jüngere ein und behalten ihre Beschäftigten bis ins Alter; gerade solche Betriebe stellen aber Ältere eher nicht ein, zum einen, weil sie ohnehin mit einer Strukturverschiebung hin zum höheren Beschäftigtenalter zu kämpfen haben, zum anderen, weil die Einstellung bereits Älterer ihre auf Langfristigkeit angelegte Arbeitskräftestrategie durchbrechen und in den Augen der vorhandenen Belegschaft delegitimieren würde. Dieser Umstand könnte erklären, warum sich Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt für Ältere teilweise zu verfehlen scheinen (Bellmann/Brussig 2008). Ältere, die ihren Arbeitsplatz im Zuge betrieblicher Umstrukturierungen oder wegen Betriebsschließung verlieren, tendieren vermutlich dazu, sich in gleichartigen Betrieben zu bewerben. Gerade diese Betriebe aber stellen, wenn überhaupt jemanden, dann eher keine Älteren ein. Erfolgreiche Wiedereinstiege von Älteren selbst nach Langzeitarbeitslosigkeit sind häufig mit grundlegendem Wechsel der Tätigkeit und Branche verbunden (vgl. Büttner et al. 2008).

Das erklärt einen weiteren Widerspruch bezüglich der Einstellung Älterer: Die hohe Wertschätzung Älterer durch die Betriebe (Brussig 2005) bezieht sich auf die Älteren, die noch beschäftigt sind, aber nicht umstandslos auf ältere Arbeitsuchende. Ein erheblicher Teil der Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit, bei denen die Älteren besser eingeschätzt werden als die jüngeren, ist betriebsspezifisch und kontextabhängig und trifft daher nur auf die Insider, nicht auf die Outsider zu. Wenn zudem Einstellungs-chancen für Ältere eher in Branchen und Tätigkeiten liegen, die sich von ihrem früheren Erfahrungsbereich unterscheiden, dann muss man davon ausgehen, dass das durch Erfahrung erworbene Humankapital Älterer zu einem nicht unerheblichen Teil entwertet ist, sobald diese Älteren als Arbeitsuchende „draußen“ stehen. Die Arbeitsplätze, die ihrer bisherigen Tätigkeit am nächsten kommen, sind nicht neu zu besetzen oder werden nicht mit Älteren besetzt. Demografischer Wandel, wirtschaftlicher Strukturwandel und betriebliche Umstrukturierungen sind in einer Weise verflochten, die die Neueinstellung von Älteren erschwert.

Gleichwohl liegen die Einstellungsraten Älterer auf einem Niveau von ca. 60% des allgemeinen Niveaus (vgl. Büttner et al. 2008), sind also keineswegs unerheblich. Die Frage, in welchen Betrieben und Tätigkeiten Ältere Beschäftigung finden, wie es dazu kommt und welche Bedeutung dabei den Suchstrategien Älterer zukommt, ist bisher unzureichend erforscht. Bisher wurde nur die Konzessionsbereitschaft beleuchtet (Brixy/Christensen 2002; Bender et al. 2007). Eine Forschung, die die Einstellungs-chancen älterer Arbeitsuchender thematisiert, dürfte sich aber nicht auf das Suchverhalten beschränken, sondern hätte alle drei Seiten – Anreize und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik, betriebliche Strategien und das Suchverhalten älterer Arbeitsuchender – aufeinander zu beziehen.

### *Die Veränderung von Verlaufsmustern des Altersübergangs*

Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters, möglicher Weise aber auch eine auf den demographischen Wandel und die Zielsetzung längerer Lebensarbeitszeiten keine Rücksicht nehmende Entwicklung der betrieblichen Arbeitsbedingungen werden das Spannungsverhältnis zwischen den auf einen Erwerbsaustritt drängenden Faktoren und den erschwerten Bedingungen des Renteneintritts verschärfen. Die zeitliche Übereinstimmung beider Ereignisse wird möglicher Weise noch seltener werden als sie heute schon ist. Denkbar ist auch, dass es zwischen Vollerwerbstätigkeit und Renteneintritt häufiger zu Phasen reduzierter Erwerbstätigkeit kommt, die sich in einem Spektrum zwischen geschütztem, regulierten und subventionierten „gleitenden Ausstieg“ einerseits und dem Kampf der zwischen Erwerbs- und Alterssicherungssystem Gefangenen um zumindest prekäre Erwerbsmöglichkeiten andererseits bewegen wird.

Diese Erwartungen sind aber bisher nur Hypothesen, die mit den derzeit nutzbaren Datensätzen nicht adäquat geprüft werden können. Unsere Aussagen zu Erwerbstätigkeit, geringfügiger Beschäftigung, Beschäftigungslosigkeit und Rentenzugängen im Abschnitt 1.2 beruhen auf Querschnittsauswertungen unterschiedlicher Datenquellen. Individuelle Altersübergangsverläufe können damit nur ganz rudimentär erfasst werden, insoweit die Rentenzugangstatistik Informationen über vorgängige Zustände bereitstellt (siehe Abbildung 1.13, S. 45). Damit kann z. B. nicht untersucht werden, in welcher Weise in mittlerem Alter erfahrene Ereignisse (Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit, Krankheit) den späteren Erwerbsaustritt oder Übergangsverlauf beeinflussen. Das für unsere Analysen in Kapitel 3 Sozio-oekonomische Panel ist zwar ein Verlaufsdatensatz; jedoch sind die Fallzahlen von rund 2.700 beobachtbaren Erwerbsaustritten in einem Zeitraum von 14 Jahren zu gering für eine nach individuellen Merkmalen und einzelnen Kalenderjahren differenzierende Analyse.

Um Veränderungen der Verlaufsmuster individueller Altersübergänge adäquat zu beschreiben und ihre Ursachen im Hinblick auf veränderte Rahmenbedingungen einerseits, veränderte Erwerbsverläufe im mittleren Alter andererseits zu analysieren, würde ein Datensatz benötigt, der Informationen über Zeiten der Erwerbstätigkeit, der Arbeitslosigkeit, des Leistungsbezugs und der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kombiniert mit Informationen über den Renteneintritt, die bis dahin erworbenen Anwartschaften und deren unterschiedliche Anspruchsgrundlagen. Bezogen auf sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung wäre die Konstruktion eines solchen Datensatzes ein eher „nur“ technisches Problem der Zusammenführung von Datenbeständen der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung. Fehlen würden jedoch Informationen über Zeiten der Erwerbstätigkeit als Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sowie der Nichtbeteiligung am Erwerbsleben.

### *Internationale Vergleiche*

Die Festsetzung beschäftigungspolitischer Zielsetzungen durch die EU hat die Sensibilität für die Unterschiede zwischen einzelnen europäischen Mitgliedsstaaten geschärft. Insbesondere die Erwerbstätigenquoten der Älteren unterscheiden sich erheblich (siehe Abbildung 1.2, S. 27) vorne), obwohl es wenig plausibel ist, dass sich die Arbeitsbedin-



gungen im gleichen Maße unterscheiden könnten. Auch die Überlegungen zur Verringerung von Einstellungschancen im Alter scheinen eher universell zu gelten. Insofern stellt sich die Frage, hinsichtlich welcher institutioneller Rahmenbedingungen und personalpolitischer Strategien sich jene Länder mit deutlich höheren Alterserwerbstätigenquoten von Deutschland unterscheiden – also insbesondere Großbritannien und die skandinavischen Länder. Über vorliegende Ansätze wäre hierbei insbesondere insofern hinauszugehen, als zu zeigen wäre, wie institutionelle Rahmenbedingungen, politische Interventionen und betriebliches Handeln zusammenwirken.



## Anhang

### Literatur

- Albeck, H., 1982: Lohnsubventionen als Mittel der Arbeitsmarktpolitik. In: Herder-Dorneich, P. (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik*, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 127, Berlin, S. 9-27.
- Allmendinger, J. / Hinz, Th. (Hrsg.), 2002: *Organisationssoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderband 42.
- Allmendinger, J., 1990: Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren: Auswirkungen individueller und familiärer Lebensläufe. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft Nr. 31, S. 272-303.
- Allmendinger, J., 1994: *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag*, Frankfurt a.M./New York.
- Altzinger, W., 1990: Lohnkostenzuschüsse zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit. Eine Evaluation der Arbeitsnachfrage am Beispiel von betrieblichen Einstellungs- und Einschulungsförderung. Frankfurt / M. u.a.: Peter Lang.
- Antoni, M., 1988: Personalmanagement, in: *Gablers Wirtschaftslexikon*, 10. Aufl., S. 854-855.
- Arnds, P./ Bonin, H., 2003: Institutionelle Faktoren des Rentenzugangs – Ein Überblick aus ökonomischer Perspektive. In: Herfurth, Matthias/Kohli, Martin/Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) 2003: *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer*. Verlag Leske + Budrich. Opladen.
- Aschhoff, B. / Doherr, T. / Ebersberger, B. / Peters, B. / Rammer, C. / Schmidt, T., 2006: *Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2005.*, Mannheim.
- Aust, F. / Schröder, H., 2004: Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen, in: DZA (Hsg.): *Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer*. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung, Bd. 1, Lit-Verlag: Berlin, S. 93-128.
- Aust, J. / Kremer, St., 2007: *Arbeitsmarktpolitik im Umbruch: Eine Chance für ältere Beschäftigte?*, in WSI-Mitteilungen 03/2007.
- BA Bundesanstalt für Arbeit, 2003: *Bestand an Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Strukturanalyse September 2003*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.  
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200312/iiia4/st4-gesud.pdf>
- BA, 2007: *Geldleistungen für Bedarfsgemeinschaften Juni 2007*. Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten.
- Bäcker, G., 1999: Von der Frühverrentung zur Altersteilzeit: Alter Wein in neuen Schläuchen. In: Naegele G./Schütz R. M. (Hrsg.) 1999: *Soziale Gerontologie und Sozialpolitik für ältere Menschen*. Opladen. Westdeutscher Verlag. S. 249 – 265.
- Bäcker, G., 2004: *Ausstieg aus der Sozialversicherung – das Beispiel Rentenversicherung*. In: WSI-Mitteilungen 09/2004.
- Bäcker, G., 2006: *Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos? Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Bäcker, G., 2006a: *Was heißt hier „geringfügig“? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung*. In: WSI-Mitteilungen 05/2006.
- Bäcker, G., 2006b: *Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos? Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze*. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) 2006: *Rente mit 67 – Steuerungspotentiale in der Renten- und Beschäftigungspolitik*. Diskussionspapier. Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. S. 6 – 23.
- Bäcker, G./ Bispinck, R./ Hofemann, K./ Naegele, G./ Neubauer, J., 2007: *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland*. Band 2. Wiesbaden (im Erscheinen).

- Bäcker, G./Brussig, M./Nordhause-Janz, J./Stegmann, T., 2006: Gesundheitsbelastungen und Krankheitsrisiken älterer Erwerbstätiger – Ein Werkstattbericht aus dem Projekt "Die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf die soziale Sicherung im Alter", in: Zukunft gestalten – Fünf Jahre Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA), Deutsche Rentenversicherung Bund, DRV-Schriften, Bd. 67, Sonderausgabe der DRV S. 59-74.
- Backes-Gellner, U./Bosch, G./Färber, G./Nagel, B./Timmermann, D. (Hrsg.), 2004: Finanzierung lebenslangen Lernens - der Weg in die Zukunft: Schlussbericht der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld: Bertelsmann.
- Badura, B./Schellschmidt, H./Vetter, C. (Hrsg.), 2003: Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel: Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin u. a.
- Baethge, M., 1992: Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen Nr. 6.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V., 2002: Arbeit - die zweite Chance (Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen). In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Jahrbuch Kompetenzentwicklung 2002. Münster (Waxmann Verlag).
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V., 2003: Doppelte Privilegierung - Doppelte Depravierung: Zum Zusammenhang von Arbeitsorganisation und beruflichen Entfaltungschancen. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen (Leske+Budrich).
- Bangel, B., 1993: Geographie der Altersgrenzen. Berlin: edition sigma.
- Barkholdt, C. (2001): Qualifizierung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bonn. <http://library.fes.de/fulltext/asfo/01166004.htm#E10E7>
- Barkholdt, C., 2001: Rentenzugang und Altersteilzeit. In: Barkholdt, Corinna (Hrsg.): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Opladen.
- Barkholdt, C./Frerichs, F./Naegele, G., 1995: Altersübergreifende Qualifizierung – eine Strategie zur betrieblichen Integration Älterer Arbeitnehmer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1995.
- Barnes, M./Costigan, P./Humphrey, A./Pickering, K./Stratford, N., 2003: Factors affecting the labour market participation of older workers. Department for Work and Pensions, Research Report No 200.
- Baron, J. N. / Bielby, W. T., 1984: The Organization of Work in a Segmented Economy, in: American Sociological Review, 1984, vol. 49 (August), S. 454-473.
- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E., 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO (Bericht des ISO 70).
- Bauer, H. G./Böhle, F./Munz, C./Pfeiffer, S./Woicke, P., 2002: HIGHTECH-GESPÜR - Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Bauer, T./Bender, St./Bonin, H., 2004: Dismissal protection and worker flows in small establishments. (IAB Discussion Paper, 01/2004), Nürnberg.
- Bauer, Th./Riphahn, R. T., 1998: Employment Effects of Payroll Taxes. An Empirical Test for Germany. Bonn: Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit. IZA Discussion Paper, No. 11.
- BDA, 2002: Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer.
- Becker, F. G./Bobritchev, R./Henseler, N., 2004: Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften: Eine empirische Studie bei den 100 größten deutschen Unternehmen. Diskussionspapier 529 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Universität Bielefeld.
- Behrendt, Ch., 2002: Internationale Erfahrungen bezüglich des Renteneintritts. Vortrag im Rahmen der Tagung "Arbeitsmarkt und Alterssicherung", Jahrestagung 2002 des Forschungsnetzwerks Alterssicherung (FNA), Radebeul / Dresden 5.-6. Dezember 2002.
- Behrens, J./Elkeles, T./Schultz, D., 1998: Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit. Berufe und betriebliche Sozialverfassung als Ressourcen für Tätigkeitswechsel, in: Walter R. Heinz / Werner Dressel / Dieter Blaschke / Gerhard Engelbrech (Hrsg.), Was prägt Berufsbiographien ? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Bd. 215, S. 196-228, Nürnberg.
- Bellman, L./Hilpert, M./Kistler, E./Wahse, J., 2003: Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und Betriebe, in: MittAB 2/2003, S. 133-149.

- Bellmann, L. / Leber, U., 2004: Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: G. Schmid, M. Gangl, P. Kupka (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. BeitrAB 286. IAB: Nürnberg, S. 19-36.
- Bellmann, L. / Stegmaier, J., 2007: IAB-Befragung zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland: Ältere werden bei Einstellungen erheblich benachteiligt. Wenig betriebliche Aktivitäten zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Jg. 56, H. 5, S. 189-193.
- Bellmann, L., 1997: Das Betriebspanel des IAB, in: R. Hujer, U. Rendtel, G. Wagner (Hrsg.), Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panelstudien. Sonderheft zum Allgemeinen statistischen Archiv, S. 169-182.
- Bellmann, L., 2002: Das Betriebspanel des IAB. Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Heft 2, S. 177-188.
- Bellmann, L./ Leber, U., 2005: Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2004. In: Arbeit und Beruf, Jg. 56, H. 6. S. 169-170.
- Bellmann, L./ Leber, U., 2005: Der IZA-Reformvorschlag der Arbeitslosenversicherung. In: Arbeit und Beruf, Jg. 56, H. 8. S. 233-234.
- Bellmann, L./ Leber, U./ Gewiese, T., 2006: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb. Abschlussbericht. Nürnberg / Düsseldorf.
- Bender, S /Fahrmeier, L./Lang, S., 2000: Determinanten der Arbeitslosigkeitsdauer in Westdeutschland. In: F. Büchel u.a. (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland. Opladen: Leske+Budrich, S. 79-94.
- Bender, S./ Haas, A./ Klose, Chr., 1999: Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995. IAB-Kurzbericht Nr. 2/99 v. 22.3.
- Bender, St./ Koch, S./ Meßmann, S./ Walwei, U., 2007: Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von ALG-II-Empfängern. (IAB Discussion Paper, 23/2007), Nürnberg,
- Berkel, B./ Börsch-Supan, A., 2003: Renteneintrittsentscheidungen in Deutschland: Langfristige Auswirkungen verschiedener Reformationen, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel dp 31-2003.
- Bernhard, S /Brussig, M./Jaenichen, U., 2008: Die Reform der Eingliederungszuschüsse durch Hartz III und ihre Auswirkungen für die Förderung von Arbeitslosen, erscheint in: Sozialer Fortschritt.
- Beyer, L./ Braczko, C./ Hilbert, J./ Knuth, M./ Micheel, B./ Mühge, G./ Nordhause-Jan, J./ Otterbein, M./ Schweer, O., 2001: Projektionen - Analysen - Statistiken - Trends - Anstöße (PASTA): der NRW-Monitor für Wirtschaft und Arbeit; Abschlußbericht zum Konzeptionsprojekt. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Bielenski, H./ Hartmann, J./ Maurer, A./ Seifert, H., 2002: Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz. WSI-Mitteilungen, (8), S. 442-450.
- Bispinck, R., 2005: Altersbezogene Regelungen in Tarifverträgen - Bedingungen betrieblicher Personalpolitik, WSI-Mitteilungen 10/2005.
- Bispinck, R./ Kirsch, J./ Schäfer, C., 2003: Projekt Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. WSI Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (MWA).
- Blien, U./ Sanner, H., 2006: Structural Change and Regional Employment Dynamics, IAB-Discussion Paper 6/2006, Nürnberg.
- Blossfeld, H.P./ Rohwer, G., 2002: Techniques of event history modelling: new approaches to causal analysis. 2. Aufl. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- BMAS, 2006: Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht 2006 des BMAS zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin: BMAS.
- BMBF (Hrsg.), 2004: Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildung in Deutschland. BMBF: Berlin.
- Bofinger, P., 1999: Wie zukunftsfähig ist das Alterssicherungssystem in Deutschland. In: HWWA-Wirtschaftsdienst, 79. Jg. (1999). S. 590 – 597.

- Boockmann, B./ Zwick, Th., 2004: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 37. Jg. (1), 53-63.
- Bookmann, B./ Zwick, Th., 2004: Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 37. Jg., 1/2004, S. 53-63.
- Borland, J., 2002: Perceptions of job security in Australia, Melbourne Institute Working Paper Series, WP-No. 3/05
- Borland, J., 2005: Transitions to Retirement: A Review, Melbourne Institute Working Paper Series, WP-No. 16/02
- Börsch-Supan, A. (Hrsg.), 2005: Health, ageing and retirement in Europe: first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing (MEA).
- Börsch-Supan, A., 1999: Incentive Effects of social security under an uncertain disability option. NBER Working Paper Series. Working Paper 7339. National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w7339>
- Bosch, G. Schief, S., 2005: Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa (IAT-Report 2005-04). IAT: Gelsenkirchen
- Bosch, G., 2004: Der Weg in die Zukunft - Finanzierung lebenslangen Lernens: Ergebnisse der Expertenkommission "Finanzierung lebenslangen Lernens" der Bundesregierung. (IAT-Report, Nr. 2004-05) Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Bosch, G./ Nordhause-Jan, J., 2005: Arbeitsmarkt NRW: Entwicklungen und Herausforderungen, in: Institut Arbeit und Technik Jahrbuch 2005, S.47-64, Gelsenkirchen.
- Bosch, G./Schief, S., 2005: Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle? Zur Teilnahme älterer Personen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 04/2005.
- Bothfeld, S./ Ullmann, K., 2004: Kündigungsschutz in der betrieblichen Praxis: Nicht Schreckgespenst, sondern Sündenbock. WSI Mitteilungen 05/2004
- Brall, N./Fasshauer, S./Lübke,E./Stahl, H., 2004: Neuregelungen im Bereich der Altersgrenzen. In. Deutsche Rentenversicherung 6-7/2004. S. 350 – 363.
- Brinkmann, Chr., 1985: Zum Erfolg von Eingliederungsbeihilfen (EB). Struktur und Verbleib der Geförderten, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18 (4), S. 439-449
- Brixy, U. / Christensen, B., 2002: Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen? Eine Strategie des Forderns würde nicht ins Leere laufen - vorausgesetzt es gäbe genügend Arbeitsplätze. (IAB Kurzbericht, 25 (6.12.2002)). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brussig, M /Büttner, R./ Knuth, M., 2006: Ein längeres Arbeitsleben für alle? Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des „Altersübergangs-Reports“. Altersübergangs-Report 2006-01.
- Brussig, M. / Knuth, M., 2006: Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt: zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters. In: WSI-Mitteilungen 59, S. 307-313
- Brussig, M., 2005: Die Nachfrageseite des "Arbeitsmarktes": Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-02.
- Brussig, M., 2007: Vier von zehn Zugängen in Altersrente erfolgen mit Abschlägen. Massive Einbußen beim Rentenanspruch durch vorzeitigen Renteneintritt bei langzeitarbeitslosen Männern. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf, Berlin: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsnetzwerk Alterssicherung. Altersübergangs-Report, Nr. 2007-01.
- Brussig, M./ Bernhard, S./ Jaenichen, U./ Zwick, Th., 2007: Zielstellung, Förderstrukturen und Effekte der „Entgeltsicherung“. Erfahrungen mit einem Kombilohn für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*
- Brussig, M./ Knuth, M. / Weiß, W., 2006: Arbeiten ab 50 in Deutschland: eine Landkarte der Erwerbstätigkeit auf der Grundlage des Mikrozensus 1996 bis 2001. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen: Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Berlin: LIT-Verl., S. 7-51.

- Brussig, M./ Knuth, M./ Schweer, O., 2006: Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose. Erfahrungen mit "Entgeltsicherung" und "Beitragsbonus". (IAT-Report, 2006-02). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Brussig, M./ Knuth, M./ Weiß, W., 2006: Arbeiten ab 50 in Deutschland: eine Landkarte der Erwerbstätigkeit auf der Grundlage des Mikrozensus 1996 bis 2001. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen: Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Berlin: LIT-Verl., S. 7-51
- Brussig, M./ Leber, U., 2004: Verringert informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede? Aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: WSI-Mitteilungen 57, S. 49-57.
- Brussig, M./ Leber, U., 2005: Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung 19, S. 5-24.
- Brussig, M./ Wojtkowski, S. (2007a): Altersteilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit unter erleichterten Voraussetzungen nehmen zu. Altersübergangs-Report 2007-02. <http://www.iaq.uni-duede/auem-report/2007/2007-02/auem2007-02.pdf>
- Brussig, M./ Wojtkowski, S., (2006): Durchschnittliches Renteneintrittsalter steigt weiter – Wachsende Differenzierung im Rentenzugangsalter seit 2003 zu beobachten. Altersübergangs-Report 2006-02. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2006/2006-02/auem2006-02.pdf>
- Brussig, M./ Wojtkowski, S., 2007: Immer mehr Neurentner müssen Abschlüsse hinnehmen: Zugangsalter, Rentenarten und Rentenabschlüsse bei Neurentnern - die aktuellen Entwicklungen. In: Soziale Sicherheit 56, S. 90-96
- Brussig, M./ Wojtkowski, S., 2007: Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit. Aktuelle Entwicklungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit vor Rentenbeginn. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf, Berlin: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsnetzwerk Alterssicherung. Altersübergangs-Report, Nr. 2007-02.
- Brussig, M./ Wübbecke, Chr., 2007: Policy-making in ageing labour markets: the case of hidden early retirement in Germany, erscheint in: C. Ochsens, M. Kuhn (Hrsg.) Labour markets and demographic change. DUV.
- Brussig, M. / Bellmann, L., 2008: Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung 22, S. 35-57
- BT-Drs 15/1204.
- BT-Drs 15/1515.
- Buchholz, C., 2005: Nachfolgeregelung. Richtig erben. Teil 1, Managermagazin, 20.12.2005.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2007): Was Beschäftigte in Deutschland belastet. Erwerbstätigenbefragung 2006 der BAuA und des BIBB. Pressemeldung vom 15.08.2007.
- Bundesarbeitsgericht 2005: Urteil vom 19.07.2005, 3 AZR 502/04 (A): Wahl des Versicherungsträgers bei Entgeltumwandlung.
- Bundesgesetzblatt 14: Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches und anderer Gesetze 2006. Bonn. 30.März.2006.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2005: Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2005. <http://www.sozialbeirat.de/dokumente/Sozialbeiratsgutachten2005.pdf>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2006: Koalitionsarbeitsgruppe Rentenversicherung: Vereinbarung der Koalitionsarbeitsgruppe zur Umsetzung der Maßnahmen in der Alterssicherung. Berlin, 23.10.2006.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2007: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Berlin, 08.08.2007.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2003: Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Bericht der Kommission. Berlin.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Hrsg.), 2002: Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2002. <http://www.sozialbeirat.de/dokumente/Sozb0032Gutachten2002.pdf>
- Bundesarbeitsgericht, 2001: Urteil vom 23.01.2001, 3 AZR 164/00.
- Bundesrechnungshof, 2005: Mitteilung an den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer gem. § 421j SGB III. Bonn 2005

- Bundessozialgericht, 2006: Urteil vom 16.5.2006, B 4 RA 22/05 R: Erwerbsminderungsrente – Bezugszeiten vor Vollendung des 60. Lebensjahres – Rentenabschlag.
- Büttner, R., 2005a: Die Wirkungsweise der Rentenreform auf den Altersübergang: Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-01.
- Büttner, R., 2005a: Zunehmende Erwerbsbeteiligung von Älteren – Rentenabschläge führen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung im Alter – Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung haben zunehmende Bedeutung beim Altersübergang. Altersübergangs-Report 2005-04. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2005/2005-04/auem2005-04.pdf>
- Büttner, R., 2005b: Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland - Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland. Regionale und sozioökonomische Merkmale strukturieren den Altersübergang. Altersübergangs-Report 2005-05. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2005/2005-05/auem2005-05.pdf>
- Büttner, R./ Brüssig, M., 2006: Die Wirkungsweise der Rentenabschläge auf den Rentenbeginn: eine Analyse mit Querschnittsdaten der Rentenzugangstatistik. In: Deutsche Rentenversicherung Bund: Forschungsrelevante Daten der Rentenversicherung: Bericht vom zweiten Workshop des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV) vom 27. bis 29. Juni 2005 in Würzburg. Februar 2006. Bad Homburg, S. 191-207.
- Büttner, R./ Brüssig, M./ Weiß, W., 2005: Die Deutschen gehen wieder später in Rente - arbeiten sie auch länger? Aktuelle Veränderungen im Altersübergangsverhalten. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen, S. 65-76.
- Büttner, R./ Knuth, M., 2004: Spätere Zugänge in Frührenten - Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Verschiebung der Altersgrenzen und Abschlagsregelungen bewirken Verhaltensänderung der Versicherten. Altersübergangs-Report 2004-01. <http://iat-info.iatge.de/auem-report/2004/2004-01/auem2004-01.pdf>
- Büttner, R./ Knuth, M./ Schweer, O., et al., 2006: Evaluation des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte in den Regionen". Erster Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Büttner, Renate, et al., 2008: Evaluation der ersten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (2005 – 2007)
- Büttner, R./ Knuth, M./ Stender, A./ Weiß, W., 2003: Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen und im Ruhrgebiet. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003. Gelsenkirchen, S. 141-151.
- Büttner, R./ Knuth, M./ Wojtkowski, S., 2005: Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird wieder größer. Leistungsbezug „unter erleichterten Voraussetzungen“ und Altersteilzeitarbeit spielen beim Altersübergang eine zunehmende Rolle. Internet-Dokument. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Technik, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2005-03.
- Büttner, R./ Matthias, K./ Schweer, O., et al., 2007: Evaluation des Bundesprogramms "Perspektive 50+ - Beschäftigungspakte in den Regionen". Zweiter Zwischenbericht. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen.
- Caliendo, M./ Hujer, R. / Thomsen, S. L., 2005: The employment effects of Job Creation Schemes: A Microeconomic Evaluation. (IZA Discussion papers, 1512). Bonn: Institut Zukunft der Arbeit.
- Calmfors, L., 1994: Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 15, Paris: OECD.
- Christensen, B., 2005: Reservationslöhne und Arbeitslosigkeitsdauer, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 225, S. 303-324.
- Clark, R./ Kreps, J.; Spengler, J., 1978: Economics of Aging: A Survey Journal of Economic Literature, vol. XVI, S. 919-968.
- Clemens, J., 2004: Versicherungsmathematisch „faire“ Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt. Wirtschaftsdienst 03/2004.
- Clemens, W., 2000: Erwerbstätige Frauen im Übergang zum "Ruhestand" - Wandel oder Kontinuität der Lebenslage?, in: Backes, G.; Clemens, W. (Hrsg.), Lebenslagen im Alter. Opladen: Leske+Budrich, S. 139-157.



- Clemens, W., 2005: Ältere Arbeitnehmer im sozialen und demografischen Wandel. In: Schönberg, Frauke/Naegele, G. (Hrsg.), 2005: *Alter hat Zukunft. 15 Jahre gerontologische Forschung in Dortmund. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik*, Band 56. LIT-Verlag. Münster.
- Clemens, W./Hagen, C./Himmelreicher, R. K., 2007: Beeinflusst die höchste schulische und berufliche Qualifikation das individuelle Rentenzugangsverhalten? Eine empirische Analyse auf Datenbasis des Scientific Use Files Rentenzugang 2004. *Deutsche Rentenversicherung*, (7), S. 445-461.
- Clemens, W./Hinte, H./Künemund, H./Schönfeld, G., 2003: Alter(n) und Erwerbsarbeit – Probleme und Potenziale in einem gesellschaftlichen Spannungsfeld. In: Herfurth, Matthias/Kohli, Martin/Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.) 2003: *Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer*. Verlag Leske + Budrich. Opladen.
- Coile, C./Gruber, J., 2000: 'Social security and retirement', Working Paper no.7830, National Bureau of Economic Research.
- Conrads, R./Ebert, A./Huber, A./Kistler, E./Staudinger, Th., 2005: *Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel - Perspektiven im Freistaat Bayern und den Regionen*. o.O., IG Metall Bayern.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), 2006: *Rentenversicherung in Zahlen*. Berlin. [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nr\\_23924/SharedDocs/de/Inhalt/04\\_Formulare\\_Publikationen/03\\_publicationen/Statistiken/Broschueren/rv\\_in\\_zahlen\\_pdf.pr.operty=publicationFile.pdf/rv\\_in\\_zahlen\\_pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/nr_23924/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publikationen/03_publicationen/Statistiken/Broschueren/rv_in_zahlen_pdf.pr.operty=publicationFile.pdf/rv_in_zahlen_pdf)
- Deutsche Rentenversicherung Bund, 2006: *Zahlen und Tabellen der gesetzlichen Rentenversicherung – Werte West 1.7. – 31.12.2006*. Deutsche Rentenversicherung. Arbeitsgemeinschaft Bayern.
- Deutscher Bundestag Drucksache, 2006: 16/3794: *Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Alttersgrenzenanpassungsgesetz)*. 16. Wahlperiode. 12.12.2006.
- Deutscher Bundestag, 2000: Drucksache 14/4230: *Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit*. 14. Wahlperiode. 09.10.2000. <http://dip.bundestag.de/btd/14/042/1404230.pdf>
- Deutscher Bundestag, 2002: Drucksache 14/8800: *Schlussbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel –Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“*. 26.03.2002.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2004: *DGB-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung*. DGB-Bundesvorstand. 02/2004.
- Disney, R./Emmerson, C./Wakefield, M., 2004: *Ill health and retirement in Britain: A panel data-based analysis*, Institute for Fiscal Studies, London and University of Nottingham.
- Dorn, D./Souza-Poza, A., 2005: *Early Retirement: Free Choice or Forced Decision*, CESifo Working Paper No.1542.
- Dostal, W./Jansen, R., 2002: *Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland. 20 Jahre BIBB/IAB-Erhebungen*, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35. Jg., Heft 2, S. 232-253.
- Drobnic, S., 2003: *Retirement Timing in Germany: Does the Spouse Matter?* Paper presented at the 5th SOEP-users conference, Berlin
- Drobnic, S., 2003: *Retirement Timing in Germany: Does the Spouse matter?* Paper presented at the 5<sup>th</sup> SOEP-User Conference, Berlin.
- Drobnic, S./Schneider Th., 2000: *Der Übergang erwerbstätiger Ehepartner in den Ruhestand aus der Lebenslaufperspektive*. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): *Übergänge, Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs*. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 3. Beiheft, S. 205-220.
- Duggan, M./Singleton, P./Song, J., 2005: *The rise in the full retirement age and its impact on the disability rolls*. NBER Working Paper Series. Working Paper 11811. National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/W11811>
- Dünn, S., 2005: *Die gesetzliche Rentenversicherung in den USA –Ein Update-*. Deutsche Rentenversicherung 6-7/2005.

- Ebert, A./ Kistler, E./ Trschler, F., 2007: Ausrangiert - Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. (edition der Hans-Böckler-Stiftung, 189). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Eichhorst, W., 2006: Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. Zeitschrift für Sozialreform, 52 (1), S. 101-123.
- Eichhorst, W./ Sproß, C., 2005: Arbeitsmarktpolitik für Ältere: Die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung. (IAB-Kurzbericht Nr. 16/2005, Nürnberg: IAB.
- Einkommensteuergesetz (EStG). <http://bundesrecht.juris.de/estg/>.
- Ellguth, P./ Koller, B., 2000: Frühverrentung: Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit. In: IAB-Materialien, Nr. 1. S. 4-5.
- Employment and Social Affairs, 2003: Employment in Europe. Recent trends and prospects. Eu-ropean Commission DG for Employment and Social Affairs, Unit MPL/A.1.
- Enquete-Kommission, 2002: Schlussbericht der Enquete „Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode. Bundestags-Drucksache 14/8800.
- Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I und II), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002, Teil I, Nr. 87.
- Europäische Kommission, 2005a: Finlands national - Pension Strategy Report 2005. Missoc. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_protection/pensions\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_protection/pensions_de.htm)
- Europäische Kommission, 2005b: Bericht über die österreichische Rentenstrategie 2005. Missoc. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/docs/2005/at\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/at_de.pdf)
- Evans, M./ Kelley, J., 2002a: 'Which older Australian men work?', Australian Social Monitor, 5, 7-13.
- Evans, M./ Kelley, J., 2002b: 'Women's employment in middle and old age', Australian Social Monitor, 5, 39-51.
- Faik, J., 2001: Volkswirtschaftliche Kennziffern in der gesetzlichen Rentenversicherung, in: DRV, Heft 10-11 (Oktober/November) 2001, S. 603-614.
- Fasshauer, S., 2005: Die Folgen des demographischen Wandels für die gesetzliche Rentenversicherung. In: Kerschbaumer, Judith/Schroeder, Wolfgang (Hrsg.) 2005: Sozialstaat und demographischer Wandel. Herausforderungen für Arbeitsmarkt und Sozialversicherung. Wiesbaden. VS Verlag.
- Fay, 1996: Enhancing the effectiveness of active labour market policies: evidence from programme evaluations in OECD countries. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 18, Paris: OECD.
- Feil, M./ Zika, G., 2005: Wege zu mehr Beschäftigung: Mit niedrigeren Sozialabgaben aus der Arbeitsmarktkrise? (IAB-Kurzbericht, 04/2005), Nürnberg.
- Forschungsnetzwerk Alterssicherung (Hrsg.), 2006: Zukunft gestalten – Fünf Jahre Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA). DRV-Schriften Band 67.
- Forschungsnetzwerk Alterssicherung, 2006b: Workshop des Forschungsnetzwerkes Alterssicherung „Der Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase – Berichte aus laufenden FNA-Projekten“. Berlin, 12.09.2006.
- Frerichs, F., 1998: Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und –risiken im demographischen Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Frerichs, F., 2006: Diskriminierung älterer Arbeitnehmer/innen in der Erwerbsarbeit, in: U. Rust, J. Lange, H. Pfannkuche (Hrsg.), Altersdiskriminierung und Beschäftigung (Loccum Protokolle 04/06, Loccum: Evangelische Akademie Loccum, S. 31-43.
- Frerichs, F./ Naegele, G., 2001: Anhebung der Altersgrenzen und Herausforderung an die Arbeitsmarktpolitik. In: Barkholdt, Corinna (Hrsg.) 2001: Prekärer Übergang in den Ruhestand. Wiesbaden. Westdeutscher Verlag.
- Frick, B., 2006: The inverse relationship between Unemployment and Absenteeism: Shirking or Selection? Witten/Herdecke: Manuskript.
- Frick, B./ Schneider, M., 1999: Zunehmende Konfliktregulierung durch Arbeitsgerichte? Quint-Essenzen, Trier.
- Fuchs, J., 2006: Rente mit 67: Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik. IAB-Kurzbericht Nr. 16 v. 12.10.

- Fuchs, J./Dörfler, K., 2005: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050. Annahmen und Datengrundlage. IAB-Forschungsbericht Nr. 25/2005.
- Fuchs, J./Schnur, P./Zika, G., 2005: Arbeitsmarktbilanz bis 2020: Besserung langfristig möglich. IAB-Kurzbericht Nr. 24 v. 8.12.
- Fuchs, J./Söhnlein, D., 2005a: Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050. IAB-Forschungsbericht Nr. 16/2005.
- Fuchs, J./Söhnlein, D., 2005b: Dramatischer Rückgang der Bevölkerung im Osten. Langfristprojektion bis 2050. IAB-Kurzbericht Nr. 19 v. 28.10.
- Fuchs, J./Söhnlein, D., 2006: Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung. IAB Discussion Paper No. 19/2006.
- Fuchs, J./Söhnlein, D., 2007: Einflussfaktoren auf das Erwerbspersonenpotenzial. Demografie und Erwerbsverhalten in Ost- und Westdeutschland. IAB Discussion Paper No. 12/2007.
- Fuchs, J./Walwei, U./Weber, B., 2005: Die "Stille Reserve" gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 21 v. 14.11.
- Fuchs, T., 2005: Haushaltsproduktion, in: SOFI / IAB / ISF / ISF / INIFES (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, S. 403-432, Wiesbaden.
- Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft - Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. BT-Drs. 16/2190.
- Funk, L., 2004: Mehr Beschäftigung für Ältere – Lehren aus dem Ausland, in: IW-Positionen Nr. 8, Köln.
- Geldermann, B., 2005: Weiterbildung für die Älteren im Betrieb, in: Loebe, H.t / Severing, E. (Hrsg.), 2005: Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels. Bertelsmann: Bielefeld, S. 69-79.
- Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen (AltZertG). Juris GmbH.
- Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz). Bundesgesetzblatt Jahrgang 2001, Teil I, Nr. 66.
- Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Juris GmbH  
<http://bundesrecht.juris.de/betravg/>
- Ginn, J./Fast, J., 2006: Employment and Social Integration in Midlife: Preferred and Actual Time Use Across Welfare Regime Types., Research on Aging 2006-28-669  
(<http://roa.sagepub.com/cgi/content/abstract/28/6/669>).
- Goedicke, A., 2002: Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit. Die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Goedicke, A., 2004: Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse. Vortrag auf der Tagung der Sektion „Organisationssoziologie“ der DGS. Berlin (Manuskript).
- Gordo, L. R., 2006: Compression of Morbidity and the Labour Supply of Older People, IAB Discussion Paper No. 9/2006.
- Grimpe, Chr., 2005: Arbeitszufriedenheit und Fluktuation im Post Merger Integrationsprozess. ZEW-Discussion Paper, 05-76, Mannheim.
- Grotheer, M./Struck, O., 2003: Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., Heft 3, S. 300-329.
- Haardt, D., 2006: Transitions Out Of and Back To Employment Among Older Men and Women in the UK, ISER Working Paper 2006-20, Colchester: University of Essex.
- Hagemann, S./Sörgel, W./Wiedemann, E., 2004: Vermittlungsgutscheine nach § 421 SGB III. Zwischenergebnisse aus der Begleitforschung zur Vermittlung. IAB Forschungsbericht 1/2004.
- Hagen, T./Boockmann, B., 2002: Determinanten der Nachfrage nach befristeten Verträgen, Leiharbeit und freier Mitarbeit: Empirische Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: Bellmann, L. / Kölling, A. (Hrsg.), Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf, Nürnberg, S. 199-231.
- Hain, W./Lohmann, A./Lübke, E., 2004: Veränderungen bei der Rentenanpassung durch das „RV-Nachhaltigkeitsgesetz“. In: Deutsche Rentenversicherung 6-7/2004. S. 333 – 349.

- Hammel, M., 2001: Das Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (GSiG) – Ein tauglicher Ansatz zum Abbau „verschämter Armut“ und zum Aufbau einer bedarfsgerechten sozialen Grundsicherung? In: ZFHS/SGB 12/2001. S. 713 – 727.
- Handelsblatt, 2006: VW weitet Altersteilzeit massiv aus. 03. Februar 2006.  
<http://www.handelsblatt.com/news/Default.aspx? p=200038& t=ft& b=1028935>
- Hans-Böckler-Stiftung (HBS), 2005: Gesundheit fördern statt Einkommen kürzen., in: Böckler Impuls 20 / 2005, S. 4-5.
- Hardes, H.-D., 1995: Beschäftigung oder Ruhestand: Ein internationaler Vergleich zur arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Problematik, in: Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, 1/1995, S. 55 – 95.
- Hartmann, J., 2004: Lohnkostenzuschüsse und Integration schwervermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Band 284, Nürnberg.
- Hartz Kommission, 2002: Bericht der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. O.O.
- Hauschild, Chr., 2003: Alterssicherungssystem Ehe? Die finanzielle Situation von Ehepaar-Haushalten im Alter. In: DRV 58, S. 585-612.
- Heidel, S., 2003: Altersgrenzen im europäischen Vergleich. In: Deutsche Angestelltenversicherung 3/2003. S. 119 – 126.
- Helmstätter, E./ Lehner, F./ Nordhause-Janx, J., 2000: Entwicklungslinien der Beschäftigung 1975-1998: Nordrhein-Westfalen im Vergleich mit dem übrigen Bundesgebiet, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Hiller-Ohm, G./ Lüttmann, B., 2007: Verlängerung der Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlung. Bundeskabinett hat die richtigen Weichen gestellt. In: Soziale Sicherheit 9/2007. S. 306 – 309.
- Himmelreicher, R.-K. (Hrsg.), 2007: Bericht vom vierten Workshop des FDZ-FNA. DRV-Schriften Band 55/2007.
- Hoffmann, E., 1993: Zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Westdeutschland – Qualitative und quantitative Aspekte, in: MittAB 3/93, S. 313-335.
- Hoffmann, H./ Kaldybajewa, K./ Kruse, E., 2006: Arbeiter und Angestellte im Spiegel der Statistik der gesetzlichen Rentenversicherung: Rückblick und Ausblick. *Deutsche Rentenversicherung*, (1), S. 24-53.
- Höhnekopp, E., 2004: Arbeitsmarktpotenziale älterer Ausländer bzw. Einwanderer. Recherche im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Nürnberg.
- Höland, A./ Kahl, U./ Ullmann, K./ Zeibig, N., 2004: Recht und Wirklichkeit der Kündigung von Arbeitsverhältnissen - Erste Erkenntnisse aus der Forschung. WSI Mitteilungen 03/2004.
- Hollereder, A., 2003: The health status of the unemployed in German unemployment statistics. IAB Labour Market Research Topics No. 54. <http://doku.iab.de/topics/2003/topics54.pdf>.
- Hollereder, A./ Kalina, Th/ Kaltenborn, B./ Rudolph, H./ Vanselow, A./ Weinkopf, C./ Wiedemann, E., 2003: Drei Jahre Mainzer Modell - Eine Zwischenbilanz, 3. Zwischenbericht des Forschungsverbundes aus IAB / IAT / Dr. Kaltenborn zur Evaluierung des Mainzer Modells. Berlin: BMWA, Dokumentation Nr. 528.
- Hujer, R./ Schnabel, R., 1994: The Impact of regional and sectoral labor market conditions on wages and labor supply: an empirical analysis for married women using West-German panel data. In: *Empirical Economics* 19, pp. 19-35.
- Hujer, R./ Thomsen, S. L., 2006: Wirksamkeit von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland: Empirische Befunde mikroökonomischer Analysen. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 39 (3/4), S. 329-346.
- Humphrey, A./ Costigan, P./ Pickering, K./ Stratford, N./ Barnes, M., 2003: Factors affecting the labour market participation of older workers. Department for Work and Pensions, Research Report No 200, Leeds.
- iqpr Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (GmbH), 2004: Erwerbsminderung Bedeutung und Vermeidung. Auszüge aus dem vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) geförderten Projekt „Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung“ (PRVE). Deutsche Sporthochschule Köln.

- IZA / DIW / ifas, 2006: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bonn: IZA.
- iza/ DIW/ ifas, 2005: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2006 für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn/ Berlin.  
[http://www.iza.org/de/webcontent/news/2007\\_01\\_08/Abschlussbericht.pdf](http://www.iza.org/de/webcontent/news/2007_01_08/Abschlussbericht.pdf)
- Jaenichen, U., 1999b: Zur Inanspruchnahme von Beschäftigungshilfen der Bundesanstalt für Arbeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. In: L. Bellmann, S. Kohaut, M. Lahner (Hrsg.), Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdateien (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 220) Nürnberg, S. 163-187.
- Kaldybajewa, K., 2004: Rentenzugang der BfA 2003: Jeder achte Altersrentner kommt aus Altersteilzeit, in Die Angestellten Versicherung, Jg. 51, Heft 5/6, S. 227-236.
- Kaldybajewa, K./Kruse, E., 2007: Altersteilzeit immer beliebter. Statistische Fakten, Interpretationen und Bewertungen. In: RVaktuell 8/2007. S. 244 – 254.
- Kaltenborn, B., 2001: Kombilöhne in Deutschland. Eine systematische Übersicht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Werkstattbericht, Nr. 14.
- Kaltenborn, B./ Wielage, N., 2005: Kombilöhne: Erfahrungen und Ausblick, Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft, Nr. 4/2005, 22. November 2005, Berlin.
- Kalwij, A./ Vermeulen, F., 2005: Labour Force Participation of the Elderly in Europe: The Importance of Being Healthy, IZA Discussion Papers No. 1887.
- Kaufmann, F.-X., 2005: Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen. Frankfurt a. M.
- Kerschbaumer, J., 2001: Altersteilzeit im Betrieb. Frankfurt am Main. Bund-Verlag.
- Kerschbaumer, J./Perreng, M., 2002: Die neue betriebliche Altersvorsorge. Frankfurt am Main. Bund-Verlag.
- Kiehl, M./ Koller, B., 1999: Lebensalter, Erwerbsbeteiligung und Altersgrenzenpolitik in den Ländern der Europäischen Union, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 218. Nürnberg: IAB.
- Kistler, E., 2006: Die Methusalem-Lüge - Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird. München / Wien: Hanser.
- Knuth, M., 1999: Älter werden im Betrieb: Herausforderung für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Akteur 5, H. 15, S. 34-35.
- Knuth, M./ Kalina, 2002: Early exit from the labour force between exclusion and privilege: unemployment as a transition from employment to retirement in West Germany. In: European societies 4, p. 393-418.
- Knuth, M./ Kalina, Thorsten, 2002: Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Graue Reihe des IAT Nr. 2002-04.
- Knuth, M./ Zink, L., 2007: Zu jung für die Altersrente, zu gesund für eine Erwerbsminderung, zu alt und krank für den Arbeitsmarkt? Wissenschaftlicher Workshop "Arbeitsbedingtheit von Frühberentungen – eine nach wie vor aktuelle Problematik" / Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen. Bremen, Universität Bremen, 10.01.2007.
- Kohli, M., 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufes. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 37 (1), S. 1-29.
- Kohli, M., 2003: Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn, in: J. Allmendinger (Hrsg.), Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002 1). Opladen: Leske + Budrich, S. 525-545.
- Koller, B., 1999: Ältere - eine Manövriermasse des Arbeitsmarktes? Ältere Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern zwischen Vorruhestand und Erhöhung des Rentenzugangsalters. In: E. Wiedemann / C. Brinkmann / E. Spitznagel / U. Walwei (Hrsg.), Die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Herausforderung in Ostdeutschland : Workshop der Bundesanstalt für Arbeit am 14./15. Oktober 1998 in Magdeburg, Nürnberg, S. 227-246 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 223).
- Koller, B./ Bach, H.-U./Brixy, U., 2003: Ältere ab 55 Jahren – Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. IAB-Werkstattbericht 5.

- Koller, B./ Plath, H.-E., 2000: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33. Jg., Heft 1, S. 112-125.
- Konle-Seidl, R., 2002: Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung und Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen. (IAB Werkstattbericht, 15 / 21.10.2002). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Konle-Seidl, R., 2005: Reform der Arbeitsverwaltung: Steht man auf drei Beinen wirklich besser? (IAB Kurzbericht, 15 / 1.9.2005). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Kortmann, K., 2007: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst 2001 – 2006. TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. München.
- Kortmann, K./ Haghiri, P., 2005: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004. TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung. München.
- Kortmann, K./ Haghiri, P./ Pupeter, M., 2005a: Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005. TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung. München.
- Kortmann, K./ Haghiri, P./ Pupeter, M., 2005: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID'03). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.
- Kraatz, S./ Rhein, Th./ Sproß, C., 2006: Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn. IAB Kurzbericht. Ausgabe Nr. 5/03.04.2006. Bundesagentur für Arbeit.
- Kreckel, R., 1997: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/Main/-New York. Campus Verlag.
- Kroker, R./ Pimpertz, J., 2003: Belastungsneutrale Abschlüsse bei Frühverrentung. In: iw-trends 4/2003. S. 1 – 19.
- Kruppe, Th., 2003: Beschäftigungssysteme als Summe individueller Übergänge am Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 271, Nürnberg.
- Kruse, A., 2000: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter - eine ressourcenorientierte Perspektive, in: Rothkirch, Chr. von (Hrsg.), Altern und Arbeit. Berlin: Sigma, S. 72-87.
- Latniak, E., 2006: Auf der Suche nach Verteilungs- und Gestaltungsspielräumen. Eine Bilanz der Organisationsveränderungen seit den 90er Jahren. In: Lehndorff, Steffen (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin. S. 33 – 70.
- Latocha, G./Tippelmann, O., 2004: Änderungen bei betrieblicher und privater Altersvorsorge durch das Alterseinkünftegesetz. In: Deutsche Rentenversicherung 6-7/2004. S. 393 – 402.
- Leber, U., 2002: Betriebliche Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: E. Kistler & H. G. Mendius (Hrsg.), Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung : Probleme, Fragen, erste Antworten. SAMF-Jahrestagung 2001, Stuttgart, S. 87-100
- Leber, Ute , 2001: IAB-Betriebspane: Ältere - ein Schatz muss gehoben werden, in: IAB-Materialien, Nr. 2. S. 6-7.
- Lehr, U., 1982: Der ältere Mensch im Arbeitsprozess. Stereotypen und Tatsachen. In: K. Dohse; U. Jürgen; H. Russig (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik. Frankfurt a.M./New York, S. 393-404.
- Lehr, U./ Olbrich, E./ Schmädeke, R., 1979: Lernen und berufliches Leistungsverhalten. Frankfurt.
- Leiber, S., 2005: Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz. In: WSI Mitteilungen 6/2005. S. 314 – 321.
- Leinert, J., 2005: Betriebliche Altersvorsorge: Automatik statt Zwang. Warum das Opting-Out-Modell besser ist. Deutsches Institut für Altersvorsorge. Köln.
- Lindecke, Chr./Voss-Dahm, D./Lehndorff, S., 2007: Altersteilzeit. Erfahrungen und Diskussionen in Deutschland und anderen EU-Ländern. Hans-Böckler-Stiftung.
- Loebe, H./ Severing, E. (Hrsg.), 2005: Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels. Bertelsmann: Bielefeld

- Loose, B./Rieckhoff, Chr., 2005: Gesetzliche Rentenversicherung in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. In: DAngVers 2/05. S. 71 – 78.
- Lumsdane, R./ Mitchell, O., 1999: 'New developments in the economic analysis of retirements', pages 3261-3307 in O. Ashenfelter and D. Card (eds.) Handbook of Labor Economics Volume 3C (Amsterdam, Elsevier).
- Marx, H., 2001: Neuregelungen des AVmEG zur Einkommensanrechnung bei Renten wegen Todes. In: Deutsche Angestelltenversicherung 9/2001. S. 323 – 329.
- Matiaska, W./ Mellewig, Th.; 2001: Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? Eine Längsschnitt-Untersuchung zu Determinanten und zur Dynamik von Arbeitszufriedenheit, in: Die Betriebswirtschaft, 61, 1, S. 7-24.
- McGarry, K., 2002: 'Health and retirement: Do changes in health affect retirement expectations?', Working Paper no.9317, National Bureau of Economic Research.
- Menges, U., 2000: Ältere Mitarbeiter als betriebliches Erfolgspotential. Köln.
- Meusel, P., 2005: Alter und Gesundheit. Spezialanalyse 2004. Köln: Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH (im Auftrag der AOK Rheinland).
- Missoc, 2006: Gegenseitiges Informationssystem der Sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten der EU und EWR. Vergleichende Tabellen zur sozialen Sicherheit in den Mitgliedsstaaten der EU (EU25) und des Europäischen Wirtschaftsraums (Situation am 1. Januar 2006.)  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_protection/missoc\\_tables\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/missoc_tables_de.htm)
- Morschhäuser, M., 1999: Grundzüge altersgerechter Arbeitsgestaltung, in: Gussone, M. / Huber, A. / Morschhäuser, M. / Petrenz, J., Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Bund-Verlag Köln, S. 101-185.
- Morschhäuser, M., 2006: Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur. Berlin: edition sigma.
- Morschhäuser, M./ Ochs, P./ Huber, A., 2003: Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern: Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis. Bertelsmann: Gütersloh.
- Naegele, G., 1983: Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit. Bonn.
- Naegele, G., 1992: Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg.
- Naegele, G./ Kowalski, I./ Leve, V./ Barkholdt, C./ Rockhoff, M., 2007: Rente mit 67. Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Erste Ergebnisse. Vortrag auf dem INQA-Experten-Workshop am 17.10.2007 in Dortmund. Ms.
- Neuberger, O., 1985: Arbeit, Stuttgart.
- Neuberger, O., 1997: Personalwesen 1. Grundlagen, Entwicklung und Organisation, Arbeitszeitgestaltung, Fehlzeiten. Stuttgart: Enke.
- Nienhüser, W., 1998: Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalstrukturen. Stuttgart.
- Nordhause-Janz, J./ Pekruhl, U., 1999: Entwicklung der Arbeitsstrukturen in Deutschland: Mehr Gruppenarbeit und höhere Arbeitszufriedenheit?, in: Institut Arbeit und Technik, Jahrbuch 1998 / 1999, Gelsenkirchen.
- o.V., 2003: Altersteilzeit. Bürde für die Sozialkassen. IW Köln  
<http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=content&i=16602>, Abruf am 18.03.2006
- OECD, 2005: Ageing and Employment Policies. Germany. Paris: OECD.
- OECD, 2006a: Alterung und Beschäftigungspolitik Deutschland, Paris.
- OECD, 2006b: Live Longer, Work Longer, Paris.
- Ortlieb, R., 2003: Betrieblicher Krankenstand als personalpolitische Arena. Eine Längsschnittanalyse. Wiesbaden: DUV.
- Pawlowsky, P./ Wilkens, U. (Hrsg.), 2002: Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. München und Mering: Hampp.
- Petrenz, J., 1999: Alter und berufliches Leistungsvermögen Ältere, in: Gussone, M. / Huber, A. / Morschhäuser, M. / Petrenz, J. (Hrsg.), Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Köln: Bund Verlag, S. 63-100.

- Pfarr, H. / Ullmann, K./ Bradtke, M., 2005: Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit, Hampp-Verlag: München und Mering.
- Prahl, H.W./ Schroeter, K. R., 1996: Soziologie des Alterns. Schönigh: Paderborn u.a.
- Prognos, 2003: Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung. Basel.
- Promberger, M./ Wübbecke, Chr., 2006: Anhebung der Rentenaltersgrenze: Pro und Contra Rente mit 67. IAB-Kurzbericht Nr. 08/2006.
- Promberger, M./ Wübbecke, Chr., 2006: Pro und Contra Rente mit 67. IAB Kurzbericht. Ausgabe Nr. 8. 16.5.2006. <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb0806.pdf>
- Radl, J., 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. *Zeitschrift für Soziologie*, 36(1), S. 43-64.
- Rauch, A./ Brehm, H., 2003: Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwer behinderter Menschen am Arbeitsmarkt. IAB Werkstattbericht Nr. 6 / 17.04.2003. IAB: Nürnberg.
- Rehfeld, U., 2001: Die Rentenversicherung aus ökonomischer Sicht, in: DRV, Heft 10-11 (Oktober/November) 2001, S. 578-589.
- Riedmüller, B./ Willert, M., 2006: Chancen und Risiken der Eigenvorsorge in der Alterssicherung. In: WSI Mitteilungen 4/2006. S. 206 – 211.
- Riphahn, R. T., 1997: Older Workers' Responses to Health Shocks, in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 66. Jg., S. 71-79.
- Riphahn, R. T., 1997: Older workers' responses to health shocks. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 66, Heft 1, S. 71-79.
- Riphahn, R./ Schmidt, P., 1997: Determinanten des Rentenzugangs - Eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten, in: Review of Economics (Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften) 48(1), 133-147.
- Rosenow, J./ Naschold, F., 1994: Die Regulierung von Altersgrenzen. Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates, Berlin.
- Rürup, B., 2000: Alterndes Deutschland. Herausforderungen des demographischen Wandels, in: DRV Heft 1-2 (Januar/Februar), S. 72 - 81.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), 2003: Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum: Jahresgutachten 2002/03. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Schmähl, W., 2006: Der Weg zurück ins 19. Jahrhundert ist falsch. Thesen zur Situation und weiteren Entwicklung der Alterssicherung in Deutschland. Erschienen am 13.01.2006/Frankfurter Rundschau online. [www.fr-aktuell.de/ressorts/nachrichten\\_und\\_politik/dokumentation/?cnt=786097](http://www.fr-aktuell.de/ressorts/nachrichten_und_politik/dokumentation/?cnt=786097)
- Schmähl, W., 2006a: Das soziale in der Alterssicherung – Oder: Welches Alterssicherungssystem wollen wir? In: Deutsche Rentenversicherung 11-12/2006. S. 676 – 690.
- Schmähl, W./ Ulrich, V. (Hrsg.): Soziale Sicherungssysteme und demographische Herausforderungen. Tübingen.
- Schmähl, W./ Viebrok, H., 2002: Anhebung der Altersgrenzen und Ausgleich finanzieller Folgen durch private Vorsorge, in: C. Barkholdt (Hrsg.), Prekärer Übergang in den Ruhestand – Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive. Wiesbaden.
- Schmidt, K.H., 1996: Wahrgenommenes Vorgesetztenverhalten, Fehlzeiten und Fluktuation, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 40. Jg. (N.F. 14), Heft 2, S. 54-60.
- Schmidt, P., 1995: Die Wahl des Rentenalters: Eine theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland. Frankfurt a.M.: Lang.
- Schneider, H. / Uhlendorff, A., 2006: Die Wirkung der Hartz-Reform im Bereich der beruflichen Weiterbildung. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 39 (3/4), S. 477-490.
- Schneider, H.-D., 1974: Aspekte des Alterns. Ergebnisse sozialpsychologischer Forschung. Frankfurt.
- Schnur, P./ Zika, G., 2005: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. IAB-Kurzbericht Nr. 12 v. 27.7.
- Schnur, P./ Zika, G., 2005: Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020. Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 12/2005.



- Schröder, H./ Schiel, St./ Aust, F., 2004: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld
- Schwab, H./ Seemann, S., 2005: Brauchen Ältere eine besondere Didaktik in der beruflichen Qualifizierung?, in: Loebe, Herbert / Severing, Eckehart (Hrsg.), 2005: Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demographischen Wandels. Bertelsmann: Bielefeld, S. 59-78
- Schwintowski, H.-P., 2007: Förderung von Betriebsrenten bringt keine Nachteile sondern Vorteile. In: nestor informiert Nr.10/2007.
- Semlinger, 1982: Die Wiedereingliederung schwervermittelbarer Arbeitsloser, in: Scharpf, F. (Hrsg.), Aktive Arbeitsmarktpolitik: Erfahrungen und neue Wege. Ffm/NY: Campus, S. 63-88
- Semlinger, K./ Lücker, K., 1983: Lohnkostensubvention zur Wiedereingliederung von ungelerten und längerfristigen Arbeitslosen. Wissenschaftszentrum Berlin (IIM/LMP 83-3). Berlin.
- Sesselmeier, W./ Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Heidelberg. Physica-Verlag.
- Siddiqui, S., 1997: Der Übergang in den Ruhestand. Eine Theoretische und empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland, Münster.
- Sing, D., 2003: Gesellschaftliche Exklusionsprozesse beim Übergang in den Ruhestand, Frankfurt a.M./u.a..
- Sing, D., 2004: Gesellschaftliche Exklusionsprozesse beim Übergang in den Ruhestand. Eine theoretische und empirische Mehrebenenuntersuchung der Teilhabe an Erwerbsarbeit und ehrenamtlichem Engagement älterer (Erwerbs-) Personen im Kohortenvergleich. Frankfurt am Main: Lang
- SOEP Group, 2001: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years: overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70 (1), S. 7-14.
- SOFI, IAB, ISF, INIFES, 2005: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden.
- SÖSTRA / IMU / PIW /Compass, 2005: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1c: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Zweiter Bericht Söstra: Berlin u.a.
- Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III): Arbeitsförderung. Juris GmbH.  
[http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_3/](http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Juris GmbH. [http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_9/](http://bundesrecht.juris.de/sgb_9/)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI): Gesetzliche Rentenversicherung. Juris GmbH  
[http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb\\_6/gesamt.pdf](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_6/gesamt.pdf)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV): Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung. Juris GmbH. [http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_4/](http://bundesrecht.juris.de/sgb_4/)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II): Grundsicherung für Arbeitssuchende. Juris GmbH.  
[http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_2/](http://bundesrecht.juris.de/sgb_2/)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII): Sozialhilfe. Juris GmbH.  
[http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_12/](http://bundesrecht.juris.de/sgb_12/)
- SPD-Arbeitsgruppe, 2007: Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen verbessern - Rentenzugang flexibilisieren“ des SPD-Parteivorstandes und der SPD-Bundestagsfraktion. Berlin. Oktober 2007.
- StaBu, 2005: Fachserie 1 / Reihe 1.3. Bevölkerungsfortschreibung 2004.
- Steffen, J., 2003: Renten Anpassung. SPD-Sonderparteitag für «Nachhaltigkeitsfaktor». Arbeitnehmerkammer Bremen. 09.06.2003.
- Steffen, J., 2005: «Null-Anpassung» der Renten 2005. Stagnierende Löhne verhindern Rentenplus. Arbeitnehmerkammer Bremen. 10.05.2005.
- Steffen, J., 2005: Die Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten. Arbeitnehmerkammer Bremen. Stand 01/2005.
- Steiner, V., 2002: Die Absicherung von Geringverdienern im Alter aus Sicht der Empirie., Vortrag bei der VDR-Jahrestagung "Arbeitsmarkt und Alterssicherung", 5.-6. Dezember 2002, Dresden.
- Stolz, U./Rieckhoff, Chr., 2007: Zulagenförderung für das Beitragsjahr 2004 durch die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA). In: RV aktuell 9/2007. S. 306 – 313.

- Strothmann, H./ Hess, W., 2003: Eigenschaften und Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer sowie betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht 7/2003.
- Teipen, Chr., 2003: Die Frühverrentung im Wandel betrieblicher Strategien. München und Mering: Hampp.
- Thiede, R., 2006: Flexiblere Rentenregelungen könnten die Härten der Neuregelung abbauen, in: Soziale Sicherheit, 11/2006, S. 360-368.
- Tuominen, E., 2004: Gender mainstreaming in the Finnish pension reform 2005. Finish Centre for Pensions. Working Papers 10. Helsinki 2004.  
[http://www.etk.fi/Dynagen\\_attachments/Att20684/20684.pdf](http://www.etk.fi/Dynagen_attachments/Att20684/20684.pdf)
- Ulich, E., 1991: Arbeitspsychologie, Zürich.
- Unternehmensgrößenstatistik, 2001/2002. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.
- VDR – Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, 2002: Die Erwerbsminderungsrente. Grundsätze der gesetzlichen Rentenversicherung. In: Deutsche Rentenversicherung 2/3 2002). S. 81 – 213.
- Velten, C., 2005: Der zweite Anlauf – eine Chance für den Pensionsfonds. In: Betriebliche Altersversorgung 6/2005. S. 507 – 508.
- Viebrok, Holger 2004: Absicherung bei Erwerbsminderung. Expertise für die „Sachverständigenkommission für den fünften Altenbericht der Bundesregierung“. Zentrum für Sozialpolitik. Bremen 8. November 2004.
- Viebrok, Holger/Himmelreicher, Ralf K./Schmähl, Winfried 2004: Private Altersvorsorge statt Rente: Wer gewinnt, wer verliert? Münster. LIT Verlag.
- Wagner, G.G., Burkhauser, R.V., & Behringer, F., 1993: The English Language Public Use File of the German Socio-Economic Panel Study. The Journal of Human Resources, 28, 429-433.
- Wagner, Gert G. 2005: Automatisierte Entgeltumwandlung – Eine Alternative zur Vorsorgepflicht. Geleitwort. In: Leinert, Johannes 2005: Betriebliche Altersvorsorge: Automatik statt Zwang. Warum das Opting-Out-Modell besser ist. Deutsches Institut für Altersvorsorge. Köln. S. 1 – 2.
- Wagner, J./ Schnabel, C./ Kölling, A., 2001: Wirken Schwellenwerte im deutschen Arbeitsrecht als Bremse für die Arbeitsplatzbeschaffung in Kleinbetrieben?, in: Ehrig, D./ Kalmbach, P. (Hrsg.), Weniger Arbeitslose, aber wie? Gegen Dogmen in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Marburg, S. 177-198.
- Weber, T., 2005: Erste Ergebnisse der Statistiken über die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. In: Wirtschaft und Statistik 4/2005. Statistisches Bundesamt.
- Weiß, Wa., 2004: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2003/2004. Gelsenkirchen, S. 185-197.
- Wilkens, I./ Leber, U., 2003: Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 3. S. 329-337.
- Windzio, M., 2001: Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands, in: Zeitschrift für Soziologie 30: 116-134.
- Wirth, C., 2005: Integration in Arbeit durch personale Netzwerke – Chance für die öffentliche Arbeitsvermittlung. In: arbeit und beruf, H. 8/9, S. 227-231 und 257-260.
- Wolf, J., 1989: Die Veränderung der Altersgrenzen. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 38, H. 4, S. 96-101.
- Wübbecke, Chr., 1999: Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe, in: MittAB 1/1999, S. 102-117.
- Wübbecke, Chr., 2005: Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 290.1, 290.2, Nürnberg.
- Zwick, Th. u.a., 2005: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschuss und Entgeltssicherung, Bericht 2005, Mannheim.

Zwick, Th. u.a., 2006: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1d: Eingliederungszuschuss und Entgeltsicherung, Endbericht 2006, Mannheim.

## Zu Kapitel 2

**Anhang Tabelle 1: Altersgrenzen und versicherungsmathematische Abschlagsregelungen im Überblick (seit 1997)**

Altersgrenze 60 wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit				
Jahr	Monat	Jahre	Monate	Max. Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit vollendetem 60. Lebensjahr (bei Rentenbeginn im jeweiligen Jahr)
1937 (1997)	Januar	60	01	0,3
	Februar	60	02	0,6
	März	60	03	0,9
	April	60	04	1,2
	Mai	60	05	1,5
	Juni	60	06	1,8
	Juli	60	07	2,1
	August	60	08	2,4
	September	60	09	2,7
	Oktober	60	10	3,0
	November	60	11	3,3
	Dezember	61	0	3,6
1938 (1998)	Januar	61	01	3,9 (0,3)
	Februar	61	02	4,2 (0,6)
	März	61	03	4,5 (0,9)
	April	61	04	4,8 (1,2)
	Mai	61	05	5,1 (1,5)
	Juni	61	06	5,4 (1,8)
	Juli	61	07	5,7 (2,1)
	August	61	08	6,0 (2,4)
	September	61	09	6,3 (2,7)
	Oktober	61	10	6,6 (3,0)
	November	61	11	6,9 (3,3)
	Dezember	62	0	7,2 (3,6)
1939 (1999)	Januar	62	01	7,5 (0,3)
	Februar	62	02	7,8 (0,6)
	März	62	03	8,1 (0,9)
	April	62	04	8,4 (1,2)
	Mai	62	05	8,7 (1,5)
	Juni	62	06	9,0 (1,8)
	Juli	62	07	9,3 (2,1)
	August	62	08	9,6 (2,4)
	September	62	09	9,9 (2,7)
	Oktober	62	10	10,2 (3,0)
	November	62	11	10,5 (3,3)
	Dezember	63	0	10,8 (3,6)
1940 (2000)	Januar	63	01	11,1 (0,3)
	Februar	63	02	11,4 (0,6)
	März	63	03	11,7 (0,9)
	April	63	04	12,0 (1,2)
	Mai	63	05	12,3 (1,5)
	Juni	63	06	12,6 (1,8)
	Juli	63	07	12,9 (2,1)

	August	63	08	13,2 (2,4)
	September	63	09	13,5 (2,7)
	Oktober	63	10	13,8 (3,0)
	November	63	11	14,1 (3,3)
	Dezember	64	0	14,4 (3,6)
1941 (2001)	Januar	64	01	14,7 (0,3)
	Februar	64	02	15,0 (0,6)
	März	64	03	15,3 (0,9)
	April	64	04	15,6 (1,2)
	Mai	64	05	15,9 (1,5)
	Juni	64	06	16,2 (1,8)
	Juli	64	07	16,5 (2,1)
	August	64	08	16,8 (2,4)
	September	64	09	17,1 (2,7)
	Oktober	64	10	17,4 (3,0)
	November	64	11	17,7 (3,3)
	Dezember	65	0	18,0 (3,6)

Für alle späteren Jahrgänge (ab Geburtsjahrgang 1942) beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug 65 Jahre.

Für die Jahrgänge ab 1952 ist die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit abgeschafft.

→ Ausnahmen s. Vertrauensschutzregelungen.

#### Vertrauensschutzregelungen:

Die Altersgrenze von 60 Jahren bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird für Versicherte, die

1. bis zum 14. Februar 1941 geboren sind und
  - a) am 14. Februar 1996 arbeitslos waren oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben oder
  - b) deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 14. Februar 1996 erfolgt ist, nach dem 13. Februar 1996 beendet worden ist,
2. bis zum 14. Februar 1944 geboren sind und aufgrund einer Maßnahme nach Artikel 56 § 2 Buchstabe b des Vertrages über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS-V), die vor dem 14. Februar 1996 genehmigt worden ist, aus einem Betrieb der Montanindustrie ausgeschieden sind oder
3. vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei § 55 Abs. 2 nicht für Zeiten anzuwenden ist, in denen Versicherte wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II versicherungspflichtig waren, wie folgt angehoben

Jahr	Monat	Abschlagsfreie Altersgrenze		Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab		Max. Rentenabschlag in %
		Jahre	Monate	Jahre	Monate	
1941	01 – 04	60	1	60	0	0,3
	05 – 08	60	2	60	0	0,6
	09 - 12	60	3	60	0	0,9
1942	01 – 04	60	4	60	0	1,2
	05 – 08	60	5	60	0	1,5
	09 - 12	60	6	60	0	1,8
1943	01 – 04	60	7	60	0	2,1
	05 – 08	60	8	60	0	2,4
	09 - 12	60	9	60	0	2,7
1944	01 – 04	60	10	60	0	3,0

Einer vor dem 14. Februar 1996 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten

arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.

Die Altersgrenze von 60 Jahren für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte,

1. die am 1. Januar 2004 arbeitslos waren,
2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet worden ist,
3. deren letztes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2004 beendet worden ist und die am 1. Januar 2004 beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches waren,
4. die vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
5. die Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,

nicht angehoben. Einer vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.

**Ergänzung:** Anhebung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme von 60 auf 63 Jahre im Rahmen des RV-Nachhaltigkeitgesetzes (von 2006 bis 2008) :

Anhebung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit			
Geburtsjahrgang	Geburtsmonat	Jahr	Monat
1946 (2006)	Januar	60	01
	Februar	60	02
	März	60	03
	April	60	04
	Mai	60	05
	Juni	60	06
	Juli	60	07
	August	60	08
	September	60	09
	Oktober	60	10
	November	60	11
	Dezember	61	0
1947 (2007)	Januar	61	01
	Februar	61	02
	März	61	03
	April	61	04
	Mai	61	05
	Juni	61	06
	Juli	61	07
	August	61	08
	September	61	09
	Oktober	61	10
	November	61	11
	Dezember	62	0
1948 (2008)	Januar	62	01
	Februar	62	02
	März	62	03
	April	62	04
	Mai	62	05
	Juni	62	06
	Juli	62	07
	August	62	08

	September	62	09
	Oktober	62	10
	November	62	11
	Dezember	63	0

### Altersrente für Frauen (Erhöhung ab 2000)

Jahr	Monat	Jahre	Monate	Max. Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit vollendetem 60. Lebensjahr (bei Rentenbeginn im jeweiligen Jahr)
1940 (2000)	Januar	60	01	0,3
	Februar	60	02	0,6
	März	60	03	0,9
	April	60	04	1,2
	Mai	60	05	1,5
	Juni	60	06	1,8
	Juli	60	07	2,1
	August	60	08	2,4
	September	60	09	2,7
	Oktober	60	10	3,0
	November	60	11	3,3
	Dezember	61	0	3,6
1941 (2001)	Januar	61	01	3,9 (0,3)
	Februar	61	02	4,2 (0,6)
	März	61	03	4,5 (0,9)
	April	61	04	4,8 (1,2)
	Mai	61	05	5,1 (1,5)
	Juni	61	06	5,4 (1,8)
	Juli	61	07	5,7 (2,1)
	August	61	08	6,0 (2,4)
	September	61	09	6,3 (2,7)
	Oktober	61	10	6,6 (3,0)
	November	61	11	6,9 (3,3)
	Dezember	62	0	7,2 (3,6)
1942 (2002)	Januar	62	01	7,5 (0,3)
	Februar	62	02	7,8 (0,6)
	März	62	03	8,1 (0,9)
	April	62	04	8,4 (1,2)
	Mai	62	05	8,7 (1,5)
	Juni	62	06	9,0 (1,8)
	Juli	62	07	9,3 (2,1)
	August	62	08	9,6 (2,4)

	September	62	09	9,9 (2,7)
	Oktober	62	10	10,2 (3,0)
	November	62	11	10,5 (3,3)
	Dezember	63	0	10,8 (3,6)
1943 (2003)	Januar	63	01	11,1 (0,3)
	Februar	63	02	11,4 (0,6)
	März	63	03	11,7 (0,9)
	April	63	04	12,0 (1,2)
	Mai	63	05	12,3 (1,5)
	Juni	63	06	12,6 (1,8)
	Juli	63	07	12,9 (2,1)
	August	63	08	13,2 (2,4)
	September	63	09	13,5 (2,7)
	Oktober	63	10	13,8 (3,0)
	November	63	11	14,1 (3,3)
	Dezember	64	0	14,4 (3,6)
1944 (2004)	Januar	64	01	14,7 (0,3)
	Februar	64	02	15,0 (0,6)
	März	64	03	15,3 (0,9)
	April	64	04	15,6 (1,2)
	Mai	64	05	15,9 (1,5)
	Juni	64	06	16,2 (1,8)
	Juli	64	07	16,5 (2,1)
	August	64	08	16,8 (2,4)
	September	64	09	17,1 (2,7)
	Oktober	64	10	17,4 (3,0)
	November	64	11	17,7 (3,3)
	Dezember	65	0	18,0 (3,6)

Für die Jahrgänge 1945 bis 1951 beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug 65 Jahre.

Für die Jahrgänge ab 1952 ist die Altersrente für Frauen abgeschafft.

→ Ausnahmen s. Vertrauensschutzregelungen.

Vertrauensschutz besteht laut § 237a in drei Fällen, und zwar für Versicherte, die

- Bis zum 7. Mai 1941 geboren sind und entweder am 7. Mai 1996 arbeitslos waren bzw. Anpassungs-, Vorruhestands- oder Überbrückungsgeld bezogen haben, oder deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung od. Übereinkunft, die vor dem 07.05.1996 erfolgt ist, nach dem 6. Mai 1996 beendet worden ist.
- Bis zum 7. Mai 1944 geboren sind und aufgrund einer Maßnahme nach Artikel 56 § 2 Buchstabe b des Vertrages über die Gründung der EGKS, die vor dem 07.05.1996 genehmigt wurde, aus einem Betrieb der Montanindustrie ausgeschieden sind.
- Vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben. Auch in diesem Fall zählen Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder -hilfe nicht mit.

Für Frauen mit diesen Merkmalen erfolgt die Anhebung der abschlagsfreien Altersgrenze langsamer. Beginnend mit dem Jahrgang 1941 erhöht sich die Altersgrenze alle vier Monate um einen Monat. Versicherte, die vor dem 7. Mai 1944 geboren wurden, und die Voraussetzung unter Punkt 2 erfüllen, können somit aufgrund der Vertrauensschutzregelung eine abschlagsfreie Altersrente für Frauen mit 60 Jahren und 11 Monaten beziehen.



### Anhebung der Altersgrenze bei der abschlagsfreien Altersrente für Schwerbehinderte ab 2001

Jahr	Monat	Jahre	Monate	Max. Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit vollendetem 60. Lebensjahr (bei Rentenbeginn im jeweiligen Jahr)
1941 (2001)	Januar	60	01	0,3
	Februar	60	02	0,6
	März	60	03	0,9
	April	60	04	1,2
	Mai	60	05	1,5
	Juni	60	06	1,8
	Juli	60	07	2,1
	August	60	08	2,4
	September	60	09	2,7
	Oktober	60	10	3,0
	November	60	11	3,3
	Dezember	61	0	3,6
1942 (2002)	Januar	61	01	3,9 (0,3)
	Februar	61	02	4,2 (0,6)
	März	61	03	4,5 (0,9)
	April	61	04	4,8 (1,2)
	Mai	61	05	5,1 (1,5)
	Juni	61	06	5,4 (1,8)
	Juli	61	07	5,7 (2,1)
	August	61	08	6,0 (2,4)
	September	61	09	6,3 (2,7)
	Oktober	61	10	6,6 (3,0)
	November	61	11	6,9 (3,3)
	Dezember	62	0	7,2 (3,6)
1943 (2003)	Januar	62	01	7,5 (0,3)
	Februar	62	02	7,8 (0,6)
	März	62	03	8,1 (0,9)
	April	62	04	8,4 (1,2)
	Mai	62	05	8,7 (1,5)
	Juni	62	06	9,0 (1,8)
	Juli	62	07	9,3 (2,1)
	August	62	08	9,6 (2,4)
	September	62	09	9,9 (2,7)
	Oktober	62	10	10,2 (3,0)
	November	62	11	10,5 (3,3)
	Dezember	63	0	10,8 (3,6)

Für alle Jahrgänge ab Geburtsjahrgang 1944 beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug 63 Jahre.

→ Ausnahmen s. Vertrauensschutzregelungen.

§ 236a SGB VI enthält Vertrauensschutzregelungen für den Bezug der Altersrente für Schwerbehinderte. Demnach wird die abschlagsfreie Altersgrenze von 60 Jahren für Personen beibehalten, die entweder bis zum 16.11.1950 geboren sind und am 16.11.2000 bereits schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren, oder vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre Pflichtbeiträge (für eine versicherte Beschäftigung) in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben. Genau wie bei der Altersrente für langjährige Versicherte werden Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder -hilfe nicht berücksichtigt.

**Ergänzung: Anhebung der abschlagfreien Altersgrenze bei der Altersrente für Schwerbehinderte im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67.**

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Auf Alter		Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter:	
	Jahr	Monat	Jahr	Monat
1952 (2015)				
Januar	63	01	60	01
Februar	63	02	60	02
März	63	03	60	03
April	63	04	60	04
Mai	63	05	60	05
Juni - Dezember	63	06	60	06
1953	63	07	60	07
1954	63	08	60	08
1955	63	09	60	09
1956	63	10	60	10
1957	63	11	60	11
1958	64	00	61	00
1959	64	02	61	02
1960	64	04	61	04
1961	64	06	61	06
1962	64	08	61	08
1963	64	10	61	10
1964 (2029)	65	00	62	00

Vertrauensschutz besteht nach den Neuregelungen des § 236a in folgenden Fällen:

(2) Für Versicherte, die

1. am 1. Januar 2007 als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Neuntes Buch) anerkannt waren und
2. entweder
  - a) vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
  - b) Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben,
 werden die Altersgrenzen nicht angehoben.

(3) Versicherte, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, haben unter den Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und 3 (63. Lebensjahr vollendet und 35 Jahre Wartezeit erfüllt) auch Anspruch auf diese Altersrente, wenn sie bei Beginn der Altersrente berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht sind.

(4) Versicherte, die vor dem 17. November 1959 geboren sind und am 16. November 2000 schwerbehindert (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch), berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht waren, haben Anspruch auf diese Altersrente, wenn sie

1. das 60. Lebensjahr vollendet haben,
2. bei Beginn der Altersrente
  - a) als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 Neuntes Buch) anerkannt oder
  - b) berufsunfähig oder erwerbsunfähig nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht sind und
3. die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt haben.

**Altersrente für langjährig Versicherte (ab 2000)**

Jahr	Monat	Jahre	Monate	Max. Rentenabschlag bei Rentenbeginn mit vollendetem 63. Lebensjahr (bei Rentenbeginn im jeweiligen Jahr)
1937 (2000)	Januar	63	01	0,3
	Februar	63	02	0,6

	März	63	03	0,9
	April	63	04	1,2
	Mai	63	05	1,5
	Juni	63	06	1,8
	Juli	63	07	2,1
	August	63	08	2,4
	September	63	09	2,7
	Oktober	63	10	3,0
	November	63	11	3,3
	Dezember	64	0	3,6
1938 (1998)	Januar	64	01	3,9 (0,3)
	Februar	64	02	4,2 (0,6)
	März	64	03	4,5 (0,9)
	April	64	04	4,8 (1,2)
	Mai	64	05	5,1 (1,5)
	Juni	64	06	5,4 (1,8)
	Juli	64	07	5,7 (2,1)
	August	64	08	6,0 (2,4)
	September	64	09	6,3 (2,7)
	Oktober	64	10	6,6 (3,0)
	November	64	11	6,9 (3,3)
	Dezember	65	0	7,2 (3,6)

Für alle Jahrgänge ab Geburtsjahrgang 1939 beträgt die Altersgrenze für den abschlagsfreien Rentenbezug 65 Jahre.

→ Ausnahmen s. Vertrauensschutzregelungen.

Laut § 236 SGB VI gelten spezifische Vertrauensschutzregelungen in zwei Fällen. Zum einen für Personen, die vor dem 1. Januar 1942 geboren sind und 45 Jahre Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt haben, wobei Zeiten der Versicherungspflicht wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe nicht dazugerechnet werden. Zum anderen für Versicherte, die bis einschließlich 14. Februar 1941 geboren sind und am 14. Februar 1996 Vorruhestandsgeld oder Überbrückungsgeld der Seemannskasse bezogen haben. Für Personen mit diesen Merkmalen erfolgt die Anhebung langsamer. Beginnend mit dem Jahrgang 1938 erhöht sich die Altersgrenze alle vier Monate um einen Monat. Versicherte, die nach dem 31.08.1941 aber vor dem 01.01.1942 geboren sind, können somit die Rente für langjährige Versicherte mit 64 Jahren abschlagsfrei beziehen (vgl. § 236 Abs. 2 SGB VI). Auf Versicherte des Jahrganges 1937, die eine der beiden Voraussetzungen erfüllen hat die Anhebung der Altersgrenze zudem überhaupt keine Auswirkungen.

Ergänzung: Ab dem Jahre 2010 wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme dieser Rentenart sukzessive um ein Jahr, vom 63. auf das 62. Lebensjahr abgesenkt: *Nach dem derzeitigen Entwurf des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes wird auf diesen Schritt aller Voraussicht nach verzichtet. Die Absenkung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme findet lediglich für Versicherte statt, die unter spezifische Vertrauensschutzregelungen fallen, sprich bis zu einem gewissen Stichtag geboren wurden, und bis zu einem gewissen Stichtag Altersteilzeitarbeit beantragt, oder Anpassungsgeld bezogen haben (vgl. § 236 Abs. 3 Gesetzentwurf).*

Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme			
Geburtsjahrgang	Geburtsmonat	Jahr	Monat
1948 (2010)	Januar	62	11
	Februar	62	11
	März	62	10
	April	62	10
	Mai	62	09
	Juni	62	09
	Juli	62	08
	August	62	08
	September	62	07
	Oktober	62	07

	November	62	06
	Dezember	62	06
1947 (2007)	Januar	62	05
	Februar	62	05
	März	62	04
	April	62	04
	Mai	62	03
	Juni	62	03
	Juli	62	02
	August	62	02
	September	62	01
	Oktober	62	01
	November	62	0
	Dezember	62	0

**Ergänzung: Anhebung der abschlagfreien Altersgrenze bei der Altersrente für langjährig Versicherte im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67.**

Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat	Auf Alter		Vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter:	
	Jahr	Monat	Jahr	Monat
1949 (2014)				
Januar	65	01	63	00
Februar	65	02	63	00
März - Dezember	65	03	63	00
1950	65	04	63	00
1951	65	05	63	00
1952	65	06	63	00
1953	65	07	63	00
1954	65	08	63	00
1955	65	09	63	00
1956	65	10	63	00
1957	65	11	63	00
1958	66	00	63	00
1959	66	02	63	00
1960	66	04	63	00
1961	66	06	63	00
1962	66	08	63	00
1963	66	10	63	00
1964 (2029)	67	00	63	00

Vertrauensschutz besteht nach den Neuregelungen des § 236 in folgenden Fällen:

(2) Für Versicherte, die

1. vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
2. Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, wird die Altersgrenze von 65 Jahren nicht angehoben.

(3) Für Versicherte, die

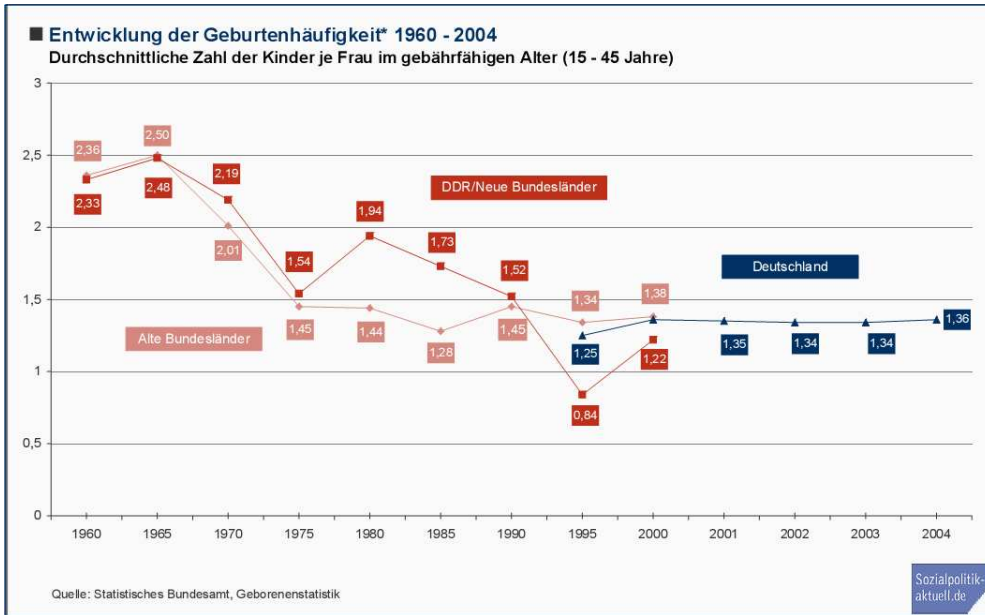
1. nach dem 31. Dezember 1947 geboren sind und

2. entweder

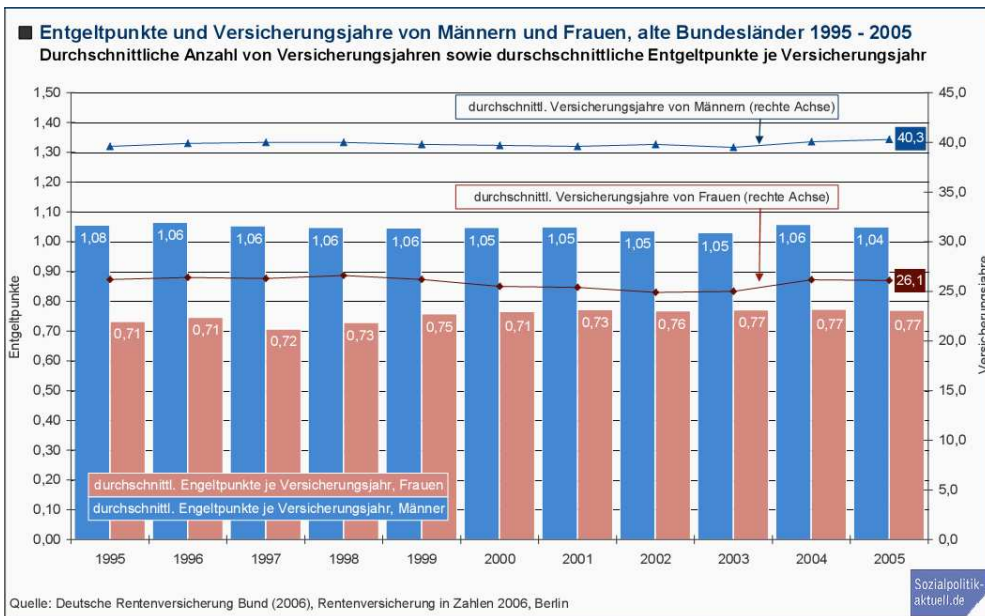
- a) vor dem 1. Januar 1955 geboren sind und vor dem 1. Januar 2007 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
- b) Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, bestimmt sich die Altersgrenze für die Inanspruchnahme wie folgt:

<b>Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme (Vertrauensschutzregelung)</b>			
Geburtsjahrgang	Geburtsmonat	Jahr	Monat
1948 (2010)	Januar - Februar	62	11
	März - April	62	10
	Mai - Juni	62	09
	Juli - August	62	08
	September - Oktober	62	07
	November - Dezember	62	06
1949 (2011)	Januar - Februar	62	05
	März - April	62	04
	Mai - Juni	62	03
	Juli - August	62	02
	September - Oktober	62	01
	November - Dezember	62	00
1950 – 1963	Juli	62	00

### Anhang Abbildung 1: Geburtenentwicklung



### Anhang Abbildung 2: Entgeltpunkte und Versicherungsjahre



## Anhang Tabelle 2: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht

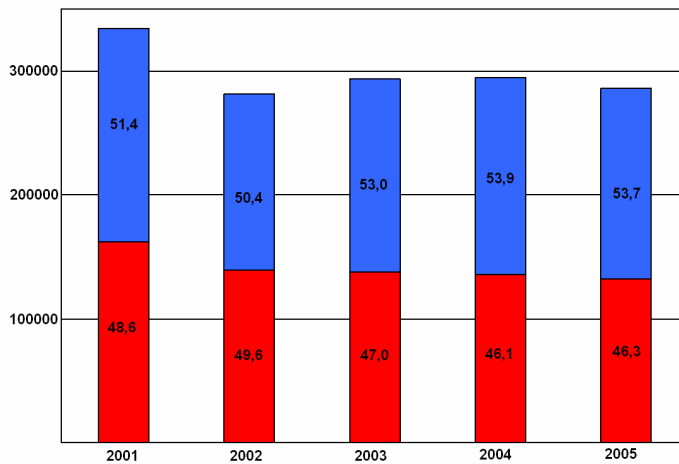
### ■ Arbeitslosenquoten<sup>1)</sup> nach Geschlecht 1991 - 2005

Jahr	Deutschland		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1991	8,5	6,4	7,0	5,8	12,3	8,5
1992	10,2	7,1	7,2	6,2	19,6	10,5
1993	11,3	8,6	8,4	8,0	21,0	11,0
1994	12,0	9,5	9,2	9,2	21,5	10,9
1995	11,4	9,6	9,2	9,3	19,3	10,7
1996	12,1	11,0	9,9	10,4	19,9	13,7
1997	13,3	12,2	10,7	11,2	22,5	16,6
1998	12,8	11,9	10,3	10,6	21,8	17,4
1999	12,2	11,3	9,8	9,9	20,9	17,1
2000	10,9	10,5	8,5	8,8	19,9	17,7
2001	10,2	10,4	7,9	8,6	19,4	18,4
2002	10,3	11,3	8,0	9,4	18,9	19,5
2003	10,8	12,4	8,3	10,2	19,6	19,5
2004	10,8	12,5	8,4	10,3	19,5	20,6
2005	12,7	13,4	10,7	11,3	19,8	21,4

<sup>1)</sup> in % aller abhängig Beschäftigten zivilen Erwerbspersonen  
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Sozialpolitik-  
aktuell.de

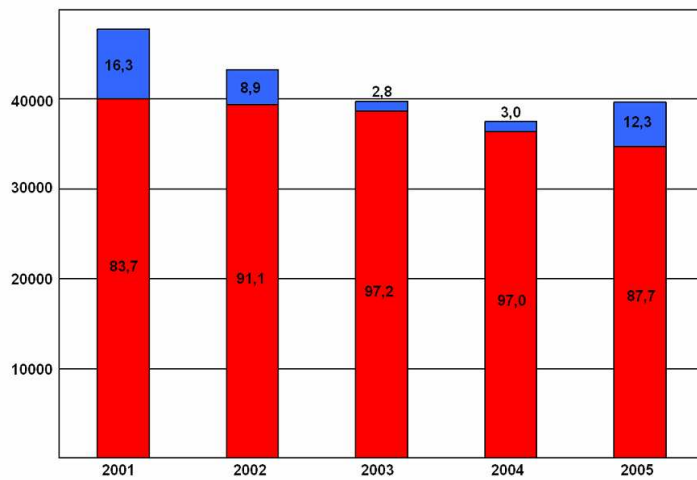
## Anhang Abbildung 3: Anträge auf Renten wegen voller Erwerbsminderung



Prozent der bewilligten Anträge auf eine volle Erwerbsminderungsrente im jeweiligen Kalenderjahr  
Prozent der abgelehnten Anträge auf eine volle Erwerbsminderungsrente im jeweiligen Kalenderjahr

Quelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung Bund.

## Anhang Abbildung 4: Anträge auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung



Prozent der bewilligten Anträge auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente im jeweiligen Kalenderjahr

Prozent der abgelehnten Anträge auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente im jeweiligen Kalenderjahr

Quelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung Bund

## Anhang Abbildung 5: Einnahmen und Ausgaben der GRV

### ■ Einnahmen und Ausgaben der GRV 2004 In Mrd. Euro und in %

Einnahmen			Ausgaben		
	Mrd. €	in %		Mrd. €	in %
Beitragseinnahmen	169,4	73,0	Rentenausgaben	210,5	89,4
davon:			darunter:		
Pflichtbeiträge von Beschäftigten	144,2	62,2	Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit		
Pflichtbeiträge für Leistungsempfänger der BA	10,1	4,4	Altersrenten		
Pflichtbeiträge für Leistungsempfänger der Kranken- und Unfallversicherung	1,6	0,7	Hinterbliebenenrenten		
Pflichtbeiträge für Pflegepersonen	1,0	0,4	Beiträge zur KVdR	14,8	6,3
Pflichtbeiträge für Kindererziehungszeiten	11,9	5,1	Beiträge zur PVdR	0,4	0,1
andere Beiträge	0,7	0,3	Rehabilitationsmaßnahmen	4,8	2,0
Bundeszuschüsse	43,9	18,9	Kindererziehungsleistungen	0,7	0,2
Zusätzliche Bundeszuschüsse	17,3	7,5	Verwaltungs- und Verfahrenskosten	3,8	1,6
Erstattungen	0,9	0,4	Sonstige Ausgaben	0,3	0,1
Vermögenserträge	0,3	0,1			
Sonstige Einnahmen	0,2	0,1			
<b>Einnahmen gesamt</b>	<b>231,9</b>	<b>100,0</b>	<b>Ausgaben gesamt</b>	<b>235,5</b>	<b>100,0</b>
Einnahmelücke	-3,6				

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger



## Zu Kapitel 4

Anhang Tabelle 3: Detaillierergebnisse zu Tabelle 4.9 (S. 251)

	Ein- kommen	Auf- stiegs- mög- lichkei- ten	Arbeits- zeit	Betriebs- klima	Vorge- setzter	Tätigkeit	Räumli- ches Umfeld	Stress	Gelern- tes Anwen- den	Weiter- bildung
<b>Alter:</b> 50 bis 65 Jahre (Referenz: Alter 18 bis 49 J.)	- 0,495***	- 0,488***	- 0,409***	- 0,171***	- 0,236***	- 0,148***	- 0,275***	- 0,495***	- -0,3***	- 0,392***
	.0383	.0379	.038	.036	.037	.037	.037	.041	.037	.036
<b>Qualifikation</b> keine Ausbil- dung begon- nen oder abgebrochen	0,346*** .0466	0,357*** .0464	0,159*** .047	0,190*** .046	0,11** .046	0,668*** .049	0,295*** .046	0,09* .050	0,513*** .047	0,412*** .046
Berufsfach- schule oder Fachschule	0,158* .0826	0,241*** .0802	0,062 n.s. .084	0,083 n.s. .081	0,132 n.s. .082	-0,101 n.s. .082	0,056 n.s. .082	0,208** .087	0,143* .082	0,12 n.s. .079
Referenz: Lehre oder vergl. Ausbil- dung										
Meister Techniker, Betriebs- Fachw.	- 0,179***	- -0,089*	- 0,142***	- 0,137***	- 0,098**	- 0,173***	- -0,113**	- 0,114**	- -0,057 n.s.	- - 0,193***
Fachhoch- schule	.0483 0,199***	.0469 n.s.	.048 n.s.	.046 0,189***	.047 0,261***	.047 0,224***	.047 -0,19***	.051 0,205***	.047 n.s.	.046 0,336***
Hochschule	.0687 - 0,533*** .0594	.0661 - 0,234*** .0567	.068 - -0,143** .058	.066 0,021 n.s. .055	.068 0,025 n.s. .056	.067 - 0,488*** .055	.067 - -0,099* .056	.071 - 0,153** .061	.068 - 0,246*** .057	.066 - -0,6*** .056
<b>Männer (Ref. Frauen)</b>	0,043 n.s. .031	0,035 n.s. .03	0,082*** .031	0,188*** .03	0,194*** .030	0,184*** .030	0,404*** .030	0,178*** .033	0,103*** .030	0,126*** .029
<b>Gebiet</b> alte Bundesländer (Ref. Neue Bundeslän- der)	-0,608*** .035	-0,191*** .035	-0,091** .035	-0,211*** .034	-0,110*** .034	-0,145*** .035	-0,096*** .034	-0,065* .037	-0,106*** .035	-0,142*** .034
<b>Interaktion Alter und Anzahl der gesundheit- lichen Be- schwerden</b>	0,003*** .000	0,003*** .000	0,002*** .000	0,004*** .000	0,003*** .000	0,002*** .000	0,003*** .000	0,005*** .000	0,003*** .000	0,003*** .000
R <sup>2</sup>	0,0267	0,0197	0,0121	0,022	0,0167	0,0198	0,0199	0,0467	0,017	0,0196
N	20250	19082	20279	20254	20148	20286	20234	20248	20209	19658

Quelle: BIBB/IAB 1999, nur sozialversicherungspflichtige Arbeiter oder Angestellte in Vollzeit, eigene Berechnungen