

Gerhard Bäcker · Martin Brussig · Andreas Jansen · Matthias Knuth
Jürgen Nordhause-Janz

Ältere Arbeitnehmer

Gerhard Bäcker · Martin Brussig
Andreas Jansen · Matthias Knuth
Jürgen Nordhause-Janzen

Ältere Arbeitnehmer

Erwerbstätigkeit und
soziale Sicherheit im Alter



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2009

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2009

Lektorat: Frank Schindler

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-16930-9

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	7
Verzeichnis der Tabellen	11
Vorwort	13
1 Einführung: Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen	15
1.1 Einleitung und Untersuchungsgegenstand	15
1.2 Zur Entwicklung von Erwerbsaustritt und Renteneintritt in der jüngsten Vergangenheit	20
1.3 Zum Aufbau dieses Forschungsberichtes	43
2 Die Entwicklung der institutionellen Rahmenbedingungen	46
2.1 Der doppelte Paradigmenwechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik	46
2.2 Veränderungen der Rentenanpassungsformel	50
2.3 Die Anhebung der (abschlagsfreien) Altersgrenzen	59
2.4 Einführung versicherungsmathematischer Abschläge	70
2.5 Die Reform der Renten wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit	76
2.6 Zwischenfazit	88
2.7 Die Hinterbliebenenversorgung	89
2.8 Die bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung	92
2.9 Regelungen zur Altersteilzeit	94
2.10 Betriebliche und private Altersvorsorge in Deutschland	101
2.11 Rahmenbedingungen, Reformen und die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer	145
3 Erwerbsbeteiligung, Erwerbsaustritte und Ruhestandseintritte Älterer im Haushaltskontext	152
3.1 Einleitung und Problemstellung	152
3.2 Datengrundlage und Methodisches	154
3.3 Umfang und Strukturen der Erwerbstätigkeit	157
3.4 Erwerbsaustritte Älterer	171
3.5 Übergangsratenmodelle zum Erwerbsaustritt von Männern und Frauen	186
3.6 Ruhestandseintritte und Haushaltskontext	198
3.7 Übergangsratenmodelle zum Rentenübergang	208
3.8 Vergleichende Bewertung der Einflussfaktoren auf den Erwerbsaustritt und Ruhestandseintritt von Männern und Frauen	213

4	Arbeitssituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und betriebliche Strategien	218
4.1	Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen	218
4.2	Betriebliche Personalwirtschaft in einer alternden Erwerbsbevölkerung	279
5	Zur Entwicklung des Arbeitsangebots und die Erfahrungen zur Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik gegenüber Älteren	301
5.1	Einleitung	301
5.2	Aktuelle Projektionen zu Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt	301
5.3	Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik	309
5.4	Fazit: Einige Überlegungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik – auch, aber nicht nur gegenüber Älteren	353
6	Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs und Forschungsbedarf	358
6.1	Problemstellung: Anhebung des Erwerbsaustrittsalters	358
6.2	Optionen zur Gestaltung des Altersübergangs	361
6.3	Alte und neue Problemlagen im Altersübergang – offene Forschungsfragen	380
Anhang		386

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1.1:	Modell zur Erwerbstätigkeit im Alter	19
Abbildung 1.2:	Beschäftigungsquoten (nach ILO) der 15- bis 64-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (EU 15), 2006	20
Abbildung 1.3:	Anteil der in Teilzeit und geringfügig Beschäftigten an den Erwerbstätigen	22
Abbildung 1.4:	Erwerbstätigkeit von Deutschen und Ausländern, 50- bis 70-Jährige (2001)	26
Abbildung 1.5:	Erwerbstätigkeit nach Betriebsgröße, 50- bis 70-Jährige	27
Abbildung 1.6:	Ältere Erwerbstätige, nach Wirtschaftszweigen	28
Abbildung 1.7:	Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland (registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger)	31
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	32
Abbildung 1.9:	Zugang in Altersrente im Alter von 60 bis 64 u. 65 bis 69 Jahren nach letztem Arbeitsmarktstatus (2004, 2005)	33
Abbildung 1.10:	Rückläufige Anzahl von Rentenzugängen, 1996-2005	35
Abbildung 1.11:	Anteile der einzelnen Rentenarten an allen Versichertenrenten	36
Abbildung 1.12:	Rentenzugangsquotienten, 1996-2005	38
Abbildung 1.13:	Vorzeitiger Altersrentenzugang von aktiv Versicherten nach typisierten Erwerbsbiographien vor Rentenbeginn (2005)	40
Abbildung 1.14:	Die Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters, 1996-2005	41
Abbildung 2.1:	Inanspruchnahme von und Ablehnungsquoten bei vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten 2001-2005	82
Abbildung 2.2:	Aktiv sv-pflichtig Beschäftigte mit Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentl. Dienst 2001-2006; in %	104
Abbildung 3.1:	Erwerbsstatus 50 bis 69-Jährige nach Alter - 2005 -	158
Abbildung 3.2:	Erwerbsstatus 50 bis 69-Jährige nach Altersgruppen und Region - 2005 -	159
Abbildung 3.3:	Erwerbstätigenquoten 50 bis 69-Jähriger nach Altersgruppen und Geschlecht - 2005 -	160
Abbildung 3.4:	Erwerbstätigenquoten 50 bis 69-Jährige nach Altersjahren und Zeiträumen	161
Abbildung 3.5:	Erwerbstätigenquoten 55 bis 64-Jährige insgesamt und nach Geschlecht - 1992 bis 2005 -	162
Abbildung 3.6:	Erwerbstätige 50 bis 69-Jährige nach Arbeitszeiten - 2005 -	163
Abbildung 3.7:	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den erwerbstätigen 50 bis 69-Jährigen -1992 bis 2005 -	164

Abbildung 3.8:	Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach durchschnittlicher tatsächlicher Wochenarbeitszeit - 2005 -	165
Abbildung 3.9:	Erwerbstätigenquoten der 50 bis 69 Jährigen nach höchstem beruflichen Bildungsabschluss - 1992 bis 2005 -	166
Abbildung 3.10:	Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach beruflicher Stellung - 1992 bis 2005 -	167
Abbildung 3.11:	Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige im Dienstleistungssektor - 1992 bis 2005 -	168
Abbildung 3.12:	Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach Branchen - 2005 -	169
Abbildung 3.13:	Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige nach Betriebsgröße - 2005 -	170
Abbildung 3.14:	Nicht-Erwerbstätige 50 bis 69 Jährige und Chanceneinschätzung eine angemessene Stelle zu finden - 1992 bis 2005 -	171
Abbildung 3.15:	Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 50 bis 69 Jährige	173
Abbildung 3.16:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	174
Abbildung 3.17:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	175
Abbildung 3.18:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem Schulabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	176
Abbildung 3.19:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach höchstem beruflichem Bildungsabschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	177
Abbildung 3.20:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach selbständiger beruflicher Tätigkeit - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	179
Abbildung 3.21:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Betriebsgröße - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	180
Abbildung 3.22:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Einschätzung des Gesundheitszustandes - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	181
Abbildung 3.23:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Arbeitszufriedenheit - 1992 bis 2003 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	182
Abbildung 3.24:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Familienstand und Geschlecht - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	183
Abbildung 3.25:	Endgültiger Erwerbsaustritt nach Erwerbsstatus des Partners - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	184
Abbildung 3.26:	Endgültiger Erwerbsaustritt der 50 bis 69 Jährigen und Nachfolgestatus - 1992 bis 2005 -	185
Abbildung 3.27:	Verschiebungen der Altersgrenzen, 1996-2011	188
Abbildung 3.28:	Zeitliche Differenz zwischen individuellen Erwerbsaustritt und Renteneintritt in Monaten - 50 bis 69 Jährige 1992 bis 2005 -	199
Abbildung 3.29:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Region - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	201
Abbildung 3.30:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Zeiträumen - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	202

Abbildung 3.31:	Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitraum 1992 bis 2005	202
Abbildung 3.32:	Rentenübergänge von 50- bis 69-Jährigen im Zeitvergleich	203
Abbildung 3.33:	Renteneintritte nach Geschlecht und beruflichem Status - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	204
Abbildung 3.34:	Renteneintritte nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	205
Abbildung 3.35:	Haushaltszusammensetzung und Erwerbstätigkeit - 50- bis 69-Jährige 2005 -	206
Abbildung 3.36:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Familienstand - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	207
Abbildung 3.37:	Ruhestandseintritte nach Geschlecht und Erwerbsstatus des Partners - 1992 bis 2005 (Kaplan-Meier Überlebensraten) -	207
Abbildung 4.1:	Das Befragungsprogramm der BIBB/IAB-Befragung	221
Abbildung 4.2:	Altersspezifische Verteilung ausgewählter gesundheitlicher Beschwerden	225
Abbildung 4.3:	Durchschnittliche Anzahl gesundheitlicher Beschwerden, nach Alter	226
Abbildung 4.4:	Unterschiedliche Altersdifferenzierung von gesundheitlichen Beschwerden in kleinen und großen Betrieben	227
Abbildung 4.5:	Arbeitsunfähigkeit aufgrund von beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall, nach Alter	228
Abbildung 4.6:	Altersspezifische Arbeitsunfähigkeit nach beruflich bedingter Krankheit oder Arbeitsunfall nach zwei Mechanisierungsstufen des Hauptarbeitsmittels	229
Abbildung 4.7:	Verbreitung von Arbeitsbelastungen, Mittelwerte und Spannweiten	233
Abbildung 4.8:	Arbeitsbelastungen und Alter	235
Abbildung 4.9:	Verbreitung von Arbeitsanforderungen, Mittelwerte und Spannweiten	238
Abbildung 4.10:	Belastung durch Neuheiten und Vielfalt in der Tätigkeit, nach Alter und Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	241
Abbildung 4.11:	Veränderungen der Belastungen in den letzten zwei Jahren in fünf Dimensionen, Angaben in %	242
Abbildung 4.12:	Altersunterschiede der Belastungen in fünf Dimensionen	244
Abbildung 4.13:	Betroffenheit von Wandel	248
Abbildung 4.14:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen und Reorganisationen	250
Abbildung 4.15:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Branche	251
Abbildung 4.16:	Altersspezifische Betroffenheit von Innovationen nach Ertragslage des Betriebes	252
Abbildung 4.17:	Beteiligung an unterschiedlichen Formen non formaler Weiterbildung	255
Abbildung 4.18:	10 Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter	263
Abbildung 4.19:	Fehlen und Gesundheitsbeschwerden von Vollzeit- und Teilzeitkräften, nach Alter	268

Abbildung 4.20:	Arbeitsbelastungen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte	269
Abbildung 4.21:	Geschlechtsspezifische Altersprofile für die Belastungen „Stehen“ und „Zwangshaltungen“	271
Abbildung 4.22:	Geschlechtsspezifische Altersprofil für die Beteiligung am betrieblichen Wandel	272
Abbildung 4.23:	Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Betriebsgröße	288
Abbildung 4.24:	Altersbezogene personalpolitische Maßnahmen und Anteil älterer Mitarbeiter an der Belegschaft	289
Abbildung 5.1:	Erwerbspersonenpotenzial bei Einführung einer Rente mit 67	306
Abbildung 5.2:	Monatliche Zugänge in Lohnkostenzuschüsse, 2000-2005	316
Abbildung 5.3:	Struktur des Arbeitslosenbestandes und Förderstrukturen der Zugänge in EGZ, 2000-2005	318
Abbildung 5.4:	Zugänge in Entgeltsicherung in Ost- und Westdeutschland 2003-2005	327
Abbildung 5.5:	Anteile geförderter Personen nach Geschlecht und Alter (2005)	328
Abbildung 5.6:	Der Zusammenhang zwischen Anreizwirkung und Höhe der Entgeltsicherung	330
Abbildung 5.7:	Geförderte Personen mit Beitragsbonus (Zugänge), 2003-2004	334
Abbildung 5.8:	Altersstruktur der mit Beitragsbonus Geförderten (2004)	334
Abbildung 5.9:	Förderung durch Beitragsbonus in Kombination mit anderen Förderungen (2003, 2004)	335
Abbildung 5.10:	Förderung mit Beitragsbonus, nach Betriebsgröße	335
Anhang Abbildung 1:	Geburtenentwicklung	412
Anhang Abbildung 2:	Entgeltpunkte und Versicherungsjahre	412
Anhang Abbildung 3:	Anträge auf Renten wegen voller Erwerbminderung	414
Anhang Abbildung 4:	Anträge auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	414
Anhang Abbildung 5:	Einnahmen und Ausgaben der GRV	415

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1.1:	Erwerbstätigenquoten von Älteren nach Qualifikationsniveau und Alterskategorien in Deutschland (in %)	23
Tabelle 2.1:	Rentenneuzugänge nach Rentenarten, Männer und Frauen, Alte und neue Bundesländer, 1960 - 2005	62
Tabelle 2.2:	Die Inkaufnahme versicherungsmathematischer Abschläge, Rentenneuzugänge 2005 (Ost/West)	72
Tabelle 2.3:	Altersteilzeit bei aktiv Versicherten und Rentenneuzugängen	99
Tabelle 2.4:	Geförderte Altersteilzeitfälle	100
Tabelle 2.5:	Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft 2001 - 2004	105
Tabelle 2.6:	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgrößenklassen	106
Tabelle 2.7:	Aktiv sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit bAV Anwartschaften nach Durchführungswegen (ohne Öffentl. Zusatzversorgung)	107
Tabelle 2.8:	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen insgesamt nach Förderwegen 2001 und 2006	109
Tabelle 2.9:	Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen von öffentlichen Zusatzversorgungsträgern nach Trägergruppen (in 1000/in %) 2001 - 2006	123
Tabelle 2.10:	Mindesteigenbetrag und maximaler Sonderausgabenabzug	129
Tabelle 2.11:	Einkommensstruktur der Zulageempfänger 2004 - 2006	130
Tabelle 2.12:	Anteil der Zulageempfänger mit Kinderzulage 2004 - 2006	131
Tabelle 2.13:	Zulageempfänger nach Vollständigkeit der Zulagen 2002 - 2006	132
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	137
Tabelle 2.15:	Anteil der Bezieher und (zu erwartende) Höhe von zukünftigen Alterseinkommensanwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand nach Region und Geschlecht	140
Tabelle 2.16:	Übersicht über die Beispielbiographien	142
Tabelle 3.1:	Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Erwerbsaustritt (Piecewise Constant Exponential Modell)	193
Tabelle 3.2:	Geschlechtsspezifische Übergangsratenmodelle zum individuellen Ruhestandseintritt (Piecewise Constant Exponential Modell)	210
Tabelle 3.3:	Vergleich der Einflussfaktoren auf die Erwerbsaustrittsraten und Ruhestandsübergangsraten von Männern und Frauen	214

Tabelle 4.1:	Häufiges Auftreten von Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit	224
Tabelle 4.2:	Ergebnissea	230
Tabelle 4.3:	Zusammenfassung der Items zu Arbeitsbelastungen	234
Tabelle 4.4:	Indikatoren zu Arbeitsanforderungen	239
Tabelle 4.5:	Häufigkeit und Betroffenheit von betrieblichem Wandel	247
Tabelle 4.6:	Einflussfaktoren auf die Beteiligung an Weiterbildung	260
Tabelle 4.7:	Erklärungskraft der Einflussfaktoren auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit an formalisierter und nonformaler Weiterbildung	261
Tabelle 4.8:	Rangfolge der Dimensionen von Arbeitszufriedenheit, nach Alter	265
Tabelle 4.9:	Regression des Alters auf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	266
Tabelle 4.10:	Übersicht über die unabhängigen Variablen	294
Tabelle 4.11:	Einflussfaktoren auf altersbezogene personalwirtschaftliche Maßnahmen, Ergebnissea	295
Tabelle 5.1:	Anzahl der Förderfälle und Anteil der Älteren, ausgewählte Maßnahmen, 1998 bis 2006	312
Tabelle 5.2:	Motive zur Inanspruchnahme des erleichterten Leistungsbezuges	348
Tabelle 6.3.1:	Hinzuverdienst zur Teilrente	373
Tabelle 6.3.2:	Maximal anrechnungsfreies Entgelt bei Teilrentenbezug vs. Mindestentgelt in der Altersteilzeitphase auf Monatsbasis	374
Anhang Tabelle 1:	Altersgrenzen und versicherungsmathematische Abschlagsregelungen im Überblick (seit 1997)	402
Anhang Tabelle 2:	Arbeitslosenquoten nach Geschlecht	413
Anhang Tabelle 3:	Detaillerggebnisse zu Tabelle 4.9 (S. 266)	416

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, unetlicher 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.

Wie sehr das Untersuchungsthema im Fluss ist, zeigte sich daran, dass in die Bearbeitungszeit der Beschluss fiel, die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre zu erhöhen. Nicht erst seitdem wird diskutiert, unter welchen Bedingungen eine längere Erwerbstätigkeit möglich ist. Doch seit diesem Beschluss haben die Diskussionen an Intensität und Komplexität zugenommen. Die auftretenden Fragen lassen sich nicht allein auf Basis zeitlich begrenzter Forschungsprojekte beantworten. Aufgrund der hohen Entwicklungsdynamik in diesem Forschungsfeld bedarf es vielmehr einer langfristig und vor allem dauerhaft angelegten Beobachtung des Altersübergangsgeschehens, da nur auf diese Weise eine ständige Aktualisierung der empirischen

Daten sowie eine umfassende Einschätzung der sozialen Konsequenzen sozialpolitischer Entscheidungen möglich ist.

Bei der Arbeit an diesem Buch haben wir vielfältige Unterstützung erfahren. Wir bedanken uns insbesondere bei Dr. Jürgen Faik, Dr. Tim Köhler-Rama und Uwe Rehfeld vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund für den Dialog über die gesamte Projektbearbeitung hindurch.

1 Einführung: Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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.

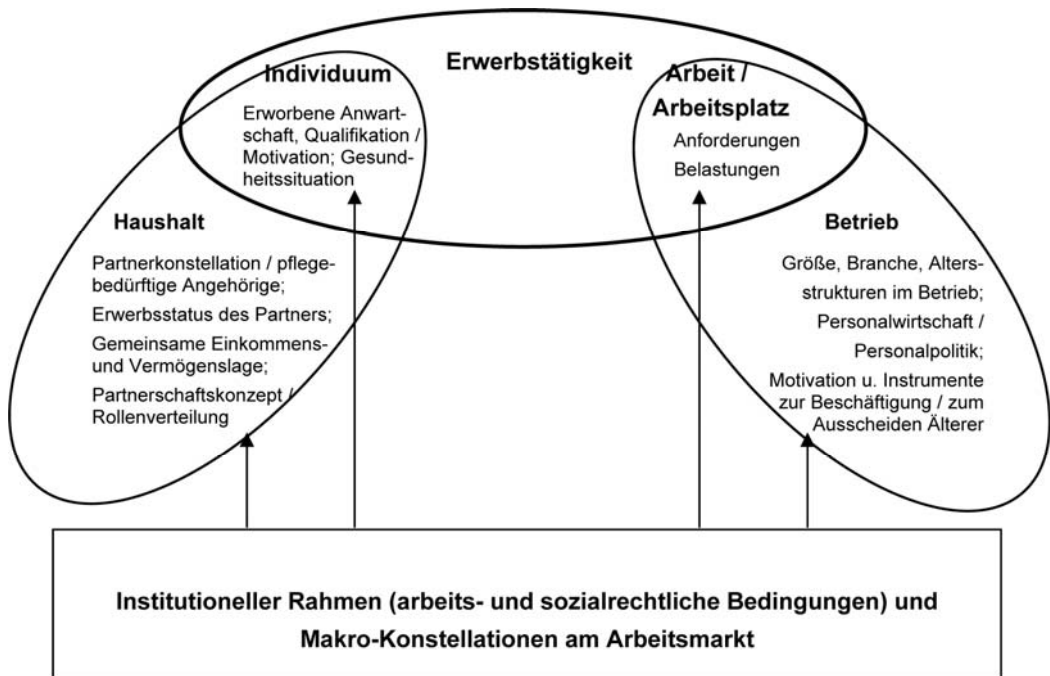
Die im Vergleich niedrige Erwerbsquote Älterer und das im Durchschnitt weit vor Beginn der Regelaltersgrenze liegende Alter, in dem Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit dauerhaft beenden (vgl. Employment and Social Affairs 2003; Hardes 1995; Kiehl/Koller 1999; Funk 2004), lassen sich als Ergebnis der andauernden 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 nach Arbeit 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 erworbenen 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).

Abbildung 1.1: Modell zur Erwerbstätigkeit im Alter

Quelle: eigene Darstellung

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.

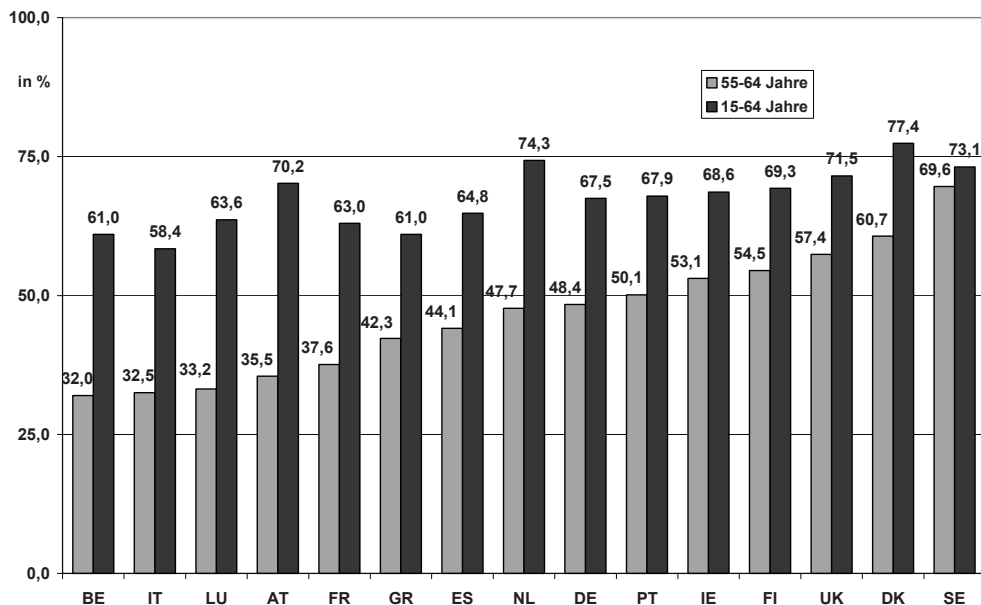
1.2 Zur Entwicklung von Erwerbsaustritt und Renteneintritt in der jüngsten Vergangenheit

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

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

Ältere betreffen, auf diese Altersgruppe richten. Sowohl mit der Beschäftigungsquote für Ältere als auch der „Unterauslastung“ des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials relativ zur Beschäftigungsquote von Personen im Haupterwerbsalter zwi-

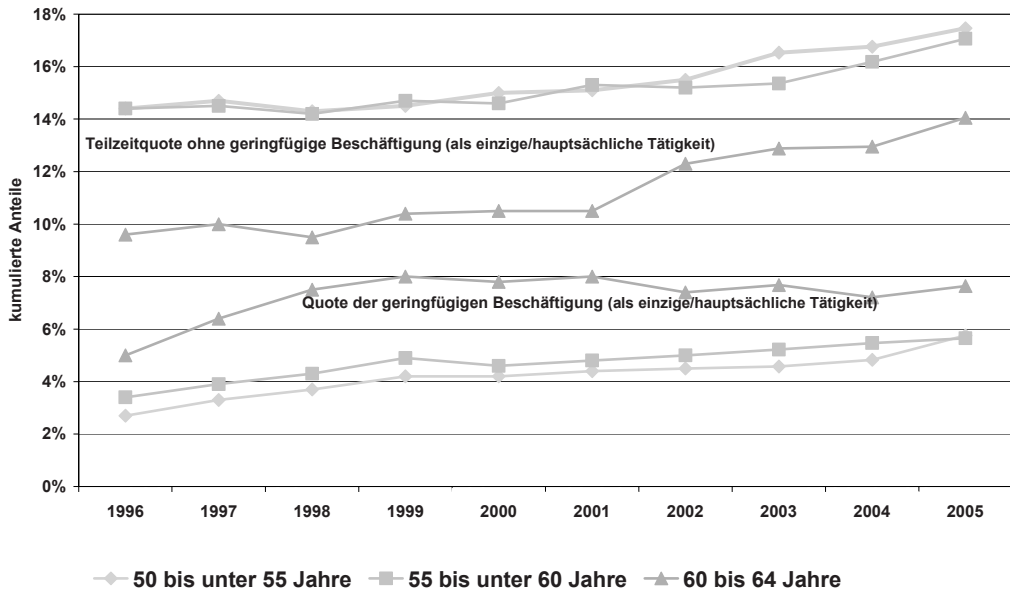
schen 25 und 44 Jahren, liegt die Bundesrepublik im Mittelfeld der 15 „alten“ EU-Staaten (vgl. Abbildung 1.2) und nur noch geringfügig entfernt vom „Ziel von Stockholm“, das eine nationale Beschäftigungsquote der Älteren bis 2010 von 50% vorgibt und auf das sich die EU-Mitgliedsländer verpflichtet haben.

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, vorzeitig eine Rente zu beziehen bzw. aus Erwerbstätigkeit auszuschcheiden.
- 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.

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



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge; zitiert nach Brussig/Wojtkowski 2007b (Altersübergangs-Report 2007-03), S. 10

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.

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 in %	2000 in %	2005 in %
(Fach-)Hochschulabschluss	63,8	68,2	66,0
Facharbeiter/-angestellte, Meister, Techniker	39,3	37,7	42,3
ohne Berufsabschluss	23,6	22,8	30,0

Anteile ausschließlich Erwerbstätiger an der Bevölkerung

Quelle: Mikrozensus; zitiert nach Brussig/Wojtkowski 2007b, S. 9.

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 einander¹, 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

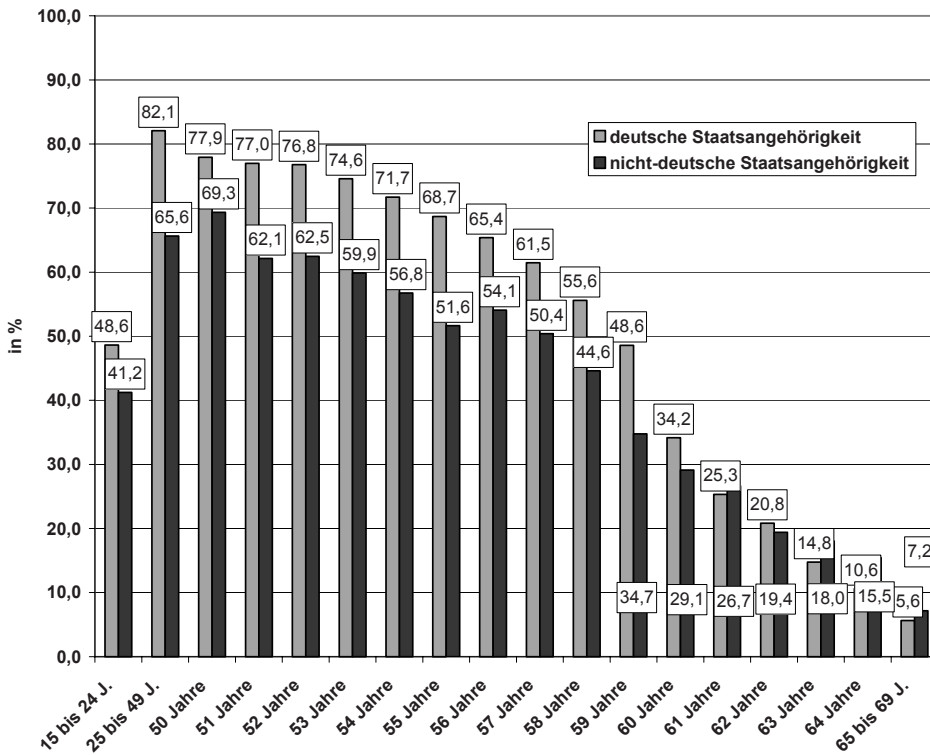
¹ 24% aller Schwerbehinderten waren zwischen 55 und 65 Jahre alt, hingegen waren 22% Schwerbehinderten zwischen 15 und unter 55 Jahre alt, vgl. Rauch/Brehm 2003 S. 7.

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 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: Mikrozensus 2001; zitiert nach Brussig/Knuth/Weiß 2006

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:

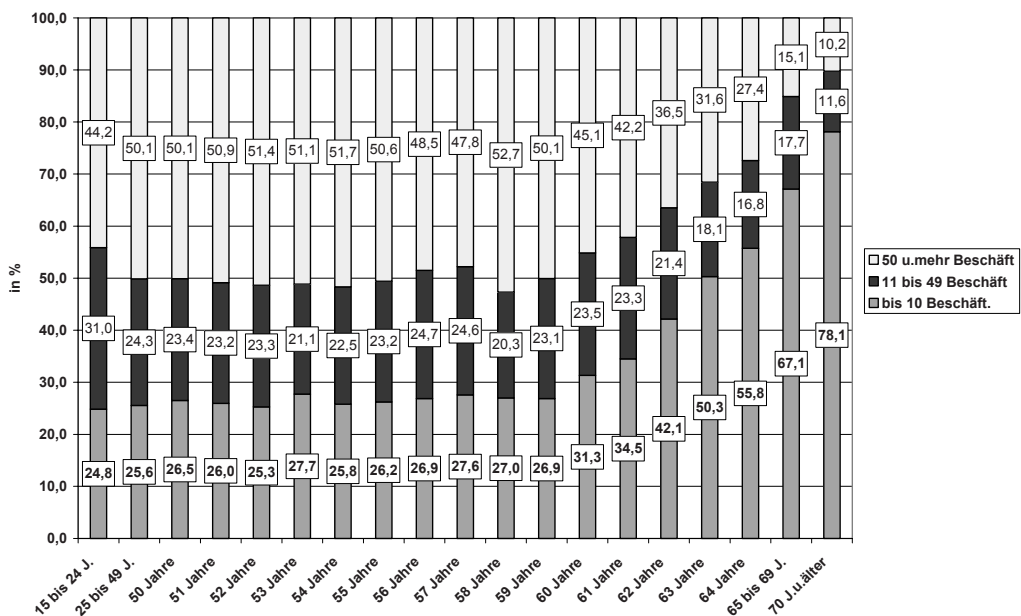
Für die *Betriebsgröße* ist zunächst charakteristisch, dass es sehr wenige Großbetriebe gibt, die aber sehr viele Menschen beschäftigen. Etwa 4% der Betriebe haben 50 und mehr Beschäftigte; diese Betriebe beschäftigen fast 50% der Erwerbstätigen (vgl. Unternehmensgrößenstatistik 2001/2002, S. 164)².

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

² 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).

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.

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



Quelle: Mikrozensus 2001, zitiert nach Brussig/Knuth/Weiß 2006

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 Haufterwerbsgruppe der 24- bis 49-Jährigen (zweite Säule von links), steigt der Anteil bis in die Altersgruppe der 64-Jährigen bei den Branchen

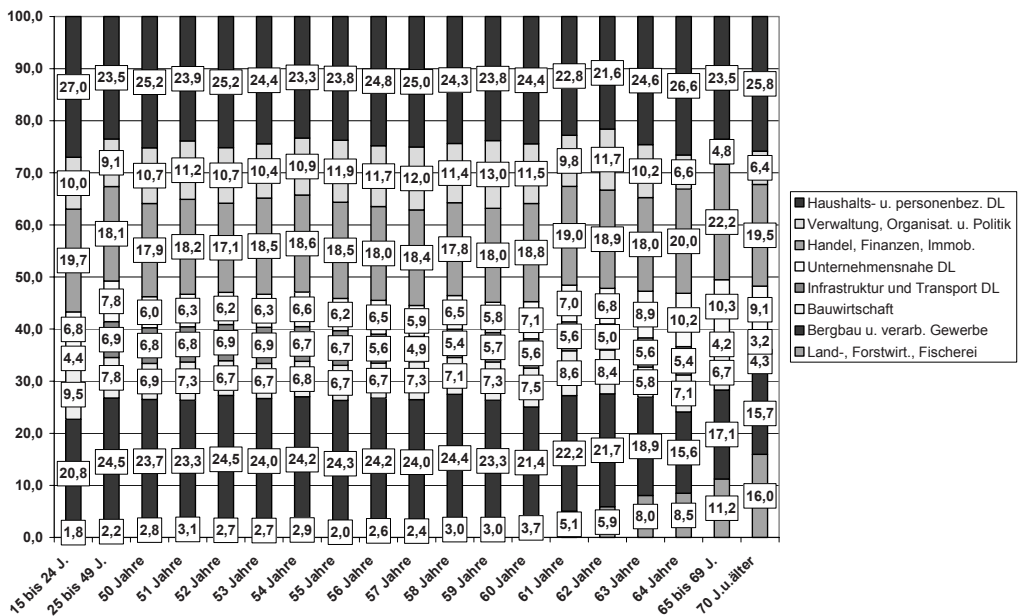
- Land- und Forstwirtschaft
- Verwaltung, Organisation und Politik
- Handel, Finanzen, Immobilien

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.

Abbildung 1.6: Ältere Erwerbstätige, nach Wirtschaftszweigen



Quelle: Mikrozensus 2001; zitiert nach Brussig/Knuth/Weiß

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.

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 552.000 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 15-64-Jährigen von 12,1 bzw. 21,8%. Ältere Arbeitskräfte sind damit in beiden Landesteilen überdurchschnittlich oft arbeitslos.

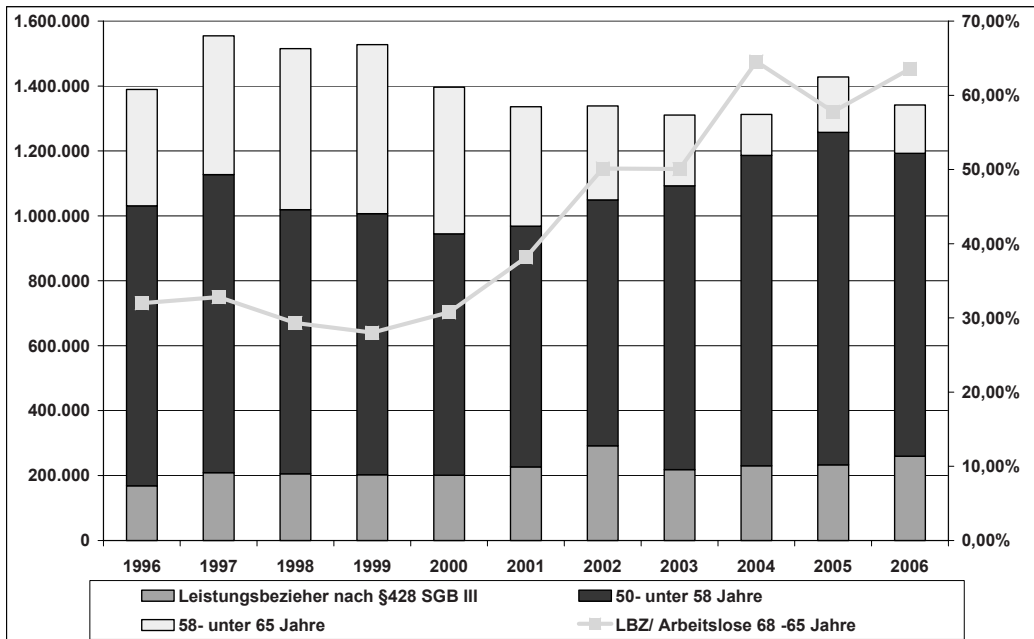
Die Arbeitslosenquote der Älteren läge noch bedeutend höher, würde man diejenigen im Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen nach § 428 SGB III mit einrechnen. Diese Bestimmung besagt, dass Arbeitslose ab 58 Jahren Arbeitslosengeld beziehen können, ohne aktiv nach Arbeit suchen oder sonst irgendwie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen zu müssen (siehe hierzu auch unten S. 346ff. im Abschnitt 5.3.5). 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 erleichterter 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 Jahren³ 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 ab 58-jährigen Empfänger im erleichterten Bezug von Arbeitslosengeld II, deren Zahl jedoch noch nicht veröffentlicht wurde.⁴

³ 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.

⁴ 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 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 Leistungsbezugs nach § 428 SGB III nicht zu den Arbeitslosen gerechnet wurden.

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: BA-Statistik; zitiert nach Brussig/Wojtkowski 2007a (Altersübergangs-Report 2007-02), S. 9

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 Langzeitarbeitslosigkeit 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.