

# **Alter(n) als Falle? Betriebliche und gesellschaftliche Herausforderungen des demographischen Wandels**

**Impulsreferat bei der Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung  
„Demographischer Wandel: Herausforderungen für Arbeit und Lernen“, Berlin, 14. Februar 2002**

## **1 Altern als Falle, Ältere als Beute?**

Es klingt aufregend und sichert eine gewisse Aufmerksamkeit, wenn man im Titel einer Veranstaltung oder einer Veröffentlichung das Bild der „Falle“ benutzt.

Aber passt es auf unser Thema? Was macht eine Falle aus?

- Entweder die Falle ist getarnt, dann gerät man zufällig hinein, aber nicht zwangsläufig.
- Oder die Falle enthält einen Köder, dann kann man sie erkennen und vermeiden. Aber der Köder übt möglicher Weise auch große Anziehungskraft aus, und es bedarf der Vernunft, die Falle zu vermeiden.

Prüfen wir das Bild von der Falle aus den verschiedenen Blickwinkeln, die hier in Frage kommen:

- Für das Individuum ist Altern unvermeidlich, außer durch frühen Tod nicht zu vermeiden, und darum keine Falle, sondern Bestimmung.
- Für den Betrieb ist der Wandel der Altersstrukturen der Belegschaft leicht zu erkennen, und auch die Veränderungen des Arbeitskräfteangebots aufgrund des demographischen Wandels sind kein Geheimnis. Dass die meisten Betriebe diese Fakten dennoch ignorieren, hat eher etwas mit Scheuklappen als mit Fallen zu tun.
- Was schließlich die Gesellschaft insgesamt betrifft, so gibt es wohl kaum eine gesellschaftliche Veränderung, die so langfristig und mit solcher Sicherheit vorhersehbar ist wie der demographische Wandel. Die übrigen Sozialwissenschaften können die Bevölkerungswissenschaften nur beneiden, was ihre Prognosefähigkeit angeht. Also ist das Altern der Gesellschaft nichts, in das wir unvorbereitet tapen würden wie in eine Falle.

Und dennoch wird Altern als ein strukturell-gesellschaftliches, nicht nur individuelles oder gruppenbezogenes Thema in Deutschland erst seit etwa zehn Jahren ernsthaft behandelt. Und erst nachdem es vor zwei Jahren so eben noch gelungen ist, die Verallgemeinerung und Festbeschreibung einer „Rente mit 60“ zu vermeiden, kann man öffentlich darüber sprechen, dass Erwerbsarbeit im Alter doch eine prima Alternative zu Rentenkürzungen und Altersarmut sein könnte. Anstatt so zu tun, als hätten wir die neuen Kleider schon immer getragen, erinnern wir uns doch bitte:

- Erst im Dezember 2000, also vor kaum mehr als einem Jahr, veröffentlichte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Ihr Positionspapier „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer Arbeitnehmer“.
- Erst danach, am 4. März 2001 verständigte sich das "Bündnis für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" auf einen Paradigmenwechsel bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.
- Seit dem 1. Januar sind durch das „Job-AQTIV-Gesetz“ befristet Förderungsmöglichkeiten für beschäftigte Ältere in das SGB III eingefügt worden.

## 2 Einige Fakten zu Altersarbeit und Altersarbeitslosigkeit

Auf der politischen Bühne ist ein Paradigmenwechsel schnell in Szene gesetzt; das wirkliche Handeln ändert sich nicht so rasch, und die statistischen Fakten konnten in diesem kurzen Zeitraum natürlich überhaupt noch nicht beeinflusst werden:

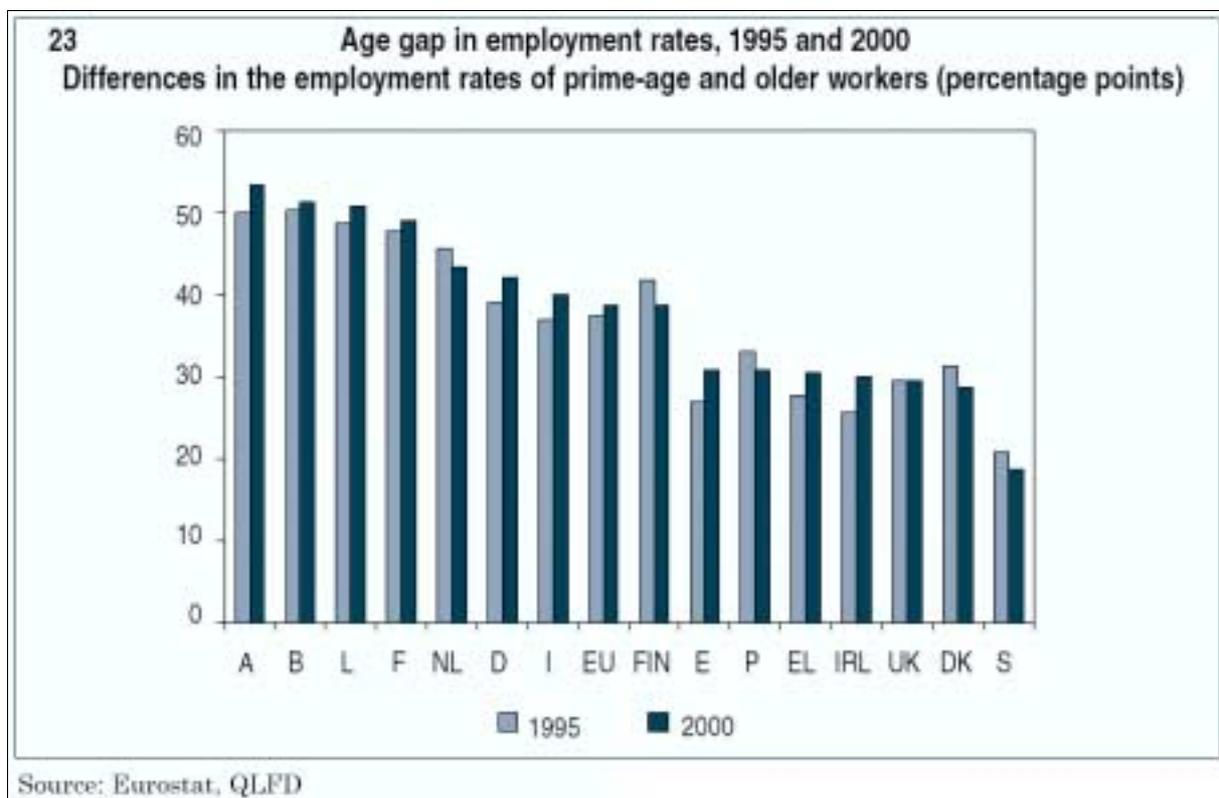
Die Alterslücke der Beschäftigung, d.h. die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten der Älteren ab 55 und derjenigen im mittleren Alter, liegt in Deutschland über dem EU-Durchschnitt, und diese Lücke hat sich im Vergleich des Jahres 2000 gegenüber 1995 vergrößert (European Commission 2001: 22 – vgl. Abbildung 1).

Die „Rente mit 60“ haben wir bereits für fast die Hälfte aller Zugänge in Altersrenten<sup>1</sup> (46,4% im Jahre 2000 nach der Statistik des VDR im Internet). Die durchschnittlichen Zahlbeträge dieser Frührenten sind übrigens wesentlich höher als die der Regelaltersrenten. Regelaltersrente bezieht in der Hauptsache, wer keinen früheren Rentenanspruch hat, oder wer sich eine frühere Rente nicht leisten kann. Dementsprechend arbeiten nur noch wenige Prozent der aktuell rentennahen Jahrgänge bis 65 (Wübbecke 1999; Kruse 2001).

---

<sup>1</sup> Erwerbsminderungsrenten sind bei dieser Betrachtung ausgeklammert. Wenn man sie einbezieht, kommt man natürlich zu noch höheren Anteilen von Frührenten.

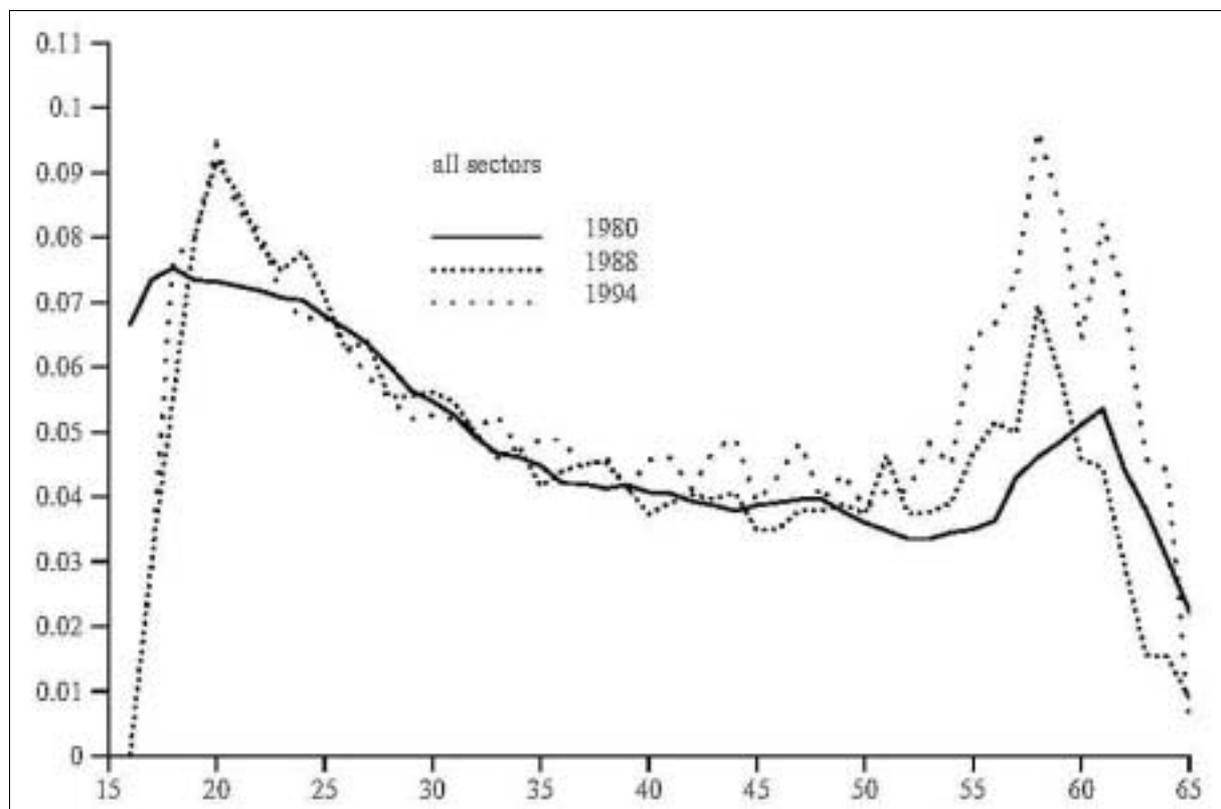
**Abbildung 1: Alterslücke der Beschäftigungsquoten in der EU, 1995 und 2000: Differenz der Beschäftigungsquoten älterer Beschäftigter und solcher im mittleren Alter in Prozentpunkten**



Quelle: *Employment in Europe 2001*: 22

Ausgerechnet in einem Alter von etwa 58, wenn wegen dieses Alters und nach meistens langer Betriebszugehörigkeit der Schutz vor Kündigung seitens des Arbeitgebers am intensivsten ist, ist ein Austritt aus Beschäftigung in den Leistungsbezugs des Arbeitsamtes am wahrscheinlichsten – wahrscheinlicher sogar als im Alter um 20, wenn die Lehre abgeschlossen wird (Schräpler/Schumann 2001 – vgl. Abbildung 2). Dieses Muster hat sich erst im Verlauf der achtziger Jahre herausgebildet.

**Abbildung 2: Übergangsraten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in arbeitslosigkeitsbedingten Leistungsbezug nach Alter, früheres Bundesgebiet, 1980, 1988 und 1994**

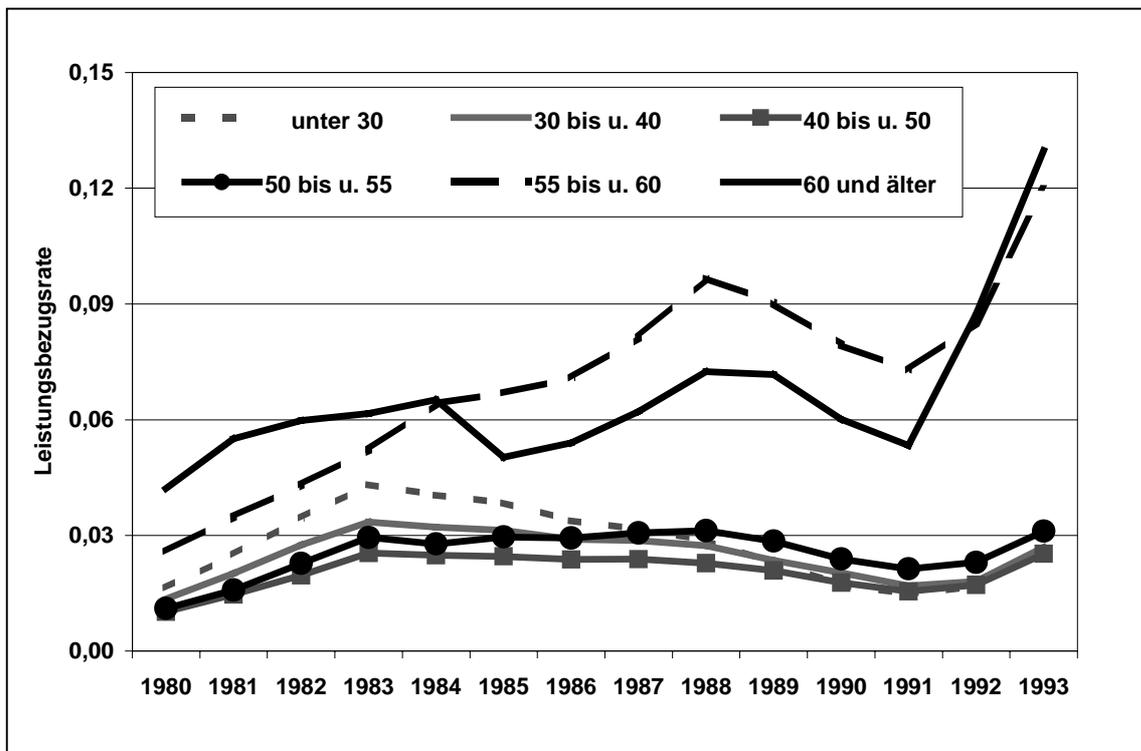


Quelle: Schröpler/Schumann 2001 (eigene Berechnungen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1995)

Im September 2000 machten im früheren Bundesgebiet die registrierten Arbeitslosen ab 55 bis unter 60 18% aller Arbeitslosen aus. Unter Einschluss der ab 58-jährigen Leistungsbezieher, die offiziell von der Arbeitsuche befreit sind, deshalb nicht als Arbeitslose gezählt werden und verpflichtet sind, die frühestmögliche Rente in Anspruch zu nehmen, wären es mehr als ein Fünftel aller Arbeitslosen, die auf eine Altersspanne entfallen, die nur ein Zehntel des offiziellen Erwerbsalters umfasst. Dem entsprechend ist die altersspezifische Arbeitslosenquote ab 55 doppelt so hoch wie die allgemeine.

Das wird noch viel deutlicher, wenn man nur den Teil des arbeitslosigkeitsbedingten Leistungsbezugs betrachtet, der eindeutig auf einen bestimmten Betrieb zurückzuführen ist. Wir haben das in einem Projekt getan, in dem wir mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1995 (vgl. Bender/Hass/Klose 2000) dem Ausmaß und den Quellen des sogenannten „Vorruhestandes“ nachgegangen sind. Die hierbei verwendete Zuordnungsregel besagt, dass zwischen Beschäftigung im letzten Betrieb und Leistungsbezug nicht mehr als 90 Tage liegen, dass der Leistungsbezug keine Lücken von mehr als 90 Tagen aufweist und dass die letzte Beschäftigung mindestens doppelt so lange gedauert hat wie der anschließende Bezug von Arbeitslosengeld. Die „Leistungsbezugsrate“ setzt die unter diese Voraussetzungen fallenden, in Leistungsbezug verbrachten Tage ins Verhältnis zu den von Arbeitskräften derselben Kategorie in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verbrachten Tagen (ausführliche methodische Erläuterung siehe Kalina/Knuth 2002).

**Abbildung 3: Leistungsbezugsraten für arbeitslosigkeitsbedingten Leistungsbezug betrieblicher Herkunft nach Altersgruppen, früheres Bundesgebiet, 1980–1993**

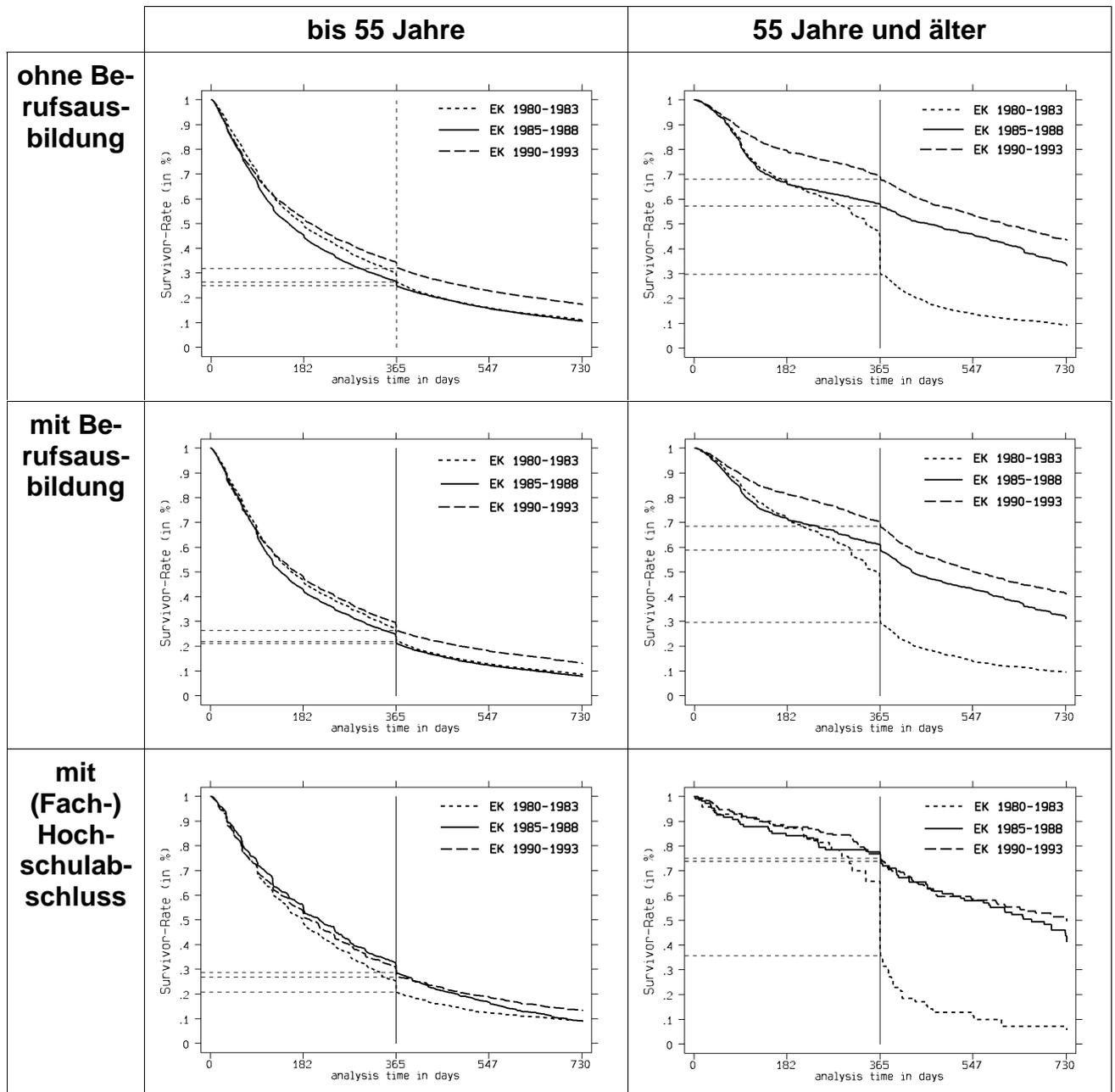


Quelle: Kalina/Knuth 2002 (eigene Berechnungen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1995)

Wir sehen, dass von 1984, dem Jahr der Einführung verlängerter Bezugszeiträume des Arbeitslosengeldes für Ältere, bis 1991 die gesamte Zunahme des auf einen betrieblichen Ursprung zurückzuführenden Leistungsbezuges zu Lasten der Älteren ab 55 gegangen ist, während die Leistungsbezugsrate der Jüngeren – soweit der Leistungsbezug auf die Beendigung der Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb zurückzuführen ist – abgenommen hat. Das war ja auch beabsichtigt; nur hat man sich nicht klar gemacht, dass Jüngere, wenn sie entlassen worden wären, mit größerer Wahrscheinlichkeit und mit kürzeren Suchzeiten wieder Arbeit gefunden hätten.

Der Leistungsbezug von Älteren ab 55 ist um ein Vielfaches dauerhafter als der von Personen unter 55, und er hat sich seit 1980 viel dramatischer verlängert als in den jüngeren Altersgruppen (Erlinghagen/Knuth 2002). Die Konzentration der Personalanpassung auf Ältere ist eine Entscheidung für die Verfestigung von Arbeitslosigkeit.

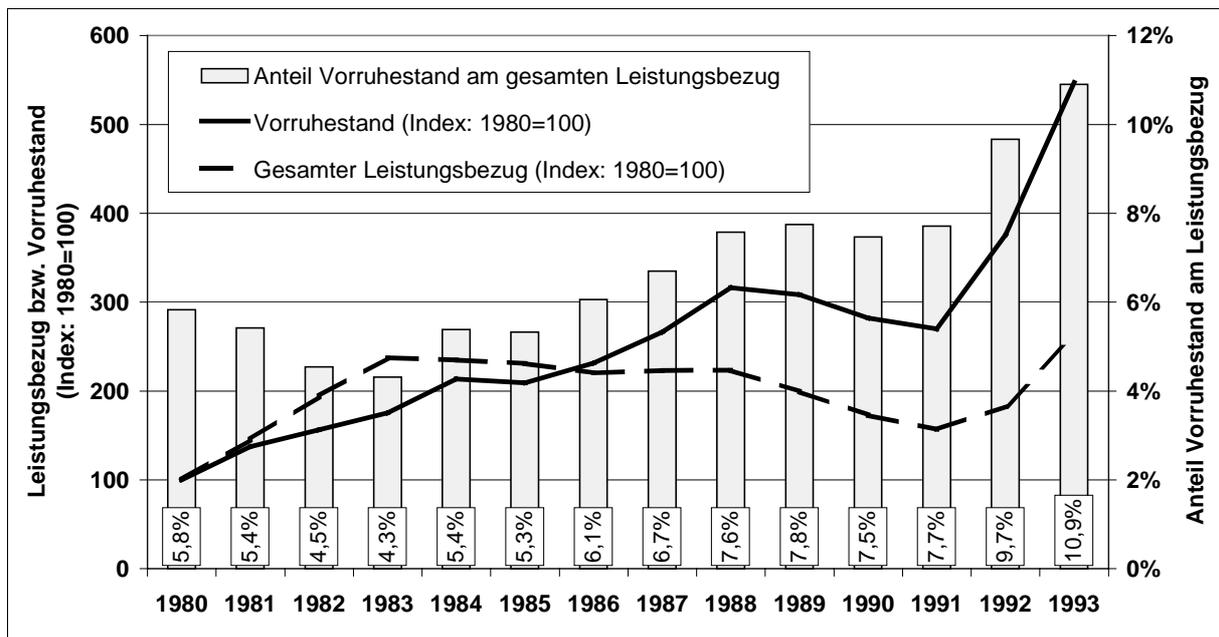
**Abbildung 4: Rate des Verbleibs in Leistungsbezug nach Eintrittsalter und Qualifikationsstufe, Eintrittskohorten (EK) 1980-83, 1985-88 und 1990-93, früheres Bundesgebiet**



Quelle: Erlinghagen/ Knuth 2002 (eigene Berechnungen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1995)

Schon im Jahre 1993 machte dieser „Vorruhestand“ über arbeitslosigkeitsbedingten Leistungsbezug 11% der gesamten Leistungsbezugstage aus (Knuth/Kalina 2002). Darin enthalten sind auch die ab 58-Jährigen, die Leistungen „unter erleichterten Voraussetzungen“ beziehen und deshalb in der Arbeitslosenstatistik fehlen. Unter den statistisch registrierten Arbeitslosen fand die aktuelle infas-Befragung im Jahre 2000 15%, die wegen Orientierung auf den Rentenübergang keine Arbeit suchen (Brixy et al. 2002).

**Abbildung 5: Anteil des vorruhestandsförmigen Leistungsbezugs am gesamten Leistungsbezug, früheres Bundesgebiet 1980–1993**



Nach dem IAB-Betriebspanel beschäftigt weit mehr als die Hälfte der deutschen Betriebe überhaupt keine Mitarbeiter über 50 (Leber 2001). Allerdings sind in den gut 40% der Betriebe, die Ältere beschäftigen, etwa drei Viertel der Beschäftigten konzentriert. Keine Älteren beschäftigen also vor allem die kleinen und damit auch die jungen und wachsenden Betriebe. Welche Chancen hat da eine Kampagne zur Einstellung älterer Arbeitsloser?

### 3 Wo ist der Köder? Worin besteht die Falle?

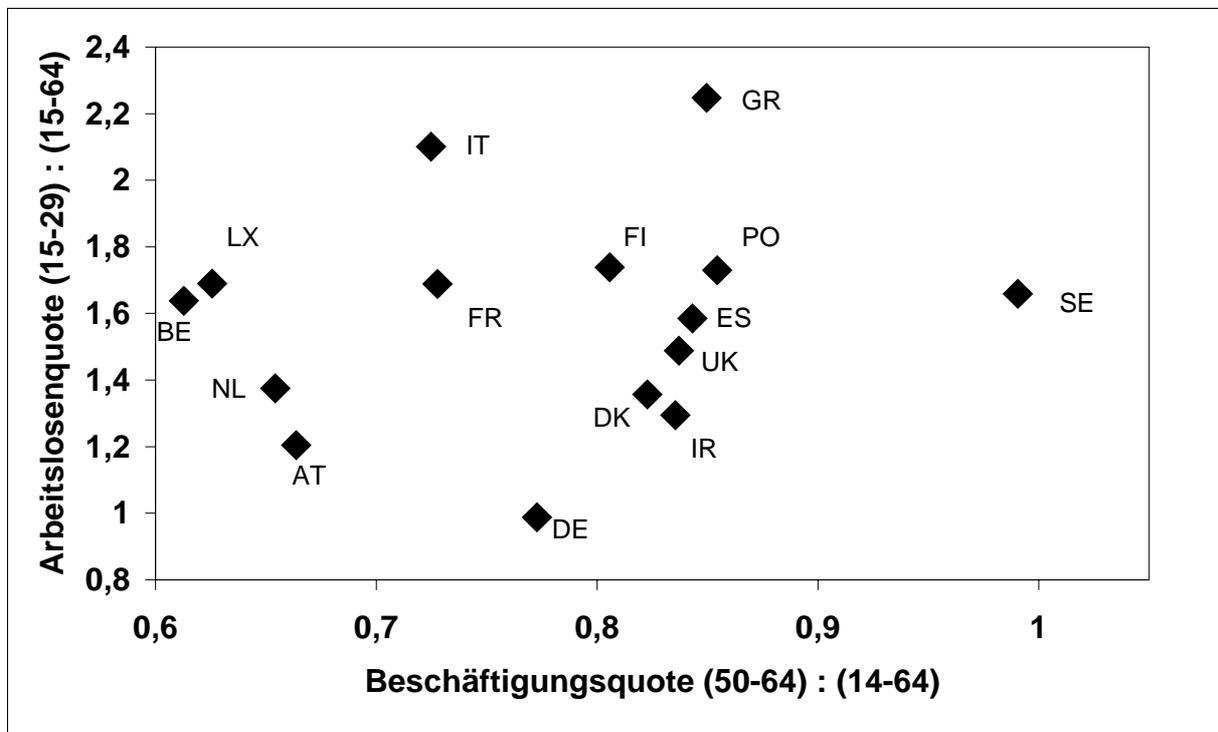
Das Altern birgt sicherlich für Individuum, Betrieb und Gesellschaft manche Probleme und Herausforderungen, aber Altern ist keine Falle.

Die Falle besteht vielmehr in einem Trend zur immer früheren Beendigung des Erwerbslebens bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung und abnehmender Besetzung der nachwachsenden Geburtskohorten. Und in dieser Falle stecken noch immer ziemlich fette Köder.

Gesellschaftlich war es bis vor kurzem noch vorherrschende Ideologie, dass der vorzeitige Ausstieg Älterer die Erwerbschancen Jüngerer verbessere. Diese Vorstellung ebenso wie die Vorruhestandspraxis haben ihren Ursprung Anfang der achtziger Jahre, als die starken Geburtsjahrgänge um 1964 auf den Arbeitsmarkt drängten und die Arbeitslosenquote der Jugendlichen vorübergehend etwas über die allgemeine Arbeitslosenquote stieg. Das ist lange vorbei, aber die Tradition, dass Jugendarbeitslosigkeit ein Top-Thema ist, Altersarbeitslosigkeit dagegen ein Tabu-Thema, hat sich bis heute erhalten. Dabei konnte inzwischen mit verschiedenen methodischen Zugängen gezeigt werden, dass der Vorruhestand die Beschäftigungschancen Jüngerer nicht verbessert (vgl. im Überblick Knuth 1999). Im internationalen Vergleich gibt es zwischen der Verdrängung der Älteren aus Beschäftigung und der Senkung der Jugend-Arbeitslosenquote unter das allgemeine Niveau keinen statistischen Zusammenhang. Die Kombination von niedriger (relativer) Jugendarbeitslosigkeit und niedriger (relati-

ver) Altersbeschäftigung ist eine deutsche Spezialität; in gewissem Umfange trifft sie noch auf Österreich und die Niederlande zu.

**Abbildung 6: Relative Abweichung der Jugend-Arbeitslosenquote und der Alters-Beschäftigungsquote von den jeweiligen Gesamtquoten in den 15 EU-Ländern, 1995**



Quelle: Knuth 1999

Für ältere Männer ohne anerkannte gesundheitliche Beeinträchtigungen war bis zur Einführung der Altersteilzeit, die erst jetzt allmählich zu wirken beginnt, der Bezug von Arbeitslosenunterstützung über mindestens 52 Wochen der einzige Weg in eine Rente schon mit 60. Das ist der aus individueller Sicht entscheidende Köder in der Vorruhestands-Falle. Arbeitsplatzverlust wird akzeptiert und in manchen Fällen herbeigesehnt, wenn die anschließende Arbeitslosigkeit mangels Vermittlungsbemühungen und mangels Vermittlungschance als Vorphase des Ruhestandes gestaltet werden kann und wenn sie zudem mit einer früheren Rente belohnt wird. Die durch die Rentenreformen schrittweise eingeführten und für die aktuell betroffenen Jahrgänge bereits voll wirksamen Rentenabschläge haben dieses Muster bisher offenbar nicht durchbrechen können (Koller 2001).

Erwerbstätige ältere Frauen können zwar mit 60 in Rente gehen, ohne arbeitslos zu sein, aber warum sollen sie nicht wie die Männer das Ende ihrer Arbeitslast vorziehen? Im übrigen ist nicht zu erwarten, dass Frauen weiter im Betrieb beschäftigt werden, wenn Männer der gleichen Altersjahrgänge ausscheiden.

Für die Betriebe war der Vorruhestand vor allem ein Ventil zum konfliktarmen Personalabbau. Vielleicht ist er es im derzeitigen Abschwung auch immer noch. Deshalb kommen die Vorruheständler überwiegend aus Großbetrieben des Produzierenden Gewerbes, derjenigen Kategorie von Betrieben, deren Beschäftigung in den neunziger Jahren am stärksten zurückgegangen ist. Personalabbau im Konsens bedeutet auch, dass der Austritt vielfach durch Auf-

hebungsvertrag erfolgt, so dass die im Kündigungsschutzrecht vorgesehenen Regeln der Sozialauswahl umgangen werden können. Die damit verbundenen immensen Aufwendungen für Sozialpläne haben die Betriebe vor sich selbst damit gerechtfertigt, dass sie durch Konzentration des Personalabbaus auf die Älteren ihre Belegschaften verjüngen könnten.

Dahinter steckt ein Denken in Durchschnittswerten: Natürlich sinkt das Durchschnittsalter vorübergehend ein wenig, wenn man die Spitzen abschneidet. Aber die Konzentration des Personalabbaus auf die Älteren bei geringem Personalersatz führt nicht zu jüngeren, sondern zu alterskomprimierten Belegschaftsstrukturen. Wenn dann in der Zukunft die meisten verbliebenen Beschäftigten des Betriebes in einem vergleichsweise kurzen Zeitraum das Austrittsalter erreichen, ist die Weitergabe des betriebsspezifischen know-hows an eine neue Generation nicht mehr möglich. Vorruhestand ist nicht nur gesellschaftlich keine nachhaltige Strategie; er ist es auch einzelbetrieblich nicht.

Das etablierte Muster des frühen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben ist ein sich selbst verstärkender Teufelskreis: In Erwartung einer frühen Beendigung des Arbeitslebens hören Betriebe wie Beschäftigte schon ab Mitte 40 auf, in das Humankapital zu investieren, weil es sich ja angeblich nicht mehr lohnt. Der altersabhängige Abfall der Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten ist in Deutschland stärker als im EU-Durchschnitt. Später ist der frühe Ausstieg dann unvermeidlich.

Betriebe, die ihre Älteren gerade mit hohem finanziellen Aufwand entlassen haben, stellen natürlich keine Älteren mehr ein. Junge und wachsende Betriebe mit jungen Führungskräften stellen auch keine Älteren ein. Das heißt nicht nur, dass die Situation für ältere Arbeitslose, die Arbeit wollen, aussichtslos ist. Die Kehrseite ist, dass Arbeitslosigkeit als vorgezogener Ruhestand für diejenigen, die keine Arbeit mehr wollen, gut kalkulierbar ist, weil ein zumutbarer Vermittlungsvorschlag des Arbeitsamtes unwahrscheinlich ist.

Unsere Vorstellungen von Biographie haben sich merkwürdig verschoben. Es gibt bei uns keine Menschen „in den besten Jahren“ mehr – es gibt nur noch Jüngere, die gesucht sind, und Ältere, die man möglichst loswerden will oder die vom Ruhestand träumen. Ist es dann soweit, sind sie plötzlich wieder junge und aktive Alte. Lange Ausbildungszeiten und früher Erwerbsausstieg drängen die Lebenszeit, in der Karriere und Familie gleichzeitig gemeistert und die Altersvorsorge erarbeitet werden müssen, auf immer weniger Jahre zusammen. Das wird noch stärker spürbar werden, wenn die Jahrgänge, die längere Ausbildungszeiten gehabt haben, ebenso früh aussteigen wollen oder müssen wie diejenigen, die ihr Arbeitsleben mit 15 begonnen haben.

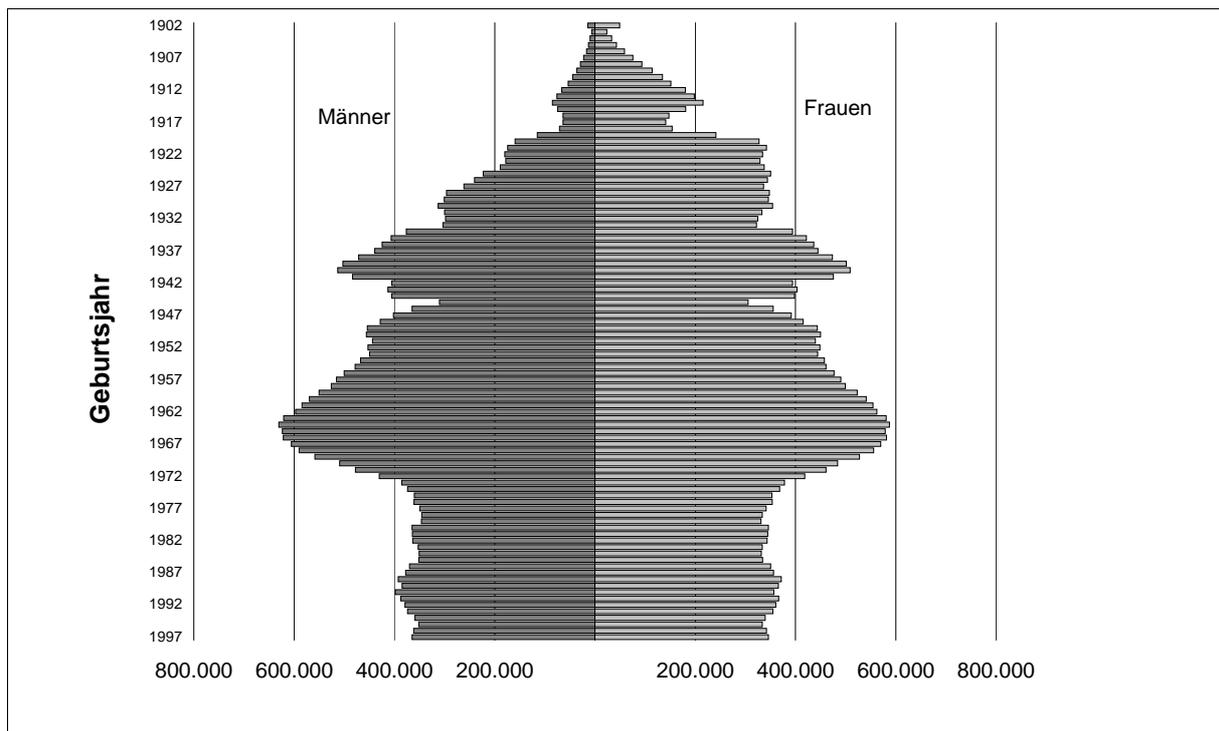
Das Zusammendrängen der Lebens-Erwerbsarbeit in den individuellen Biografien und die allgemeine Beschleunigung der Vorgänge in Wirtschaft und Arbeitswelt führen zur Intensivierung und Extensivierung der Arbeit. Zusammen mit der Vielseitigkeit und Selbständigkeit in der Arbeit nehmen nach der BIBB/IAB-Erhebung auch Stress, Überstunden, wahrgenommene Arbeitslosigkeitsrisiken und sogar die körperlichen Belastungen zu (Parmentier 2000; Jansen 2000). Statt einer Verkürzung der Arbeitszeiten beobachten wir seit einigen Jahren in vielen Ländern eine Polarisierung. Besonders die Arbeitszeiten der Hochqualifizierten nehmen wieder zu.

Nicht nur in Großunternehmen, sondern auch in Ministerien und Verwaltungen sind organisatorische Umstrukturierungen heute zu einem ununterbrochenen Prozess geworden. Sie sind heute nicht mehr nur Ausdruck einer effizienzsteigernden Rationalisierung, die zwar arbeitsplatzbedrohend, aber rational nachvollziehbar wäre – zumindest für diejenigen, die ihren Arbeitsplatz behielten. Umstrukturierungen sind heute vielfach Ausdruck des Handels mit Unternehmensanteilen auf dem Weltmarkt und folgen damit einer Logik der Macht, weder der industriellen Logik der Produktion noch der tertiären Logik der Kundenorientierung. Das Würfeln um die Zusammensetzung von Ressorts in Koalitionsverhandlungen kann man in den gleichen Kategorien begreifen. War die traditionelle Rationalisierung Mittel zu einem anerkannten und gleichbleibenden Ziel, so führen Machtwechsel zum Wechsel der Ziele, und Pattsituationen schaffen Zielunklarheit und Zielkonflikte.

In der Wissensgesellschaft, die vom „Intrapreneur“ oder „Arbeitskraftunternehmer“ träumt, gewinnen moralische Qualitäten des menschlichen Arbeitsvermögens wie Zielorientierung, Selbststeuerung und Loyalität strategische Bedeutung. Menschen, denen in der täglichen Produktion von Gütern und Dienstleistungen das Äußerste abverlangt wird, sind im Verlauf ihres Erwerbslebens mehrfach mit grundlegenden Veränderungen konfrontiert, die quer zur Logik der Leistungserstellung liegen. Es wäre schon eine Untersuchung wert, wie viel vom vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, aber auch wie viel von angeblicher Unbeweglichkeit und Innovationsfeindlichkeit der Älteren mit der Erschöpfung ihrer moralischen Ressourcen zusammenhängt. Unter moralischen Ressourcen verstehe ich dabei die Fähigkeit, sich mit ihrem Unternehmen und ihrer Organisation zu identifizieren daran zu glauben, dass deren aktuelle Strategie in eine wünschenswerte Zukunft führt, und die persönliche Zukunft mit der Zukunft der Organisation zu verbinden. Der Verlust dieser Fähigkeit ist die unausweichliche Folge von aufgezwungenen Richtungswechseln, die nicht aus eigener Einsicht erwachsen.

Besondere Stärken Älterer Arbeitskräfte hat die Gerontologie bei solchen Fähigkeiten ausgemacht, die sich am ehesten in planenden, koordinierenden, moderierenden und Führungsfunktionen entfalten. So lange der Altersaufbau der Bevölkerung und der Belegschaften zu Recht als „Pyramide“ bezeichnet werden konnte, war es kein Problem, dass die Älteren aus operativen Funktionen, die altersbedingt nicht mehr so gut ausüben konnten, in Führungsfunktionen aufstiegen. Wenn aber ab 2010 die geburtenstarken Jahrgänge um 1964 zu Älteren geworden sein werden, dann wird der Altersaufbau die Form eines Pilzes haben (vgl. Abbildung 7). Da gleichzeitig die Hierarchien flacher geworden und früher so genannten „Schonarbeitsplätze“ teils wegrationalisiert, teils an Fremdfirmen vergeben sind, sind die Spielräume für einen lebensphasenadäquaten Arbeitseinsatz eher geringer geworden.

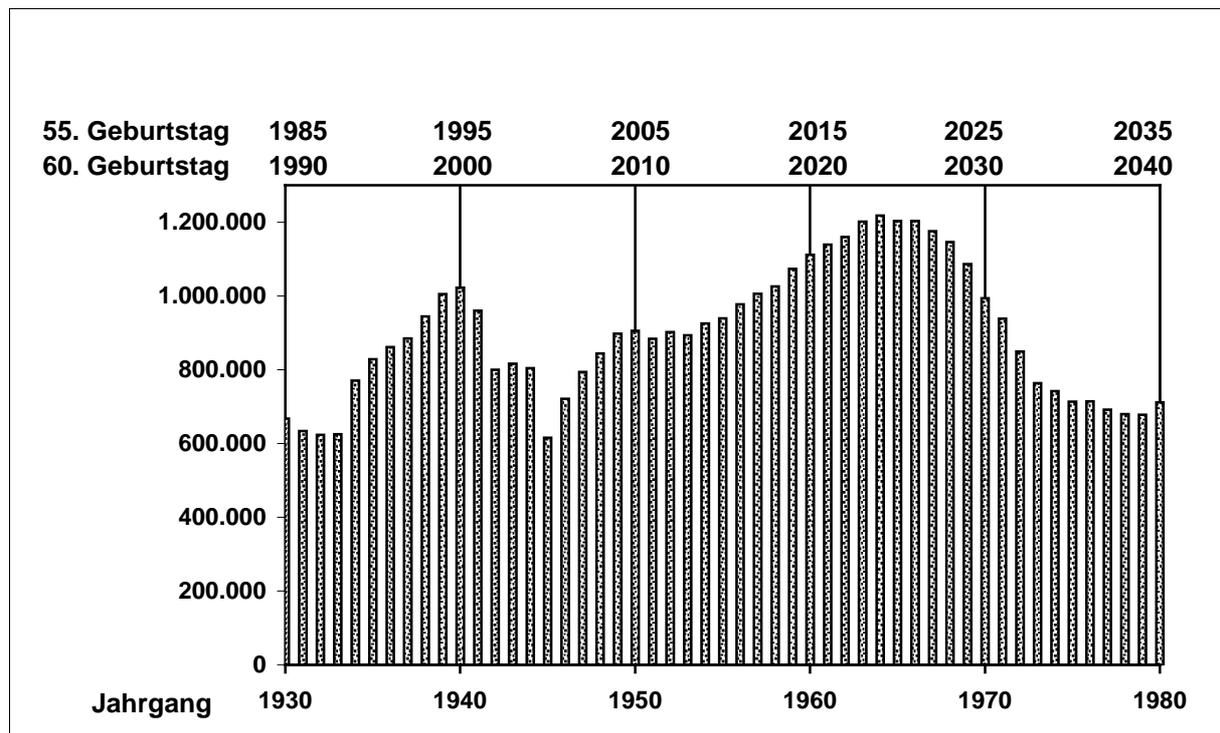
**Abbildung 7: Altersaufbau der Bevölkerung im früheren Bundesgebiet**



*Quelle: Statistisches Bundesamt*

Wenn die Integration älter werdender Beschäftigter nicht ein integraler Bestandteil der Unternehmenskulturen wird, dann wird der moralische Ausgliederungsdruck in Zukunft eher noch zunehmen. Wohin es aber führen muss, wenn die geburtenstärksten Jahrgänge der deutschen Geschichte die gleichen Vorruhestandsmuster praktizieren wollen wie die Jahrgänge um 1940, macht die Abbildung 8 deutlich: Einerseits würden die sozialen Sicherungssysteme noch stärker unter Druck geraten als bisher, und andererseits wird ein Arbeitskräftemangel um so wahrscheinlicher, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsaustritte der Jahrgänge um 1964 nach hinten zu verschieben und damit die Austrittskurve abzuflachen.

**Abbildung 8: Bevölkerung im früheren Bundesgebiet nach Geburtsjahrgängen und Erreichen vorruhestandskritischer Altersschwellen**



Quelle: Knuth 1999

Nicht das Altern ist die Falle, sondern der nicht nachhaltige Umgang mit dem menschlichen Arbeitsvermögen, das wir uns in der heutigen Arbeitswelt in einem viel umfassenderen Sinne vorzustellen haben als in der Industriegesellschaft. Die frühzeitige Ausgliederung der Älteren ist zugleich Folge wie Ursache dieses Mangels an Nachhaltigkeit – Folge, weil die Erwerbsarbeit nicht ertragen wird oder ein produktiver Einsatz nicht länger möglich erscheint, Ursache, weil die Verkürzung der Lebensarbeitszeit zur Verdichtung der Arbeit zwingt. Eine wachsende Gesellschaft mit klassischer Alterspyramide kann sich den nicht nachhaltigen Umgang mit Menschen leisten – und hat ihn sich Jahrhunderte lang geleistet, weil für jeden, der verschlissen war, zwei nachkamen. Eine Gesellschaft mit einer Reproduktionsrate unter 1 kann sich das nicht mehr leisten. Sie muss lernen, mit menschlichen Potenzialen nachhaltiger umzugehen. Auch im Zeitalter globaler Konkurrenz gibt es dazu offenbar Möglichkeiten, denn sonst wäre nicht zu erklären, wieso die Alterserwerbsquoten in entwickelten Ländern so unterschiedlich sind.

## Literatur

- Bender, Stefan/ Haas, Anette/ Klose, Christoph** (2000): IAB employment subsample 1975-1995. Opportunities for analysis provided by the anonymised subsample. Bonn: IZA discussion paper 117.
- Brixy, Udo/ Gilberg, Rainer/ Hess, Doris/ Schröder, Helmut** (2002): Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen? IAB-Kurzbericht Nr. 2/02 v. 21.1.
- Erlinghagen, Marcel/ Knuth, Matthias** (2002): Auf der Suche nach dem "Turbo-Arbeitsmarkt": Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt "Restrukturierung des Arbeitsmarktes - Disaggregierte Längsschnittanalyse"

- sen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe". Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 2002-03. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/erling02a.pdf>
- European Commission, Employment & Social Affairs** (2001): Employment in Europe 2001. Recent trends and prospects. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/empl&esf/docs/empleur ope2001\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/docs/empleur ope2001_en.pdf)
- Kalina, Thorsten/ Knuth, Matthias** (2002): Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 2002-04. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/knuth02ad.html>
- Knuth, Matthias** (1999): Senkung der Arbeitslosigkeit durch Ausstieg aus dem Vorruhestand. Gesellschaftliche und betriebliche Innovationserfordernisse im Umgang mit dem strukturellen und demographischen Wandel. In: Brödner, Peter/ Helmstädter, Ernst/ Widmaier, Britta (Hg.), Wissensteilung, S. 107-144. München und Mering: Rainer Hampp.
- Knuth, Matthias/ Kalina, Thorsten** (2002): "Vorruhestand" verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. IAT-Report 2002-02. <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-02.pdf>
- Koller, Barbara** (2001): Das Rentenalter wurde angehoben - zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer. IAB-Werkstattbericht Nr. 7/01 v. 29.6.
- Kruse, Edgar** (2001): Kohortenspezifische Analyse des Rentenzugangs von Versichertenrenten. In: Barkholdt, Corinna (Hg.), Prekärer Übergang in den Ruhestand. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Leber, Ute** (2001): Ältere - ein Schatz muss gehoben werden. IAB-Materialien 2/01: 6-7.
- Parmentier, Klaus (2000): Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung im Spiegel der BIBB/IAB-Erhebungen 1999/1992. In: Dostal, Werner/ Jansen, Rolf/ Parmentier, Klaus (Hg.), Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, S. 9-38. Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 231.
- Schräpler, Jörg-Peter/ Schumann, Diana** (2001): Zweite Tertiarisierung und Arbeitsmarktdynamik. Deskriptive Exploration mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe und dem Sozio-oekonomischen Panel. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr. 2001-04. <http://iat-ino.iatge.de/veroeff/am/schraepler01a.pdf>
- Wagner, Alexandra** (2000): Arbeiten ohne Ende? - Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. Gelsenkirchen: IAT Jahrbuch 1999/2000.
- Wübbecke, Christina** (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 Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/99: 102-117.