

Matthias Knuth / Renate Büttner / Martin Brussig

Ein längeres Arbeitsleben für alle?

Aktuelle renten- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen im Lichte der Ergebnisse des „Altersübergangs-Reports“

Auf einen Blick...

- Zwischen Erwerbsarbeit und Rente haben sich seit den achtziger Jahren des vorigen Jahrhunderts zunehmend Übergangsphasen eingeschoben.
- Nur rund ein Fünftel aller Zugänge in Altersrenten erfolgt unmittelbar aus sozialversicherungspflichtiger beruflicher Tätigkeit – wenn man die Altersteilzeitarbeit ausklammert, deren Endphase meistens in Freistellung besteht.
- Nur knapp ein Drittel eines Geburtsjahrganges nimmt die Regelaltersrente in Anspruch, aber ganz überwiegend nicht im unmittelbaren Anschluss an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- Knapp ein Fünftel aller Neuzugänge in Altersrenten hat unmittelbar vor Renteneintritt Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezogen.
- Abschläge auf vorzeitige Renten haben zur Verschiebung der Inanspruchnahme und – zusammen mit demographischen Effekten – zum Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters um ein Jahr (auf 63,1 Jahre) innerhalb von acht Jahren geführt (1996–2004).
- Die Erwerbstätigkeit Älterer ab 50 hat zugenommen, besonders in der Altersgruppe zwischen dem 56. und dem 62. Lebensjahr. Vor allem die verstärkte Erwerbsbeteiligung älterer Frauen hat zu dieser Entwicklung beigetragen. Die Alterserwerbstätigkeit differiert sehr stark nach der beruflichen Qualifikation.
- Die Sicht der Betriebe auf Ältere ist widersprüchlich: Einerseits werden ihre Tugenden hoch geschätzt, andererseits werden Ältere trotzdem weit unterproportional eingestellt.
- Sollte sich das nicht grundlegend ändern, birgt die geplante Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters – zusammen mit aktuellen Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik – die verstärkte Gefahr von Altersarmut.

Einführung

Unterbeschäftigung und steigende Lebenserwartung, langfristig vielleicht auch die schwache Besetzung ins Erwerbsleben nachrückender Geburtskohorten stellen die gesetzliche Rentenversicherung vor erhebliche finanzielle Herausforderungen. Beim Umgang mit diesen Problemen gibt es im Prinzip *sieben Stellgrößen*:

- (1) Verlagerung von „Alterslasten“ auf andere Sozialsysteme, wie Arbeitslosenversicherung oder Grundsicherung
- (2) Erhöhung des Steueranteils an der Rentenfinanzierung
- (3) Erhöhung der Beiträge zur Rentenversicherung
- (4) Absenkung des Rentenniveaus
- (5) Ausweitung der Sozialversicherungspflicht auf einen breiteren Erwerbstätigenkreis bzw. Eindämmung ihrer Erosion
- (6) Vermehrung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten und damit Steigerung der Einnahmen auch ohne Regeländerung
- (7) Verlängerung der beitragspflichtigen Erwerbsarbeit sowie Verlagerung des Rentenzugangs auf ein höheres Lebensalter, damit längere Beitragszahlung und kürzere Rentenlaufzeiten – bzw. Abbremsen ihrer Verlängerung trotz steigender Lebenserwartung.

Die Verlagerung von „Alterslasten“ auf andere Sozialsysteme (1) wird nicht ausdrücklich diskutiert aber seit langem ausgiebig genutzt. Sie ist nur ein Verschiebeparkplatz, der an den Finanzierungsproblemen der Sozialen Sicherung insgesamt nichts ändert. Die Stellgrößen (2) bis (5) bringen in der einen oder anderen Form steigende finanzielle Belastungen, sind deshalb bei den jeweils finanziell Betroffenen unpopulär und daher schwer durchzusetzen – am ehesten wird die Absenkung des Rentenniveaus praktiziert. Verbesserte Chancen zur verlängerten Erwerbstätigkeit von Älteren (7) setzen eine allgemeine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung voraus (6) – zweifellos eine weit über das Thema „demographischer Wandel“ hinaus notwendige Entwicklung. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit als Option (7) ist die langfristig tragfähigste Strategie zur Aufrechterhaltung einer angemessenen Alterssicherung trotz des demographischen Wandels. Da die „Alten“ von heute im Allgemeinen gesundheitlich fitter sind als es ihre Eltern im gleichen Lebensalter waren, erscheint dieser Weg auch grundsätzlich realisierbar und akzeptabel. Aber Forderungen nach „Rente mit 67“ oder gar erst mit 70 Jahren werden in die Öffentlichkeit gebracht und diskutiert, als wären sie gleichbedeutend mit „Arbeit bis 67“. Meistens wird nicht unterschieden zwischen gesetzlichem Rentenalter, tatsächlichem Renteneintrittsalter und dem Alter des Erwerbsaustritts. Zwischen Arbeit und Rente liegen heute oft Jahre – und für manche auch viele Anträge auf verschiedene Sozialleistungen. Insofern ist der Übergang zwischen beitragspflichtiger Beschäftigung und Rentenbezug mindestens ebenso zu thematisieren wie das gesetzliche Rentenalter.

Um diese Übergänge zu beleuchten, wurde der Altersübergangs-Report ins Leben gerufen. Mit der vorliegenden Ausgabe ziehen wir vor dem Hintergrund aktueller renten- und arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen eine Zwischenbilanz der ersten sechs Ausgaben. Dabei verzichten wir – im Gegensatz zu den vorausgegangenen Einzeldarstellungen – auf eine Differenzierung zwischen alten und neuen Bundesländern.

Übergänge zwischen Beschäftigung und Rente

Nur eine Minderheit von rund einem Fünftel aller Zugänge in Altersrenten¹ erfolgt unmittelbar aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ohne Altersteilzeitarbeit.² Daraus folgt nicht, dass die übrigen vier Fünftel der Neurentner unmittelbar vor der Rente überhaupt nicht erwerbstätig gewesen wären – sie können auch im letzten Abschnitt ihres Erwerbslebens Beamte, Selbständige oder ausschließlich geringfügig Beschäftigte gewesen sein. Für rund 20% steht aber fest,³ dass sie zuletzt Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezogen haben. Nicht alle diese Altersarbeitslosen werden in der Arbeitslosenstatistik gezählt: Nach vollendetem 58. Lebensjahr besteht bis Ende 2007⁴ die Möglichkeit des „Leistungsbezugs unter erleichterten Voraussetzungen“, d. h. ohne eine Verpflichtung zur Beschäftigungssuche und daher ohne Registrierung als Arbeitslose(r). Die Arbeitsämter bzw. –agenturen haben in den letzten Jahren verstärkt Arbeitslose gedrängt, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen, um den Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu dämpfen und sich von schwierigen Vermittlungsfällen zu entlasten.

Es gibt also vielfältige Übergangsstadien zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Rente, von denen der Bezug einer Lohnersatzleistung wegen Arbeitslosigkeit die bedeutendste ist. Ohne Altersteilzeitarbeit wäre der Leistungsbezug Älterer wegen Arbeitslosigkeit vermutlich noch höher und – trotz demographischer Entlastung durch geburtenschwache Kriegs- und Nachkriegsjahrgänge, die derzeit die „kritischen“ Altersstufen durchlaufen – stärker angestiegen. Denn in der Blockvariante ersetzt die Altersteilzeit den Altersübergangspfad „Beschäftigung – Leistungsbezug – Rente“ durch die Abfolge „Arbeit – Freistellung – Rente“. Beide Übergangsformen (und natürlich auch die „echte“ Altersteilzeitarbeit) berechtigen bis einschließlich Geburtsjahrgang 1951 zu einer vorzeitigen Rente, frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Diese muss aber von den Geburtsjahrgängen 1942 bis 1951 – und nur für diese ist die Regelung derzeit noch relevant – mit Abschlägen von 0,3% je Monat der Inanspruchnahme vor Vollendung des 65. Lebensjahres „bezahlt“ werden.

Vorzeitige Altersrenten und Regelaltersrente

Damit sind wir bei den vorzeitig beziehbaren Altersrenten, von denen es derzeit noch folgende allgemein zugängliche⁵ Rentenarten gibt: Die Frauenaltersrente ab 60, die Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ab 60 (s. o.), die Schwerbehindertenrente ab 60, und die Rente für langjährig Versicherte (mindestens 35 Jahre rentenrechtliche Zeiten) ab 63. Ab 2012 ist der vorzeitige Bezug einer Altersrente nur noch für Schwerbehinderte und langjährige Versicherte möglich, für letztere ab Jahrgang 1948 aber schon ab 62. Alle „Frührenten“ sind mit Abschlägen von 0,3% pro Monat (3,6% pro Jahr) der vorzeitigen Inanspruchnahme vor Vollendung des 65. Lebensjahres – bzw. des 63. Lebensjahres bei der Schwerbehindertenrente – verbunden. Wer mit

¹ Da wir hier sämtliche Zugangswege in Altersrenten betrachtet haben, weichen die hier ausgewiesenen prozentualen Anteile aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und aus SGB III-Leistungsbezug von den in vorherigen Einzelreporten genannten Zahlen (siehe insbesondere Büttner/Knuth/Wojtkowski 2005) ab.

² Altersteilzeitarbeit wird weit überwiegend (ca. 85%) in der „Blockvariante“ praktiziert, so dass die betreffenden Personen unmittelbar vor dem Renteneintritt zwar formell sozialversicherungspflichtig beschäftigt, jedoch von der Arbeitsleistung frei gestellt sind (Ellguth / Koller 2000). Verlässliche und aktuelle Informationen über die Formen der Altersteilzeit liegen allerdings nur bezüglich der tariflichen Rahmenbedingungen vor – vgl. Stück 2003, sowie bezüglich der nach Ersatzeinstellung geförderten Fälle.

³ Vgl. FN 1.

⁴ Diese zuletzt bis 31.12.2005 befristete Regelung wurde durch das 5. SGB-III-Änderungsgesetz am 30.12.2005 um zwei Jahre verlängert.

⁵ Wir vernachlässigen die Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute und klammern die Erwerbsminderungsrente aus, weil sie kein Mindest-Lebensalter voraussetzt.

Vollendung des 60. Lebensjahres in Rente geht, muss also zumeist Abschläge von 18% hinnehmen; mit 62 sind es 10,8%, mit 63 Jahren 7,2%. Zu diesen Abschlägen kommt der Verlust von Beitragspunkten hinzu, die man noch erworben hätte, wenn man bis 65 gearbeitet und Beiträge entrichtet hätte.

Trotz der Abschläge waren vorzeitige Renten zumindest bis 2003 noch immer weit verbreitet. Die Regelaltersrente mit 65 Jahren wird nur von knapp einem Drittel⁶ eines Bevölkerungsjahrgangs in Anspruch genommen (Büttner / Knuth 2004). Und diese Personen waren ganz überwiegend nicht bis zum 65. Lebensjahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Büttner / Knuth / Wojtkowski 2005)⁷, sondern sie waren zuletzt Beamte, Selbständige oder mithelfende Familienangehörige – oder gar nicht mehr am Erwerbsleben beteiligt. Für diese Personengruppen dürfte keine der „Frührenten“ in Frage kommen. Die durchschnittlichen Zahlbeträge der Regelaltersrenten sind von allen Rentenarten die niedrigsten, weil dahinter in der Mehrzahl der Fälle nur wenige Beitragsjahre stehen. Das führt in machen, aber längst nicht allen Fällen zu Armutslagen: Oft fließen diese Renten individuell oder im Haushaltskontext zusammen mit anderen Einkommensarten wie Beamtenpensionen, Hinterbliebenenrenten, Einkünften aus Gewerbebetrieb, Erwerbseinkommen oder Rente des Partners usw.

Zusammengefasst ergibt sich: Trotz eines gesetzlichen Rentenalters von 65 sind die wenigsten Versicherten bis 65 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, und nur knapp ein Drittel nehmen die Regelaltersrente in Anspruch.

Laut Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005 wird das gesetzliche Rentenalter für den Bezug einer abschlagsfreien Rente ab 2012 bis 2035 in Abhängigkeit vom Geburtsjahr um jährlich einen Monat heraufgesetzt. Der Jahrgang 1946 wäre dann der letzte, der mit Vollendung des 65. Lebensjahres in die Regelaltersrente gehen kann; der Jahrgang 1947 müsste einen Monat länger arbeiten, für den Jahrgang 1957 würde das gesetzliche Rentenalter 66 betragen, und beim Jahrgang 1968 wäre ein gesetzliche Rentenalter von 67 erreicht. Nur nach Rentenversicherungszeiten von mindestens 45 Jahren (Beschäftigung, Kindererziehung und Pflege) soll es bei einer abschlagsfreien Rente mit 65 bleiben. Keine Aussage wurde dazu gemacht, ob es nach 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten weiterhin eine Rente ab 62 geben wird, die dann bei frühestmöglicher Inanspruchnahme mit Abschlägen von 18% belegt wäre.

Während der Endredaktion dieses Reports überraschte Arbeitsminister Müntefering mit der Forderung, die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters zwar wie vereinbart ab 2012, aber in rascheren Schritten schon bis 2029 zu vollziehen.

Steigendes Renteneintrittsalter

Die Abschläge bei „Frührente“ sind seit 1997 schrittweise wirksam geworden und haben seit 2005 für alle Rentenarten ihre volle Wirkung (vgl. Büttner 2005a). Die Bevölkerung im potenziellen Renteneintrittsalter hat darauf sehr sensibel reagiert und die vorzeitigen Renten zunehmend später in Anspruch genommen, um die Abschläge zu vermeiden oder in Grenzen zu halten. Dadurch – und

⁶ Im Jahre 2003 von 28% der 65-Jährigen und 0,3% Personen über 65.

⁷ Im Jahre 2003 gingen nur 2,6% aller 65-Jährigen aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in Rente zu.

durch demographische Unregelmäßigkeiten⁸ – ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter von 1996 bis 2004 um ein Jahr angestiegen, auf 63,1 Jahre. Das mag angesichts der demographischen Herausforderung nicht viel sein; angesichts der Trägheit derartiger Verhaltensänderungen ist ein Jahr Veränderung in acht Jahren aber doch bemerkenswert, und es ist davon auszugehen, dass sich der Trend des späteren Rentenbeginns fortsetzen wird. Aber ein späterer Renteneintritt bedeutet nicht unbedingt, dass die Betroffenen auch länger erwerbstätig waren; sie können auch in Arbeitslosigkeit bzw. erleichtertem Leistungsbezug auf die abschlagsfreie Rente gewartet haben. Die erwünschte Entwicklung beim Rentenzugangsalter könnte insofern durch „Hartz IV“ wieder umgekehrt werden, weil künftig für Viele die Rente mit Abschlag im Vergleich zum Arbeitslosengeld II (oder im Vergleich zu gar keiner Sozialleistung wegen Anrechnung von Vermögen oder Partnereinkommen) das kleinere Übel sein wird.

Bis zum Eintreten derartiger Wechselwirkungen zwischen den Reformbaustellen „Alterssicherung“ und „Arbeitsmarktpolitik“ lässt sich aber festhalten: Die Reform der vorzeitigen Altersrenten funktioniert und zeigt den angestrebten Effekt, der gegenwärtig vermutlich noch nicht einmal voll ausgeprägt ist. Dieser Effekt wäre noch größer gewesen bzw. schneller eingetreten, wenn nicht ein zeitlich unterschiedliches Wirksamwerden der Abschlagsregelungen zu gewissen Ausweichreaktionen zwischen Rentenarten geführt hätte – etwa von der Rente wegen Arbeitslosigkeit zur Frauenerrentenrente oder zur Schwerbehindertenrente (Büttner 2005a).

Zunehmende Erwerbstätigkeit im Alter

Nicht nur der Renteneintritt hat sich in ein etwas höheres Lebensalter verlagert, sondern ebenso der Erwerbsaustritt.⁹ Die Erwerbstätigenquote (Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung) hat zwischen 1996 und 2003 unter den Älteren in allen Altersgruppen zugenommen, besonders zwischen dem 56. und 62. Lebensjahr. Diese Entwicklung wird überwiegend von den Frauen getragen; bei den älteren Männern ist in der jüngsten Altersgruppe von 50 bis unter 55 Jahren die Erwerbstätigkeit seit 2000 sogar im Sinken und die Arbeitslosigkeit im Steigen begriffen. Bei den älteren Frauen besteht die höhere Erwerbstätigkeit zu einem nicht unerheblichen Anteil in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, bei den älteren Männern spielt die (Alters-) Teilzeitarbeit eine zunehmende Rolle (Büttner 2005 b).

Stärker noch als das Geschlecht strukturiert aber die berufliche Qualifikation das Erwerbsverhalten bzw. die Erwerbsmöglichkeiten im Alter: In der Altersgruppe 60-64 Jahre ist die Erwerbstätigenquote der Hochschulabsolventen fast vier Mal so hoch wie die von Personen ohne Berufsausbildung (Büttner 2005c). Wie der internationale Vergleich zeigt, ist dieses Grundmuster keine deutsche Besonderheit, wenn auch die Länder der EU-15 sich im Niveau der Alterserwerbstätigkeit und dem Ausmaß ihrer qualifikationsbedingten Differenzierung stark unterscheiden (Bosch / Schief 2005: 35). Erklärungen für die geringe Erwerbsbeteiligung älterer gering Qualifizierter sind zu suchen im früheren Beginn ihrer Erwerbstätigkeit, in teilweise besonders belastenden Arbeitsbedingungen, in geringeren personalen Ressourcen zur Bewältigung von Belastungen, sowie in der zunehmenden Verdrängung gering Qualifizierter und Nichtdeutscher aus den ehemaligen Anwerbeländern aus dem Erwerbsleben (Erlinghagen 2004: 232f.). Nur bei den gering qualifizierten Älteren unter 65 finden wir in Deutschland relevante und mit dem Alter steigende Anteile des Sozialhilfe-Bezugs (Büttner 2005 c) – die Daten beziehen sich auf Zeiträume vor der Einführung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“).

⁸ Die „Frührentner“ aus den stark besetzten Geburtsjahrgängen um 1940 sind gegen Ende des betrachteten Zeitraums schon verrentet, während die „Spätrentner“ aus diesen Jahrgängen den Altersdurchschnitt nach oben treiben.

⁹ Eichhorst / Sproß (2005) kommen aufgrund von Berechnungen aus der Europäischen Arbeitskräftestichprobe auf eine Zunahme des Erwerbsaustrittsalters in Deutschland von 60,6 auf 61,8 Jahre in nur zwei Jahren, von 2001–2003. Die Erwerbstätigenquoten Älterer sind zuletzt stärker gestiegen als im Durchschnitt der alten EU-15.

Sowohl das Renteneintrittsalter als auch die Erwerbstätigkeit Älterer bewegen sich also in der gewünschten Richtung, auch wenn letztere teilweise nicht in vollwertigen und existenzsichernden Beschäftigungsformen besteht. Diese Entwicklung vollzog sich trotz rückläufiger Nachfrage am Arbeitsmarkt seit 2002, allerdings dadurch begünstigt, dass die kritische Altersspanne 50–64 derzeit von eher schwach besetzten Geburtskohorten durchlaufen wird. Offen bleiben muss hier jedoch die Frage, ob die Spanne zwischen Ende der hauptsächlichlichen Berufstätigkeit und Rentenbeginn dabei im Durchschnitt eher größer oder eher kleiner geworden oder gleich geblieben ist. Z. B. wissen wir nicht, ob die zunehmende geringfügige Beschäftigung Älterer dadurch zu Stande kommt, dass seit langem nur geringfügig Beschäftigte älter werden oder dadurch, dass ehemals Vollzeit Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren und dann nur noch einen Mini-Job finden. Dieses müsste man aber wissen, um geringfügige Beschäftigungen im Einzelfall als eine Form des Altersübergangs oder als eine bis ins Alter fortgesetzte Beschäftigungsform qualifizieren zu können. Zur Beantwortung derartiger Fragen würde man individuelle Lebensverlaufsdaten mit verlässlicher Renteneintrittsinformation benötigen. Da unsere Analysen auf unterschiedlichen, miteinander nicht verbundenen amtlichen Datenquellen für die unterschiedlichen Teilsachverhalte beruhen, lassen sich die Effekte von Demographie, höherer Erwerbsbeteiligung nachrückender weiblicher Kohorten, Wandel der Beschäftigungsformen und neuer Formen des Altersübergangs z. B. durch Altersteilzeitarbeit nicht zuverlässig voneinander trennen.

Personalpolitik der Betriebe

Ob es gelingt, die Erwerbstätigkeit Älterer zu steigern und somit das Renteneintrittsalter ohne Verschärfung von Überbrückungsproblemen hinauszuschieben, hängt letztlich vom Beschäftigungsverhalten der Betriebe ab. Eine beträchtliche Steigerung der Erwerbstätigenquoten Älterer im Sinne der Zielvorgaben des Europäischen Rates (50% in der Altersgruppe 55–64) würde voraussetzen, dass Ältere nicht nur länger im Betrieb verbleiben, sondern auch vermehrt neu eingestellt werden. Denn selbst wenn altersselektive Ausgliederungsstrategien vollständig unterbunden werden könnten, so würde das doch nichts daran ändern, dass bei Betriebsschließungen und Insolvenzen alle Beschäftigten und damit unvermeidlich auch Ältere betroffen sind. Diese können ihren Erwerbsverlauf nur dann verlängern, wenn sie als Ältere neu eingestellt werden. Ein Betriebswechsel im letzten Drittel des Erwerbsalters kann in bestimmten Fällen auch die Voraussetzung dafür sein, aus Tätigkeiten mit begrenzter Dauer zu entkommen und eine die Tätigkeitsdauer verlängernde Laufbahn¹⁰ zu realisieren, die im bisherigen Betrieb nicht möglich ist. Schließlich ist damit zu rechnen, dass ein wachsender Teil auch der älteren Erwerbsbevölkerung über keine stabile Betriebsbindung mehr verfügen wird, die man einfach nur zu verlängern bräuchte. Folglich ist es zur Steigerung der Beschäftigtenquote Älterer neben der Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse auch erforderlich, dass Ältere stärker als bisher an den Einstellungen partizipieren.

Die Annahme, bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben herrsche noch generell ein „Defizitmodell des Alters“ vor, lässt sich durch repräsentative Betriebsbefragungen nicht bestätigen. Ältere schneiden hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit im Urteil der Betriebe generell nicht schlechter ab als Jüngere. Bei den fünf aus der Sicht der Betriebe wichtigsten Eigenschaften haben Ältere sogar vier Mal „die Nase vorn“, nämlich bei Arbeitsmoral und –disziplin, Qualitätsbewusstsein, Erfahrungswissen und Loyalität, die Jüngeren nur einmal, nämlich bei Flexibilität (Brussig 2005b). Andererseits ist nicht auszuschließen, dass diese Antworten eher im Hinblick auf die im Betrieb beschäftigten Älteren und nicht im Hinblick auf potenzielle Bewerber gegeben werden. Bei Neueinstellungen könnten Eigenschaften wie Flexibilität, Kreativität, Lernfähigkeit und –bereitschaft sowie Teamfähigkeit, bei denen Jüngere besser bewertet werden, mehr Gewicht haben als Quali-

¹⁰ Zu den Konzepten von begrenzter Tätigkeitsdauer und Laufbahn vgl. Behrens / Elkeles / Schulz 1998.

tätsbewusstsein, Erfahrungswissen und Loyalität – Eigenschaften, die Externe im Hinblick auf den konkreten Arbeitsprozess in diesem Betrieb noch gar nicht haben können.

So erklärt sich vielleicht der scheinbare Widerspruch, dass sich nur etwa die Hälfte der Betriebe bereit zeigt, Ältere grundsätzlich und ohne Bedingungen einzustellen (Brussig 2005). Unter Abzug einer gewissen Portion „*political correctness*“ sowie des Umstandes, dass viele der antwortenden Betriebe derzeit überhaupt nicht einstellen, bleibt für die Neueinstellung von Älteren nicht viel Spielraum. Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge wurde im ersten Halbjahr 2004 nur gut jede zehnte zuletzt besetzte Stelle mit einem über 50-jährigen Mitarbeiter besetzt – bei gleichen Einstellungschancen Älterer müsste es mehr als das Doppelte sein. Aber die Betriebe, die zwar Stellen besetzt, aber keine Älteren eingestellt hatten, gaben zu fast drei Vierteln an, dass ihnen gar keine Bewerbungen Älterer vorgelegen hätten (Bellmann / Leber 2005). Wenn andererseits Ältere in Presseberichten wie auch in Gruppendiskussionen und Befragungen¹¹ von der Erfolglosigkeit ihrer zahlreichen Bewerbungsversuche berichten, so scheinen sich hier Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt systematisch zu verfehlen – ein Problem, das weiterer Forschung bedarf.

Ausblick

Nachdem Dänemark mit Wirkung ab Mitte 2004 das gesetzliche Rentenalter von 67 auf 65 Jahre gesenkt hat, gibt es in der EU kein Land mehr, in dem das gesetzliche Rentenalter höher ist als 65 (Heidel 2003). Ob der Beschluss der schwarz-roten Koalition, das Rentenalter ab 2012 bis 2035 – oder nach dem jüngsten SPD-Vorschlag sogar schon bis 2029 – gleitend auf 67 anzuheben, Deutschland in Europa zum Vorreiter oder zum Außenseiter machen wird, lässt sich aus heutiger Sicht noch kaum entscheiden.

Soweit die objektiven und subjektiven Möglichkeiten für eine längere Erwerbstätigkeit nicht im gleichen Maße gegeben sind, führt eine Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters dazu, dass sich die Probleme des Altersübergangs verschärfen. Entweder müssen noch größere Differenzen zwischen tatsächlichem und gesetzlichem Renteneintrittsalter durch Abschläge von 3,6% pro Jahr „bezahlt“ werden, oder die Übergangsphasen zwischen dem Ende der (vollen) Erwerbstätigkeit werden länger, vielfältiger und prekärer. Die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I seit Februar 2006, die Ablösung der Arbeitslosenhilfe durch die „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ seit Anfang 2005 und die Schließung der Altersteilzeitregelung für Neuzugänge Ende 2009 werden die Gestaltung von Altersübergängen problematischer machen. Die Altersarbeitslosigkeit ist zuletzt – trotz geburtenschwacher Jahrgänge im kritischen Altersbereich – wieder gestiegen, und zwar vor allem bei den „jüngeren Älteren“ ab 50 (Büttner / Knuth / Wojtkowski 2005). Der Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Januar 2006 wird von der Bundesagentur für Arbeit (2006) teilweise auf „Vorzieheffekte“ von Arbeitslosmeldungen Älterer ab 55 Jahre zurückgeführt¹², was einen Hinweis darauf gibt, in welchem Ausmaß Altersarbeitslosigkeit noch immer eine Rolle spielt, die zumindest hinsichtlich des Zeitpunktes ihres Eintretens von Betrieben und Betroffenen bewusst kalkuliert wird.

Zwar gibt es zahlreiche Initiativen und Modelle, die auf eine Veränderung der Personalpolitik der Betriebe und die Wiedereingliederung von Älteren zielen, aber nachhaltige Erfolge sind bisher ausgeblieben. Wenn aber eine stärkere Integration der Älteren in existenzsichernde Erwerbstätig-

¹¹ U. a. im Rahmen aktueller Implementationsforschung des IAT zu Eingliederungszuschüssen, Entgeltsicherung und Beitragsbonus im Rahmen der ersten Welle der „Hartz-Evaluierungen“

¹² Die Bundesagentur für Arbeit (2005) schätzt diesen Effekt auf 30.000 Zugänge in Arbeitslosigkeit, die im Januar 2006 noch nicht erfolgt wären, wenn nicht ab 1. Februar die maximalen Bezugsdauern des Arbeitslosengeldes verkürzt worden wären.

keit bis zum gesetzlichen Rentenalter nicht gelingen sollte, bedeutet dessen Heraufsetzung nichts anderes als Rentenkürzung durch Abschläge. Bis zum frühestmöglichen vorzeitigen Renteneintritt (dann mit 62) wird es vermehrt zu prekären Übergangsformen kommen: Langjähriger Bezug von Arbeitslosengeld II, zeitweilig ergänzt durch „Arbeitsgelegenheiten“ oder Minijobs, vielleicht auch zunehmend durch Schwarzarbeit. Die Entlastung der Rentenversicherung führt also zu zusätzlichen Belastungen der Arbeitslosenversicherung und der steuerfinanzierten Grundsicherung. Prekäre Altersübergänge und vorzeitiger Rentenbeginn ab 62 werden wiederum vermehrt zu Renten unterhalb des Existenzminimums führen, die ihrerseits durch steuerfinanzierte Grundsicherung oder durch eine nach Renteneintritt fortgesetzte geringfügige Erwerbstätigkeit aufge bessert werden müssen. Hiervon werden insbesondere Personen mit geringer beruflicher Qualifikation betroffen sein, aber auch Mütter, denen nach familienbedingter Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit keine vollwertige Rückkehr in das Erwerbsleben gelang. Hier zeigt sich, wie eng die Fragen des Altersübergangs mit der Bildungspolitik (Notwendig, die Jahrgangsteile ohne Schul- bzw. Berufsabschluss zu reduzieren), der Familienpolitik (Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf) und der Gleichstellungspolitik verbunden sind.

Literatur

- Behrens, Johann / Elkeles, Thomas / Schulz, Detlef, 1998:** Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit - Berufe und betriebliche Sozialverfassungen als Ressourcen für Tätigkeitswechsel. In: Heinz, Walter R./ Dressel, Werner/ Blaschke, Dieter et al. (Hg.), Was prägt Berufsbiographien? Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 215: 196-228.
- Bellmann, Lutz/ Leber, Ute, 2005:** Betriebliche Einstellung älterer Arbeitnehmer - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2004. Arbeit und Beruf 56, 6: 169-170.
- Bundesagentur für Arbeit, 2006:** Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Monatsbericht Januar 2006.
- CDU / CSU / SPD, 2005:** Gemeinsam für Deutschland - mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005. Berlin.
- Eichhorst, Werner / Sproß, Cornelia, 2005:** Arbeitsmarktpolitik für Ältere: Die Weichen führen noch nicht in die gewünschte Richtung. IAB-Kurzbericht Nr. 16 v. 5.10.
- Ellguth, Peter / Koller, Barbara, 2000:** Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit. IAB-Materialien 1/00: 4-5.
- Erlinghagen, Marcel, 2004:** Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS Verlag.
- Heidel, Susanne, 2003:** Altersgrenzen im europäischen Vergleich. Die Angestelltenversicherung 3/03: 1-8.
- Stück, Heiner, 2003:** Gleitend in den Ruhestand? Gesetzliche, tarifliche und tatsächliche Entwicklung der Altersteilzeit. Arbeitnehmerkammer Bremen.
<http://www.arbeitnehmerkammer.de/download/berichte/berichte/GleitendindenRuhestand.pdf>

Der Altersübergangs-Report bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des Projekts „Altersübergangs-Monitor“, das die Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 fördert und das vom Institut Arbeit und Technik durchgeführt wird.

Das zweijährige Pilotprojekt hatte zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch sollte der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

Bisher sind sechs Ausgaben erschienen:

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., 2005 (a): Die Wirkungsweise der Rentenreformen auf den Altersübergang. Rentenabschläge führen zu späteren Renteneintritten und zu Ausweichreaktionen zwischen den Rentenarten. Altersübergangs-Report 2005-01.

<http://www.iatge.de/auem-report/2005/2005-01/auem2005-01.pdf>

Brussig, M., 2005: Die "Nachfrageseite des Arbeitsmarktes": Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Altersübergangs-Report 2005-02.

<http://www.iatge.de/auem-report/2005/2005-02/auem2005-02.pdf>

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. Altersübergangs-Report 2005-03.

<http://iat-info.iatge.de/auem-report/2004/2004-01/auem2005-03.pdf>

Büttner, R., 2005 (b): 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.iatge.de/auem-report/2005/2005-04/auem2005-04.pdf>

Büttner, R., 2005 (c): Höhere Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland - Mehr Arbeitslosigkeit und Frühverrentungen in Ostdeutschland. Regionale und sozioökonomische Merkmale strukturieren den Altersübergang. Altersübergangs-Report 2005-05.

<http://www.iatge.de/auem-report/2005/2005-05/auem2005-05.pdf>

PD Dr. Matthias Knuth ist Wissenschaftlicher Geschäftsführer des Instituts Arbeit und Technik und Direktor des Forschungsschwerpunktes „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“.

Kontakt: knuth@iatge.de

Renate Büttner und **Dr. Martin Brussig** sind Wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Technik.

Kontakt: brussig@iatge.de, buettner@iatge.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2006-01

Redaktionsschluss: 20.02.2006

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Gudrun Linne, Gudrun-Linne@boeckler.de

Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	HBS und IAT im Internet
Karin Rahn karin.rahn@boeckler.de Matthias Knuth knuth@iatge.de	iat-report@iatge.de	Homepage: http://www.iatge.de http://www.boeckler.de

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.