

Thorsten Kalina und Angelika Müller

Arbeit bis zur Rente statt Arbeitslosigkeit und Vorruhestand: „Ältere“ und der Arbeitsmarkt

1 Einleitung

„Wirtschaft braucht ältere Arbeitnehmer“. Diese Überschrift ist einer der neueren Ausgaben der Zeitschrift „Der Arbeitgeber“¹ zu entnehmen. Doch nicht nur in Unternehmen sind ältere Arbeitnehmer als wertvolle Arbeitskräfte wieder ins Gespräch gekommen². In Nordrhein-Westfalen startete nach der Aktion „50plus- die können es“ im Frühjahr 2001 die Initiative „Zeitarbeit mit 50 plus“, andere Bundesländer wie Thüringen und Sachsen führen schon seit einiger Zeit spezielle Projekte zur Wiedereingliederung älterer Personen in den Arbeitsmarkt durch.

In der öffentlichen Wahrnehmung hat sich im Laufe der letzten Jahre und Jahrzehnte der Eindruck verbreitet, dass ältere Mitarbeiter nicht mehr in der Lage seien, den heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Dies zeigt sich zum einen darin, dass sich Personalabbau weiterhin auf Ältere konzentriert, zum anderen haben Ältere, die arbeitslos geworden sind, massive Probleme, wieder einen neuen Job zu finden. Sie begegnen einer erheblichen Skepsis der Arbeitgeber, bekommen vom Arbeitsamt nur selten Jobangebote und sind noch seltener für Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen, da sich solche Investitionen angeblich nicht mehr lohnen³. Dies hat zu einer überproportionalen Betroffenheit älterer Arbeitnehmer von Arbeitslosigkeit geführt, die folgende Zahlen beispielhaft aufzeigen:

¹ Der Arbeitgeber, 2001/2, S. 20-24

² In diesem Beitrag verwenden wir den Begriff „ältere“ Arbeitnehmer für Personen ab dem 50. Lebensjahr.

³ Vgl. zur Situation älterer Arbeitnehmer Frerichs/Georg 1999.

- Im Februar 2000 lag die Arbeitslosenquote der über 55-Jährigen bei 28,4% und damit um gut 16 Prozentpunkte über der Gesamtquote⁴.
- Fast 41% der über 50-Jährigen Arbeitslosen waren zu diesem Zeitpunkt bereits seit über einem Jahr arbeitslos.
- Kaum noch 10% aller deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten bis zum Rentenalter von 65 Jahren. Könnten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so lange arbeiten, bis sie in die normale Rente übergehen, könnte die Zahl der Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosenunterstützung um rund 400.000 Personen gesenkt werden⁵.

Woher also dieser recht plötzliche Sinneswandel, der doch allem zu widersprechen scheint, was uns seit den siebziger Jahren glaubhaft gemacht wurde und darauf hinauslief – und auch heute noch in vielen Fällen darauf hinausläuft – ältere Arbeitnehmer aufgrund wirtschaftlicher Erfordernisse und persönlicher Schwächen so früh wie möglich aus dem Erwerbsleben ausgliedern zu müssen?

Gibt es nicht andere Erklärungen für die geringe Attraktivität der Arbeitskraft Älterer? Wir gehen davon aus, dass die Verwertbarkeit von Qualifikation bzw. die Definition dessen, was auf dem Arbeitsmarkt verwertbar erscheint, ein gesellschaftliches Konstrukt ist. D.h. wir führen die Praxis, Personalabbau auf Ältere zu konzentrieren, nicht auf deren mangelnde Qualifikation, sondern auf die Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels und die Gestaltung rechtlicher Rahmenbedingungen zurück. Hierdurch hat sich eine Vorruhestandspraxis entwickelt, die nicht nur zu einer erheblichen Belastung der Betroffenen, sondern auch zu Finanzierungsproblemen der Sozialversicherungen geführt hat. Im Hinblick auf die zukünftige demographische Entwicklung ist daher

⁴ www.arbeitsamt.de

⁵ Diese Schätzung basiert auf unseren Auswertungen der IAB-Beschäftigtenstichprobe (vgl. Abschnitt 4.1).

dringend ein Umsteuern erforderlich. Um dies zu erreichen, ist zunächst eine eingehende Analyse der Entstehung der deutschen Vorruhestandspraxis notwendig, da gerade die Kenntnis der wirtschaftsstrukturellen Verbreitung und der Ursachen der Entwicklung solcher Muster eine Abschätzung von Chancen einer Umsteuerung ermöglicht.

Das Institut Arbeit und Technik beschäftigt sich schon seit einiger Zeit mit der Arbeitsmarktsituation älterer Personen und der betrieblichen Praxis des Personalabbaus. Darüber hinaus wurde im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW eine „Handreichung Altersteilzeit“ verfasst, durch die eine verstärkte Nutzung des Instruments Altersteilzeit unterstützt werden soll. In diese Handreichung gingen betriebliche Fallstudien und Expertengespräche ein, die wir in unserem Beitrag verwerten. Zu Beginn wird auf der Grundlage von Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit (BA) die Situation Älterer zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beschrieben (Kapitel 2). Im darauf folgenden Kapitel 3 zeichnen wir in groben Zügen den Weg nach, der zu einer zunehmenden Ausgliederung Älterer aus dem Arbeitsleben geführt hat und gehen dazu auf das Zusammenspiel zwischen betrieblichen Interessen und staatlichen Interventionen ein.

In Kapitel 4 belegen wir mit unseren eigenen Analysen anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe unsere Vermutung, dass vorruhestandsförmige Austrittsmuster ein wesentlicher Faktor für die hohe Arbeitslosigkeit Älterer sind. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ermöglicht es uns, Vorruhestandsmuster nach Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße sowie Qualifikation zu untersuchen, wodurch wir ihre Entstehung und Verbreitung analysieren und Aussagen über die Qualifikation der Betroffenen machen können. Hierdurch können wir ein viel differenzierteres Bild der deutschen Vorruhestandskultur zeichnen, als dies mit den Daten der amtlichen Statistik möglich wäre.

Durch die Darstellung der Probleme, die betriebliche Vorruhestandsregelungen mit sich bringen, sowie der demographischen Entwicklung machen wir in Kapitel 5 die Notwendigkeit einer Umkehr deutlich. Welche Instrumente stehen den Betrieben für die Änderung ihrer Personalpolitik zur Verfügung? In Kapitel 6 steht die Altersteilzeit im Mit-

telpunkt, die – mehrfach modifiziert – eine Alternative zu bisherigen Vorruhestandsregelungen bieten soll.

Kapitel 7 bildet Fazit und Ausblick, in dem neben der Altersteilzeit denkbare Maßnahmen diskutiert werden.

2 Ausweitung der Arbeitslosigkeit Älterer

In der öffentlichen Diskussion wird die zunehmende Arbeitslosigkeit vielfach mit einem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsrückgang in Verbindung gebracht. In Thesen vom „Ende der Erwerbsarbeit“ (Rifkin 1995) wird prognostiziert, dass aufgrund technischer Rationalisierung das verfügbare Beschäftigungsvolumen immer weiter zurückgehen wird. Für den kurzen Zeitraum einzelner Konjunkturzyklen mag dies zutreffen, betrachtet man hingegen einen längeren Zeitraum, kann man feststellen, dass sowohl Arbeitslosigkeit als auch Beschäftigung in den letzten 25 Jahren zugenommen haben (vgl. Knuth 1999). D.h., es bedarf weitergehender Analysen der Struktur von Arbeitslosigkeit. Ein solcher Analyseaspekt ist die Arbeitslosigkeit Älterer, mit der wir uns im Folgenden befassen.

Anhand von Daten der amtlichen Statistik lässt sich ein dramatischer Anstieg der Arbeitslosigkeit Älterer in der Altersgruppe von 50 bis unter 65 Jahren feststellen (vgl. Abb. 1). Die Anteile anderer Altersgruppen an der Arbeitslosigkeit gehen hingegen deutlich zurück. Wenn wir die Arbeitslosigkeit Älterer weiter differenzieren, zeigt sich, dass vor allem in der Altersgruppe der 55 bis unter 60-Jährigen die Arbeitslosigkeit dramatisch angestiegen ist.

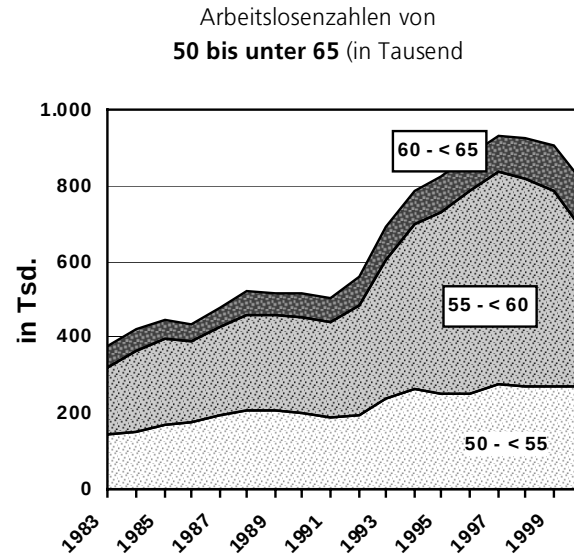
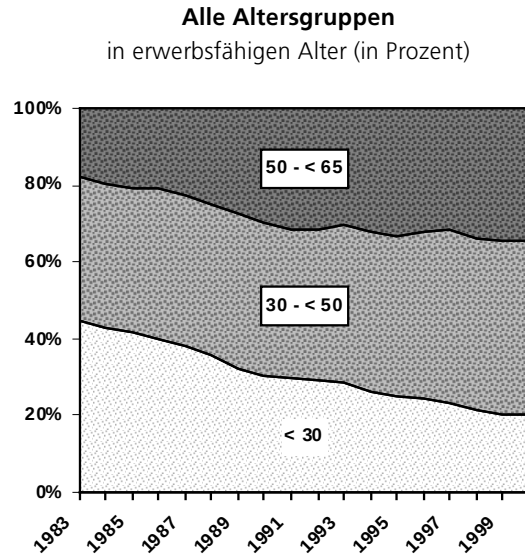


Abb. 1: Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen, Westdeutschland, 1983–2000

(Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, © Institut Arbeit und Technik 2000)

Dieser Zuwachs ist nicht allein durch Veränderungen der Altersstruktur der Erwerbstätigen erklärbar. Es wäre ja denkbar, dass aufgrund zunehmender Alterung der Gesellschaft die Altersgruppe der 55-60 Jährigen nicht nur unter den Arbeitslosen, sondern auch in der Erwerbsbevölkerung stärker vertreten ist. Um dies zu kontrollieren, haben wir in Abb. 2 die Anteile der Altersgruppe der 55-60 Jährigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, an allen Erwerbstätigen und an den registrierten Arbeitslosen aufgeführt. Zu den Arbeitslosen haben wir noch die Personen hinzugerechnet, die aufgrund ihres Alters und des bevorstehenden Renteneintritts von der Verpflichtung zur aktiven Stellensuche befreit sind.⁶ Ein Trend zur Ausweitung der Arbeitslosigkeit der Altersgruppe von 55 bis u. 60 ist deutlich erkennbar.

Es kommt seit etwa 1987 zu einem dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit, welcher sich deutlich von der Entwicklung der Anteile an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten absetzt.

Wie konnte es zu der dramatischen Zunahme der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe kommen? Da Ältere z.B. bei Kündigungen besonderen Schutz genießen, erscheint es zunächst unverständlich, warum sie dennoch in einem solch hohen Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Der Gedanke liegt nahe, dass der Kündigungsschutz für Ältere umgangen werden kann. Daher werfen wir im folgenden Kapitel einen Blick auf die betriebliche Praxis.

⁶ vgl. §428 SGB III (früher §105c AFG)

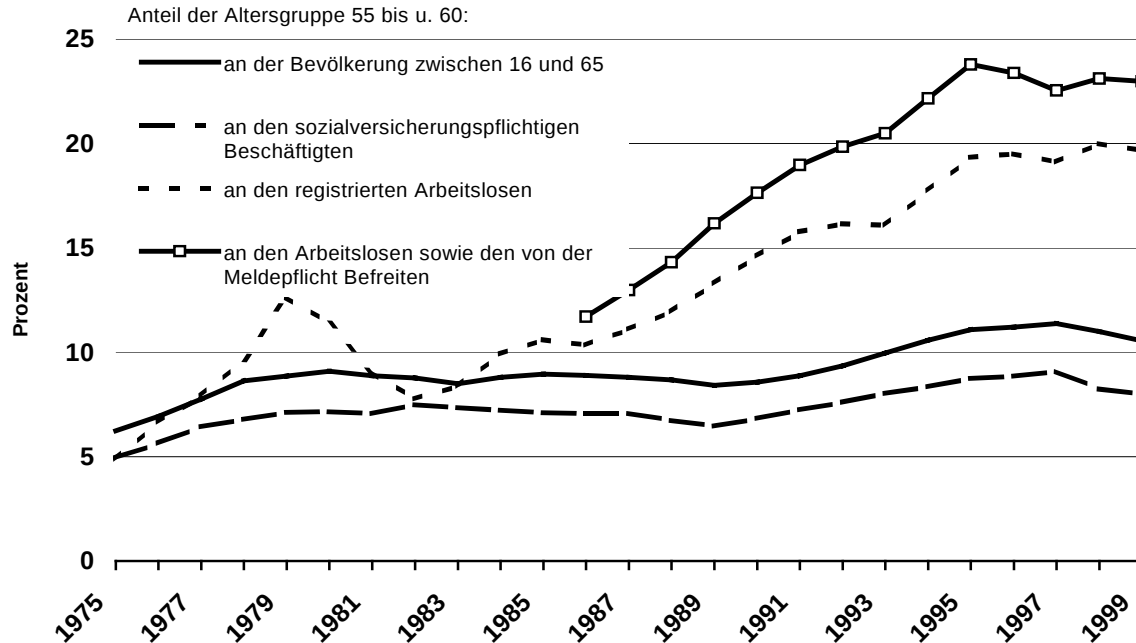


Abb. 2: Anteile der Altersgruppe 55 bis unter 60 an verschiedenen Kategorien der Bevölkerung (Westdeutschland, 1975 bis 1999) (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen, © Institut Arbeit und Technik 2000)

3 Die Entwicklung der frühen Ausgliederung älterer Arbeitnehmer

Seit Mitte der siebziger Jahre gibt es eine Diskussion über die Arbeitsmarktsituation Älterer. Sie fand in der Vergangenheit jedoch unter anderen Zielvorstellungen statt: Im Zeichen ständig wachsender Arbeitslosenzahlen ging es darum, Personen möglichst früh aus dem Arbeitsmarkt auszugliedern. So sollte die Arbeitslosigkeit gesenkt und v.a. jüngeren Personen Platz auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt werden. In diesem Kapitel zeigen wir die Entwicklung der Frühverrentungspraxis auf und machen so das Zusammenspiel zwischen betrieblichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen deutlich.

3.1 Entwicklung der Frühverrentungspraxis

Im Zeichen zunehmender Arbeitslosigkeit war ein wesentliches Argument für die Ausgliederung Älterer aus dem Erwerbsleben das Argument des Generationentauschs. Ältere sollten ihre Arbeitsplätze räumen, um jüngeren Nachrückern den Weg frei zumachen. Wie in einigen Untersuchungen gezeigt wurde, hat das Ausgliedern älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik nie zu dem erwünschten Effekt geführt. Ein Vergleich mit den Nachbarländern zeigt vielmehr, dass ein solcher Zusammenhang nicht existiert. Sowohl die Beschäftigungsquoten von Älteren wie auch von Jüngeren sind gleichermaßen von der Gesamtlage des Arbeitsmarktes abhängig (iw-trends: 9f.). Dennoch wurde das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer auch mit diesem Argument durch arbeitsmarktpolitische Regelungen erleichtert: Zwischen 1984 und 1987 wurde die Inanspruchnahme von Vorruhestandsmöglichkeiten durch die ausgebaute altersabhängige Staffelung der Bezugszeiten von Arbeitslosengeld von 12 auf bis zu 32 Monate unterstützt. Bei voller Ausnutzung dieser Bezugszeiten war das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit 57 Jahren und vier Monaten möglich. Nahm man außerdem die Arbeitslosenhilfe in Anspruch, bot sich ein noch früherer Ausstieg ab etwa 55 Jahren an. Dieser Ausstieg konnte

sogar durch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld noch einmal um zwei Jahre vorverlegt werden⁷ (vgl. Knuth 1999, Kapitel 3.4).

Eine zusätzliche Erleichterung erfolgte für die ab 58-Jährigen, die von der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt befreit wurden.

Immer noch ist Langzeitarbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr ein Weg in eine vorzeitige Rente – und für Männer ohne anerkannte gesundheitliche Einschränkungen sogar der einzige Weg zu einer Rente schon mit 60. 1999 machten die „Arbeitslosenrenten“ 21% der Zugänge in Altersrenten aus, davon waren 94% Männer. Frauen nutzen bei ausreichender Anzahl von Beitragsjahren eher die Frauenaltersrente mit 60 (31% aller Altersrentenzugänge). In zunehmenden Maße sind auch Frauen vor dem Renteneintritt arbeitslos, obwohl das bei ihnen nicht die Voraussetzung für die Frührente ist. Die Regelaltersrente mit 65 Jahren ist zu einer Restgröße geworden (31%), die zudem von allen Altersrentenzugängen die niedrigste Rentenhöhe aufweist und überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, weil sie oft so wenige Beitragsjahre vorzuweisen haben, dass keine andere Art der Altersrente in Frage kommt.

Die Nutzung von Arbeitslosenrenten ist aber kein neues Phänomen. Wie Abb. 3 zeigt, gewinnt sie zum ersten Mal 1968 an Bedeutung. In den folgenden Jahren folgt die Inanspruchnahme dem Verlauf der Beschäftigungskonjunktur. Spätestens ab Mitte der 80er Jahre hat sich das Muster des Altersübergangs über eine Phase der Arbeitslosigkeit jedoch gegenüber der Konjunktur verselbstständigt: Die Rentenzugänge wegen Arbeitslosigkeit stiegen 1988/89 trotz wachsender Beschäftigung und gehen während des westdeutschen Vereinigungsbooms nur in den Jahren 1991 und 1992 leicht zurück.

⁷ Die sog. „Kurzarbeit Null“ reduziert die Arbeitszeit vollständig und macht so ein Ausscheiden aus dem aktiven Erwerbsleben möglich (vgl. § 172 SGB III).

3.2 Bedeutung des Vereinigungsbooms

Da im Jahr 1990 die Entlastung des Arbeitsmarktes durch Frühverrentung nach einer Phase der Arbeitslosigkeit noch gut zu funktionieren schien, wurde in Ostdeutschland ein vergleichbares Konstrukt geschaffen: Beschäftigte ab 55 Jahren, die bis Ende 1993 ihren Arbeitsplatz verloren oder verließen, konnten dort ein *Altersübergangsgeld* beziehen. Sie galten zwar nicht als arbeitslos, mussten aber wie die westdeutschen Arbeitslosen mit 60 in eine vorzeitige Rente wegen Arbeitslosigkeit überwechseln. In der Folge wurden die Jahrgänge 1930 bis 1937 fast vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert.

In den Jahren 1994-1998 trafen die ostdeutschen Rentenzugänge mit den steigenden Zahlen der westdeutschen Arbeitslosenrentner zusammen. 1995 gab es auf diese Weise bundesweit fast 300.000 Neuzugänge in der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, das waren fast 23% aller Neuzugänge in den Altersrenten. 43% davon kamen aus den neuen Bundesländern.

Angesichts dieser Entwicklung stellt sich die Frage, ob die Arbeitslosenrente, wie bei ihrer Einführung 1929 bzw. 1957 beabsichtigt, den Arbeitsmarkt entlastet, oder ob sie nicht im Gegenteil zu einem Motiv geworden ist, Arbeitslosigkeit zu akzeptieren, wenn nicht in manchen Fällen sogar anzustreben. Insbesondere im Zusammenwirken mit sog. Betrieblichen Vorruhestandsregelungen⁸ kann ein solches vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben durchaus attraktiv sein. Daher analysieren wir im folgenden Kapitel auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe den Umfang von vorruhestandsförmigen Altersübergängen. Außerdem haben wir die Möglichkeit, Aussagen über Wirtschaftszweige und über die Qualifikation der Betroffenen zu machen. Dies sind notwendige Voraussetzungen dafür, Aussagen über die Chance einer Umkehr für die Beschäftigung Älterer machen zu können.

⁸ Damit ist nicht das von 1984-88 geltende Vorruhestandsgesetz gemeint, das kaum in Anspruch genommen worden ist. Vielmehr geht es hier um betriebliche Regelungen zur Ausgliederung älterer Arbeitnehmer z.B. im Rahmen von Sozialplänen.

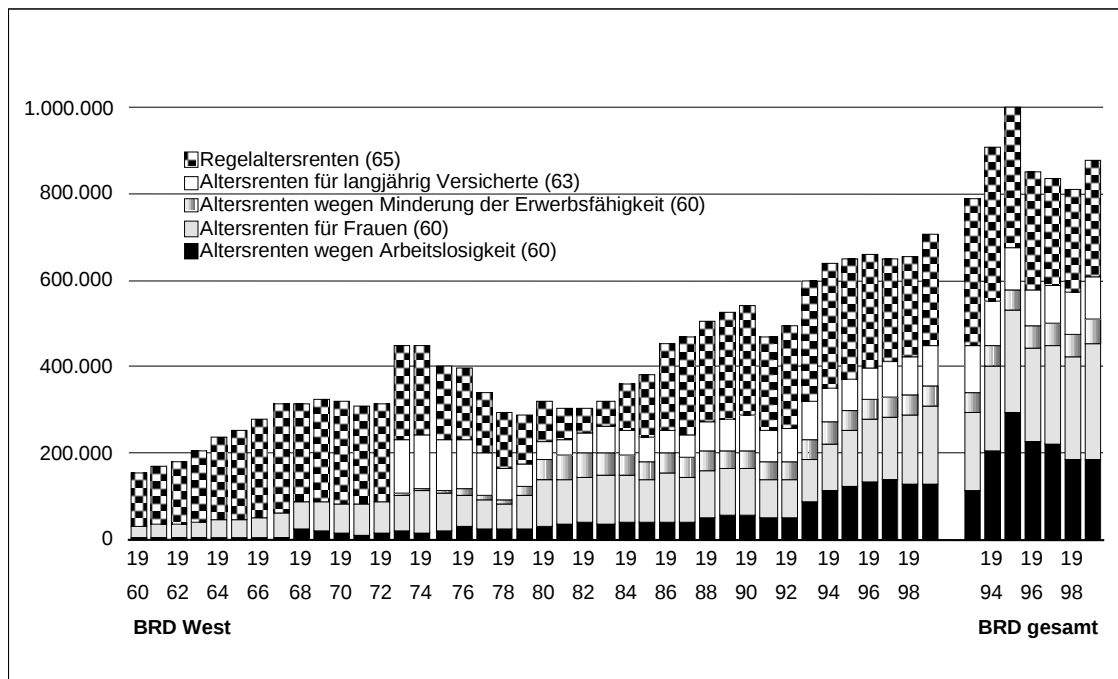


Abb. 3: Zugänge in den Altersrenten nach Rentenarten 1960-1999 (Westdeutschland) und 1993-1999 (Gesamtdeutschland)
(Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, www.vdr.de/statistik, © IAT 2000)

4 Analysen zur Vorruhestandspraxis mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe⁹

Unsere Analyse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) ermöglicht es uns, Leistungsbezug (LBZ)¹⁰ dies sind Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld – zwischen letzter betrieblicher Beschäftigung und dem Eintritt in die Rente zu identifizieren. Diese Zeiten bezeichnen wir als vorruhestandsförmigen Leistungsbezug (VR), der wie folgt definiert wird: Es muss sich um langzeitigen Bezug von Arbeitslosenunterstützung handeln, der nach dauerhafter Beschäftigung in einem Betrieb in einem Alter ab 55 beginnt und in einem Alter ab 59 endet, ohne dass es zu erneuter Beschäftigung kommt. Hierdurch kennzeichnen wir einen Teil der in der IAB-Beschäftigtenstichprobe enthaltenen Leistungsbezugszeiten als Vorruhestand.

Zuvor ordnen wir Zeiten des Leistungsbezugs einem vorhergehenden Beschäftigungsverhältnis zu. Zentrales Kriterium dabei ist, dass der Leistungsbezug in kurzem Abstand nach einer Beschäftigung auftritt und dass der realisierte Arbeitslosengeld-Anspruch vollständig im letzten Beschäftigungsverhältnis erworben wurde. Hieraus ergibt sich die Kategorie des betrieblich zuordenbaren Leistungsbezugs. Der Vorruhestand ist ein Teil dieser Kategorie, d.h. er kann immer einem Betrieb zugeordnet werden. So unterscheiden wir vorruhestandsförmige Altersübergänge von alt gewordenen Arbeitslosen ohne Betriebsbindung, und

⁹ Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält Informationen über die Erwerbsverläufe von rund 550.000 Personen im Zeitraum von 1975 bis 1995. Diese Informationen werden aus dem Meldeverfahren für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gewonnen. Solche Daten werden bei der Bundesanstalt für Arbeit zusammengeführt und als einprozentige Stichprobe für wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung gestellt. Den Daten werden Informationen über Leistungsbezugsphasen der enthaltenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie über die Betriebe beigelegt (vgl. Bender et al. 1996; Bender/Haas/Klose 2000).

¹⁰ Im folgenden wählen wir die Bezeichnung Leistungsbezug anstelle von Arbeitslosigkeit, da in der IAB-Beschäftigtenstichprobe nur Arbeitslosigkeitsphasen enthalten sind, bei denen der oder die Betroffene Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhält. Personen, die arbeitssuchend gemeldet sind, ohne solche Ansprüche zu haben, sind hingegen nicht enthalten.

wir sind durch die betriebliche Zuordnung in der Lage, Leistungsbezugsphasen bzw. Vorruhestandspassagen nach der Wirtschaftsgruppe und der Größe des vorherigen Betriebes auszuwerten.

4.1 Gesamtwirtschaftliche Entwicklung des vorruhestandsförmigen Leistungsbezugs

Der vorruhestandsförmige Leistungsbezug machte im Jahresdurchschnitt Mitte der 90er Jahre zwischen zehn und elf Prozent der gesamten Arbeitslosigkeit aus. Bezogen auf den betrieblich zuordenbaren Leistungsbezug macht „Vorruhestand“ 27% aus (vgl. Abb. 3). Ein Spitzenwert wird 1993 erreicht, der Rückgang in den Jahren danach hängt mit dem statistischen Problem der Rechtszensierung¹¹ zusammen, aufgrund der Rentenzugangstatistik (vgl. Kap. 4) ist eher ein weiterer Anstieg anzunehmen.

Über 10% der gesamten Arbeitslosigkeit dienen offensichtlich der Überbrückung zwischen letzter Beschäftigung und Renteneintritt, was im Jahresdurchschnitt (1993) etwa 400.000 Arbeitslose ausmacht.

Die betroffenen Personen haben extrem lange durchschnittliche Leistungsbezugsdauern (durchschnittlich knapp zwei Jahre)¹² Um die Zuspitzung dieser Entwicklung nachvollziehen zu können, haben wir unsere Analyse weiter differenziert.

¹¹ Zu den statistischen Hintergründen vgl. Blossfeld 1995; Andreß 1992.

¹² Dies ist vor allem für Überlegungen zu einer möglichen Umsteuerung relevant, da es schon genügt, bei wenigen Personen solche vorruhestandsförmige Arbeitslosigkeit zu vermeiden, um bei der Arbeitslosenversicherung erhebliche Kosten einzusparen.

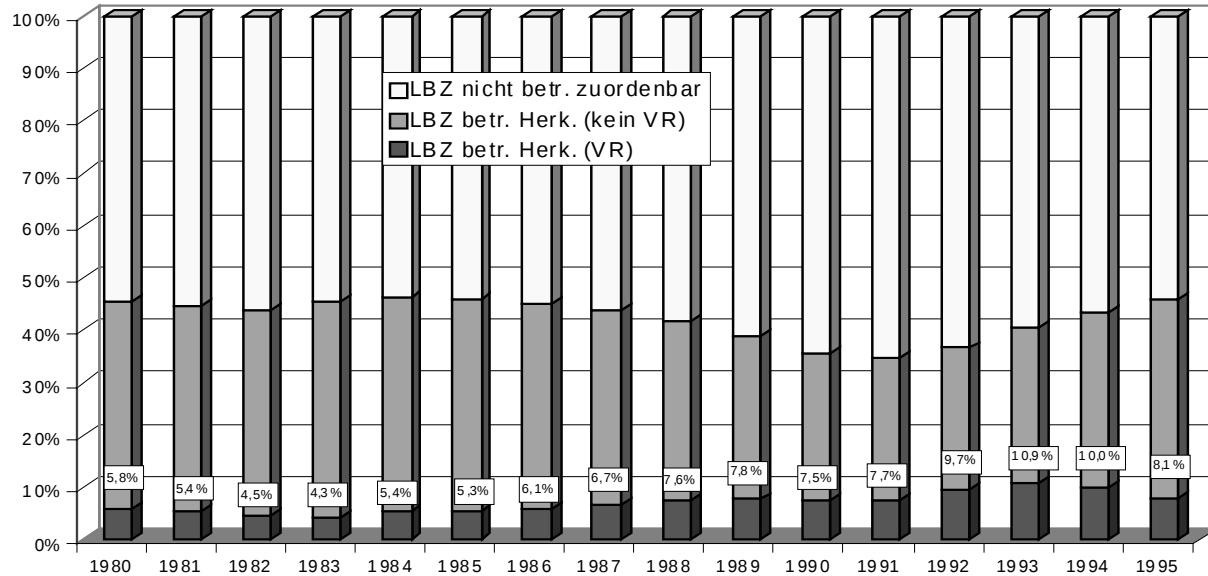


Abb. 4: Anteil der vorruhestandsbedingten Arbeitslosigkeit am Leistungsbezugsvolumen nach Realisationsjahr

4.2 Entwicklung von vorruhestandsförmigem Leistungsbezug nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Bei einer Analyse des vorruhestandsförmigen Leistungsbezugs zeigt sich, dass dieser intensiv von Großbetrieben genutzt wird (vgl. Tab. 1).

Betriebsgrößenklasse	Anteil am vorruhestandsförmigen LBZ	Anteil am betrieblich zuordenbaren LBZ	Anteil VR am betrieblich zuordenbaren LBZ
1 bis 19	13,80%	29,89%	7,96%
20 bis 99	13,26%	22,11%	10,34%
100 bis 499	18,92%	20,17%	16,17%
500 und mehr	51,25%	24,79%	35,65%

Tab. 1: Anteile an verschiedenen Leistungsbezugsarten nach Betriebsgrößenklassen, 1980-1995, (Quelle: eigene Auswertungen nach der IAB-Beschäftigtenstichprobe, © IAT 2001)

Großbetriebe bewältigen den sektoralen Strukturwandel vorwiegend über vorruhestandsförmigen Leistungsbezug, zu welchem sie mit 51% beitragen. Leistungsbezug, der von dieser Größenklasse ausgeht, ist zu knapp 36% auf Vorruhestandsregelungen zurückzuführen.

Eine ähnliche Konzentration finden wir bei einer Analyse nach Wirtschaftsgruppen. Hier geht Vorruhestand vor allem vom Produzierenden Gewerbe aus. Arbeitslosigkeit, die von diesem Bereich ausgeht, ist zu 31% auf vorruhestandsförmigen Leistungsbezug zurückzuführen. Der Produktionsbereich macht über die Jahre 1980 bis 1995 gesehen fast 60% des gesamten vorruhestandsförmigen Leistungsbezugs aus.

4.3 Entwicklung von vorruhestandsförmigem Leistungsbezug nach Qualifikation

Die Betrachtung von vorruhestandsförmiger Arbeitslosigkeit nach dem Qualifikationsniveau ist Ausgangspunkt unserer Überlegungen zu Möglichkeiten einer Umsteuerung von der bisherigen Frühverrentungspraxis zu einer neuen „Kultur der Altersarbeit“.

	ohne Berufsausb.	mit Berufsausb.	FH / Uni
Leistungsbezug gesamt			
1980	43,54%	53,91%	2,55%
1995	37,93%	57,73%	4,34%
rel. Änderung	-13%	7%	70%
Leistungsbezug betrieblicher Herkunft			
1980	43,97%	53,53%	2,50%
1995	36,78%	58,14%	5,07%
rel. Änderung	-16%	9%	103%
Vorruhestandsförmiger Leistungsbezug			
1980	47,30%	50,63%	2,07%
1995	32,16%	62,85%	4,99%
rel. Änderung	-32%	24%	141%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
1980	34,93%	60,96%	4,12%
1995	23,39%	69,14%	7,47%
rel. Änderung	-33%	13%	81%

Tab. 2: Anteile an verschiedenen Leistungsbezugsarten nach Qualifikation / Veränderung der Anteile

Wie Tabelle 2 zeigt, waren 1980 Personen mit geringem Qualifikationsniveau beim vorruhestandsförmigen Leistungsbezug stärker vertreten als bei anderen Leistungsbezugsformen oder unter den Erwerbstätigen, ihr Anteil am Vorruhestand betrug 47,3%.

Dieses Bild hat sich im Laufe der Jahre verändert. Die Anteile von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gingen in allen betrachteten Kategorien zurück, während die Anteile anderer Qualifikationsklassen zunahmen, wobei die deutlichsten Zuwächse beim Vorruhestand zu erkennen sind. D.h. die qualifikatorische Zusammensetzung der Vorruheständler hat sich zugunsten der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. mit FH oder Universitätsabschluss geändert. Die Zuwachsrate des Qualifikationsniveaus ist beim vorruhestandsförmigen Leistungsbezug am stärksten.

Zwischenfazit 1

Zusammenfassend zeigt sich bei der Analyse nach Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößenklassen, dass es sich beim Vorruhestand vor allem um ein Phänomen handelt, mit dem die für die Industriegesellschaft typischen Großbetriebe den Anforderungen eines beschleunigten Strukturwandels begegnen konnten. Es hat sich ein Muster des Personalabbaus entwickelt, dass für Kleinbetriebe und viele Dienstleistungsbereiche – vor allem solche, in denen die Beschäftigung zunimmt – nicht relevant ist. Die Chancen für Erwerbsarbeit bis zum Alter von 65 erscheinen günstig, da Beschäftigung in den Bereichen der Wirtschaft wächst, in denen Vorruhestandsmuster noch nicht so verbreitet sind (Dienstleistungsbereich und Kleinbetriebe). Darüber hinaus zeigt sich eine zunehmende Steigerung des Qualifikationsniveaus der Personen, die vorruhestandsförmigen Leistungsbezug nutzen. Dies unterstreicht deutlich das erhebliche Potenzial der Vorruheständler für das Beschäftigungssystem.

Aus welchen Gründe spielt die Verlängerung der Erwerbstätigkeit eine so wichtige Rolle und wie kann eine Änderung der gängigen Vorruhepraxis erfolgen? Wir können an dieser Stelle nicht auf die individuellen Probleme eingehen, die Arbeitslosigkeit für die Betroffenen mit sich bringt. Wir skizzieren hier vielmehr die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen und gesetzliche Neuregelungen.

5 Belastung des sozialen Sicherungssystems und demographischer Wandel: Auslöser für gesetzliche Neuregelungen

Ab etwa 2015 würden bei der Fortsetzung der derzeitigen Austrittsmuster die altersbedingten Austritte auf ein bisher unbekanntes Ausmaß anwachsen, während die Jahrgänge, die dann in das Erwerbsleben eintreten werden, schwach besetzt sind. Dies macht ein Blick auf Abb. 6 deutlich, in der wir die Stärke der einzelnen Geburtsjahrgänge aufzeigen.

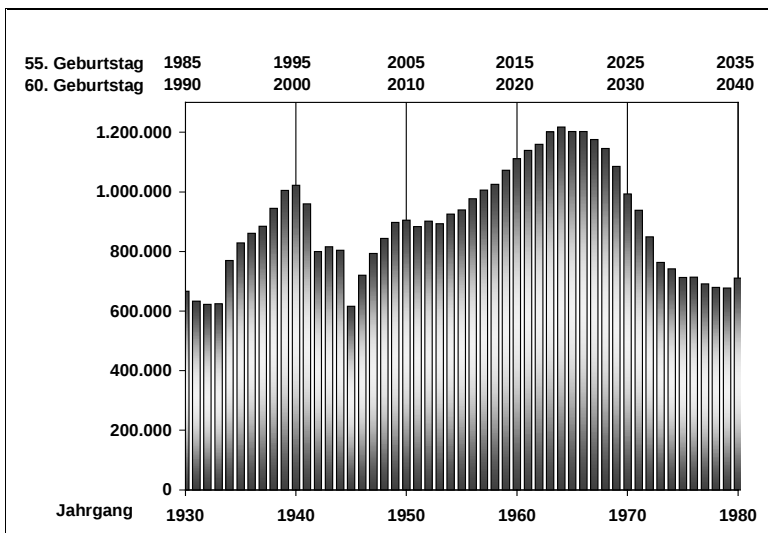


Abb. 5: Geburtskohorten 1930-1980 im früheren Bundesgebiet
(Quelle: Mikrozensus, ©IAT)

Der Anteil der Altersgruppe 15-24 Jahre ist bereits zurückgegangen, derjenige der 25 bis 34-Jährigen wird in den nächsten Jahren schrumpfen. Im Jahr 2030 werden in diesen Altersklassen mehr als ein Viertel und im Jahr 2040 knapp ein Drittel weniger Erwerbsfähige dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ab 2010 schlägt diese Entwicklung

auch auf die mittlere Altersgruppe der 35-44-Jährigen durch, die bis zum Jahr 2040 ebenfalls um etwa ein Viertel abnimmt. Die Gruppe der älteren Erwerbsfähigen nimmt dagegen bis 2020 um bis zu knapp einem Viertel zu. Die Folge dieser Entwicklung ist, dass immer mehr ältere Arbeitnehmer immer weniger jüngeren Arbeitnehmern gegenüberstehen. D.h., Erwerbstätige werden zukünftig gleich aus zwei Gründen auch über das Alter von 60 hinaus arbeiten müssen: Zum einen, weil ein finanziell auskömmlicher „Vorruhestand“ für so stark besetzte Jahrgänge durch die Beiträge und Steuern der Jüngeren nicht mehr zu finanzieren ist, und zum anderen, weil der Bedarf an Fachkräften sonst nicht mehr zu decken ist. Dabei ist daran zu erinnern, dass die künftigen Vorruheständler-Generationen nicht mehr diejenigen sind, deren Ausbildung in den Kriegs- und Nachkriegsjahren behindert wurde, sondern es handelt sich um die Jahrgänge, die von der Bildungsexpansion profitierten. Die bisherige Praxis bringt jetzt schon eine Überlastung der Sozialversicherungskassen mit sich.

Einige gesetzliche Neuregelungen sollen hier zu einer Abkehr von der bisherigen Praxis führen. Dazu gehören:

- Abschläge bei vorgezogenen Altersrenten in Höhe von 0,3% pro vorgezogenem Monat der Inanspruchnahme;
- Abschaffung der Arbeitslosenrente ab 2012;
- Heraufsetzung des Alters für den verlängerten Bezug von Arbeitslosengeld;
- Anrechnung von Sozialplanleistungen bei der Arbeitslosenhilfe;
- Senkung der Steuerfreibeträge für Abfindungen.

Zwischenfazit 2

Solange sich der Personalabbau auf Ältere konzentrierte, wurde den mittleren Altersgruppen der Verlust und Wechsel des Arbeitsplatzes und möglicherweise die Arbeitslosigkeit erspart. Den Betrieben blieb eine gut eingearbeitete Belegschaft im besten Leistungsalter erhalten. Vor allem mit zusätzlichen finanziellen Absicherungsleistungen war dies der von allen Seiten als am sozial verträglichsten angesehene Weg des Personalabbaus.

Wenig sozialverträglich jedoch ist, dass der Personalabbau genau auf diejenigen konzentriert wird, die aller Wahrscheinlichkeit keine neue Beschäftigung mehr finden. Dies ist ein Problem für diejenigen, die nicht finanziell abgesichert sind. Weitere finanzielle Nachteile durch geringere Rentenbeiträge und damit eine geringere Rente und seit einiger Zeit auch durch Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente sind nicht für alle älteren Arbeitnehmer ein tragbarer finanzieller Verlust.

Angesichts der Überlastung der sozialen Sicherungssysteme ist die Nutzung betrieblicher Vorruhestandsregelungen ebenfalls abzulehnen. Durch diese Praxis werden die sozialen Sicherungssysteme mit etwa 2/3 der Kosten des Personalabbaus belastet, während die Betriebe über Sozialpläne nur etwa 1/3 der Kosten tragen. Vor allen Dingen vor dem Hintergrund, dass nicht – wie häufig propagiert – das Ausscheiden älterer Arbeitnehmer dazu führt, dass Jüngere nachrücken.

6. Arbeit bis zur Rente, aber wie? Das Instrument Altersteilzeit

Zur Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Arbeitnehmern bis zum Übergang in eine Altersrente hat der Gesetzgeber deshalb nicht nur die Rahmenbedingungen des gesetzlichen Vorru-

bestands verändert, sondern auch eine Alternative entwickelt: die sog. Altersteilzeit, eine besondere Form der Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer ab 55 Jahren.

Das Altersteilzeitgesetz wurde im Jahr 1996 geschaffen und ist bis in das Jahr 2000 hinein mehrmals den betrieblichen Erfordernissen entsprechend geändert worden. Die Intention des Gesetzgebers lag bei der Schaffung des Gesetzes darin, älteren Arbeitnehmern durch die Reduzierung der Arbeitszeit ein stufenweises Gleiten aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen und so zu einer faktischen Verlängerung des Erwerbslebens zu gelangen.

Es ist jedoch ebenfalls möglich, vorzeitig – und zwar als formal noch Beschäftigter! – aus dem aktiven Erwerbsleben auszusteigen. In diesem Fall werden zunächst über einen bestimmten Zeitraum Arbeitsstunden angespart, die in einer zweiten Phase abgefeiert werden. Beide Varianten erhalten ihren Reiz dadurch, dass während der Dauer der Altersteilzeit sowohl Arbeitslohn wie auch Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt werden, sodass die finanziellen Einbußen für Arbeitnehmer abgemildert werden. Diese Aufstockungen muss der Arbeitgeber nicht tragen, wenn er die freiwerdende Stelle wiederbesetzt. In diesem Falle übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit die Aufstockungsbeträge. Wie sehen die Regelungen im Einzelnen aus? Dies soll im Folgenden kurz dargestellt werden:

Rahmenbedingungen für Altersteilzeit

Im **Grundsatz** ermöglicht Altersteilzeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 55. Lebensjahres, die in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt waren, einen gleitenden Übergang in die Altersrente bzw. eine Verkürzung des „aktiven“ Erwerbslebens im Status der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Der **Zeitraum**, für den Altersteilzeit in Anspruch genommen werden kann, liegt zwischen drei und zehn Jahren. Er muss jedoch immer bis zu einem möglichen Eintritt in die Altersrente reichen. Das Altersteilzeit-Gesetz gibt für den Zeitraum der Altersteilzeit eine **Aufstockung** des Arbeitsentgelts auf mindestens 70% des bisherigen Vollzeitentgelts und der Rentenbeiträge auf mindestens 90% der bisherigen Rentenbeiträge vor. Wird **die freierwerdende Stelle** durch einen Arbeitslosen, einen Ausgebildeten oder – in Betrieben mit bis zu fünfzig Mitarbeitern – einen Auszubildenden neu besetzt, erstattet die Bundesanstalt für Arbeit die gesetzlich vorgesehenen Aufstockungsleistungen für einen Zeitraum von längstens sechs Jahren. In **Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen** können auch eigene Regelungen bezüglich der Aufstockungsleistungen und der Dauer der Altersteilzeit verankert werden. Diese müssen sich aber immer im Rahmen des Altersteilzeit-Gesetzes bewegen. Die **Ausgestaltung der Arbeitszeit** ist in zwei Varianten möglich: Bei der **kontinuierlichen** („echten“) Altersteilzeit verteilt sich die Arbeitszeit gleichmäßig über den gesamten Zeitraum. Dabei sind die unterschiedlichsten Varianten möglich. So kann die tägliche Arbeitszeit um die Hälfte reduziert werden, es ist aber ebenso ein täglicher, wöchentlicher, monatlicher oder auch saisonbedingter Wechsel zwischen Arbeit und Freistellung möglich. Das Altersteilzeit-Gesetz gibt hierfür nur vor, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt fünfzig Prozent der vorherigen Arbeitszeit betragen muss. Bei der Ausgestaltung als **Blockmodell** wird die Altersteilzeit-Phase in zwei zeitlich gleichgroße Blöcke aufgeteilt. Während des ersten Blocks wird vollzeitig gearbeitet wie bisher, dafür tritt in der zweiten Phase eine vollständige Freistellung von der Arbeit ein.

6.1 Vorteile der Altersteilzeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Betrieben steht mit dem Altersteilzeitgesetz eine betriebsnahe Regelung zur Verfügung, mit der sie flexibel auf unterschiedliche betriebliche Anforderungen reagieren können, ohne dass ältere Arbeitnehmer dafür große Nachteile in Kauf nehmen müssen. Es bietet Leistungsgemindernten oder gesundheitlich Beeinträchtigten einen sozial gut abgedeckten früheren Austritt aus dem Erwerbsleben. Auch im Falle stark belastender Berufe ist die Altersteilzeit aufgrund ihrer flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten unterschiedlich nutzbar. Zwei Beispiele machen dies deutlich:

- Im Pflegebereich wird aufgrund der hohen Arbeitsbelastung gerne ein Ausstieg schon mit 60 Jahren gewählt. Durch die Anwendung der Altersteilzeit ist es Pflegeeinrichtungen möglich, diesem Wunsch zu entsprechen und gleichzeitig jüngere Kräfte nachrücken zu lassen.
- In Jahreszeit-abhängigen Berufen wie der Bauwirtschaft bietet die Altersteilzeit die Möglichkeit, die Arbeitsbelastung zu senken und den Lohn zu verstetigen: In der Sommerzeit würde gearbeitet, während in den Wintermonaten die Freistellung erfolgt. Leider wird gerade in der Baubranche die Altersteilzeit noch kaum genutzt.¹³

Im Falle der Wiederbesetzung der Stelle kommt noch hinzu, dass Ausgebildete übernommen werden können bzw. – wie das erste Beispiel zeigt – das Personal verjüngt werden kann, was unter anderem zu einer Senkung der Personalkosten führt. Zudem können neue Mitarbeiter auch neue Qualifikationen in das Unternehmen einbringen. Im Falle der kontinuierlichen Altersteilzeit ergibt sich noch ein weiterer wesentlicher Vorteil für das Unternehmen: Kompetenzen älterer Mitarbeiter können

¹³ Aus einem Gespräch mit einem Mitarbeiter des Arbeitsamtes Bielefeld.

erhalten, neu eingestellte Arbeitnehmer durch die Altersteilzeitler eingearbeitet und damit Erfahrungen nahtlos weitergegeben werden.

Durch Befragungen von Personalverantwortlichen und Betriebsräten stellte sich heraus, dass Betriebe, die gegen die Einführung der Altersteilzeit waren, im größten Teil der Fälle mangelhaft oder falsch informiert waren. So wurde der finanzielle Aufwand in der Regel weit überschätzt. Nur wenigen Betrieben dagegen war klar, dass sie durch die Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit entlastet werden können.

Wird die Altersteilzeit bis zum Alter von 65 Jahren in Anspruch genommen, haben Arbeitnehmer durch die zu zahlenden Aufstockungsleistungen zur Rentenversicherung im Vergleich zu der Rentenhöhe bei einer Vollzeitarbeit bis zum 65. Lebensjahr nur geringe finanzielle Einbußen während des Bezugs der Altersrente zu tragen.¹⁴

Im Vergleich zur Arbeitslosigkeit als Übergang in die Altersrente ist ein besonderer Vorteil zu erkennen: In der Zeit der Arbeitslosigkeit werden die Rentenbeiträge nach dem Arbeitslosengeld berechnet und fallen entsprechend geringer aus. Dies mindert wiederum die Altersrente. Dies ist bei der Nutzung betrieblicher Vorruhestandsregelungen anders: Nur im Fall großzügigster Abfindungszahlungen durch den Arbeitgeber könnten finanzielle Einbußen vermieden werden. Doch lässt eine genauere Betrachtung betrieblicher Vorruhestandslösungen erkennen, dass dies von den Betrieben nur für einen geringen Teil von „Vorruheständlern“ geleistet werden kann.

6.2 Abschließende Bemerkungen zur Altersteilzeit

Mit der Altersteilzeit ist ein Instrument geschaffen worden, dass Jüngeren wirklich die Möglichkeit eröffnet, nachzurücken. Ist der Wiederbesetzer ein arbeitslos Gemeldeter, tritt eine tatsächliche Entlastung des Arbeitsmarktes ein. Handelt es sich bei der Wiederbesetzung um einen

¹⁴ Bei einem vorzeitigen Eintritt in die Altersrente greifen natürlich auch hier die Abschläge.

Auszubildenden, kann Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle – also nach Beendigung der Ausbildung – vermieden werden. Da nach Vorgabe des Altersteilzeitgesetzes der Zeitraum der Altersteilzeit immer bis zu dem Übergang in eine Altersrente reichen muss, wird zudem Arbeitslosigkeit für Ältere vermieden. Soweit die Theorie. Die bisher geringe Anspruchnahme von Altersteilzeit lässt sich andererseits nur zu einem geringen Teil auf den geringen Bekanntheitsgrad oder Unwissenheit zurückführen. Zwei Dinge fallen bei der genaueren Betrachtung der Nutzung von Altersteilzeit auf: Es wird fast ausschließlich die Form des Blockmodells genutzt und eine Wiederbesetzung und damit eine öffentliche Förderung findet nur selten statt. Dies ist ein Hinweis dafür, dass – entgegen der Intention des Gesetzgebers bei Einführung dieses Instruments – Altersteilzeit keinen Anstoß dafür liefert, Ältere länger im Betrieb zu halten, sondern sie auf diesem Wege früher auszugliedern. Dies macht aber das Instrument unattraktiv für Betriebe: Ohne öffentliche Fördermittel sind Altersteilzeit-Regelungen recht teuer. Daher wird betrieblichen Vorruhestandsregelungen trotz aller damit verbundenen Nachteile immer noch gerne der Vortritt gelassen. Hier müsste seitens des Gesetzgebers eine Modifizierung vorgenommen werden, die die kontinuierliche Altersteilzeit fördert. Denn dann ist Altersteilzeit nicht nur ein sinnvolles Instrument zur Gestaltung des Überganges vom Erwerbsleben in den Ruhestand, durch die Wiederbesetzung ist es auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht richtungsweisend.

7 Fazit

Zahlreiche Untersuchungen belegen das Potential und die Leistungsfähigkeit „älterer“ Personen (vgl. Pack et. al.). Wie wir gezeigt haben, beruht die frühe Ausgliederung zu einem großen Teil auf wirtschaftlichen Gründen. Aufgrund demographischer Entwicklungen, veränderter Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und sozialrechtlicher Aspekte ist eine Abkehr von der frühen Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben dringend geboten.

Mit der Altersteilzeit haben wir nur ein Instrument angesprochen, mit dem eine Beschäftigung von Arbeitnehmern bis zur Altersrente erreicht werden soll. Wenn auch die „echte“ Altersteilzeit noch wenig Anwendung findet, bringt doch die Umsetzung als Blockmodell den großen Vorteil mit sich, Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Es sind jedoch noch weitere Möglichkeiten denkbar, nicht nur die Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze zu sichern bzw. einen Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu finden:

- Es gibt sicherlich eine Reihe von Tätigkeiten, die mit so starken physischen wie auch psychischen Belastungen einhergehen, dass ein vorzeitiger Ausstieg angemessen ist. Dies ist z.B. in der Gruppe der Industriearbeiter oftmals der Fall, die außerdem in der Regel schon sehr früh ins Erwerbsleben eingetreten sind. Dies muss aber nicht die Ausgliederung aus dem Arbeitsleben bedeuten, und vor allem nicht Arbeitslosigkeit, um die Zeit bis zur Altersrente zu überbrücken. Vielmehr müssen präventive Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Dies kann über interne Umsetzungen, aber auch alternative Arbeitszeitregelungen z.B. im Rahmen von Arbeitszeitkonten geschehen.
- In vielen Fällen sind Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr nur noch unterproportional für Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen. Dadurch bildet sich im Laufe der Zeit ein wachsendes Qualifikationsdefizit gegenüber jüngeren Beschäftigten. Dies könnte durch ein gesetzlich verankertes Recht auf betriebliche Weiterbildung – z.B. verankert im SGB III – geändert werden.
- Ist Personalabbau unumgänglich, sollte er auf jüngere Arbeitnehmer konzentriert werden. Sie haben weniger Probleme, eine Neueinstellung zu finden, besonders, wenn Transfermaßnahmen mit Unterstützung von Strukturkurzarbeitergeld nach § 175 SGB III

oder Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach § 254 ff. SGB III genutzt werden.¹⁵

Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen**, 1992: Einführung in die Verlaufsdatenanalyse: statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele zur Längsschnittanalyse kategorialer Daten. Köln: Zentrum für Historische Sozialforschung. Historical social research, supplement 5
- Bender, Stefan / Haas, Anette / Klose, Christoph**, 2000: IAB Employment Subsample 1975-1995: opportunities for analysis provided by the anonymised subsample. Bonn: IZA. Discussion paper series, vol. 117
- Bender, Stefan / Hilzendegen, Jürgen / Rohwer, Götz / Rudolph, Helmut**, 1996: Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Nürnberg: Inst. für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 197
- Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz**, 1995: Techniques of event history modeling: new approaches to causal analysis. Mahwah, N. J.: Erlbaum
- Frerichs, Frerich / Georg, Arno**, 1999: Ältere Arbeitnehmer in NRW: betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze. Münster: Lit-Verl. Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 24
- Kirsch, Johannes / Müller, Angelika**, 2001: Altersübergang 2000plus: Handreichung Altersteilzeit. Broschüre im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW (im Erscheinen)
- Koller, Barbara / Plath, Eberhard**, 2000: Qualifikation und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, S. 112-125

¹⁵ Zu Maßnahmen des Personaltransfers vgl. die Ergebnisse des IAT-Forschungsprojekts „Begleitforschung zu den Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen nach § 254 ff. SGB III“.

- Knuth, Matthias**, 1999: Älter werden im Betrieb: Herausforderungen für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik; Referat für die Arbeitsgruppe 3 des Arbeiterkammer-Forums, Saarbrücken, 21.10.99. Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik
- Knuth, Matthias**, 1999: Rahmenbedingungen und Angebote zur (Wieder-) Entwicklung einer Kultur der Altersarbeit: eine Skizze. In: Akteur 5, H. 15, S. 36-37.
- 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, Brigitta (Hrsg.): Wissensteilung: zur Dynamik von Innovation und kollektivem Lernen. München u.a.: Hampp, S. 107-144
- Pack, Jochen** u.a., 1999: Zukunftsreport demographischer Wandel: Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Rifkin, Jeremy**, 1995: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt u.a.: Campus-Verl.