

Rente mit 67: Nicht für alle zu erreichen

Brussig, Martin

In: IAQ-Standpunkte / 2011-01

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45822>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180404-154825-0>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=45822>

Dr. Martin Brüssig

Rente mit 67: Nicht für alle zu erreichen

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 21.02.2011 zur Unterrichtung durch die Bundesregierung ([BT-Drs. 17/3814](#)), zu dem Gesetzentwurf der Fraktion Die Linke ([BT-Drs. 17/3546](#)) und den Anträgen der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen sowie Die Linke ([BT-Drs. 17/3995](#), [17/4046](#), [17/2935](#))

Zusammenfassung

Für die gesellschaftliche Akzeptanz der „Rente mit 67“ ist entscheidend, ob die Verlängerung der Erwerbsphase möglich ist – und unter welchen Bedingungen. Die empirischen Entwicklungen der letzten Jahre zeigen eine deutliche Zunahme der Alterserwerbsbeteiligung, die in erster Linie aus verlängerten Erwerbsphasen resultiert. Zugleich ist offenkundig, dass ein erheblicher Teil der Erwerbspersonen die schon heute bestehenden Altersgrenzen für die Altersrente nicht aus Erwerbstätigkeit heraus erreicht. Für diesen Personenkreis sollten sozialverträgliche Optionen entwickelt werden, die das vorhandene individuelle Arbeitsvermögen nutzen, bewahren und entwickeln, Altersarmut aufgrund des Altersübergangs vermeiden und Möglichkeiten für einen selbstbestimmten Übergang eröffnen. Weiterhin sollten für die Versicherungsgemeinschaft tragbare Modelle für diejenigen entwickelt werden, die im Altersübergang Flexibilität und Zeitwohlstand anstreben. Beide Ziele können zueinander in Konflikt geraten.

Um einen längeren *Verbleib in Erwerbstätigkeit* zu unterstützen, sind die Humanisierung der Arbeitswelt und die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktpolitik voranzutreiben. Mehr *Sozialverträglichkeit* im Altersübergang lassen sich durch den Verzicht auf Abschläge in der Erwerbsminderungsrente und Änderungen im SGB II – und hier insbesondere den Verzicht auf die Pflicht zur Inanspruchnahme einer abschlagsbehafteten Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie durch die Entwicklung zusätzlicher Möglichkeiten für erwerbsfähige Hilfebedürftige mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit – erreichen. Mehr *Flexibilität* im Altersübergang ist durch eine Weiterentwicklung der Teilrente und der Altersteilzeitarbeit möglich.

Die Maßnahmen im Einzelnen und ihr Zusammenwirken sollten so angelegt werden, dass sie die derzeitige Entwicklung einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Menschen im rentennahen Alter nicht bremsen, sondern unterstützen.

Einleitung: Risiken beim Altersübergang als zentrale Kritik an der „Rente mit 67“

Die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung greift in die etablierten Handlungsmuster von Beschäftigten und Betrieben zur Bewältigung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rentenphase ein. Nicht nur, dass die Regelaltersrente zwei Jahre später beginnen soll, sondern sehr viel stärker noch steht zur Debatte, ob eine um zwei Jahre verlängerte Erwerbsphase möglich oder auch nur vertretbar ist, zumal bislang noch bestehende vorzeitig beziehbare Altersrenten geschlossen werden (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeitarbeit; Frauenaltersrente). Da nur eine Minderheit direkt aus versicherungspflichtiger Be-

schäftigung in Altersrente wechselt – und nur einer kleinen Minderheit dies im Alter von 65 Jahren gelingt – besteht die Gefahr, dass die Altersgrenzenanhebung die ohnehin schwierige Phase des Erwerbsaustritts und Rentenbeginns verlängert, die bereits bestehenden Risiken auf weitere Personengruppen ausweitet und die Probleme des Altersübergangs vertieft. Genau daraus erwachsen Kritiken an dem Vorhaben, die Altersgrenzen anzuheben, und damit jetzt zu beginnen.

Viele Gründe sprechen für die Anhebung der Altersgrenze, etwa der demographische Wandel, die zunehmende Lebenserwartung, der Gewinn an „gesunden“ Lebensjahren und der positive Beitrag zur Finanzierung aller beitragsbasierten sozialen Sicherungssysteme (und nicht nur der Alterssicherung), der sich aus längeren Erwerbsphasen ergeben würde. Gleichwohl ist die „Rente mit 67“ nicht alternativlos, wie oft behauptet wird; die letztlich nur politisch, nicht wissenschaftlich zu entscheidende Frage ist, ob Alternativen wie ceteris paribus etwas stärker steigende Beiträge oder etwas stärker sinkende Lohnersatzraten günstiger bewertet werden. Politisch kann die „Rente mit 67“ an fehlender Akzeptanz durch die Betroffenen scheitern, und Meinungsumfragen zufolge ist ihre Ablehnung stabil.¹ Zustimmung und Ablehnung der Betroffenen orientieren sich in erster Linie an der individuellen Bewertung der Chancen, den Altersübergang in einer Form zu bewältigen, die es erlaubt, das Ende des Erwerbslebens selbst zu bestimmen und für das Alter bestimmte Rücklagen nicht vorzeitig aufzehren zu müssen, und erst nachgeordnet an vergleichsweise abstrakten Überlegungen zum „Altersquotienten“ oder zur „impliziten Staatsverschuldung“.

Der Beschluss, gleichzeitig mit der Anhebung der Regelaltersgrenze die sog. „Revisionsklausel“ nach § 154 Abs. 4 SGB VI einzuführen, muss deshalb als eine weise Entscheidung betrachtet werden, verbindet sie doch Erwartungssicherheit für die Betroffenen mit der grundsätzlichen Bereitschaft des Gesetzgebers, die riskante Phase des Altersübergangs zu beobachten. Eine Beobachtung hat freilich nur Sinn, wenn sie in Gestaltungsvorschläge mündet, die darauf zielen, die Risiken des Altersübergangs zu begrenzen.

Die vorliegende Stellungnahme geht zunächst auf die Zunahme der Alterserwerbstätigkeit und ihre Ursachen ein (Abschnitt 0). Anschließend wird versucht, das Ausmaß „gelingender“ Altersübergänge – Personen, die die heute bestehenden Altersgrenzen aus stabiler Beschäftigung heraus erreichen oder erreichen könnten – und „prekärer“ Altersübergänge – Personen, die aus Langzeitarbeitslosigkeit oder mit massiven Rentenabschlägen ihre Altersrente beginnen – abzuschätzen (Abschnitt 0) und die zentralen Risikofaktoren für einen Altersübergang zu benennen (Abschnitt 0). Sowohl aus den Risikofaktoren als auch aus der Differenzierung der Altersübergänge ergeben sich Kriterien, anhand derer vorliegende Überlegungen zur Gestaltung des Altersübergangs beurteilt werden können (Abschnitt 0).

Aktuelle Entwicklungen beim Altersübergang

Verlängerte Erwerbsphasen und ihre Ursachen

Trotz einer anhaltenden Ablehnung der Rente mit 67 gibt es schon seit längerem deutliche Anzeichen, dass sich viele Menschen auf eine längere Erwerbstätigkeit und einen späteren Renteneintritt einstellen. So sank unter den 40-Jährigen (und älter) der Anteil jener, die damit rechneten, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, von 1996 bis 2002 von 50 auf 35 Prozent. In diesem Zeitraum war allerdings keine Zunahme bei jenen zu beobachten, die er-

¹ Im Sommer 2008 bewerteten in einer repräsentativen Stichprobe der 55- bis unter 65-Jährigen in Deutschland zwei Drittel die Anhebung des Rentenalters als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“, vgl. Dobritz/Micheel 2010, S. 1.

warteten, später als mit 60 Jahren in den Ruhestand zu wechseln. Zugenommen hatte vor allem die Ungewissheit über das eigene Renteneintrittsalter (18 auf 32 Prozent) (Engstler 2004). Doch im Jahr 2008 gab knapp die Hälfte der Erwerbstätigen zwischen 55 und unter 65 Jahren an, auch nach dem Renteneintritt noch erwerbstätig sein zu wollen (vgl. Dobritz/Micheel 2010), wobei in dieser Umfrage die Art und der Umfang der Beschäftigung offen geblieben sind. Wie jüngst gezeigt wurde, passen sich die Erwartungen zum Renteneintritt an die (steigenden) Altersgrenzen an (Coppola und Wilke 2010). Von den Beschlüssen zur Altersgrenzenanhebung geht also eine erhebliche Signalwirkung aus, die für die Handlungsorientierungen und das Verhalten der Akteure am Arbeitsmarkt wirksam ist. Doch es sind nicht nur die individuellen Planungen zu Erwerbstätigkeit und Ruhestand, die sich geändert haben, sondern auch das beobachtbare Verhalten hat sich gewandelt. Der Einstieg in die Verlängerung der Erwerbsphase scheint geglückt.

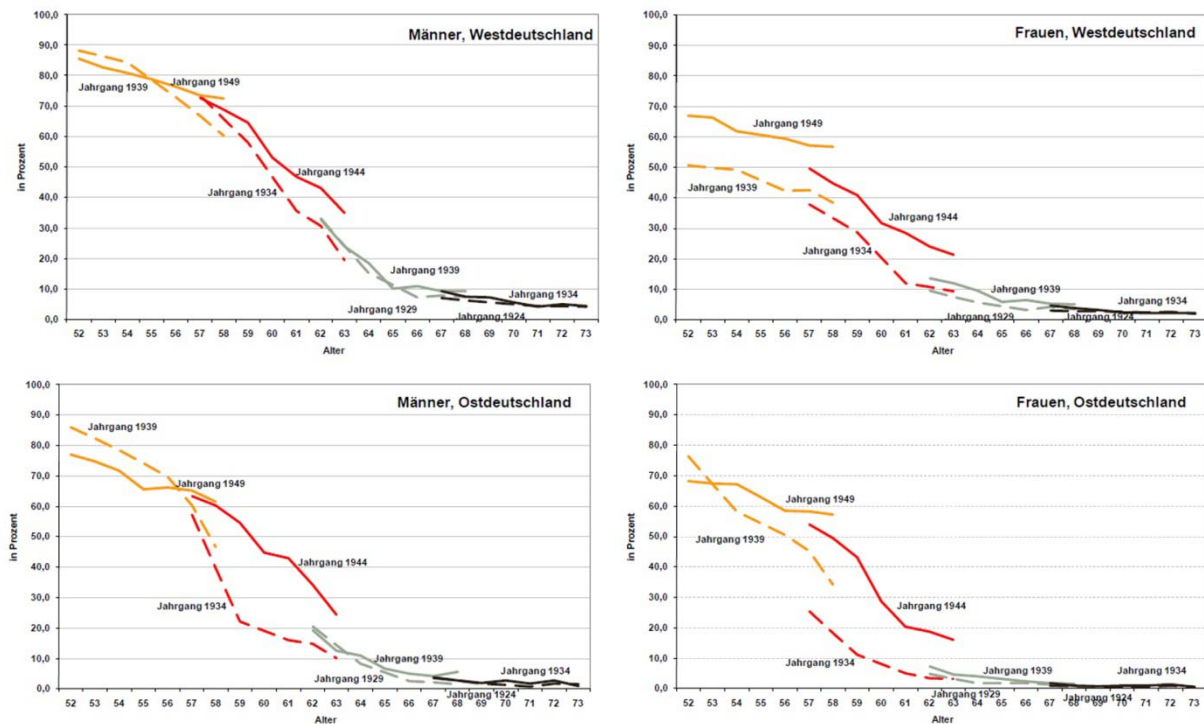
Die *Erwerbstätigenquote* der 55- bis unter 65-Jährigen ist in den letzten 10 Jahren erheblich gestiegen: von 38,0 Prozent (2001) auf 53,8 Prozent im Jahr 2008. Bezogen auf den Ausgangswert, entspricht dies einer Zunahme von nahezu 50 Prozent. Mit steigendem Alter geht die Erwerbstätigenquote zurück; bei den 60- bis unter 65-Jährigen liegt sie bei 19,9 Prozent (2009; BT-Drs. 17/3814, S. 35), ist aber gerade in dieser Altersgruppe besonders stark gestiegen. Entsprechend dem zugrundeliegenden Messkonzept von Erwerbstätigkeit sind hier alle Erwerbstätigen ohne eine Mindestgrenze und deshalb u.a. auch erwerbstätige (Früh-)Rentner/innen enthalten – der hier gemessene Status „erwerbstätig“ ist nicht in allen Fällen alternativ zum Status „Rentenbezug“, wie in der öffentlichen Debatte oft unterstellt wird.

Beim Anstieg der Alterserwerbstätigenquote wirken sich neben dem längeren Verbleib in Erwerbstätigkeit auch – gegenwärtig in einer unterstützenden Richtung – Faktoren aus, die mit aktueller Rentenpolitik und individuellem Verhalten nichts zu tun haben: Die Geburtskohorten 1930 bis 1955, die zwischen 1995 und 2010 das Altersfenster der „Älteren“ durchlaufen (55 bis unter 65 Jahre), sind sehr ungleichmäßig besetzt und umfassen beispielsweise die geburten schwachen Jahrgänge um 1945 herum und die geburtenstarken Jahrgänge vor 1940 einerseits und im beginnenden Babyboom andererseits. Da innerhalb der Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen stets die Erwerbstätigkeit bei den Jüngeren (55 bis unter 60 Jahre) höher ist als bei den Älteren (60 bis unter 65 Jahre), wirkt es sich für die Erwerbstätigenquote der Älteren insgesamt (55 bis unter 65 Jahre) aus, ob die jüngere oder die ältere Hälfte überwiegt. Ebenso wirkt es sich auf die *Entwicklung* der Alterserwerbstätigenquote aus, wenn sich das Gewicht der jüngeren oder älteren Hälfte *verschiebt*. Eine solche demographische Verschiebung liegt gegenwärtig und für die jüngere Vergangenheit vor: Um das Jahr 2000 herum wirkte sich die relativ hohe Erwerbsbeteiligung der „Jüngeren“ (55 bis unter 60 Jahre) vergleichsweise wenig auf die Alterserwerbstätigenquote aus, weil die entsprechenden Kohorten relativ klein sind, während die „Älteren“ (60 bis unter 65 Jahre) zahlreicher waren und mit ihrer niedrigen Erwerbstätigenquote den Durchschnitt der Älteren insgesamt (55 bis unter 65 Jahre) prägten. Der „Anteil“ dieser demographischen Verschiebung auf die Entwicklung der Alterserwerbstätigenquote lässt sich berechnen (vgl. Brussig 2010d). Demnach gehen etwa 20 Prozent des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote von 2001 bis 2007 auf die besondere demographische Konstellation und nicht auf individuelles Verhalten zurück.

Das bedeutet aber auch: Der weitaus größte Teil des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote wird durch individuelles Verhalten verursacht. Hier lassen sich wiederum zwei Gründe unterscheiden: zum einen sind heute Personengruppen noch im rentennahen Alter erwerbstätig, die als Angehörige früherer Geburtskohorten im entsprechenden Lebensalter nicht (mehr) erwerbsbeteiligt gewesen wären. Dies trifft insbesondere auf Frauen in Westdeutschland zu. Beispielsweise waren im Jahr 2004 von den westdeutschen Frauen des Geburtsjahrgangs 1949, also im Alter

von 55 Jahren, etwa 60 Prozent erwerbstätig, während 10 Jahre zuvor unter den damals 55-jährigen Frauen (Jahrgang 1939) nur etwa 45 Prozent erwerbstätig waren (siehe Abbildung 1).² Zum anderen hat sich der altersspezifische Rückgang der Erwerbsbeteiligung deutlich verlangsamt, d.h. der Zeitpunkt des Erwerbsaustritts hat sich verzögert. Die im Alter von 55 Jahren erwerbstätigen Angehörigen der Geburtskohorte 1949 beenden ihre Erwerbsphase später als es die erwerbstätigen 55-Jährigen der Geburtskohorte 1939 taten.

Abbildung 1: Kohortenspezifische Erwerbstätigenquoten Älterer, nach Geschlecht und Gebiet



Quelle: Mikrozensus, zitiert nach Brussig 2010d (Altersübergangs-Monitor 2010-04).

Bemerkenswerterweise schlägt sich dies nicht im durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter nieder, wie es etwa von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union, berechnet wird (Eurostat 2009). Eurostat weist für Deutschland ein nahezu stagnierendes, meist knapp unter 62 Jahren liegendes, durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter aus, das noch dazu 2008 niedriger war als 2007. In dem durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter, einem Querschnittsindikator, wirken sich die oben beschriebenen mikrodemographischen Ungleichgewichte – ungleiche Besetzungen der relevanten Geburtsjahrgänge – ungefiltert aus. Das Nachrücken geburtenstarker Kohorten „drückt“ auf das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter, weil in dem jeweiligen Erhebungsjahr die frühen Erwerbsaustritte aus geburtenstärkeren Kohorten mit den späten Erwerbsaustritten aus geburtenschwächeren Kohorten zusammentreffen. Die Veränderung des Erwerbsaustrittsalters wird in der Querschnittsbetrachtung also unterschätzt. Dies wird solange anhalten, bis die nachrückenden Kohorten nicht mehr größer sind als die vorhergehenden, also bis weit in

² Bei westdeutschen Männern der gleichen Geburtsjahrgänge hat sich die Erwerbstätigenquote in diesem Alter praktisch nicht verändert: Sie lag jeweils bei knapp 80 Prozent, siehe Abbildung 1. In Ostdeutschland ist unter Männern und Frauen gerade im Altersspektrum von 57 bis 63 Jahren ebenfalls eine deutlich höhere Erwerbstätigkeit zu verzeichnen, die aber in erster Linie auf die Schließung der Frühausgliederung in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zurückzuführen ist.

die Mitte des nächsten Jahrzehnts, wenn der Jahrgang 1964 – der geburtenstärkste Jahrgang in Deutschland – das Erwerbsaustrittsalter erreicht.³

Sachgerechter als Querschnittsbetrachtungen sind Kohortenbetrachtungen, wie sie beispielsweise auch bei der Analyse der Lebenserwartung verwendet wird, die ja auch für die heute Geborenen ermittelt wird, oder als „fernere Lebenserwartung“ für die heute in einem bestimmten Alter befindlichen Personen bestimmt wird⁴ (zur Analogie der Lebenserwartung und des Erwerbsaustrittsalters siehe Vogler-Ludwig/Düll 2008). Gestützt auf eine Kohortenbetrachtung, lässt sich zeigen, dass sich mit jeder neuen Geburtskohorte das Durchschnittsalter des Erwerbsaustritts signifikant nach hinten verschiebt; teilweise macht diese Differenz allein zwischen zwei aufeinanderfolgenden Geburtskohorten mehrere Monate aus (Brussig 2010d). Schätzungen zeigen, dass das Aufschieben des Erwerbsaustritts quantitativ die wichtigste Komponente zur Erklärung des Anstiegs der Alterserwerbstätigenquote ist, gefolgt von der stärkeren Erwerbsbeteiligung vormals nicht erwerbsbeteiligter Personengruppen sowie den beschriebenen demographischen Verschiebungen zwischen den Geburtskohorten (ebda.). Prognosen auf Grundlage der bislang unvollständigen Verläufe nachrückender Kohorten lassen erwarten, dass sich in den nächsten Jahren die Erwerbsaustritte weiter auf spätere Lebensjahre verlagern werden.

Eine entscheidende Grenze in der Ausweitung der Erwerbsphase liegt in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Der Bericht der Bundesregierung ist in diesem Punkt sehr knapp (vgl. BT-Drs. 17/3814, S. 37-39). Bekannt ist aber:

- Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit ist nicht mit überwiegend prekären Jobs erkaufte. Zwar hat der Anteil geringfügiger Beschäftigung und nicht bedarfsdeckender Arbeitseinkommen auch unter den Älteren zugenommen, doch gleichzeitig ist die Zahl von älteren versicherungspflichtig Beschäftigter stärker gestiegen als die Zahl von geringfügig Beschäftigten. Allerdings arbeitet unter den älteren Frauen in Westdeutschland, aber auch unter älteren Geringqualifizierten, nur etwa die Hälfte der Erwerbstätigen versicherungspflichtig und in Vollzeit (Brussig 2010a).
- Erwerbstätigkeit neben dem Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist in den letzten zehn Jahren – ausgehend von einem niedrigen Niveau – moderat gestiegen. Waren 1997 unter den 60- bis 64-Jährigen 2,4 Prozent erwerbstätige Rentner/innen, so waren es 2007 3,1 Prozent (Brussig 2010a). Der Anstieg der Alterserwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe lässt sich also auch nicht vorrangig auf einen steigenden Anteil erwerbstätiger Rentner/innen zurückführen. Dabei ist die Erwerbstätigkeit von Frührentner/innen (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) ohne weitere Informationen nicht eindeutig zu bewerten: Sie kann auf eine fortdauernde Erwerbsfähigkeit deuten; diese Personen hätten auch später in Rente gehen können, bewerten aber das Verhältnis von Zeitwohlstand und Einkommen in der Kombination „Rente mit Abschlag plus Minijob“ günstiger als bei vollzeitiger Weiterarbeit und Hinausschieben des Rentenbezugs. Sie kann aber auch auf eine vorzeitige Verdrängung aus dem vollgültigen Erwerbsleben in eine den gewünschten Lebensstandard nicht sichernde Rente deuten, aufgrund derer der Nebenverdienst gesucht wird. Schließlich kann es sich um eine individuell gewählte Konstruktion eines schritt-

³ Die demographische Verschiebung wirkt sich auch auf das „durchschnittliche Rentenzugangsalter“ aus: Der Anstieg des durchschnittlichen Rentenzugangsalters seit 1997 wird überschätzt, und in den kommenden Jahren ist sogar ein stagnierendes Rentenzugangsalter nicht ausgeschlossen, da anteilig wenige Frührentner aus geburtenstarken nachrückenden Kohorten mit den „Spätrentnern“ aus geburtenschwachen Kohorten zusammentreffen. Ein stagnierendes durchschnittliches Rentenzugangsalter allein sollte deshalb nicht als Beleg für eine nachlassende Kraft von Rentenreformen hinzugezogen werden.

⁴ Und nicht etwa als das „durchschnittliche Sterbealter“ eines Kalenderjahres.

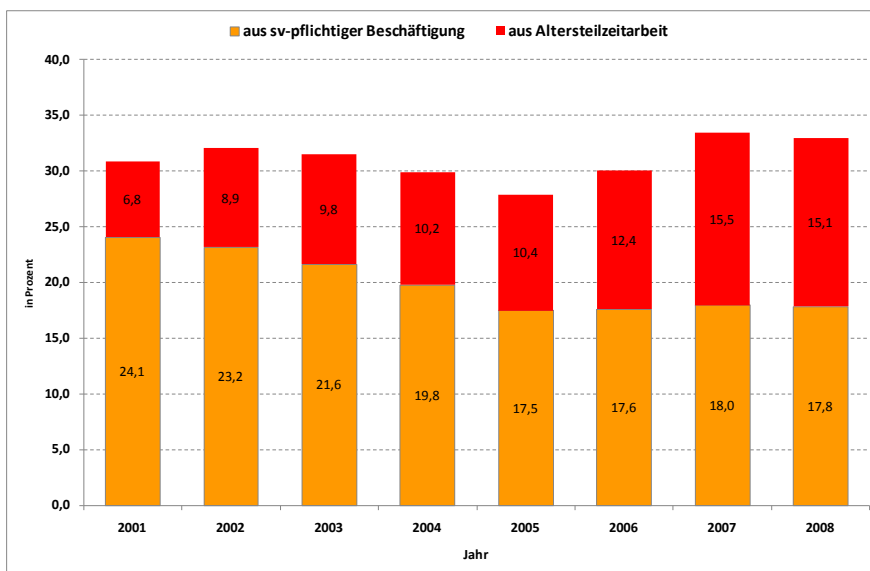
weisen, „gleitenden“ Altersübergangs handeln und Anzeichen der Notwendigkeit flexiblerer Übergangsmöglichkeiten zu geringeren individuellen Kosten sein. In diesem Punkt besteht Forschungsbedarf.

„Gelingende“ und „prekäre“ Altersübergänge

Dass sich individuelle Erwerbsverläufe verlängert haben und die Alterserwerbsbeteiligung angestiegen ist, darf nicht den Blick darauf verstellen, dass Altersübergänge differenziert ablaufen und dass viele Betroffene erhebliche Probleme haben, bis zum Rentenalter erwerbstätig zu bleiben. Die Verlängerung der Erwerbsphasen bedeutet nicht zwangsläufig, dass mehr Menschen als früher aus Erwerbstätigkeit kommend ihre Altersrente beginnen.

Tatsächlich stagniert der Anteil jener, die direkt vor der Altersrente versicherungspflichtig beschäftigt waren, seit 2001 zwischen 30 und 35 Prozent aller Neuzugänge in Altersrente. Betrachtet man nur die Neuzugänge in Altersrente aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung *ohne* Altersteilzeitarbeit (die ja überwiegend im Blockmodell praktiziert wird), dann erreicht sogar nur etwa jede/r Sechste die Altersrente direkt aus aktiver Erwerbstätigkeit (17,8 Prozent, siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Versicherungsstatus der Neuzugänge in Altersrente am 31.12. im Jahr vor dem Leistungsfall



Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen 2009, S. 57

In dem Bericht der Bundesregierung wird ausgeführt, dass der „Anteil der Altersrentenzugänge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Regelaltersrente“ von 9 Prozent im Jahr 2001 auf 29 Prozent im Jahr 2009 gestiegen ist (BT-Drs. 17/3814, S. 17). Auch dieser Wert zeigt, dass nur eine Minderheit aus versicherungspflichtiger Tätigkeit direkt in Altersrente wechselt, doch anders als die in Abbildung 2 zitierte Entwicklung betont der Bericht der Bundesregierung eine deutliche Zunahme direkter Wechsel. Beide Zeitreihen – die gleichermaßen auf Daten der DRV beruhen – unterscheiden sich dadurch, dass hier (Abbildung 2) Zugänge in *Altersrente* betrachtet werden, also einschließlich vorzeitig beziehbarer Altersrenten ab einem Alter von 60 Jahren, während im Bericht der Bundesregierung Zugänge in die *Regelaltersrente*, also ab 65 Jahren, zugrunde gelegt werden.

Unter allen Regelaltersrentner/innen (ab 65 Jahre) sind also immer mehr Personen, die unmittelbar aus Erwerbstätigkeit kommen.⁵

In den Jahren vor 2007 waren abschlagsfreie Zugänge in vorzeitig beziehbare Altersrenten noch möglich. Viele, beispielsweise langjährig Versicherte, hatten also die Chance zu einem abschlagsfreien Rentenbeginn vor Erreichen des 65. Geburtstages. Dass in der Vergangenheit diese Personen vor Vollendung des 65. Lebensjahres ihre Rente begonnen haben, ist primär Ausdruck institutioneller Regelungen und nicht zwangsläufig Ergebnis eines aufgezehrten individuellen Arbeitsvermögens, wie auch umgekehrt die steile Zunahme von Rentenzugängen im Alter von 65 Jahren aus Erwerbstätigkeit seit 2001 nicht zwangsläufig Ausdruck einer zunehmenden Verbreitung individuellen Arbeitsvermögens bis zur Regelaltersgrenze ist. Vielmehr wird durch diese Entwicklung aufgedeckt, wie hoch der Anteil der Personen ist, die mehr oder weniger ohne Probleme bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten können. Dieser Anteil liegt bei knapp einem Drittel aller Regelaltersrentner/innen bzw., da knapp die Hälfte aller Neuzugänge in Altersrente speziell in die Regelaltersrente wechselt, bei weniger als einem Sechstel aller Neuzugänge in die Altersrente insgesamt. Dieser Personenkreis erreicht die heute bestehende Altersgrenze von 65 Jahren in versicherungspflichtiger Beschäftigung, und ihr Altersübergang kann – bei aller Zurückhaltung hinsichtlich des Gesundheitszustandes, der nicht bekannt ist – als ein „gelingender Altersübergang“ charakterisiert werden.

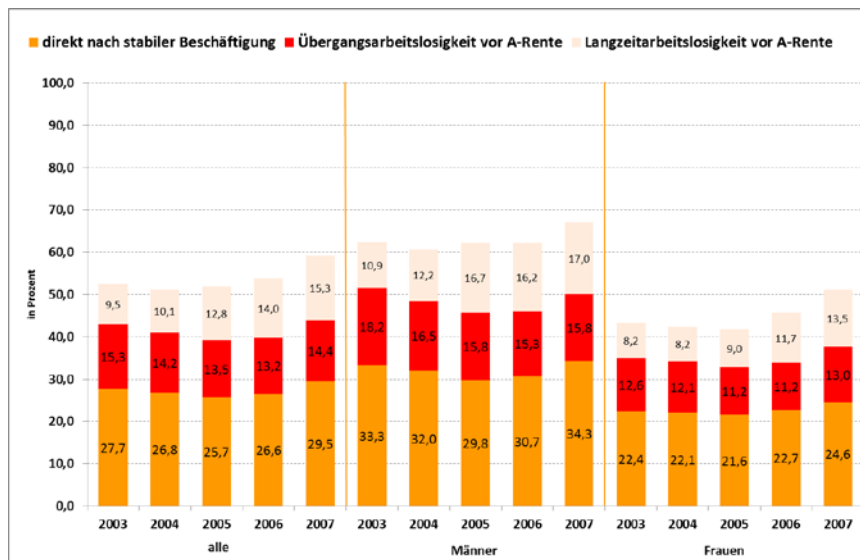
Hierbei handelt es sich aber sicher um eine Untergrenze in der Schätzung. Denn hinzu kommt eine unbekannte, aber sicher nicht zu vernachlässigende Zahl von Personen, die mit einer ausreichenden Alterssicherung im Rücken Zeitwohlstand gegen Abschläge tauschen, und die problemlos länger arbeiten würden, wenn es keine vorzeitig beziehbaren Renten gäbe.

Dem steht ein Personenkreis gegenüber, der mit den steigenden (abschlagsfreien) Altersgrenzen nicht Schritt halten kann und unter denen „prekäre“ Altersübergänge aus Langzeitarbeitslosigkeit oder mit massiven Abschlägen zu vermuten sind. Um die Größe dieses Personenkreises abzuschätzen, ist zunächst festzuhalten, dass die Inkaufnahme von Abschlägen für sich allein keinen geeigneten Indikator für Probleme im Altersübergang darstellt. Zwar deutet die steigende Verbreitung von Abschlägen – 2007 erfolgte fast die Hälfte aller Neuzugänge in Altersrenten mit Abschlägen, unter Frauen in Ostdeutschland waren es drei Viertel – darauf hin, dass die Altersgrenzen in der Rentenversicherung schneller gestiegen sind als die Versicherten ihren Erwerbsaustritt aufgeschoben haben bzw. aufschieben konnten. Doch es ist zu erwarten, dass einige Personen nach einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie und bei Vorhandensein ergänzender Quellen der Alterssicherung (Betriebsrente, private Vorsorge, Rente oder Einkommen des Partners) die Abschläge trotz vorhandener Arbeitsfähigkeit in Kauf genommen haben. Für andere erfolgt bei erschöpftem Arbeitsvermögen oder versperrtem Arbeitsmarkt die Flucht in eine durch Abschläge geminderte Rente unabhängig vom erreichten Sicherungsniveau, weil das Potenzial fehlt, dieses noch zu verbessern. Dieses ist eine soziale Risikogruppe. Sie bezahlt mit Rentenabschlägen für einen durch Frühverrentung verlängerten Rentenbezug, den sie wegen geringerer Lebenserwartung nicht im statistisch unterstellten Maße überhaupt erlebt (Kühntopf/Tivig 2007).

⁵ Der Großteil der Neuzugänge in die Regelaltersrente erfolgt durch Nichterwerbspersonen oder zuletzt nicht sozialversicherungspflichtig Erwerbstätige (z.B. Selbstständige, Beamte), die in früheren Jahren einen Rentenanspruch in der GRV erworben haben. Jedoch steigt in letzter Zeit der Anteil der bis zuletzt beschäftigten Arbeitnehmer unter den Regelaltersrentnern.

Statt isoliert auf Abschlüsse zu achten, sollten deshalb *Übergangskonstellationen* betrachtet werden. Auf Grundlage von Daten der Deutschen Rentenversicherung können drei Übergangskonstellationen unterschieden werden: der direkte Übergang von durchgängiger versicherungspflichtiger Beschäftigung in den drei Jahren vor Beginn der Altersrente („direkter Übergang aus stabiler Beschäftigung“), der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit im letzten oder vorletzten Jahr vor Beginn der Altersrente („Übergangsarbeitslosigkeit“) sowie der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Krankheit in den letzten drei Jahren vor Beginn der Rente („Langzeitarbeitslos vor Rente“).⁶ Der Anteil dieser Übergangskonstellationen ist im Zeitverlauf relativ konstant (siehe Abbildung 3). Trotz verlängerter Erwerbsphasen und breiterer Alterserwerbstätigkeit haben sich die Übergangskonstellationen nur vergleichsweise geringfügig verändert. Etwa ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen wechseln aus stabiler Beschäftigung in Altersrente, bundesweit etwa 15 Prozent verzeichnen eine Übergangsarbeitslosigkeit (in Ostdeutschland sind dies deutlich mehr, wengleich dort eine stark sinkende Tendenz zu beobachten ist), und etwa ebenso viele sind vor der Altersrente langzeitarbeitslos bzw. dauerhaft erkrankt; auch hier sind es wieder in Ostdeutschland mehr als in Westdeutschland, doch in beiden Landesteilen ist eine zunehmende Verbreitung dieser Konstellation zu verzeichnen.⁷

Abbildung 3: Übergangskonstellationen beim Altersübergang, 2003 bis 2007

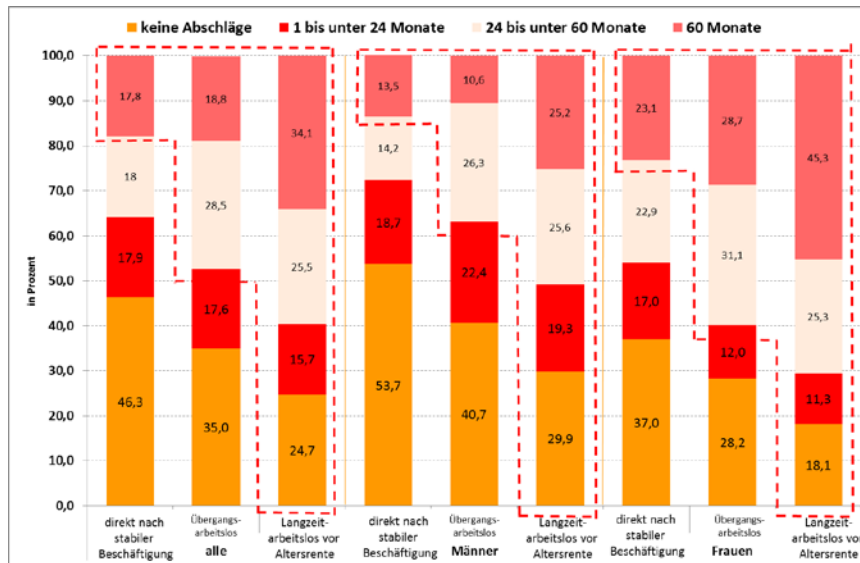


Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

⁶ Bezugspunkt ist mangels besserer Daten jeweils der 31.12. im ersten, zweiten und dritten Jahr vor Beginn der Altersrente. Daten mit monatsexakten Erwerbsverläufen vor der Rente zeigen zahlreiche kurze Beschäftigungsepisoden (etwa Fachinger/Himmelreicher 2007; Brüssig 2010c), sodass die Stabilität der Verläufe in der hier gewählten Darstellung überschätzt wird.

⁷ Die Differenz zu 100 sind Personen in „sonstigen“ Übergängen. Darunter sind viele passiv Versicherte.

Abbildung 4: Übergangskonstellationen und Abschläge (2007)

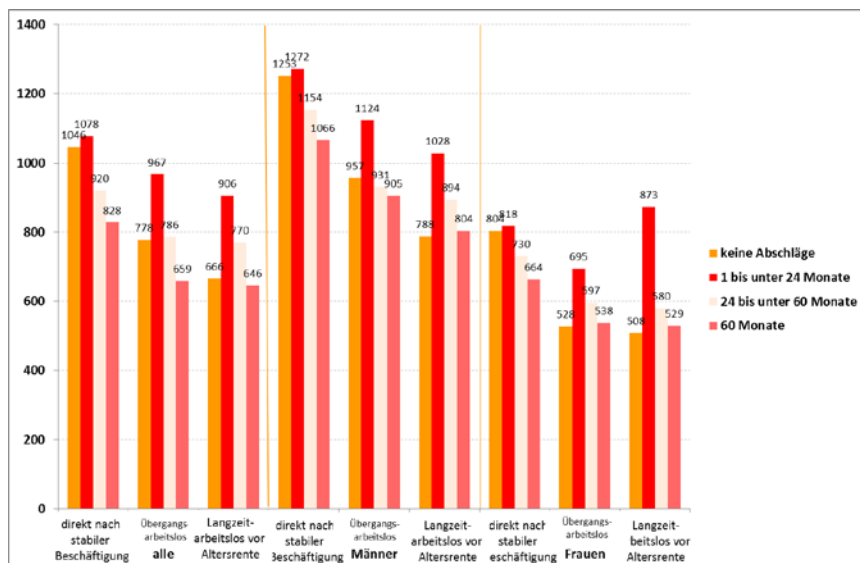


Anmerkung: gestrichelter Bereich: Konstellationen des „prekären Altersübergang“.

Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

Gerade die Rentenzugänge aus Langzeitarbeitslosigkeit erfolgen sehr oft vorzeitig und mit hohen Abschlägen (siehe Abbildung 4). Auch wenn Rentenansprüche Ergebnis einer „Lebenseinkommensposition“ sind, die bei Langzeitarbeitslosen niedriger ausfällt als bei stabil Beschäftigten (und bei Männern höher ist als bei Frauen), ist doch unverkennbar, dass die Rentenabschläge deutliche Spuren in den Rentenzahlbetragen hinterlassen (siehe Abbildung 5). Deutlich wird auch, dass die höchsten Rentenzahlbetrage bei „stabil beschäftigten“ bzw. „übergangsarbeitslosen“ Männern liegen, die geringfügig vorzeitig in Altersrente gehen. Dies unterstreicht, dass Abschläge zum Teil auch von jenen in Kauf genommen werden, die eine gute Alterssicherung aufgebaut haben. Umgekehrt sind Rentenzugänge, die mindestens zwei Jahre vorzeitig erfolgen, mit deutlichen Einbußen verbunden und vermutlich iberwiegend unfreiwillig.

Abbildung 5: Rentenzahlbetrage (in Euro), nach Übergangskonstellationen und Abschlägen (2007)



Quelle: FDZ-RV SUFRTZN07XVSBB, eigene Berechnungen.

Fasst man nun den Personenkreis derer mit einem prekären Altersübergang als diejenigen, die entweder aus Langzeitarbeitslosigkeit in Altersrente wechseln (ca. 15 Prozent) zuzuglich jener mit mindestens zwei Jahren vorzeitigem Rentenbeginn nach Übergangsarbeitslosigkeit bzw. ma-

ximalen Abschlügen nach stabiler Beschäftigung (zusammen ca. 12 Prozent), so weisen zwischen einem Viertel und einem Drittel der Neuzugänge in Altersrente einen „prekären“ Altersübergang auf.

Risikofaktoren im Altersübergang

Auch wenn das genaue Zusammenspiel von kurz- und langfristigen Ursachen einerseits und individuellem Verhalten und Kontextbedingungen andererseits nicht ausreichend bekannt ist, gibt es doch eine breite Literatur zu einzelnen Risikofaktoren, die einen vorzeitigen Erwerbsaustritt wahrscheinlicher werden lassen. Gegenwärtig müssen vor allem Arbeitslosigkeit in der späten Erwerbsphase sowie unzureichende Gesundheit – oft verstärkt bzw. mitverursacht durch hohe Arbeitsbelastungen – als wesentliche Risikofaktoren angesehen werden. Weiterhin ist auf den Haushaltskontext hinzuweisen, der für die individuelle Verrentungsentscheidung eine Rolle spielt, wenngleich zu vermuten ist, dass sich der Haushaltskontext stärker bei „gelingenden“ als bei „prekären“ Übergängen auswirkt. Die Ruhestandsoptionen des Partners / der Partnerin entfalten ihre Wirkungen eher in einem Kontext von Wahlfreiheit als in einem Kontext des erzwungenen Ausscheidens. Die lange Zeit im Zentrum der Aufmerksamkeit stehenden institutionellen Rahmenbedingungen sind nach wie vor wichtig für das Verständnis des Übergangsgeschehens, können aber nach den implementierten Reformen der Renten- und Arbeitsmarktpolitik nicht mehr als entscheidend für die nach wie vor verbreiteten vorzeitigen Erwerbsaustritte gelten.

Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen, Unternehmenskulturen und Arbeitsmarktchancen auf die Erwerbsfähigkeit im Alter wird besonders deutlich bei einer nach Berufen differenzierten Analyse (z.B. Brussig 2010b; Holler/Trischler 2010; Dragano 2007). Mit steigendem Alter besonders schlecht sind die Verbleibschancen in einfachen und qualifizierten manuellen Berufen. Hierzu gehören nicht nur die sprichwörtlichen Bauarbeiter, sondern weite Teile der industriellen Facharbeiterschaft. Personen in einfachen Dienstleistungsberufen verzeichnen oberhalb von 60 Jahren eine relativ günstige Erwerbsbeteiligung. Dies ist vermutlich nicht auf besonders niedrige Arbeitsbelastungen zurückzuführen, sondern wohl eher darauf, dass es sich häufig um geringfügige Tätigkeiten handeln dürfte, in die Personen hineinströmen, die in ihren bisherigen Berufen nicht mehr erwerbstätig sein können.

Zwischenfazit

Als *Zwischenfazit* ist festzuhalten, dass

- isolierte Indikatoren und Durchschnittswerte, etwa zur Alterserwerbstätigenquote, zum Anteil versicherungspflichtiger Beschäftigter im rentennahen Alter oder zur Verbreitung von Rentenabschlügen keine belastbaren Aussagen zum komplexen Geschehen des Altersübergangs erlauben,
- geschätzt auf Grundlage von Typisierungen und miteinander verknüpfter Indikatoren mindestens ein Sechstel der Neuzugänge in Altersrente die heute bestehende Regelaltersgrenze mehr oder weniger problemlos erreicht und ein weitere, vermutlich ebenfalls beträchtliche, Zahl von Personen die heute bestehende Regelaltersgrenze aus Erwerbstätigkeit heraus erreichen könnte, sich aber freiwillig für einen vorzeitigen Rentenbeginn entscheidet,
- umgekehrt zwischen einem Viertel und einem Drittel einen mehr oder weniger offen prekären Altersübergang mit Langzeitarbeitslosigkeit oder hohen Abschlügen aufweist.

Für den Kreis von Personen, die auf einen prekären Altersübergang zusteuern oder mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zusteuern könnten, sollten sozialverträgliche Optionen entwickelt werden, die das vorhandene individuelle Arbeitsvermögen nutzen, bewahren und entwickeln,

Altersarmut aufgrund des Altersübergangs vermeiden und Möglichkeiten für einen selbstbestimmten Übergang eröffnen. Weiterhin sollten für die Versicherungsgemeinschaft tragbare Modelle für diejenigen entwickelt werden, die im Altersübergang Flexibilität und Zeitwohlstand anstreben. Beide Ziele können zueinander in Konflikt geraten, wenn die Flexibilitätspotenziale beim Altersübergang für einen vorzeitigen Erwerbsausstieg als „kleineres Übel“ von jenen genutzt werden, die dem „großen Übel“ eines verschlossenen Arbeitsmarktes und unzureichender sozialer Sicherung während der Erwerbsphase entfliehen wollen.

Kommentare zu ausgewählten Gestaltungsvorschlägen von SPD, Bündnis 90/Die Grünen, Die Linke

Es ist nicht zu erwarten, dass ein Instrument oder eine Maßnahme allein der Vielfalt der Probleme gerecht werden kann. Zwar lassen sich unterschiedliche Konstellationen des Altersübergangs identifizieren, und es lässt sich auch grob deren Häufigkeit abschätzen. Doch die betreffenden Personengruppen sind nicht scharf abgegrenzt, sodass bei jedem Versuch, die Risiken für Personen abzumildern, die auf einen prekären Altersübergang zusteuern, die Auswirkungen auch für Personen mit guten Chancen auf einen gelingenden Altersübergang bedacht werden müssen.

Rentenvorrang vor SGB II-Leistungen einschränken auf Regelaltersrente (BT-Drs. 17/3995, S. 5): Es ist sinnvoll, bestehende Regelungen dahingehend zu ändern, dass Leistungsbeziehende nach SGB II eine Altersrente nur dann beantragen müssen, wenn sie eine Regelaltersrente erhalten können, und auf diese Weise die Verpflichtung für ALG II-Beziehende, Abschläge in Kauf nehmen zu müssen, abzuschaffen. In der Praxis mag eine entsprechende Regelung wenig Auswirkungen haben, da bei vielen auch die um Abschläge verringerten Rentenansprüche höher sind als der individuelle ALG II-Anspruch, und sie deshalb auch ohne explizite Aufforderung der Grundsicherungsstellen vorzeitig in Altersrente wechseln. Der zwingende Verweis von älteren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in die Altersrente vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze widerspricht jedoch den übergeordneten Zielen der Erwerbsintegration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und der Förderung der Alterserwerbstätigkeit. Von der Einschränkung des Rentenvorrangs würden insbesondere Personen mit einem prekären Altersübergang profitieren, während für Personen mit einem gelingenden Altersübergang daraus keinerlei Anreiz entsteht, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, weil sie gar nicht mit dem SGB II in Berührung kommen.

(Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren mit versicherungsmathematisch korrekten Abschlägen (BT-Drs. 17/4046, S. 2): Die (Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren würde die Wahlmöglichkeiten im Altersübergang erhöhen. Zugleich ist dieser Vorschlag ein gutes Beispiel für den oben angesprochenen Zielkonflikt zwischen der anzustrebenden Flexibilität für Personen mit einem „gelingenden Altersübergang“ und dem Schutz von Personen im „prekären Altersübergang“. Vorliegende Daten zeigen, dass frühestmögliche Zugänge überproportional häufig von Langzeitarbeitslosen erfolgen. Stark vorzeitige Zugänge mit hohen Abschlägen müssen selbst als ein Bestandteil prekärer Altersübergänge angesehen werden, die durch die (Wieder-)Einführung einer Altersrente ab 60 Jahren noch unterstützt statt unterbunden werden würde.

Weiterentwicklung der Teilrente (BT-Drs. 17/3995, S. 7; BT-Drs. 17/4046, S. 2): Die Hürden zur Inanspruchnahme einer Teilrente sollten abgebaut werden, um mehr Wahlmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer/innen zu schaffen. Hierzu gehört auch die Schaffung einer eigenen Rentenart „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ ab 60 Jahren. Es ist systemgerecht, auch beim vorzeitigen Teilrentenbezug Abschläge zu erheben. Einen Ausgleich der Abschläge durch den Arbeitgeber – die im Übrigen lebenslang und nicht nur bis zum 65. Lebensjahr zu zahlen wären – zwingend

vorzuschreiben, errichtet eine neue Hürde. Zu erwägen wäre vielmehr, die vorgeschlagenen arbeitgeberseitigen Ausgleichszahlungen steuerfrei zu stellen. Erwägenswert scheint ferner, in Anlehnung an Altersteilzeitarbeit Bezieher/innen einer Teilrente sozialversicherungspflichtig besser zu stellen, indem für den verbleibenden versicherungspflichtigen Einkommensanteil höhere Rentenbeiträge zugelassen werden, die 90 Prozent der Beiträge erreichen, die auf das frühere Einkommen entfielen, welches vor Bezug der Teilrente erzielt wurde. Auf diese Weise würde der verlangsamte Aufbau der Alterssicherung bis zum Bezug der Vollrente weitgehend kompensiert werden. Bei Vorliegen ergänzender, z.B. tarifvertraglicher, Regelungen sollte die Aufstockung der Beiträge bis auf 100 Prozent des früheren Einkommens ermöglicht werden. Die entsprechenden zusätzlichen Beitragszahlungen sollten steuerfrei sein. Unter Umständen wäre – ähnlich wie früher bei der Altersteilzeitarbeit – eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit denkbar. Weiterhin sollte der Anteil der als Teilrente beziehbaren Rente frei wählbar und während des Teilrentenbezugs veränderbar sein, solange eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit möglich ist, statt auf ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel festgeschrieben werden. Eine eigenständige „Altersrente wegen Teilrentenbezug“ sollte starke Anreize für eine Weiterarbeit in versicherungspflichtiger Beschäftigung enthalten, da sie sonst einer Wiedereinführung einer Altersrente ab 60 Jahren durch die Hintertür gleich käme. Von diesem Teilrentenmodell würden vermutlich vor allem Personen profitieren, die aufgrund der Belastungsreduzierung länger in ihrer bisherigen Beschäftigung tätig sein könnten. Aber auch Personen mit guter Beschäftigungsfähigkeit würden profitieren, weil sie mehr Wahlmöglichkeiten für einen selbstbestimmten Altersübergang erhalten.

Fortsetzung der BA-Förderung von Altersteilzeitarbeit (BT-Drs. 17/3995, S. 7): Altersteilzeitarbeit hat dazu beigetragen, dass Arbeitnehmer ihren Erwerbsaustritt aufgeschoben und an die steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung angepasst haben (Brussig et al. 2009). Zwar wurde weniger als die Hälfte aller Altersteilzeitfälle jemals gefördert, doch waren die tarifvertraglich geregelten Zugangsmöglichkeiten in Altersteilzeit an die Fördermöglichkeit geknüpft, sodass sich mit dem Auslaufen der Förderung für Neuzugänge Ende 2009 auch der Zugang in ungeforderte Altersteilzeitbeschäftigung verengt hat. Inzwischen scheint es eine Vielzahl neuer tarifvertraglicher Regelungen zu geben; allerdings gibt es keinen Überblick über die genaue Abdeckung der Beschäftigungsbereiche. Die Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit sollte bestehende Ungleichheiten in den Zugangschancen – von denen vor allem Männer in tarifvertraglich gebundenen westdeutschen Großbetrieben profitiert haben – abbauen, etwa indem das Ausmaß der Arbeitszeitreduzierung freigestellt wird, solange das Arbeitsverhältnis weiterhin der Versicherungspflicht unterliegt. Für weitere Einzelheiten speziell zur Altersteilzeit sei verwiesen auf die Ausschusssitzung vom 01.03.2010 (Ausschussdrucksache 17/1161, der hier relevante Teil ist auch veröffentlicht als Knuth 2010). Profitieren würden von einer Fortsetzung der geförderten Altersteilzeit vor allem stabil Beschäftigte, also ein Personenkreis, in dem am ehesten „gelingende“ Altersübergänge zu erwarten sind. Gleichwohl würden sich auch für Personen die Chancen auf einen längeren Verbleib zumindest nominell in versicherungspflichtiger Beschäftigung erhöhen, die ohne Altersteilzeit belastungsbedingt vorzeitig ausscheiden müssten.

Humanisierung der Arbeitswelt / In die Menschen investieren – Weiterbildung stärker fördern u.ä. (BT-Drs. 17/3995, S. 5-6, BT-Drs. 17/4046, S. 1-2): Eine Reihe von Vorschlägen zielt darauf, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern langfristig zu erhalten und zu entwickeln, entsprechende personalpolitische Maßnahmen der Betriebe zu unterstützen und eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen. Zunächst ist daran zu erinnern, dass es bereits arbeitsschutzrechtliche Vorschriften gibt, die mangels Wissen, aber

auch mangels Kontrolle, nur unzureichend umgesetzt werden.⁸ Zur altersgerechten Arbeitsorganisation gibt es bereits eine Vielzahl von Maßnahmen, deren wissenschaftliche Auswertung derzeit noch weitgehend aussteht (siehe aber etwa Zwick und Göbel 2010). Durch wirkungsvolle Maßnahmen dieser Art könnten wesentliche Ursachen prekärer Altersübergänge – unzureichende Beschäftigungsfähigkeit aufgrund veralteter Qualifikationen sowie vorzeitiger gesundheitlicher Verschleiß – erheblich reduziert werden. Es spricht also einiges dafür, auf tarifvertraglicher, einzelbetrieblicher sowie auf regionaler Ebene vielfältige Maßnahmen zu erproben und dafür auch Bundesprogramme aufzulegen bzw. fortzusetzen. Soweit zur Unterstützung öffentliche Mittel eingesetzt werden, sollten die Programme wissenschaftlich begleitet und durch einen breiten Erfahrungsaustausch unterstützt werden.

Stärkung der Arbeitsmarktpolitik (BT-Drs. 17/3995, S. 6): Trotz spezifischer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere – von speziellen Eingliederungszuschüssen für Ältere nach § 421f SGB III bis hin zum Bundesprogramm „Perspektive 50 plus (Beschäftigungspakte in den Regionen)“ – hinkt die Arbeitsmarktpolitik in der Beschäftigungsförderung Älterer dem derzeit ablaufenden Wandel bei Beschäftigten und Betrieben hinterher. Arbeitsgelegenheiten – die häufig nicht die Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern – werden bei Älteren überproportional häufig eingesetzt; Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere werden hingegen vergleichsweise selten gefördert (Mümken et al. 2011, S. 13). Die Regelung des § 53a SGB II, derzufolge arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige ab 59 Jahren nicht mehr als arbeitslos zu registrieren sind, wenn ihnen ein Jahr lang kein Beschäftigungs- oder Qualifizierungsangebot unterbreitet wurde, lädt die Jobcenter dazu ein, durch das Unterlassen von Angeboten ältere Arbeitslose aus der Arbeitslosenstatistik zu drängen, ohne sie in Beschäftigung zu integrieren; diese Regelung sollte abgeschafft werden. Bestrebungen, älteren Arbeitslosen neue Chancen in einem sozialen Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu eröffnen, sind sinnvoll, sollten aber die Erfahrungen der Bürgerarbeit sowie des Beschäftigungszuschusses nach § 16e SGB II berücksichtigen (siehe hierzu Bauer et al. 2010; Heinz et al. 2007). Nicht zuletzt müssen verlässliche Rahmenbedingungen gewährleistet werden. Ein sozialer Arbeitsmarkt mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung würde vor allem Personen aus dem Kreis derjenigen mit einem (potenziellen) prekären Altersübergang begünstigen, indem sie die ansonsten fehlende Erwerbsintegration realisieren und weitere Rentenansprüche aufbauen können. Allerdings ist auch festzuhalten, dass trotz einer reichhaltigen Evaluationsforschung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik (siehe aktuell: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011) wenig bekannt ist zur spezifischen Wirkung vorhandener arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf die Integrationschancen und die Steigerung des Selbstwertgefühls von Älteren.

Über die spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Ältere hinausgehend ist auf die Notwendigkeit hinzuweisen, das lebenslange Lernen zu fördern und insbesondere die abschlussbezogene Weiterbildung wieder aufzunehmen, um nach einem Strukturbruch oder einer erforderlichen individuellen Umorientierung neue Perspektiven zu eröffnen (Bosch 2009).

Leistungsgeminderte Beschäftigte besser schützen / Verbesserte Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos (BT-Drs. 17/3995, S. 5-6, BT-Drs. 17/4046, S. 1-2). Gesundheitliche Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit sind neben Arbeitslosigkeit ein zentrales Risiko für den „prekären“ Altersübergang. Zur besseren Absicherung durch die Erwerbsminderungsrente sollte auf Ab-

⁸ Die Betriebsrätebefragung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung 2008/09 zeigt, dass nur in 56 Prozent der Betriebe (ab 20 Beschäftigte und mit Betriebsrat) Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden; nur in jedem vierten davon wurden auch psychische Belastungen berücksichtigt. In den kleineren Betrieben sowie in Betrieben ohne Betriebsrat ist die Quote der Nichtbeteiligung sicher höher, vgl. Ahlers 2010.

schläge beim Bezug der Erwerbsminderungsrente verzichtet werden bzw. die Zurechnungszeiten sollten erhöht werden. Denn die Erwerbsminderungsrente orientiert sich an medizinischen Kriterien und ist nicht das Ergebnis einer individuellen Wahlentscheidung, während Abschläge auch mit ihrer verhaltensbeeinflussenden Wirkung gerechtfertigt werden. Ohnehin ist der Zugang in die Erwerbsminderungsrente in Deutschland im internationalen Vergleich relativ strikt geregelt (vgl. OECD 2010). Wie Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, scheint die Überlastung der Erwerbsminderungsrente nur schwer beherrschbar zu sein, wenn sie auch zur Arbeitsmarktlastung eingesetzt wird; dieses ist aber in Deutschland kaum der Fall gewesen. Nichtsdestotrotz sind die Integrationschancen von Arbeitslosen gering, die zwar gesundheitlich eingeschränkt, für eine Erwerbsminderungsrente aber nicht krank genug sind. Ihre Kategorisierung als „arbeitslos“ und der Einsatz herkömmlicher arbeitsmarktpolitischer Instrumente beseitigt nicht die Ursachen ihrer Integrationsprobleme. Ein Ausweg könnte darin bestehen, für nicht voll erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nicht die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente erfüllen, den Bezug von ALG II auch unter Verzicht auf die Notwendigkeit zur Arbeitssuche und Verwertung der eigenen Arbeitskraft zu erlauben (siehe Bäcker et al. 2009, S. 378-380). Eine derartige „bedingte Erwerbsminderung“ würde zum einen die Jobcenter von der Aktivierung eines erheblichen Teils von Personen mit stark eingeschränkten Erwerbchancen entlasten, und die Lage der Betroffenen würde verbessert werden, indem ihre ohnehin nicht zu überwindende Nichterwerbstätigkeit legitimiert wird. Der Zugang in diese Form des erleichterten Leistungsbezuges als „nichterwerbsfähige Hilfebedürftige“ muss freiwillig sein; eine Rückkehr in die Arbeitssuche mit Ansprüchen an Vermittlungs- und Aktivierungsdienstleistungen muss möglich bleiben. Vor Erreichen des 60. Lebensjahres sollte dieser Status regelmäßig überprüft werden. Die Zahl der betreffenden Personen sollte regelmäßig statistisch ausgewiesen werden (in Kürze hierzu ausführlich Knuth/Brussig i.E.). Zusätzlich sollten Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, aber auch zum Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Arbeitssuchenden unabhängig von der Art ihres Leistungsbezuges in das Handlungsrepertoire der öffentlichen Arbeitsvermittlung eingehen. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik auch bei gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitssuchenden die Beschäftigungschancen verbessert, zugleich ist aber auch der von den Vermittlungsfachkräften zu erbringende Aufwand im Einzelfall höher (vgl. Brussig/ Knuth 2010).

Expertenkommission und Forschungsbedarf (BT-Drs. 17/3995, S. 5): In den letzten ca. 10 Jahren hat sich unser Wissen über die Strukturen des Altersübergangs beträchtlich erweitert. Gleichwohl gibt es – wie auch diese Stellungnahme deutlich gemacht hat – eine Reihe von Fragen, die derzeit nur unzureichend beantwortet werden können, was Prognosen zur Wirksamkeit gesetzlicher Reformen erschwert. Dies gilt beispielsweise hinsichtlich der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse im Alter, der Wirkungszusammenhänge von kurz- und langfristigen Faktoren einerseits und individuellem Verhalten und Umfeldfaktoren andererseits, die zu „prekären“ Altersübergängen führen und von Erwerbsmobilität im Alter. Vor diesem Hintergrund ist zu unterstützen, dass die nächsten Berichte nach § 154, Abs. 4 SGB VI durch eine unabhängige Expertenkommission vorzulegen sind.

Literatur

- Ahlers, Elke**, 2010: Geduldiges Papier. In: Magazin Mitbestimmung H. 5, S. 26-29 [Volltext](#)
- Bäcker, Gerhard / Brussig, Martin / Jansen, Andreas / Knuth, Matthias / Nordhause-Janz, Jürgen**, 2009: Ältere Arbeitnehmer: Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. [Abstract](#)
- Bauer, Frank / Franzmann, Manuel / Fuchs, Phillip / Jung, Matthias**, 2010: Unbefristet öffentlich geförderte Beschäftigung: Ein Novum in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. In: *Sozialer Fortschritt* 59 (10-11), S. 273–279
- Bosch, Gerhard**, 2009: Berufliche Weiterbildung in Deutschland 1969 bis 2009: Entwicklung und Reformoptionen. In: Bothfeld, Silke / Sesselmeier, Werner / Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III. Wiesbaden: Vs Verl. für Sozialwiss., S. 94-111
- Brussig, Martin**, 2010a: Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer: Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-03 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2010b: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab: Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-05 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2010c: Erwerbsverläufe vor dem Rentenbeginn. Eine Analyse mit der VVL 2004. In: Himmelreicher, Ralf K. (Hrsg.): FDZ-RV-Daten zur Rehabilitation, über Versicherte und Rentner. 6. Workshop des FDZ-RV ([DRV-Schriften, 55 /2009](#)). Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund, S. 231–249 [Volltext](#)
- Brussig, Martin**, 2010d: Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen: in jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-04 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Wojtkowski, Sascha**, 2009: Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit - Nachfolgetarife fehlen. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2009-02 [Volltext](#)
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias**, 2010: Rise up and work! Workless people with impaired health under Germany's new activation regime. In: *Social Policy and Society* 9 (3), pp. 311–323
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**, 2011: Sachstandsbericht der Evaluation der Instrumente. Berlin, Nürnberg [Volltext](#)
- Coppola, Michela / Wilke, Christina B.**, 2010: How sensitive are subjective retirement expectations to increases in the statutory retirement age? The German case. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, Discussion paper ; 207-2010 [Volltext](#)
- Dobritz, Jörg / Micheel, Frank**, 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: *Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung* 31, H. 3, S. 1–7 [Volltext](#)
- Dragano, Nico**, 2007: Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

- Engstler, Heribert**, 2004: Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben. Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, Diskussionspapier ; 41 [Volltext](#)
- Eurostat**, 2009: Average exit age from the labour force - Annual data. Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Luxemburg: Eurostat [Online verfügbar](#)
- Fachinger, Uwe / Himmelreicher, Ralf K.**, 2007: Alterslohnprofile und Qualifikation in den alten Bundesländern. Eine empirische Analyse auf Datenbasis des Längsschnittdatensatzes SUF VVL 2004. In: Deutsche Rentenversicherung 62, H. 11/12, S. 750–770 [Volltext](#)
- Heinz, Christine / Hense, Christine / Koch, Susanne / Osiander, Christopher / Sprenger, Christian**, 2007: Modellversuch Bürgerarbeit. Zwischen Workfare und Sozialem Arbeitsmarkt. Nürnberg: IAB, Forschungsbericht ; 14/2007 [Volltext](#)
- Holler, Markus / Trischler, Falko**, 2010: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit: Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter. Stadtbergen: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes) [Volltext](#)
- Knuth, Matthias**, 2010: Altersteilzeit weiterhin fördern, aber Option für Umgestaltung eröffnen: Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 1. März 2010 zum Gesetzentwurf der Fraktion der SPD sowie einem Antrag von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE zur Fortsetzung der Förderung der Altersteilzeit. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation, IAQ-Standpunkte Nr. 2010-01 [Volltext](#)
- Knuth, Matthias / Brussig, Martin** (i.E.): Reformoptionen im SGB II. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Kühntopf, Stefan / Tivig, Thusnelda**, 2007: Frühverrentungsabschläge und Lebensdauer nach Renteneintritt. In: Wirtschaftspolitische Blätter H. 4, S. 807–819 [Abstract](#)
- Mümken, Sarah / Brussig, Martin / Knuth, Matthias**, 2011: Beschäftigungslosigkeit im Alter - Die Älteren ab 60 Jahren sind besonders betroffen. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2011-01 [Volltext](#)
- OECD**, 2010: Sickness, disability and work. Breaking the barriers : a synthesis of findings across OECD countries. Paris: OECD
- Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola**: 2008: Average exit age from the labour force. Final report. München: economix research & consulting [Volltext](#)
- Zwick, Thomas / Göbel, Christian**, 2010: Which Personnel Measures are Effective in Increasing Productivity of Old Workers? Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Discussion Paper ; 10-069 [Volltext](#)

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung Arbeitsmarkt - Integration - Migration

Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

IAQ- Standpunkte 2011-01

Redaktionsschluss: 21.02.2011

**Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg**

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über eine Mailingliste:
<http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>