

Rente mit 67

DGB

 **DER PARITÄTISCHE**
GESAMTVERBAND

SoVD
Sozialverband
Deutschland

SOZIALVERBAND
VdK
DEUTSCHLAND 



Die Voraussetzungen stimmen nicht!

Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht!

Erster Monitoring-Bericht des
Netzwerks für eine gerechte Rente

Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.
Sozialverband Deutschland
Sozialverband VdK Deutschland
Volkssolidarität Bundesverband e.V.
Deutscher Gewerkschaftsbund

Postfach 11 03 72; 10833 Berlin; Telefon: 030-24060-725

Verantwortlich: Dr. Heinz Stapf-Finé, Leiter Bereich Sozialpolitik, DGB

Autoren: Prof. Dr. Ernst Kistler, Andreas Ebert, Falko Trischler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) Stadtbergen;

Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Lehrstuhl für Soziologie und praxisorientierte Sozialwissenschaften, Universität Duisburg Essen

Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Gestaltung: Berliner Botschaft

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Zusammenfassung	8
1. Probleme am Arbeitsmarkt.....	12
1.1 Zur Entwicklung der Beschäftigungsquoten Älterer in der jüngeren Vergangenheit.....	12
1.2 Ein Teil der Beschäftigungserfolge bei Älteren ist nur einem demographischen Effekt geschuldet.....	15
1.3 Die Rente mit 67 – Eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung eines ansonsten wegbrechenden Erwerbspersonenpotenzials?.....	16
2. Gesundheitliche und berufliche Leistungsfähigkeit.....	20
2.1 Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Betriebe.....	20
2.2 Arbeitsbelastungen und subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter	22
2.3 Die Betriebe tun zu wenig!	25
2.3.1 Stagnierende Weiterbildungsanstrengungen.....	25
2.3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	28
3. Übergänge vom Arbeitsleben in den Rentenbezug.....	30
3.1 Länger arbeiten oder länger arbeitslos?	30
3.2 Rentenzugangsalter und Abschläge.....	33
4. Rentenhöhe und Alterseinkommen.....	36
5. Zum Abschluss	38
Literaturverzeichnis.....	39

Abbildungsverzeichnis

Darstellung 1.1: Der Anstieg der Beschäftigungsquoten hält schon länger an – Beschäftigungsquoten nach Altersjahren	12
Darstellung 1.2: Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland und Europa von 1998 bis 1. Quartal 2007	13
Darstellung 1.3: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf 2000 und 2005	14
Darstellung 1.4: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen nach beruflichem Bildungsabschluss und Geschlecht 2005	15
Darstellung 1.5: Bevölkerungszahl und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland in den Jahren 2001 und 2006 nach Altersjahrgängen	15
Darstellung 1.6: Vorausberechnungen des Erwerbspersonenpotenzials nach Altersgruppen in Deutschland bis 2030	18
Darstellung 1.7: Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland von 1990 – 2050	19
Darstellung 2.1: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit – Voraussetzungen für eine längere Erwerbstätigkeit von Älteren	20
Darstellung 2.2: Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer werden weniger statt mehr	21
Darstellung 2.3: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens in ausgewählten Berufsgruppen Deutschland 2008	22
Darstellung 2.4: Entwicklung der subjektiven Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente 2004, 2007 und 2008	23
Darstellung 2.5: Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeiten durchaus realistisch ein	23
Darstellung 2.6: Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Versichertenrentenzugängen 2006 und DGB-Index 2008 nach Berufsgruppen	24
Darstellung 2.7: Arbeitsbelastungen während der bisherigen Erwerbsbiographie und Erwartung, in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können	25
Darstellung 2.8: Lebenslanges Lernen – gesamte Bevölkerung im Alter von 25 – 64 Jahren	25
Darstellung 2.9: Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen	26
Darstellung 2.10: Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten 2001 – 2007	26
Darstellung 2.11: Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in und außerhalb des Betriebes	27
Darstellung 2.12: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und beruflicher Qualifikation	27
Darstellung 2.13: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004	29
Darstellung 2.14: „Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?“; „Haben Sie daran teilgenommen?“	29
Darstellung 3.1: Altersrentenzugänge 2006 – Status vor dem Rentenbezug	31
Darstellung 3.2: Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer	31
Darstellung 3.3: Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten 2006 – 2007	32
Darstellung 3.4: Langzeitarbeitslosigkeit Älterer	32
Darstellung 3.5: Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten, nach Kohorten/Geburtsjahrgängen und Geschlecht, alte Bundesländer	33
Darstellung 3.6: Struktur des Rentenzugangs 1995 – 2007	34
Darstellung 3.7: Rentenzugang nach Rentenarten 1995 – 2007	34
Darstellung 3.8: Abschlüsse im Rentenzugang 2007	35
Darstellung 4.1: Entwicklung des Rentenniveaus 1970 – 2018	37
Darstellung 4.2: Durchschnittliche Rentenzahlbeträge bei den Versichertenrenten im Rentenzugang 1996 – 2007	37

Zusammenfassung

Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 09. März 2007 hat der Deutsche Bundestag die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Rentenalters von 65 auf 67 Jahre beschlossen, die zwischen 2012 und 2029 erfolgen soll. Diese Maßnahme wirft eine Reihe von Problemen und Fragen auf, z. B.:

- Können Beschäftigte in allen Tätigkeiten so lange arbeiten? Welche Gruppen werden dies nicht können? Welche Folgen hätte dies für die Betroffenen?
- Was müsste in den Betrieben geschehen, damit die Beschäftigten auch von den Arbeitsbedingungen her überhaupt erst in die Lage versetzt werden, länger zu arbeiten?
- Werden am Arbeitsmarkt künftig überhaupt genügend Arbeitsplätze – gerade auch für Ältere – zur Verfügung stehen?

Die Einführung einer „Rente mit 67“ ist insofern höchst voraussetzungsreich. Der vorliegende Bericht soll als erster einer geplanten Reihe von Veröffentlichungen darauf hinweisen, dass diese Voraussetzungen auf breiter Front nicht gegeben sind. Die Bundesregierung ist gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz verpflichtet, ab 2010 alle vier Jahre darüber zu berichten, ob die Rahmenbedingungen für eine solche Erhöhung der Regelaltersgrenze gegeben sind. Wir fordern die Bundesregierung auf, dabei die in dieser und den folgenden Schriften aufgezeigten Probleme und aufgeworfenen Fragen zu berücksichtigen.

Der erste Überblick über die Probleme in dem vorliegenden Bericht weist bereits darauf hin, dass die Rente mit 67 so nicht umgesetzt werden kann.

So zeigt sich bereits bei der Analyse der künftigen Entwicklung des Arbeitsangebots, dass die Vorstellung eines bereits kurz- oder mittelfristig zu erwartenden Mangels an Arbeitskräften unrealistisch ist. Bei allerdings großen regionalen Unterschieden wird das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland insgesamt erst ab ca. 2020 unter das Niveau des Jahres 2000 sinken. Was uns auch in Zukunft wohl eher zu fehlen droht als Arbeitskräfte sind Arbeitsplätze, die ein ausreichendes eigenes Einkommen und eine eigenständige soziale Sicherung erlauben.

Zwar sind im wirtschaftlichen Aufschwung der letzten drei Jahre viele Arbeitsplätze entstanden, ein zu großer Anteil davon aber – nicht nur bei älteren Erwerbspersonen – in atypischen Beschäftigungsformen. Ein Teil der steigenden Beschäftigung Älterer ist daneben schlicht auf demographische Effekte zurückzuführen.

Die Nagelprobe für die Arbeitsmarktpolitik für Ältere stellt sich nicht heute, wo die Zahl der 55- bis 65-Jährigen kriegsbedingt gering ist, sondern in den nächsten zwanzig Jahren, wenn die vielen Babyboomer ins höhere Erwerbsalter kommen.

Damit wird die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu einem wichtigen Prüfstein einer Politik der Anhebung des Rentenalters. Die Arbeitsbedingungen großer Teile der Beschäftigten sind nicht so, dass sie bis zum 65. Lebensjahr, geschweige denn bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können. Die Analysen in diesem Bericht zeigen, dass gerade in bestimmten Berufsgruppen ein „länger Arbeiten“ kaum möglich ist. Außerdem haben Ältere am Arbeitsmarkt geringe Chancen auf eine Wiedereinstellung. Die Altersdiskriminierung ist noch immer eine weit verbreitete Realität.

Nötig wäre vor allem ein lebenslanges Lernen zum Erhalt und zur Erweiterung von Kompetenzen. Die Weiterbildungsförderung in den Betrieben stagniert aber und wird immer selektiver. Vor allem geringqualifizierte werden nicht in das Weiterbildungsgeschehen einbezogen.

Die körperlichen Arbeitsbelastungen nehmen nicht durchgängig ab, sondern verschieben sich eher: Manche nehmen zu, andere ab. Gleichzeitig steigen die psychischen Belastungen merklich an. Was demgegenüber im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und -prävention geschieht, ist zu wenig. Vorzeigebispiele (Best Practice) dürfen über Defizite in Gesundheitsschutz und -förderung sowie in der Arbeitsorganisation nicht hinwegtäuschen.

Ein Blick auf den Rentenzugang lässt erkennen, dass seit den letzten Jahren das Rentenzugangsalter langsam steigt; die Anhebung der Altersgrenzen bei den vorgezogenen Altersrenten und die Rentenabschläge zeigen insofern ihre Wirkung. Das durchschnittliche Zugangsalter ist allerdings mit weniger als 63 Jahren noch immer weit von der derzeitigen Regelaltersgrenze mit 65 Jahren entfernt. Und wichtiger noch: Nur eine Minderheit der Altersrentner wechselt aus einer aktiven versicherungspflichtigen Beschäftigung in den Rentenbezug. Das weist darauf hin, dass Renteneintritt und Berufsaustritt keineswegs zusammen fallen. Vielmehr charakterisieren Zwischen- und Überbrückungsphasen die Zeit zwischen Berufsaustritt und dem Rentenbezug.

Hierbei ist insbesondere die Arbeitslosigkeit Älterer das entscheidende Problem. Viele Ältere werden in die Arbeitslosigkeit abgedrängt. Und Arbeitslosigkeit Älterer ist mehr oder minder gleichbedeutend mit Langzeitarbeitslosigkeit – mit dem hohen Risiko, nach dem Auslaufen des Anspruchs auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld I auf die lediglich existenzsichernde und bedürftigkeitsgeprüfte Leistung Arbeitslosengeld II angewiesen zu sein. Solange das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko andauert und für ältere Arbeitslose jenseits der Altersgrenze 60 kaum Chancen auf Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis bestehen, ist es nicht verantwortbar, die Regelaltersgrenze auf 67 Jahre anzuheben und zudem die Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezugs weiter zu begrenzen bzw. durch Abschläge zu bestrafen.

Im Ergebnis führen lange Phasen der Arbeitslosigkeit vor dem Renteneintritt zu merklichen Minderungen bei den Rentenanwartschaften. Zusammen mit den Rentenabschlägen, die in Kauf genommen werden müssen, wächst das Risiko verbreiteter Altersarmut. Die Rentenniveauabsenkung und zugleich die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre bestrafen all jene in einem besonderen Maße, die wegen eingeschränkter physischer oder psychischer Leistungsfähigkeit nicht mehr arbeiten können und/oder die keinen Arbeitsplatz mehr erhalten und in die Langzeitarbeitslosigkeit abgedrängt werden.

Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht, die Folgen sind nicht akzeptabel

Der Deutsche Bundestag hat am 09. März 2007 das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz beschlossen. Wesentlicher Inhalt ist die stufenweise Anhebung der abschlagfreien Regelaltersgrenze – beginnend 2012, endend 2029 – auf 67 Jahre und eine Anpassung bei den anderen Rentenarten.

Mit dieser Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters verfolgt der Gesetzgeber primär Zielsetzungen, die sich auf die Rentenfinanzen beziehen. Er leitet die Problemanalyse im Kern aus demographischen Begründungen ab (gestiegene Lebenserwartung und dadurch längere Rentenbezugszeiten): Nur so könnten, so der Tenor – auch im Interesse der Jüngeren – die politisch gesetzten Beitragssatzziele erreicht werden. Daneben dient – ebenfalls auf den demographischen Wandel abstellend – die Annahme einer baldigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots als zusätzliche Begründung. Sozialpolitische Aspekte und insbesondere die Zielsetzung einer Absicherung des Lebensstandards im Alter und die Vermeidung von Altersarmut treten dabei in den Hintergrund.

Die Tatsache, dass gleichzeitig mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz ein „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ verabschiedet wurde, zeigt, dass die Bundesregierung selbst der Meinung ist, dass für ein längeres Arbeiten auch eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Nicht zuletzt wird das auch dadurch belegt, dass in das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz auch eine Bestandsprüfungsklausel aufgenommen wurde. Diese Klausel verpflichtet die Bundesregierung, beginnend im Jahr 2010, im vierjährigen Turnus darüber zu berichten, ob in dem Einführungszeitraum der Rente mit 67 die Voraussetzungen auch erfüllt sind, dass die Arbeitnehmer länger arbeiten können. Wesentliche Prüfkriterien sind laut Gesetz vor allem die Arbeitsmarktentwicklung und die soziale und wirtschaftliche Lage der älteren Arbeitnehmer. Dazu reichen einige wenige Kennzahlen nicht aus – notwendig ist stattdessen eine detaillierte, auch gruppenspezifisch differenzierte Analyse der Situation und der Entwicklungen. Auch die zu erwartenden Konsequenzen für die künftigen Alterseinkommen sind zu prüfen.

Deshalb hat sich das „Netzwerk für eine gerechte Rente“¹, das aus DGB, Gewerkschaften, Wohlfahrts- und Sozialverbänden sowie Interessengruppen besteht, zu einem „Monitoring“ der sozialen und arbeitsmarktpolitischen Lage entschlossen. Der erste Bericht wird belegen: Die für eine Realisierung der Anhebung des Regelrentenalters zwingend notwendigen Voraussetzungen sind nicht gegeben. Auch auf mittlere Sicht ist nicht zu erwarten, dass die älteren Beschäftigten in ausreichendem Maße in der Lage sein werden, über das 65. Lebensjahr hinaus in Arbeit zu bleiben.

Die vorliegende Schrift, als erste in einer Reihe geplanter Monitoring-Berichte, verfolgt mehrere Ziele:

- Sie informiert die Öffentlichkeit und die Betroffenen über die mit der Rente mit 67 zu erwartenden Probleme.
- Sie weist auf die Vielzahl von Defiziten hin und beobachtet diese auch über die Zeit, um das soziale Risiko einer Erhöhung der Regelaltersgrenze abschätzen zu können. Ein bedeutsames Risiko besteht darin,

dass ein Großteil der Älteren nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter in Beschäftigung steht, sondern (schon weit früher) in die Langzeitarbeitslosigkeit abgedrängt wird und/oder faktisch gezwungen wird, die gegenwärtig noch verbliebenen Möglichkeiten eines vorzeitigen, aber mit Rentenabschlägen verbundenen Rentenbezugs wahrzunehmen. Das würde bedeuten, dass die Rente mit 67 für viele Arbeitnehmer zu einer Rentenkürzung führt.

- Sie fordert die Bundesregierung auf, die hier vorgelegten empirischen Befunde und Fragestellungen zu berücksichtigen und weitere notwendige Daten zu erheben bzw. vorzustellen, ohne die der gesetzliche Auftrag nicht erfüllt werden kann, den die Bestandsprüfungsklausel vorgibt.

Dieser erste Monitoring-Bericht gibt einen mit ausgewählten Daten angereicherten Überblick über (1) die zu erwartenden Probleme am Arbeitsmarkt, (2) die Frage der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis ins höhere Erwerbsalter, (3) die bisherige Entwicklung der Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand sowie (4) die Entwicklung bei den Renteneinkommen. Diese Themen werden in den geplanten künftigen Berichten weiter detailliert und vertieft.

Ohne solche Befunde und die auch kontroverse Auseinandersetzung damit kann der unverzichtbare gesellschaftliche Diskurs über eine so einschneidende Maßnahme wie die Rente mit 67 nicht geführt werden.

¹ Zum „Netzwerk für eine gerechte Rente“ haben sich neben DGB und Gewerkschaften zusammen gefunden: Der Paritätische Gesamtverband, der Sozialverband VdK Deutschland, der Sozialverband Deutschland, die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands, der Bundesverband Evangelischer Arbeitnehmerorganisationen, der Deutsche Frauenrat, der Seniorenverband - Bund der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen, der Jahresringe Gesamtverband e.V. und die Volkssolidarität Bundesverband e.V.

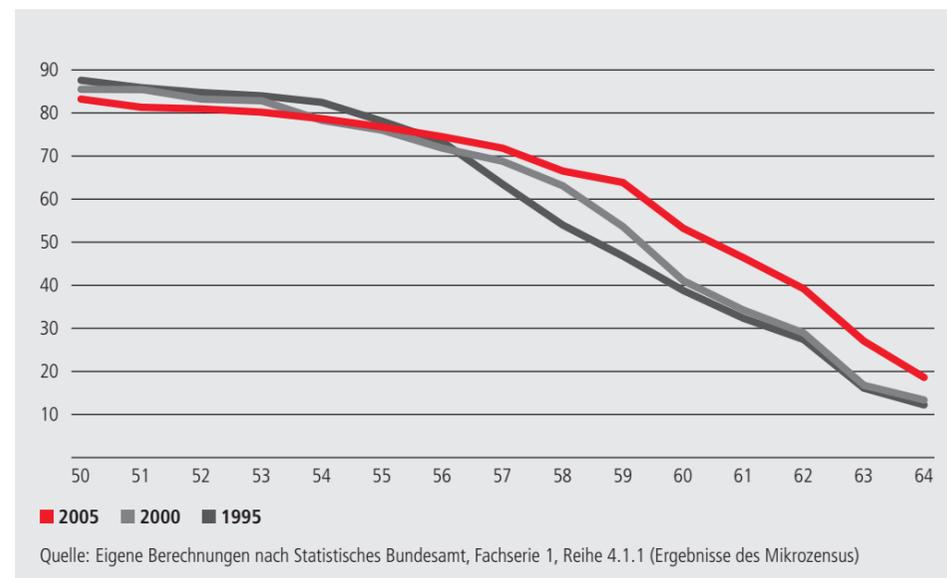
1. Probleme am Arbeitsmarkt

Die künftige Arbeitsmarktentwicklung und speziell die Arbeitsmarktchancen Älterer stellen zweifellos die wichtigsten Kriterien dar, die mit darüber bestimmen werden, ob ein längeres Arbeiten überhaupt möglich sein wird. Wer länger arbeiten soll, braucht auch entsprechende Arbeitsplätze.

Dabei ist zu beachten: Die geplante „Rente mit 67“ steht am Ende einer Entwicklung der Anhebung und Abschaffung vorgezogener Altersgrenzen, die mit der Rentenreform 1992 begann. So wird es die abschlagfreie vorgezogene Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit sowie die besondere Altersrente für Frauen zukünftig nicht mehr geben. Zudem ist durch die Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik (Begrenzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, Überführung der Arbeitslosenhilfe in die Grundsicherung für Arbeitsuchende) der Druck auf die älteren Arbeitnehmer in Richtung einer Verstärkung des Arbeitsangebots bzw. ihr Arbeitsangebotszwang erhöht worden.

Die Bundesregierung verfolgt in ihrer nationalen Beschäftigungsstrategie die sog. Lissabon-Ziele der Europäischen Union. Von diesen wurden primär die Ratsbeschlüsse von Stockholm und Barcelona¹ auf die politische Agenda gehoben. Die Generalformel der gesamten Lissabon-Strategie – „Mehr und bessere Arbeitsplätze in Europa“ – wird jedoch bislang in der politischen Realität sehr stark auf den quantitativen Beschäftigungszuwachs bezogen. Die qualitativen Aspekte guter Arbeit, die gerade für die Beschäftigungschancen der Älteren entscheidend sind, bleiben allerdings eher außen vor.² Aus den Maßnahmen der Vergangenheit, wie den zurückliegenden Rentenreformen oder aktuellen Programmen wie der Beschäftigungsinitiative 50plus³ muss man aber Erfahrungen ableiten, die neben den Prognosen von Arbeitsangebot und -nachfrage Rückschlüsse auf die künftigen Beschäftigungschancen Älterer erlauben. Die Bundesregierung steht auch zu diesen Punkten in der Berichtspflicht.

1.1. Zur Entwicklung der Beschäftigungsquoten Älterer in der jüngeren Vergangenheit



¹ Auf diesen Ratstagungen wurden als Ziele vereinbart, dass a) die Beschäftigungsquote angehoben werden soll, bei Älteren bis 2010 auf 50 Prozent, und b) das durchschnittliche faktische Renteneintrittsalter um fünf Jahre gesteigert werden soll.

² Vgl. auch die entsprechenden Forderungen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (2007).

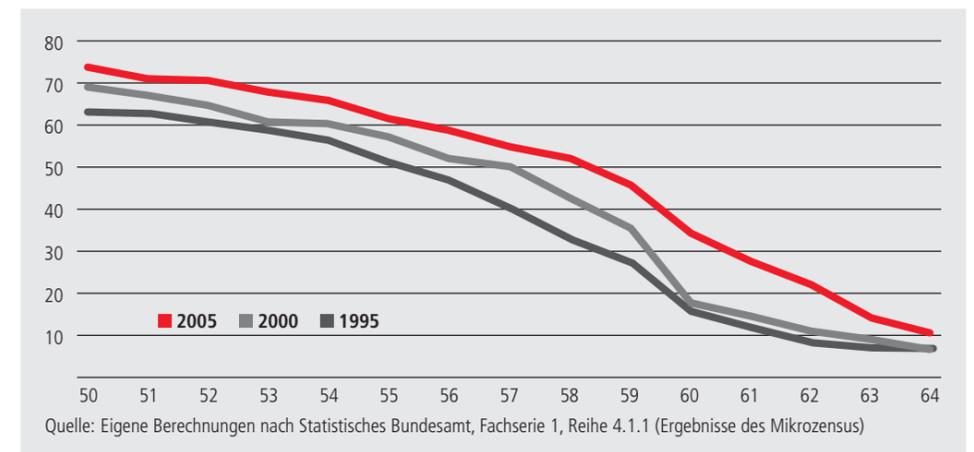
³ Solche Programme haben durchaus eine Wirkung – diese kann aber immer nur begrenzt sein. Vor allem ist zu beachten, dass es aktuell in der Bevölkerung relativ wenige 55- bis 64-jährige Personen gibt (vgl. unten), deren Anzahl aber in den nächsten zwanzig Jahren massiv steigen wird.

Darstellung 1.1:

Männer
Der Anstieg der Beschäftigungsquoten hält schon länger an – Beschäftigungsquoten nach Altersjahren (in Prozent der Bevölkerung im jeweiligen Alter)

Darstellung 1.1:

Frauen
Der Anstieg der Beschäftigungsquoten hält schon länger an – Beschäftigungsquoten nach Altersjahren (in Prozent der Bevölkerung im jeweiligen Alter)

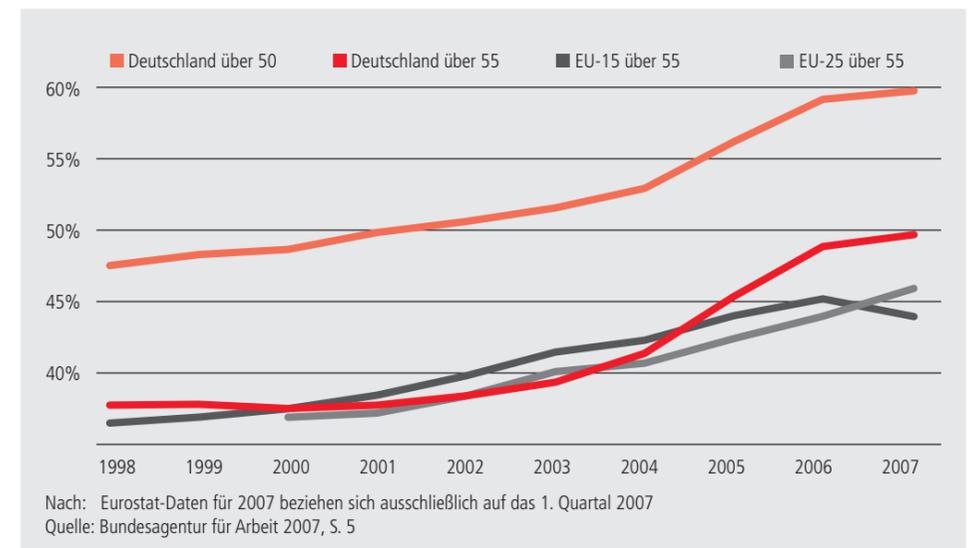


Die Beschäftigungsquote Älterer (50 bis 64 Jahre) ist, wie Darstellung 1.1 zeigt, in den Jahren 1995 bis 2005 laut Mikrozensuszahlen tatsächlich merklich angestiegen. Bei den Frauen durchgängig über alle betrachteten Altersjahrgänge hinweg. Bei den Männern ist, zumindest ab dem 55. Lebensjahr, vor allem von 2000 bis 2005 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen.

Noch aktueller als die Mikrozensus-Zahlen aus der vorherigen Darstellung sind diejenigen des Europäischen Statistikamtes in Darstellung 1.2. Laut diesen Zahlen ist die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland ab 2004 erheblich stärker gestiegen als im EU-Durchschnitt. Sie liegt laut Bundesagentur für Arbeit (2007, S. 4) im 2. Quartal 2007 bei den über 55-Jährigen mit 52 Prozent sogar bereits deutlich über dem Stockholm-/Lissabon-Ziel.

Darstellung 1.2:

Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland und Europa von 1998 bis 1. Quartal 2007



Die Bundesregierung betrachtet dies als vollen Erfolg der Reformpolitik und leitet daraus ab, dass sich der Arbeitsmarkt für Ältere erheblich verbessert habe und weiter verbessern werde: „Wer die gegenwärtig noch viel zu hohe Arbeitslosigkeit einfach in die Zukunft projiziert, kapituliert vor den Herausforderungen“ (BTDr. 16/5086, S. 3).¹

Allerdings muss davor gewarnt werden zu glauben, dass der konjunkturelle Aufschwung der vergangenen Jahre – der zu der aktuellen durchaus positiven Beschäftigungsentwicklung entscheidend beitrug – weiterhin und ungedämpft anhält.

Natürlich ist eine Erhöhung der Beschäftigungsquote – allgemein wie bei den Älteren – zu begrüßen. Jede Form von Unterbeschäftigung stellt eine volkswirtschaftliche Ressourcenverschwendung dar. Die Mehrheit der in der Vergangenheit vorzeitig aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen hat dies aber nicht getan, um einer Frühverrentungsmentalität zu frönen; sie konnten oder durften vom Betrieb aus nicht länger arbeiten. Der frühe Erwerbsaustritt – häufig über offene oder verdeckte Arbeitslosigkeit – erfolgte

¹ Inzwischen setzt die Bundesregierung das Ziel selbst noch höher: 55 Prozent bis 2010 (vgl. BTDr. 16/5086, S. 2)

oft zu Lasten der Arbeitslosenversicherung und brachte enorme individuelle und soziale Probleme mit sich. Nachzfragen ist auch (gerade in Bezug auf die Darstellungen 1.1 und 1.2), ob hier nicht zu einem großen Teil Scheinerfolge gefeiert werden. Damit sind weniger methodische Feinheiten gemeint, wie eine Umstellung bei den Erhebungsgrundlagen in den Eurostat-Daten, die die Werte am aktuellen Rand wohl etwas nach oben verzerren. Viel wichtiger sind die Grundprobleme bei der Art der Messung der Beschäftigungsquote im Mikrozensus und den Eurostat-Daten (siehe unten). Darüber hinaus verdeckt ein Abstellen allein auf Durchschnittswerte die gruppenspezifischen Unterschiede und Probleme bei den älteren Arbeitnehmern.

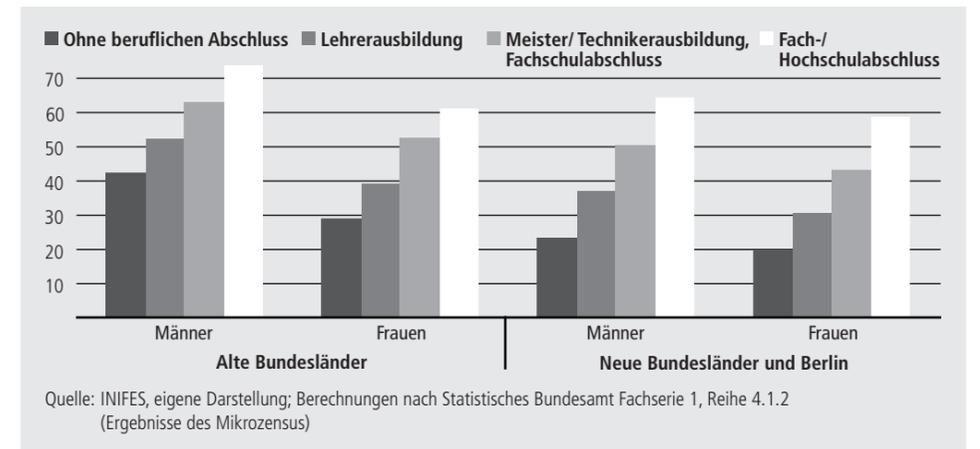
Die Erfolge bei der Beschäftigung Älterer erweisen sich bei näherem Hinsehen als überzeichnet. So gilt in der zu Grunde liegenden Messung jeder Befragte als beschäftigt, der in der Woche vor der Befragung auch nur eine (!) Stunde gegen Bezahlung gearbeitet hat. Dies mag zwar der Vergleichbarkeit im internationalen Kontext dienen, überschätzt aber tendenziell die tatsächliche Beschäftigung. Da zugleich die geringfügige Beschäftigung im Mikrozensus mittlerweile besser erfasst wird, gehen allein dadurch die aktuellen Werte erheblich nach oben. Zu beachten ist, dass die geringfügige Beschäftigung gerade auch bei den Älteren ansteigt (um 10,6 % alleine zwischen Juni 2004 und Juni 2007 bei den über 55-Jährigen; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008, S. 23). Ebenso steigt die kumulierte Zahl der bewilligten Fälle nach Altersteilzeitgesetz (2007: 431 Tsd. gegenüber 380 Tsd. 2006 und 18 Tsd. im Jahr 1998) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a, Tabelle 1). Der größte Teil der Altersteilzeitfälle erfolgt dabei im so genannten Blockmodell. Das täuscht statistisch eine Beschäftigung Älterer vor, wo keine Beschäftigung ist. Die Altersteilzeit soll nach geltender Rechtslage künftig weniger gefördert werden, sie würde deshalb auch an Bedeutung verlieren – daraus werden voraussichtlich Beschäftigungsprobleme für die betroffenen älteren

Darstellung 1.3: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf 2000 und 2005 (Angaben in Tausend)

	Absolut				Entwicklung in % 2000 - 2005	
	2000		2005		Vollzeit	Teilzeit
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
Deutschland	28814	7688	27159	9672	-5,7	25,8
Selbständige ohne Beschäftigte	1402	430	1648	650	17,5	51,3
Selbständige mit Beschäftigten	1712	92	1673	111	-2,3	20,0
Mithelfende Familienangehörige	130	185	148	286	14,0	54,5
Beamte, Richter	1671	292	1586	383	-5,1	31,3
Angestellte	12474	4274	12853	5564	3,0	30,2
Arbeiter	9365	2415	7313	2677	-21,9	10,9
Kaufm./techn. Auszubildende	800	0	830	0	3,7	0,0
Gewerbl. Auszubildende	800	0	763	0	-4,6	0,0
Zeit-/Berufssoldaten	229	0	235	0	2,6	33,3
Grundwehrdienstleistende	128	0	46	0	-63,9	0,0
Zivildienstleistende	103	1	65	1	-37,4	40,0

*Aufgrund methodischer Veränderungen zwischen den Mikrozensus bis 2004 und dem Mikrozensus 2005 sind die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar.
Quelle: eigene Berechnung nach Mikrozensus 2000 und 2005 (Scientific Use File).

Darstellung 1.4: Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen nach beruflichem Bildungsabschluss und Geschlecht 2005 (Angaben in Prozent)



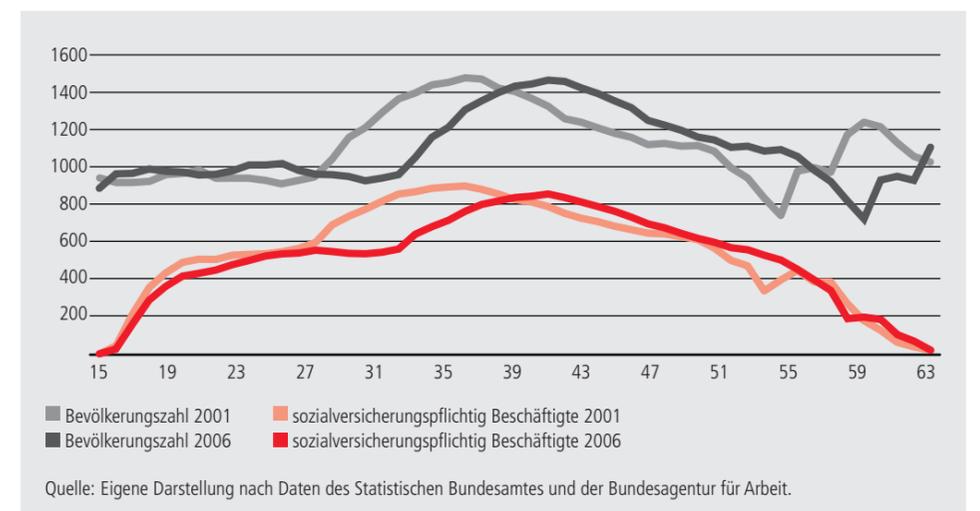
Arbeitnehmer erwachsen. Ein weiterer Punkt ist die Zunahme anderer Arten atypischer – und meist prekärer – Beschäftigungsverhältnisse, nicht zuletzt bei der Leiharbeit und den Arbeitsgelegenheiten (so genannte „1-Euro-Jobs“). Deutschlandweit hat z. B. zwischen 2000 und 2005 die Zahl der Selbstständigen ohne Beschäftigte (das sind zum Teil auch so genannte Scheinselbstständige) und der Mithelfenden Familienangehörigen am stärksten von allen Erwerbstätigengruppen zugenommen – besonders stark bei denjenigen, die diese Tätigkeiten nur in Teilzeit ausüben (vgl. Darstellung 1.3). Unabhängig vom Alter der so atypisch Beschäftigten ist festzuhalten, dass sich aus diesen Beschäftigungsformen keine oder nur eher geringe Rentenansprüche ableiten.

Von besonderer Bedeutung ist die ausgeprägte Gruppenspezifität der Beschäftigung nach Qualifikationsgruppen, speziell auch bei Älteren. Darstellung 1.4 gibt hiervon einen Eindruck. Wie die Darstellung erweist, liegen die Beschäftigungsquoten gering qualifizierter Älterer insgesamt gesehen nur rund halb so hoch wie diejenigen bei Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss. Darüber hinaus zeigen sich sowohl auf der Ebene der Geschlechterdifferenzierung als auch in regionaler Unterscheidung (und das besonders, wenn man nach Bundesländern oder gar Arbeitsagenturbezirken aufgliedert) deutliche Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten Älterer. Praktisch bedeutet das auch sehr unterschiedliche (Wieder-)Beschäftigungschancen. Diese streuen dann noch ganz entscheidend nach Qualifikationsgruppen.

1.2 Ein Teil der Beschäftigungserfolge bei Älteren ist nur einem demographischen Effekt geschuldet

Unbenommen all der angeführten Einschränkungen an den von der Politik gefeierten „Beschäftigungserfolgen“ bei Älteren ist ein weiterer Punkt aus demographischer Sicht anzuführen. Darstellung 1.5 zeigt die Altersstruktur der Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren und diejenige der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland für die Jahre 2001 und 2006.

Darstellung 1.5: Bevölkerungszahl und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland in den Jahren 2001 und 2006 nach Altersjahrgängen (in Tausend)



Der Darstellung ist nicht nur die starke Verschiebung im Altersaufbau der Bevölkerung zu entnehmen: Der „Berg“ der so genannten Babyboomer¹ wandert im dargestellten Fünfjahreszeitraum nach rechts, ein Großteil der geburtenstarken Vorkriegsjahrgänge ist bereits im Rentenalter. Es ist auch zu sehen, wie dies auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – und damit auf die Altersstruktur der betrieblichen Belegschaften – durchschlägt; ein Trend, der in den Betrieben noch längst nicht ausreichend wahrgenommen wird (vgl. unten Abschnitt 2.3).²

Entscheidend für die vorliegende Fragestellung nach einer wirklichen Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer ist aber: In der Bevölkerung ist die Zahl der jüngeren Alten 2006 wesentlich höher als 2001. Diese 55- bis 58-Jährigen haben höhere Erwerbs- und Beschäftigungsquoten. Dagegen ist bei den über 58-Jährigen – mit üblicherweise niedrigeren Beschäftigungsquoten – die Zahl bei den Einwohnern 2006 wesentlich geringer als 2001, wie die beiden oberen Kurven in Darstellung 1.5 belegen. Die Geburtenjahrgänge der Kriegs- und frühen Nachkriegsjahre waren sehr schwach besetzt. Allein aus diesem demographischen Grund erklärt sich zumindest ein gutes Stück der höheren Beschäftigungsquote von älteren Beschäftigten.³ Ohne Zweifel gibt es daneben auch einen echten Verhaltenseffekt, der auf geänderte Verhaltensweisen bei Beschäftigten und auch Unternehmen zurückzuführen ist – in der Darstellung ist dieser im Vergleich 2001 bis 2006 bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab dem 60. Lebensjahr in Kontrast zur Bevölkerungsentwicklung ablesbar. Hier liegt die Zahl der sv-Beschäftigten 2006 höher als 2001, obwohl die Einwohnerzahl (obere Kurven) 2006 geringer war als 2001. In Verbindung mit den in Abschnitt 1.1 genannten Argumenten relativieren sich die Erfolgsmeldungen der Politik jedenfalls schon erheblich: Dieser Effekt ist so nicht mehr zu erwarten, wenn die schwach besetzten Jahrgänge um das Geburtsjahr 1945 alle in Rente sind.

1.3 Die Rente mit 67 – Eine sinnvolle Maßnahme zur Sicherung eines ansonsten wegbrechenden Erwerbspersonenpotenzials?

Wir wollen nicht missverstanden werden: Selbstverständlich ist die Zunahme der Beschäftigtenquote Älterer erfreulich, vor allem aus Sicht der Betroffenen, aber auch aus Sicht der Finanzierbarkeit des Sozialstaates (steigende Beitragseinnahmen, sinkende Ausgaben). Zu achten ist aber darauf, dass

- es sich hierbei nicht nur um statistische Artefakte der oben gezeigten Art handeln darf,
- die Arbeitsplätze den Kriterien „guter“ Arbeit entsprechen und ein existenzsicherndes Einkommen garantieren (inklusive eines entsprechenden Aufbaus an Rentenanwartschaften) und
- die Beschäftigungsgewinne bei den Älteren nicht durch Beschäftigungsverluste bzw. Arbeitslosigkeit an anderer Stelle bzw. bei anderen Beschäftigten- und Altersgruppen „erkauft“ werden.

Aber selbst wenn man diese kritischen Einwände einmal außer Acht lässt: Die empirischen Befunde weisen überdeutlich darauf hin, dass eine Beschäftigung bis zum 65. Lebensjahr nur für eine Minderheit der (männlichen wie weiblichen) Arbeitnehmer gegeben ist. Schon deutlich vor dem 63. Lebensjahr steht bei den Männern nur noch weniger als die Hälfte im Erwerbsleben, bei den Frauen sind es weniger als ein Fünftel.

Die in den letzten Jahren beschlossenen Veränderungen in der Renten- und Arbeitsmarktpolitik führen zu einer drastischen Erhöhung des Drucks auf Ältere, ihre Arbeitskraft anzubieten. Genannt seien nur:

¹ Der am stärksten besetzte Jahrgang ist der Geburtsjahrgang 1964.

² Im linken Teil des Bildes springt im Übrigen auch ein weiteres Defizit der betrieblichen Personalpolitik ins Auge: Trotz einer 2006 fast durchgängig höheren Zahl an Jungen in der Bevölkerung ist die Zahl der Jungen bei den sv-Beschäftigten 2006 durchgehend geringer als 2001. Die Differenz erklärt sich nun nicht aus einer plötzlich gestiegenen Bildungsbeteiligung (die dem Wirtschaftsstandort Deutschland gut tun würde). Sie beruht vielmehr – im Gegensatz zu den Erfolgsmeldungen aus den Ausbildungspakten – auf einer viel zu geringen Ausbildungsanstrengung der Wirtschaft und zu geringen Übernahmequoten an der „zweiten Schwelle“.

³ Die vorliegenden Komponentenzerlegungen, wie groß dieser Anteil ist, gehen noch weit auseinander (vgl. Kistler, Ebert, Stecker 2007; Brussig, Wojtkowski 2008; vgl. auch Kruse 2007), sehen aber alle einen solchen Effekt. Hierzu sind weitere Analysen nötig.

¹ Außerdem geht in das Kalkül der Hartz-Kommission der auch gegenwärtig immer noch sehr hohe Bestand von Arbeitslosen nicht ein, den es zuerst abzubauen gilt.

² Die gegenwärtig sehr niedrige Nettozuwanderung (2007: ca. 48 Tsd. Personen) ist angesichts des enormen Zuwanderungsdrucks nach Europa, der 2011 bevorstehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit und der verbesserten Arbeitsmarktlage wohl nur eine vorübergehende Erscheinung. Sie ist gegenüber dem am Arbeitsmarkt schlechteren Jahr 2006 auch schon wieder leicht gestiegen.

³ Bei den Berechnungen für Darstellung 1.6 sind die Untergrenze und Obergrenze der mittleren Vorausberechnungen der Statistischen Ämter zugrunde gelegt (mit einem Zuwanderungssaldo von 100.000 bzw. 200.000 Personen). Für die Erwerbsquotenentwicklung (nach Alter und Geschlecht) werden die Zahlen aus dem Deutschland Report der Prognos AG (2006) verwendet (vgl. dazu Ebert, Kistler, Trischler 2007).

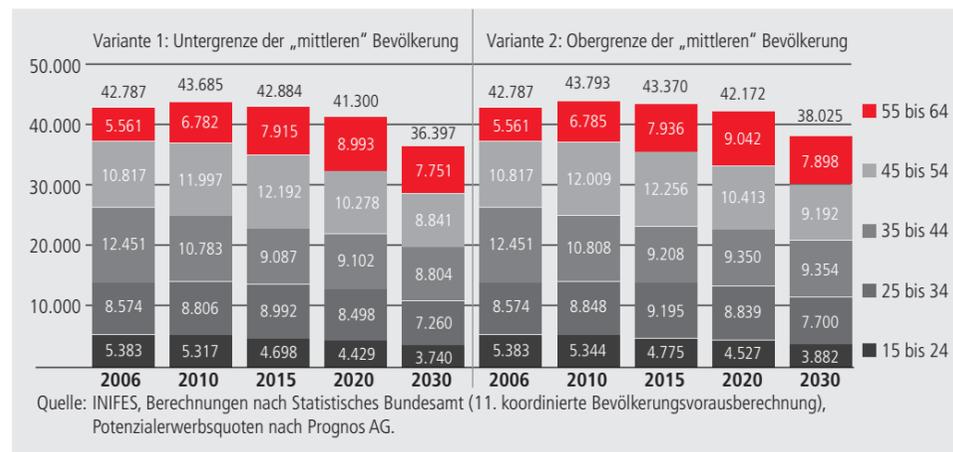
- die Anhebung der Altersgrenzen für den vorgezogenen Rentenbeginn bzw. der Wegfall einiger besonderer Rentenarten,
- die Verkürzung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld,
- die geplante Beendigung der Förderung der Altersteilzeit und schließlich
- ab 2012 die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze über das 65. Lebensjahr hinaus (Rente mit 67).

Der erhöhte Arbeitsangebotszwang wird für einen erheblichen Teil der Beschäftigten nicht realisierbar sein (vgl. Kapitel 2). Für diejenigen, die keine qualifikatorischen oder gesundheitlichen Probleme haben und länger arbeiten können, stellt sich aber die Frage, ob genügend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen werden, um das zusätzliche Angebot an Arbeitskräften auch aufnehmen zu können. Dazu fehlen von der Bundesregierung die Antworten. Der alleinige Verweis auf den jüngst positiven Beschäftigungstrend – der im Jahr 2008 bereits schwächer ausfällt als im Vorjahr – reicht hier gewiss nicht aus!

Die Politik argumentiert hierzu mit einer voraussichtlich unrealistischen Prognose über die künftige kurzfristige Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz: Sie unterstellt einerseits eine besonders geringe Steigerung der Erwerbsquoten und einen besonders starken Bevölkerungsrückgang. Andererseits geht sie von einer besonders starken künftigen Nachfrage nach Arbeitskräften aus. So ist dem Gutachten der Hartz-Kommission folgende Aussage zu entnehmen: „Das Erwerbspersonenpotenzial (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und stille Reserve) wird also deutlich sinken. Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund 7 Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp 3 Millionen ausgeht“ (Kommission zum Abbau 2002, S. 118).

Solche Vorstellungen sind unrealistisch und ihr Eintreten wäre nicht einmal zu erwarten, wenn der gegenwärtige Aufschwung noch sehr lange anhalten würde.¹ Sie entstammen Vorausberechnungen, in denen eine dauerhaft sehr geringe Zuwanderung² und keine oder allenfalls marginale Steigerungen bei den Erwerbsquoten unterstellt werden. Demgegenüber „... ist es durchaus wahrscheinlich, dass der gegenwärtig starke Rückgang des Wanderungssaldos nur vorübergehend ist und sein erneuter Anstieg auf das langfristige Mittel von 200.000 Personen jährlich erfolgt“, wie das DIW (Schulz 2007, S. 705) schreibt.

Trifft man dagegen mittlere Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung und bezüglich der Erwerbsquoten³, so ergibt sich eine ganz andere voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsangebots (vgl. Darstellung 1.6). Bei einer unterstellten Nettozuwanderung von jährlich 100.000 Personen würde (vgl. oberer Teil von Darstellung 1.6) das Angebot an Arbeitskräften im Jahr 2020 nur um 1,4 Millionen Personen geringer sein als 2006. Im Fall einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen beträgt die Abnahme nur rund 0,6 Millionen. Beides ist viel weniger als die Arbeitslosenzahl heute oder gar im Jahr 2006.



Darstellung 1.6:
Vorausberechnungen des Erwerbspersonenpotenzials nach Altersgruppen in Deutschland bis 2030 (Angaben in Tausend)

Die Ergebnisse der gezeigten Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotenzials (INIFES) sind bis 2015 sehr ähnlich zu denen anderer Untersuchungen. So errechnet Prognos (2006, S. 155) für die Zeit nach 2015 sogar höhere Zahlen für das Erwerbspersonenpotenzial (z. B. für 2030: 39,3 Mio.). Von Prognos wird im Übrigen eine Entwicklung der Arbeitslosenzahlen vorausgesagt, die bis 2015 jahresdurchschnittlich bei 3,9 Mio. und bis 2030 bei 2,3 Mio. liegt.¹ Es stellt sich die Frage, auf Grund welcher Überlegungen die Bundesregierung entgegen mittleren, realistischen Vorausberechnungen zu der Aussage kommt, dass der demographische Wandel schon bald zu einem generellen Arbeitskräftemangel führen würde.

Die entscheidende demographische Herausforderung für den Arbeitsmarkt (und die Betriebe!) liegt nicht im Schwund, sondern in der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials: Die Altersstruktur des Arbeitskräfteangebots wird in den nächsten Jahrzehnten verstärkt von Älteren geprägt sein. Mit dem Älterwerden der Babyboomer, d. h. der heute 45- bis 54-Jährigen, schrumpft der Anteil der mittleren Altersgruppen an der Erwerbsbevölkerung. Bei den ganz Jungen wird diese Abnahme deutlich geringer ausfallen. Dort ist sie zum großen Teil in den letzten Jahrzehnten schon erfolgt. Die Ausbildungsstellenbilanz war und ist trotzdem schlecht (Stichwort: Altbewerber).

Natürlich ist es auch eine wichtige Frage, welche sonstigen Konsequenzen (z. B. für die Innovativität) aus dem langsam abnehmenden Potenzial an jüngeren Erwerbspersonen entstehen. Die Wirtschaft hat sich dabei in der Vergangenheit des Transfers von jeweils neuem Know-how aus den – von der Allgemeinheit finanzierten – Schulen und Hochschulen bedient und dafür Ältere (in deren Weiterbildung sie zu wenig investiert hat) vorzeitig freigesetzt. Ihrer eigenen Ausbildungsverantwortung und ihren Weiterbildungsaufgaben wurde sie allerdings keineswegs gerecht. Diese Strategie eines betrieblichen Wissenserwerbs durch schnellen Austausch der Alterskohorten wird künftig jedoch durch die demographischen Veränderungen erschwert. Dadurch wird der Mismatch, d. h. ein Auseinanderklaffen von betriebsseitig nachgefragten (eher höheren) Qualifikationen und dem Angebot an Qualifikationen zunehmen – und das zu Lasten der geringeren Qualifizierten. Das hat aber seine Ursache weniger in der Demographie als in den zu geringen Investitionen in Bildung und Ausbildung sowie Weiterbildung seitens Staat und Wirtschaft. Dies darf aber nicht zu Lasten der älteren Arbeitnehmer ausgeglichen werden. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist daher eine zentrale Aufgabe für Politik und Sozialpartner.

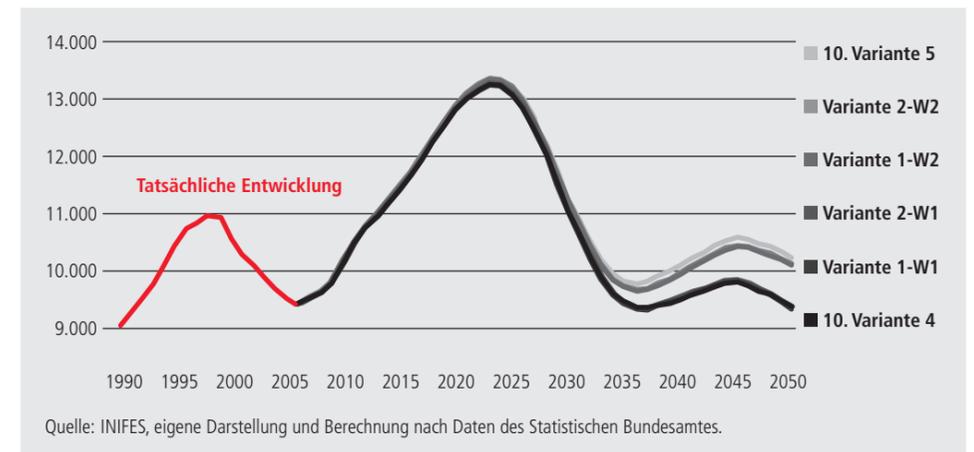
Die Zahl der 55- bis 64-Jährigen – als traditioneller Problemgruppe am Arbeitsmarkt – wird von 2007 an bis 2026 um rund 40 Prozent zunehmen. Sie war schon in den neunziger Jahren recht hoch (wegen der geburtenstarken Jahrgänge um 1939/40). Im letzten Jahrzehnt konnte der Arbeitsmarkt auch nur durch eine ausgeprägte Frühverrentungspolitik einigermaßen im Lot gehalten werden, ohne diese Maßnahmen wäre insbesondere die Arbeitslosigkeit von Älteren noch deutlich höher gewesen.² Zwischen 2000 und 2007 ist die Zahl dieser Älteren in der Bevölkerung (wegen der schwach besetzten Geburtsjahrgänge um 1945) stark gesunken. Das hat auch dazu beigetragen, dass die Problematik der Beschäftigungschancen Älterer in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit und Politik massiv unterschätzt wurde.

Die Folgen des bevorstehenden Wandels der Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials – d. h. insbesondere die Zunahme der Zahl Älterer in der Bevölkerung sowie in Beschäftigung – kann zumindest

¹ Diese Zahlen und diejenigen in Darstellung 1.6 entsprechen mittelfristig in etwa auch den Zahlen, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) jüngst vorgelegt hat (vgl. Schnur, Zika 2007, S. 2). Danach ist bis 2020 ein Erwerbspersonenpotenzial von 43,6 und bis 2025 von 42,3 Mio. Personen zu erwarten. Bis 2025 wird nach dieser Quelle von einer Unterbeschäftigungsquote von 5,5 Prozent (2,3 Mio. Personen) ausgegangen. Das IAB weist im Übrigen darauf hin, dass mit der Rente mit 67 ein großer zusätzlicher Bedarf an Arbeitsplätzen entsteht (vgl. Fuchs 2006), der bis zum Jahr 2030 auf zwischen 1,2 und gut 3 Mio. veranschlagt wird.

² Selbstverständlich ist der Arbeitsmarkt keine Art von „Nullsummen-Spiel“. Das heißt, dass nicht alle durch Frühverrentung frei gewordenen Stellen durch andere (junge) Arbeitssuchende besetzt wurden. Dies gilt genauso wenig wie umgekehrt die modellhafte Annahme unrealistisch ist, dass sich jedes zusätzliche Arbeitsangebot sozusagen selbst seine Nachfrage schafft, d. h. auch einen Arbeitsplatz findet – zumindest nicht zu akzeptabler Entlohnung und akzeptablen Arbeitsbedingungen. Insofern ist die weit verbreitete völlige Ablehnung und Verteufelung der öffentlichen Maßnahmen zur Entlastung des Arbeitsmarktes in der Vergangenheit nur eine Konsequenz modelltheoretischer Glasperlenspiele und abseits der praktischen Realität. Auf einem anderen Blatt stehen aber weitere Bewertungsaspekte wie die Tendenz, dass z. B. die Altersteilzeit eher von besser gestellten Arbeitnehmern in Anspruch genommen wird oder die Tatsache, dass v. a. größere Betriebe die Vorruhestandsinstrumente nur zur (scheinbar sozialverträglichen, de facto aber die Sozialversicherung missbrauchenden) Abfederung betrieblicher Restrukturierungen und Entlassungswellen benutzt haben.

Darstellung 1.7:
Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland von 1990 bis 2050 (Angaben in Tausend)



unter den gegebenen Rahmenbedingungen (betriebliches Beschäftigungsverhalten, wenig alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen – vgl. unten) nicht bewältigt werden.

Als weitere Schwierigkeit im Kontext des demographischen Wandels sind die extremen regionalen Unterschiede bei der Kohortenstärke der 55- bis 64-Jährigen zu bedenken. Vorliegende Berechnungen (vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007) auf Basis der regionalisierten 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung zeigen, dass es in Deutschland Landkreise gibt, in denen die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe um bis zu 75 Prozent ansteigen wird. Die verschiedenen Vorausberechnungsvarianten ändern an diesem Faktum zumindest bis nach 2030 im Übrigen nichts, wie Darstellung 1.7 zeigt (die Kurven liegen bis dahin eng beieinander). Die betroffenen Regionen bzw. die dort politisch Verantwortlichen und die dortige Wirtschaft werden vor große Herausforderungen gestellt werden, um eine positive Beschäftigungsbilanz bei den Älteren zu erreichen.

Natürlich kann eine Region, ein Betrieb und eine Volkswirtschaft mit (mehr) Älteren genauso produktiv sein wie mit Jüngeren, und natürlich gelingt es auch im einen oder anderen Fall, Ältere wieder in Arbeit zu bringen bzw. in Arbeit zu halten. Dies belegt eine Reihe der Demographie-Initiativen der letzten Jahre und – trotz einiger berechtigter Kritik (vgl. Adamy 2007) – nicht zuletzt das Programm der Beschäftigungsinitiative „50plus“. Allerdings steckt dahinter auch ein erheblicher Aufwand, der weit über das Normalgeschäft von Agenturen und ARGen hinausgeht. Angesichts der gegenwärtigen geringen Zahl Älterer ist das gegenwärtig auch eher eine „Schönwetterveranstaltung“. Die Frage ist zu stellen, wie die Politik gedenkt, dies angesichts der aufgezeigten massiven Zunahme der Zahl Älterer auch für die nächsten gut 20 Jahre „wetterfest“ zu machen.

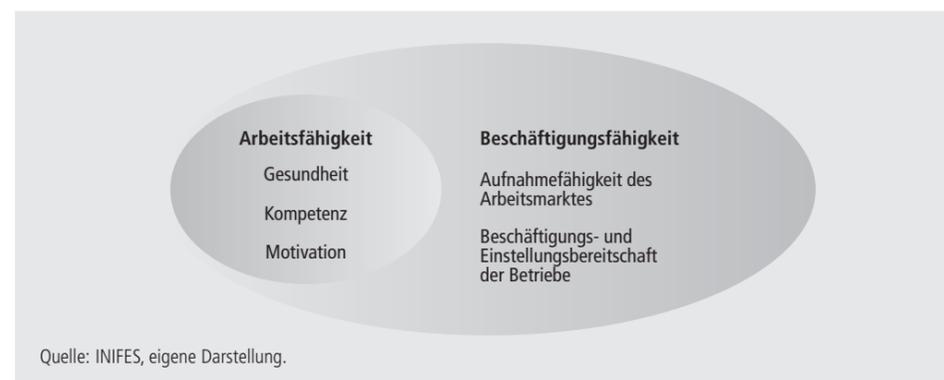
Die „demographische Wende am Arbeitsmarkt“ und die Hoffnung auf einen jahrzehntelangen Aufschwung können nicht als gegebene bzw. gewährleistete Rahmenbedingungen der Anhebung der Altersgrenzen angenommen werden. Bekannt war diese Einschätzung dem Gesetzgeber bereits vor der Verabschiedung der „Rente mit 67“, wie die Stellungnahme des IAB in der öffentlichen Anhörung Anfang 2007 belegt: „Im Gesetzentwurf wird die Anhebung der Altersgrenzen unter anderem mit dem drohenden Fachkräftemangel begründet. Die Gegenüberstellung von Arbeitskräftepotenzial und Arbeitskräftebedarf der Betriebe zeigt aber, dass noch länger mit einer hohen Unterbeschäftigung zu rechnen ist. Nach der aktuellen IAB-Projektion könnte sich die gesamte Unterbeschäftigung (ausgewiesene plus verdeckte Arbeitslosigkeit) bis zum Jahr 2020 zwar halbieren, doch würde sie sich auch dann noch in einer Größenordnung von gut 3 Mio. Personen bewegen. Bei dieser Bilanzierung wurde die ‚Rente mit 67‘ noch nicht berücksichtigt“ (Deutscher Bundestag 2007, S. 41).

2. Gesundheitliche und berufliche Leistungsfähigkeit

Die Ausführungen in Kapitel 1 haben gezeigt, dass zumindest auf absehbare Zeit die demographische Entwicklung nicht zu einer starken Entlastung des Arbeitsmarkts führen wird und im Hinblick auf das quantitative Arbeitsangebot keine „demographische Wende am Arbeitsmarkt“ stattfindet. Die Versprechungen einer Wiederkehr der Vollbeschäftigung erscheinen angesichts der ausgeführten Bedenken mehr als optimistisch.

Unabhängig von der Beschäftigungssituation am Arbeitsmarkt ist die Grundfrage zu klären, ob und für welche Beschäftigtengruppen ein längeres Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze möglich ist. Für diejenigen, für die dies nicht möglich ist – entweder aus gesundheitlichen Gründen oder weil aus Arbeitgebersicht ihre Qualifikationen veraltet sind –, bedeutet eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters Abschlüsse von ihrem Rentenanspruch, d. h. eine Kürzung ihrer Rente. Unter den rigiden Vorgaben der Arbeitsmarktreflexionen (Stichwort ALG II) steigt für solche Personen das Risiko der Altersarmut z. T. erheblich.

Damit wird die Frage nach der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer dringlicher, der sich Arbeitgeber und Gewerkschaften, aber auch die Politik stellen müssen. Darstellung 2.1 benennt hierfür die entscheidenden Dimensionen.



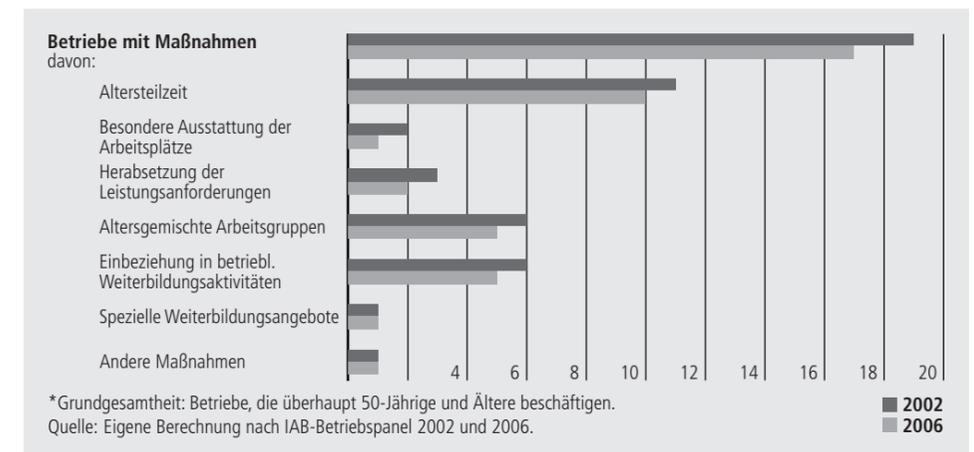
Hinzuweisen ist darauf, dass die Verantwortung für die einzelnen in Darstellung 2.1 aufgeführten Punkte nicht nur bei den Betrieben liegt. So ist beim Aspekt der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes auch die Politik gefordert. Aber auch für die anderen Punkte ist die Politik mit in der Verantwortung – von Regelungen gegen eine Diskriminierung Älterer bis hin zu Normen des Arbeitsschutzes. Zudem müssen die Beschäftigten selbst sich um den Erhalt ihrer beruflichen Kompetenzen und ihrer Gesundheit bemühen (Stichwort: Weiterbildungsbereitschaft) und damit Verantwortung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit übernehmen – und vor allem dazu in die Lage versetzt werden.

2.1 Beschäftigungs- und Einstellungsbereitschaft der Betriebe

Bemerkenswert ist hierzu zunächst ein Befund aus dem IAB-Betriebspanel 2002 (vgl. Bellmann u. a. 2003), einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung bei rund 16.000 Personalverantwortlichen in Deutschland. Nach dieser Quelle schätzen die Betriebe die Leistungsfähigkeit ihrer älteren Beschäftigten im

Darstellung 2.2:

Betriebliche Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer* werden weniger statt mehr (Anteil der Betriebe in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



¹ Früher wurde die Leistungsfähigkeit Älterer insbesondere aus dem Blickwinkel derjenigen Leistungsparameter diskutiert, die bei Älteren tendenziell häufiger abnehmen (z. B. körperliche Belastbarkeit, Reaktionsgeschwindigkeit). Heute wird stärker auf Vorteile der Älteren (Erfahrungswissen, Qualitätsbewusstsein, Loyalität etc.) hingewiesen. Dieser erfreuliche Wandel vom ‚Defizitmodell‘ zum ‚Kompetenzmodell‘ darf aber auch insofern nicht übertrieben werden, als zweifellos nicht alle Beschäftigten(-gruppen) bis zum Rentenalter durchhalten können. Das mag z. T. individuelle Gründe haben, es gibt aber unbestritten auch „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ (vgl. Behrens 2000, S. 233 ff.).

² Aktuellere Zahlen werden aktuell im IAB-Betriebspanel erfragt und stehen voraussichtlich im nächsten Jahr zur Verfügung.

Schnitt durchaus nicht geringer ein als die jüngerer Altersgruppen. Sie sehen – was durchaus dem Stand der Wissenschaft entspricht¹ – zwar Leistungsverschiebungen, aber keinen generellen Nachteil in der Beschäftigungsfähigkeit der Älteren.

Allerdings bezieht sich dieses vernünftige Urteil auf die jeweils im Betrieb (noch) vorhandenen Älteren. Diejenigen, die wegen gesundheitlicher Probleme, veralteten bzw. geringeren Kompetenzen oder aus anderen Gründen bereits vorzeitig freigesetzt wurden, fließen in dieses Urteil der Arbeitgeber nicht ein. Die positive Einschätzung der Arbeitgeber gegenüber den (ihren) im Arbeitsleben verbliebenen Älteren darf nicht verwechselt werden mit der Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer, die arbeitslos sind.

Das tatsächliche Handeln der Betriebe stimmt jedoch nicht mit den artikulierten positiven Urteilen über Ältere überein: Bereits bei konkreten Fragen kommt ein hohes Maß an Altersdiskriminierung zu Tage. So äußerten in der erwähnten Umfrage des Betriebspanels 2002 rund 15 Prozent der Personalverantwortlichen, dass sie im Falle einer freien Stelle auf keinen Fall eine Bewerberin oder einen Bewerber im Alter ab 50 einstellen würden. Weitere neun Prozent meinten, dies allenfalls dann tun zu wollen, wenn keine jüngeren Bewerber zur Verfügung stehen. Das bedeutet: Ein Viertel der deutschen Personalverantwortlichen bekannte sich in der Situation eines persönlichen Interviews offen zu altersdiskriminierendem Verhalten. Auch die – insbesondere in den neuen Bundesländern – bei Arbeitgebern verbreitete Position, die Einstellung Älterer von Zuschüssen abhängig zu machen, ist hier zu nennen. Das ist aber angesichts der steigenden Zahl Älterer keine tragfähige Dauerlösung.

Eine Folge dessen ist (vgl. Bellmann u. a. 2007), dass in Westdeutschland laut der Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2005 und 2006 gerade einmal sieben bzw. acht Prozent der Neueinstellungen Personen über 50 Jahre betrafen. In Ostdeutschland waren es 14 bzw. 18 Prozent. Der größere Anteil in Ostdeutschland ist insbesondere auf die vergleichsweise höhere Zahl von öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen und die stärkere Fokussierung der Beschäftigungssubventionierung auf Ältere in den neuen Ländern zurückzuführen².

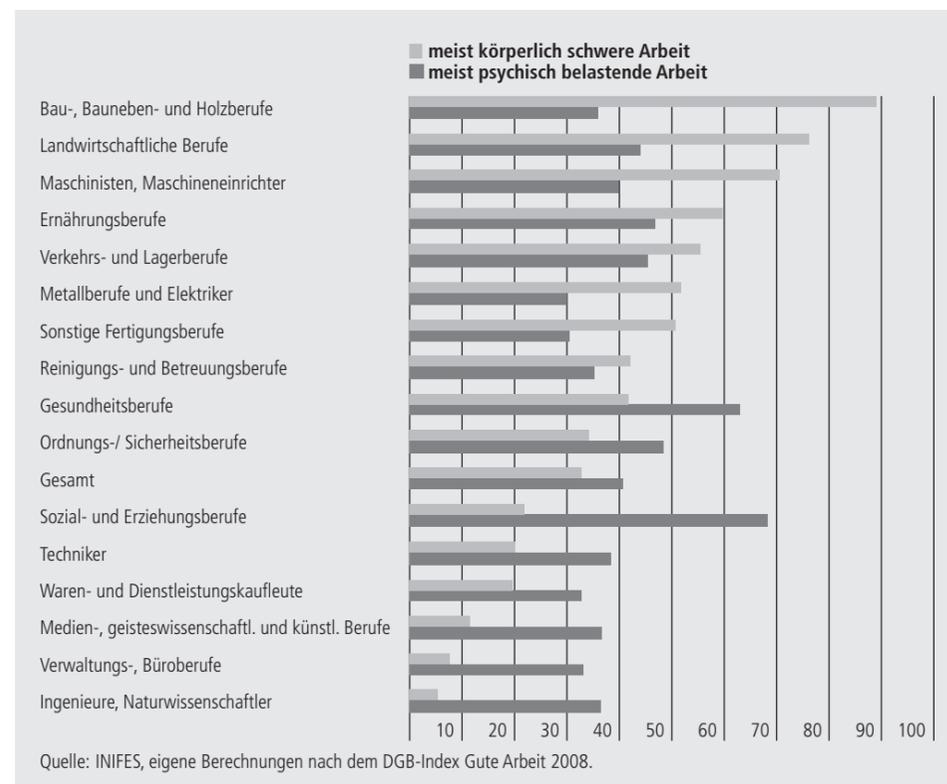
Aber auch auf der Seite der betrieblichen Maßnahmen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit Älterer sind erhebliche Defizite in der betrieblichen Praxis festzustellen, die in eklatantem Widerspruch zu offiziellen Aussagen zu diesem Thema stehen. Im IAB-Betriebspanel 2002 und 2006 wurde an diejenigen Betriebe, die überhaupt über 50-Jährige beschäftigen, die Frage gestellt, welche Maßnahmen sie zur Förderung ihrer Älteren ergreifen. Darstellung 2.2 zeigt die äußerst enttäuschenden Ergebnisse.

Der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten praktizieren, ist zwischen 2002 und 2006 nicht gestiegen, sondern im Gegenteil sogar von 19 auf 17 Prozent gesunken. Die häufigste Nennung bezieht sich dabei auf die Altersteilzeit. Altersteilzeit dient jedoch nicht dazu, die Arbeitsfähigkeit Älterer zu steigern. Konstruktive Aktivitäten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer sind ansonsten kaum verbreitet – erwartungsgemäß noch am ehesten in großen Betrieben und in der öffentlichen Verwaltung.

Eine Prüfung der Voraussetzungen für eine Erhöhung des Rentenalters darf sich jedoch nicht nur auf die Situation und die Maßnahmen für Ältere beschränken. Es geht nicht nur um altersgerechte Personalpolitik – es geht um altersgerechtes Arbeiten. In allen Altersgruppen muss auf den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit geachtet werden. Auch hier ist Prävention besser und billiger als Kompensation und Kuration – und zwar für alle Beteiligten.

2.2 Arbeitsbelastungen und subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter

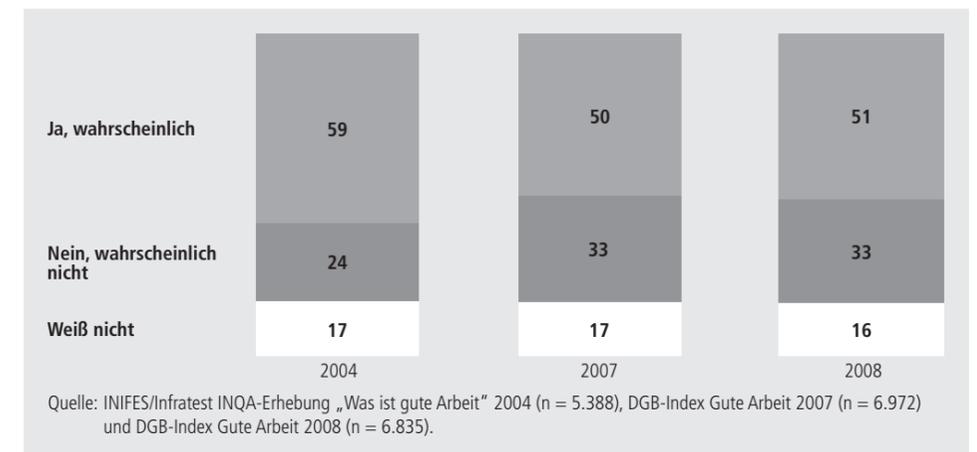
In diesem Bericht kann keine umfassende Darstellung der Arbeitsbedingungen in Deutschland und ihrer Entwicklung gegeben werden.¹ Angesichts der Tatsache, dass schlechte Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen über das Erwerbsleben kumulativ wirken, müssen aber in jedem Fall auch die früheren Arbeitsbelastungen der Beschäftigten, also die erwerbsbiographische Perspektive, berücksichtigt werden. Dabei ist die Differenzierung nach soziodemographischen Merkmalen, insbesondere auch nach Berufsgruppen, zu beachten. Darstellung 2.3 enthält ein beispielhaftes Ergebnis dazu:² Immerhin 33 Prozent aller repräsentativ befragten Arbeitnehmer/innen in Deutschland berichten, dass sie in ihrem bisherigen Erwerbsleben meist körperlich schwere Arbeit zu verrichten hatten. Der entsprechende Prozentsatz bezüglich der psychischen Belastungen liegt bei 41 Prozent. Die Darstellung vermittelt auch einen groben Eindruck von der Streuung nach Berufsgruppen und auftretenden Kumulationen.



¹ Auf eine Reihe einschlägiger Probleme wird in den geplanten weiteren Berichten des Netzwerks eingegangen.
² Die hier dargestellten Zahlen aus der Befragung zum DGB-Index 2008 sind sehr ähnlich zu denjenigen auf die gleiche Frage in der ebenfalls repräsentativ angelegten Befragung für die INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“ im Jahr 2004 (vgl. Fuchs 2006).

Darstellung 2.3: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens in ausgewählten Berufsgruppen, Deutschland 2008 (Angaben in Prozent)

Darstellung 2.4: Entwicklung der subjektiven Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente 2004, 2007 und 2008



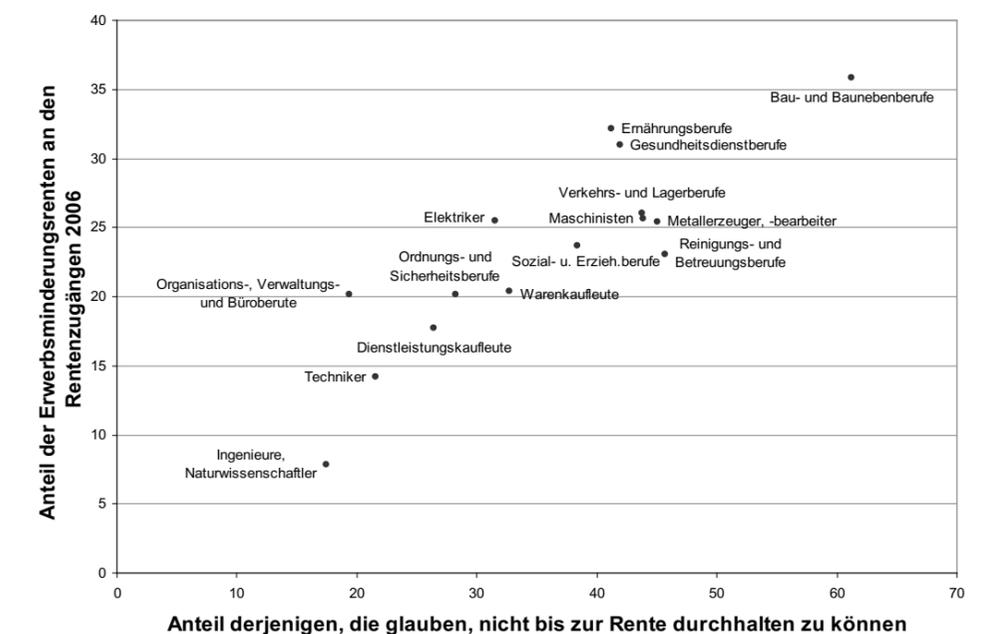
¹ Zu Unterschieden in der Arbeitssituation von Arbeitnehmern und Selbständigen vgl. Fuchs 2006.

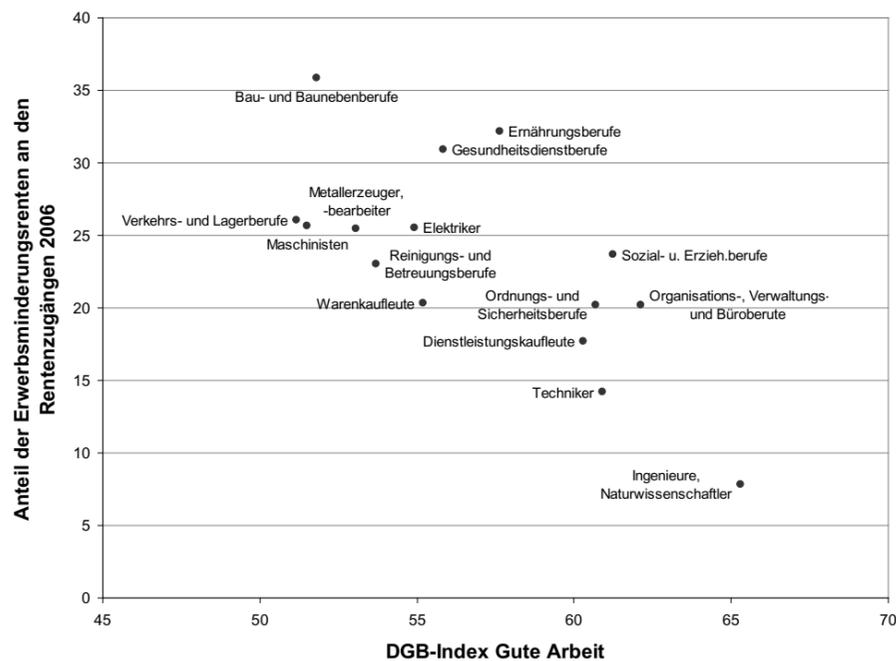
Darstellung 2.5: Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeiten durchaus realistisch ein – Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente und Anteile der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen nach Berufsgruppen 2006 (Angaben in Prozent)

Als ein recht guter Indikator für die gruppenspezifischen Unterschiede in den Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente hat sich die folgende Frage in Beschäftigteninterviews erwiesen (vgl. Molinié 2003; Fuchs 2006): „Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ Darstellung 2.4 gibt zunächst die Antwortverteilungen auf diese Frage aus den repräsentativen Erhebungen „Was ist gute Arbeit?“ (2004; nur Arbeitnehmer¹) und DGB-Index 2007 und 2008 wieder. 2004 sagten 24 Prozent aller Beschäftigten, dass sie meinen, das Rentenalter in ihrer derzeitigen Tätigkeit wahrscheinlich nicht erreichen zu können. Im Gefolge der zwischenzeitlichen Debatten und Entscheidungen zur „Rente mit 67“ ist dieser Anteil auf 33 Prozent gestiegen. Nur die Hälfte aller Arbeitnehmer hält das inzwischen für sich für möglich, acht Prozentpunkte weniger als 2004.

Nach Berufsgruppen differenziert zeigt sich entlang der waagerechten Achse von Darstellung 2.5 die breite Streuung in dieser Frage. Bei den Ernährungs- und Bau-/ Baunebenberufen liegt der Anteil derjenigen, die nicht glauben, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können, um bis zum Dreifachen höher als bei akademischen und Verwaltungsberufen.

Gleichzeitig bringt Darstellung 2.5 diese Ergebnisse in Verbindung zu einem anderen Indikator: dem nach Berufsgruppen differenzierten Anteil der Eintritte in Erwerbsminderungsrenten am Versichertenrentenzugang im Jahr 2006.





Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007.

Darstellung 2.6:

Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Versichertenrentenzugängen 2006 und DGB-Index nach Berufsgruppen

Es zeigt sich ein klarer Zusammenhang: Diejenigen Gruppen, die Zweifel an ihrer Arbeitsfähigkeit bis zur Rente hegen, haben auch die höchsten Anteile an Erwerbsminderungsrenten. Die Beschäftigten verfügen also über eine sehr realistische Einschätzung ihrer eigenen Chancen, bis zum Rentenalter arbeiten zu können.

Genauso eindeutig ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten und dem DGB-Index für Arbeitsqualität (vgl. Darstellung 2.6)¹: Je besser die summarischen Arbeitsbedingungen, umso niedriger ist – von wenigen Ausreißern (Künstler etc. und „sonstige Arbeitskräfte“) abgesehen – der Anteil der Erwerbsminderungsrenten.

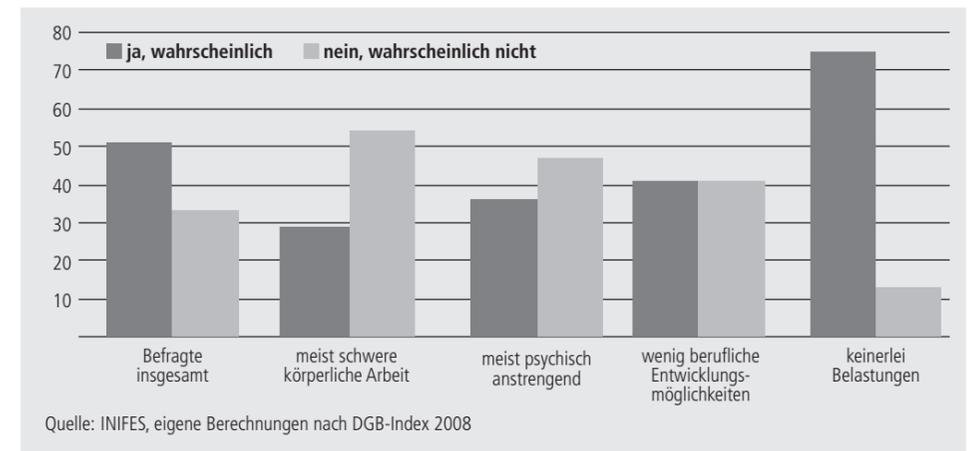
Die in den letzten beiden Darstellungen wiedergegebenen klaren Zusammenhänge bestehen auch zwischen der Frage nach der subjektiven Erwartung der Arbeitsfähigkeit in der gegenwärtigen Tätigkeit bis zur Rente und den Angaben zu den Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens (vgl. Darstellung 2.7).

Personen, die im Arbeitsleben hohen körperlichen oder psychischen Beanspruchungen genügen müssen oder geringe berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben, schätzen ihre Fähigkeit, in der jetzigen Tätigkeit bis zum Rentenalter durchzuhalten, überdurchschnittlich schlecht ein.

Insbesondere Befragte, die angeben, während ihres bisherigen Erwerbslebens meist körperlich schwer gearbeitet zu haben, sagen zu mehr als der Hälfte, dass sie wahrscheinlich nicht bis zur Rente durchhal-

Darstellung 2.7:

Arbeitsbelastungen während der bisherigen Erwerbsbiographie und Erwartung, in der jetzigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index 2008

¹ Diese beziehen sich u. a. auf Unterschiede in der Definition (formale/nicht formale Weiterbildung), abgefragte Referenzzeiträume und die jeweils betrachtete Grundgesamtheit (z. B. nur Betriebe bestimmter Branchen oder ab einer bestimmten Betriebsgröße) sowie die Repräsentativität der vorliegenden Studien. Insbesondere bei vielen Kammerumfragen ist letztere nicht gegeben, weil diese Befragungen nicht als echte Zufallsstichproben angelegt sind. Durch selbstselektive Teilnahme entstehen dabei unkontrollierbare Verzerrungen, die die Ergebnisse weitgehend wertlos machen.

Darstellung 2.8:

Lebenslanges Lernen – gesamte Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren (Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Personen in den letzten vier Wochen vor der Erhebung)

ten werden. Bei denjenigen mit bisher meist psychisch anstrengenden Tätigkeiten sind es 47 Prozent. Schließlich halten auch diejenigen, die in ihrem bisherigen Erwerbsleben meist wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sehen, zu überdurchschnittlichen 41 Prozent ein Durchhalten für wahrscheinlich nicht möglich.

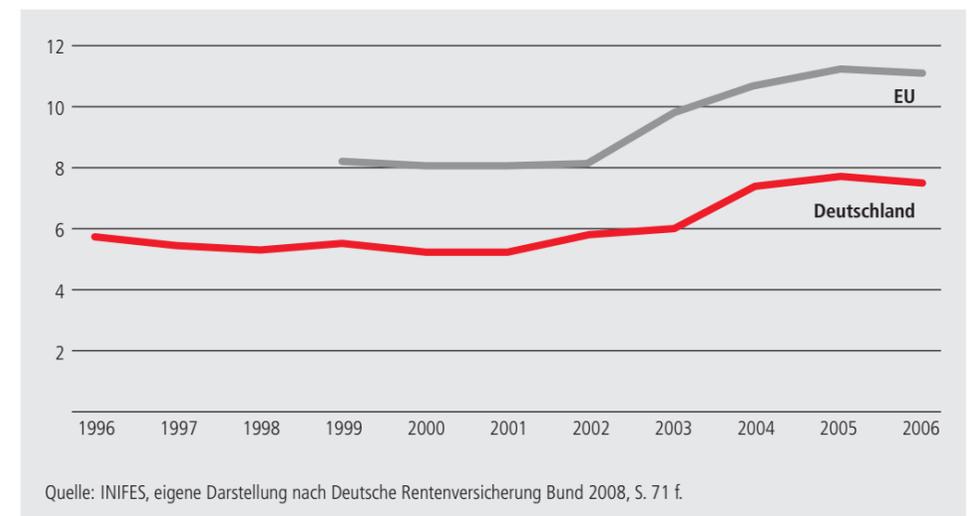
2.3 Die Betriebe tun zu wenig!

Angesichts der bisher geschilderten demographischen Veränderungen und der offensichtlich diesen Herausforderungen nicht genügenden Arbeitsbedingungen ist zu fragen, ob die Betriebe ausreichend Maßnahmen ergreifen, um ihren Beschäftigten überhaupt ein längeres Arbeiten zu ermöglichen. Anhand von zwei wesentlichen Handlungsfeldern aus dem breiten Spektrum an möglichen Maßnahmen (vgl. dazu z. B. Buck, Kistler, Mendius 2002; Morschhäuser 2006) soll dem in diesem Bericht ein Stück weit nachgegangen werden:

- betriebliche Weiterbildungsförderung und
- betriebliche Gesundheitsmaßnahmen.

2.3.1 Stagnierende Weiterbildungsanstrengungen

Die Feststellung des Anteils weiterbildungsaktiver Betriebe bzw. Beschäftigter ist trotz eines recht großen Angebots an Datengrundlagen schwierig. Methodische Unterschiede¹ bedingen eine eingeschränkte Vergleichbarkeit. Daher ist es sinnvoller, die Entwicklung über die Zeit und gruppenspezifische Unterschiede zu betrachten.



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Deutsche Rentenversicherung Bund 2008, S. 71 f.

Als Befund kann – trotz einiger Vergleichbarkeitsprobleme – auch festgehalten werden, dass die berufliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland erheblich z. B. dem europäischen Durchschnitt hinterher-

hinkt. Auch eine Stagnation der Weiterbildungsquoten in den letzten Jahren – nach einem erfreulichen Anstieg zuvor – wird aus Darstellung 2.8 ersichtlich.

Diese Stagnation wird aus den repräsentativen Arbeitgeberbefragungen des IAB-Betriebspanels bestätigt (vgl. Darstellung 2.9 und 2.10). Zwar hat in West- wie Ostdeutschland der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung¹ an allen Betrieben im betrachteten Zeitraum zwischen 2003 bis 2007 weiter zugenommen. In beiden Landesteilen stagniert jedoch der – für die Frage der Beschäftigungsfähigkeit wesentlichere – Anteil der geförderten Beschäftigten an den gesamten Belegschaften. Angesichts der deutlich steigenden Qualifikationsanforderungen bei der Arbeitsnachfrage und der demographischen

	2001	2003	2005	2007
Alte Bundesländer	37	41	42	45
Neue Bundesländer	36	42	44	48

Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel

	2001	2003	2005	2007
Alte Bundesländer	18	23	21	22
Neue Bundesländer	19	26	26	27

Quelle: Eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel

Veränderungen ist dies eine sehr bedenkliche Entwicklung: Mehr Betriebe engagieren sich in der Weiterbildungsförderung, aber sie konzentrieren das auf einen stagnierenden bzw. sinkenden Anteil an allen Beschäftigten.

Noch problematischer ist jedoch die gruppenspezifische Spaltung in der Weiterbildungsförderung bzw. -beteiligung. Die Weiterbildung folgt dem biblischen „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben. Wie Darstellung 2.11 aus einer großen Beschäftigtenbefragung von 2005/06 demonstriert, gibt es insbesondere in der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme in den Beschäftigtengruppen erhebliche Unterschiede.

Das bezieht sich auch auf die mit zunehmendem Alter – abgesehen von den ganz Jungen – geringer werdende Beteiligung. Dazu kommen zwei weitere wichtige Differenzierungen (Darstellung 2.11):

a) Befragte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen – die in den letzten Jahren sehr stark zugenommen haben – erfahren weit unterdurchschnittlich eine Teilnahme an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung; insbesondere bezüglich einer mehrfachen Beteiligung.²

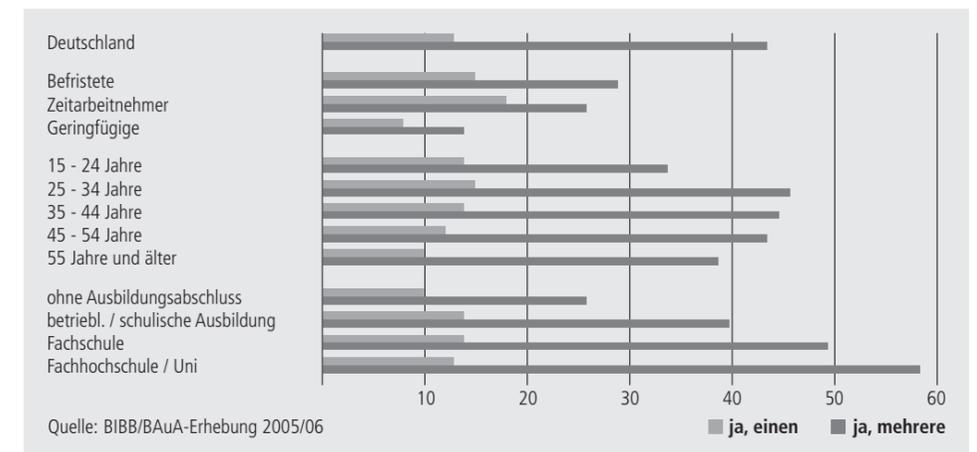
¹ Dies meint Betriebe, die für die Weiterbildung zumindest einer oder eines Beschäftigten die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernommen und/oder zumindest teilweise dafür freigestellt haben. Bezugszeitraum ist jeweils das erste Halbjahr.

Darstellung 2.9:
Betriebe mit Förderung von
Weiterbildungsmaßnahmen
(Angaben in Prozent)

Darstellung 2.10:
Anteil der geförderten
Weiterbildungsteilnehmer an den
Beschäftigten 2001 bis 2007
(Angaben in Prozent)

² Das deutet auf hohe Anteile von schlichten Einweisungs- und Anlernvorgängen hin.

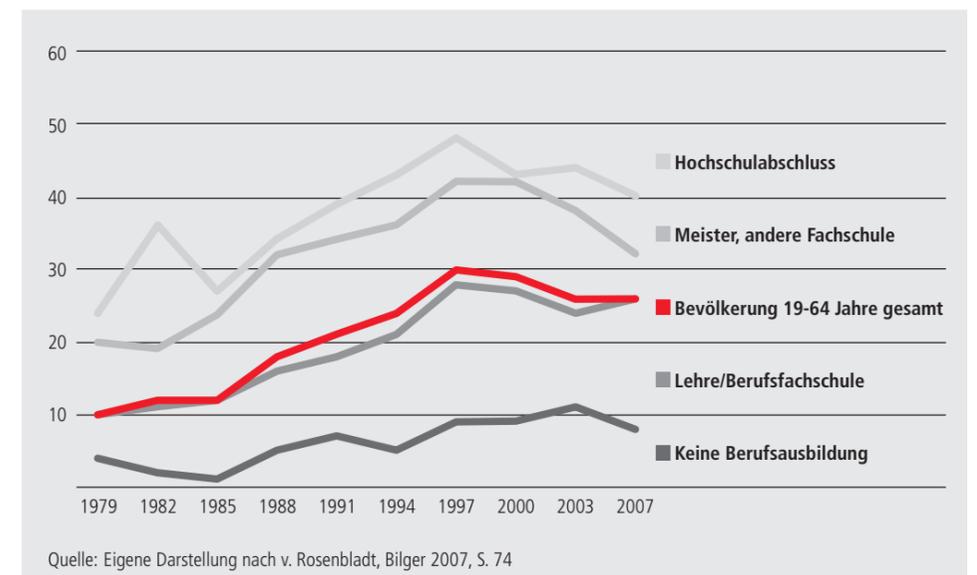
Darstellung 2.11:
Teilnahme an Kursen oder
Lehrgängen zur beruflichen
Weiterbildung in den letzten
zwei Jahren in und außerhalb des
Betriebes (Angaben in Prozent)



b) Ebenfalls zeigt sich in dieser wie in allen anderen vorliegenden Studien eine eindeutige Ausgrenzung geringer Qualifizierter aus dem Weiterbildungsgeschehen. Hinsichtlich einer einmaligen Teilnahme binnen der letzten zwei Jahre vor dieser Befragung gibt es keinen größeren Unterschied zwischen den Qualifikationsgruppen. Bei der Intensität – hier gemessen am Indikator einer mehrfachen Weiterbildungsteilnahme an Kursen oder Lehrgängen – hinken die gering(er) Qualifizierten jedoch erheblich hinter der obersten Qualifikationsgruppe her.

Gerade diejenigen, die ihrer besonders bedürftigen, haben die geringste Weiterbildungsteilnahme und -förderung. Verstärkte Weiterbildungsaktivitäten für und von gering Qualifizierten und Randbelegschaften wären aber eine notwendige Voraussetzung dafür, dass die Betroffenen länger arbeiten können.

Darstellung 2.12:
Beteiligung an beruflicher
Weiterbildung nach
Erwerbsstatus und beruflicher
Qualifikation
(Angaben in Prozent)



Wie eine weitere Untersuchung (Darstellung 2.12) zeigt, hat die Spaltung zwischen den Qualifikationsgruppen über die Zeit aber noch zugenommen. Im letzten Erhebungsjahr 2007 lagen die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss mit 40 % demnach um 32 Prozentpunkte über denjenigen von Beschäftigten ohne Berufsausbildung. In den seit 1979 vorliegenden Erhebungswellen des „Berichtssystems Weiterbildung“ (vgl. zu den Ergebnissen dieser Befragung: von Rosenblatt, Bilger 2007) tritt im Übrigen ein Rückgang des lebenslangen Lernens im Sinne beruflicher Weiterbildung in den Jahren nach der Erhebung des Jahres 1997 auf.

Die Betriebe kommen, wie aus den aufgeführten Befunden deutlich wurde, ihrer Verantwortung für ein verstärktes Weiterbildungsgeschehen nicht nach. Es wäre jedoch zu kurz gegriffen, hier nur auf die Betriebe zu verweisen. Auch die Politik steht hier in einer besonderen Verantwortung.¹

Einerseits muss sie angesichts der Stagnation bei der Weiterbildung durch entsprechende Maßnahmen den nötigen Druck erzeugen (z. B. ein bundeseinheitliches Weiterbildungsgesetz und eine Umlage für wei-

¹ Dass auch die Beschäftigten selbst eine Verantwortung für ihre eigene Arbeitsfähigkeit haben, ist unstrittig. Empirische Ergebnisse (vgl. Naegele, Kowalski, Leve 2007, S. 22) zeigen, dass sich die Beschäftigten dessen mehrheitlich auch bewusst sind und viele auch schon entsprechend handeln.

terbildungsabstinente Betriebe). Andererseits ist bereits auf der Ebene des allgemeinbildenden Schulsystems für Deutschland ein entscheidendes Defizit feststellbar, das die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Deutschlands entscheidend tangiert: Deutschland hat seinen traditionellen Vorsprung in den Anteilen der Bevölkerung mit einem studienberechtigenden Schulabschluss bzw. (Fach-)Hochschulabschluss gegenüber vielen Wettbewerbern inzwischen verloren (vgl. z. B. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 30). Umgekehrt ist der Anteil der Un- und Angelernten – oft mit Beschäftigungsproblemen nicht erst im höheren Erwerbsalter, sondern schon bei der Ausbildung und beim Berufseinstieg – zu hoch. Dies ist Ausdruck einer inzwischen strukturellen öffentlichen Armut. Ein immer stärker verschlankter Staat ist immer weniger in der Lage, entsprechende Zukunftsinvestitionen in Bildung zu tätigen.

2.3.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

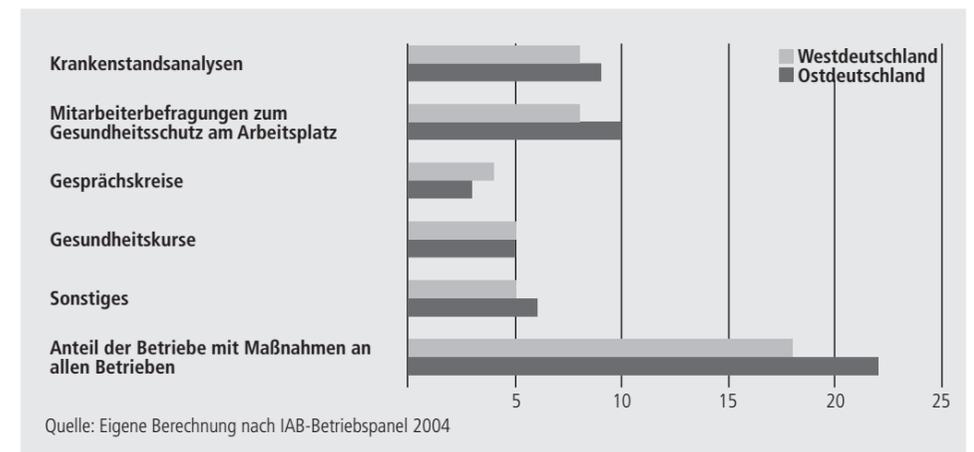
„Je früher die Berentung, umso weniger lohnt es sich, in die Gesundheit der Beschäftigten zu investieren. Die Politik der Frühberentung hat bisher vielfach dazu beigetragen, Bemühungen in Richtung betrieblicher Gesundheitspolitik als Voraussetzung einer längeren Lebensarbeitszeit zu unterlassen“ (Bertelsmann-Stiftung 2004). Dieser Position muss zunächst grundsätzlich widersprochen werden. Gesundheit – auch in der Arbeit – ist zuallererst ein Menschenrecht und zwar nicht nur mit der Perspektive des Rentenalters, sondern auch mit Blick auf ein gesundes Leben im Ruhestand. Sie darf weder mit Blick auf demographische Szenarien noch mit Blick auf betriebliche Rentabilitätskalküle zur Disposition stehen. Die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen, ein konsequenterer Gesundheitsschutz und mehr Prävention müssen unabhängig von Rentabilitätsbetrachtungen durchgesetzt werden, und darauf bezogene Aktivitäten sind auch ohne die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters dringend erforderlich.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004 gaben 19 bzw. 20 Prozent der befragten Betriebe und Dienststellen an, dass bei ihnen spezifische Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (jenseits der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzbestimmungen) durchgeführt wurden. Für diese Arbeitgeberbefragung des Jahres 2004 zeigt Darstellung 2.13, dass entsprechende Maßnahmen in Ostdeutschland etwas stärker verbreitet sind als im Westen. Erwartungsgemäß steigt der Anteil mit zunehmender Beschäftigtenzahl des Betriebs oder der Dienststelle an. Bei der Nachfrage, was denn diesbezüglich konkret gemacht wird, erzielten die Antwortvorgaben „Krankenstandsanalysen“ und „Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ die höchsten Werte.

Inwieweit darin überhaupt präventive Elemente enthalten sind bzw. daraus abgeleitet wurden, bleibt ebenso offen wie die Frage, zu welchem Anteil dies z. B. nur die gängigen „Rückkehrergespräche“ betrifft. Solche Gespräche dienen häufig nur dazu, Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Gesprächskreise und Gesundheitskurse kommen dagegen nur in jedem 20. Betrieb vor, so die befragten Personalverantwortlichen.

Aufgrund der stärkeren Verbreitung solcher Maßnahmen in größeren Betrieben fallen die Prozentwerte bei entsprechenden Fragen in Beschäftigtenbefragungen etwas höher aus. In der BIBB/BAuA-Umfrage von 2005/2006 äußerten 35 Prozent der Befragten, dass in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt wurden. 65 Prozent der Befragten in diesen Betrieben geben

Darstellung 2.13:
Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004 (Angaben in Prozent)

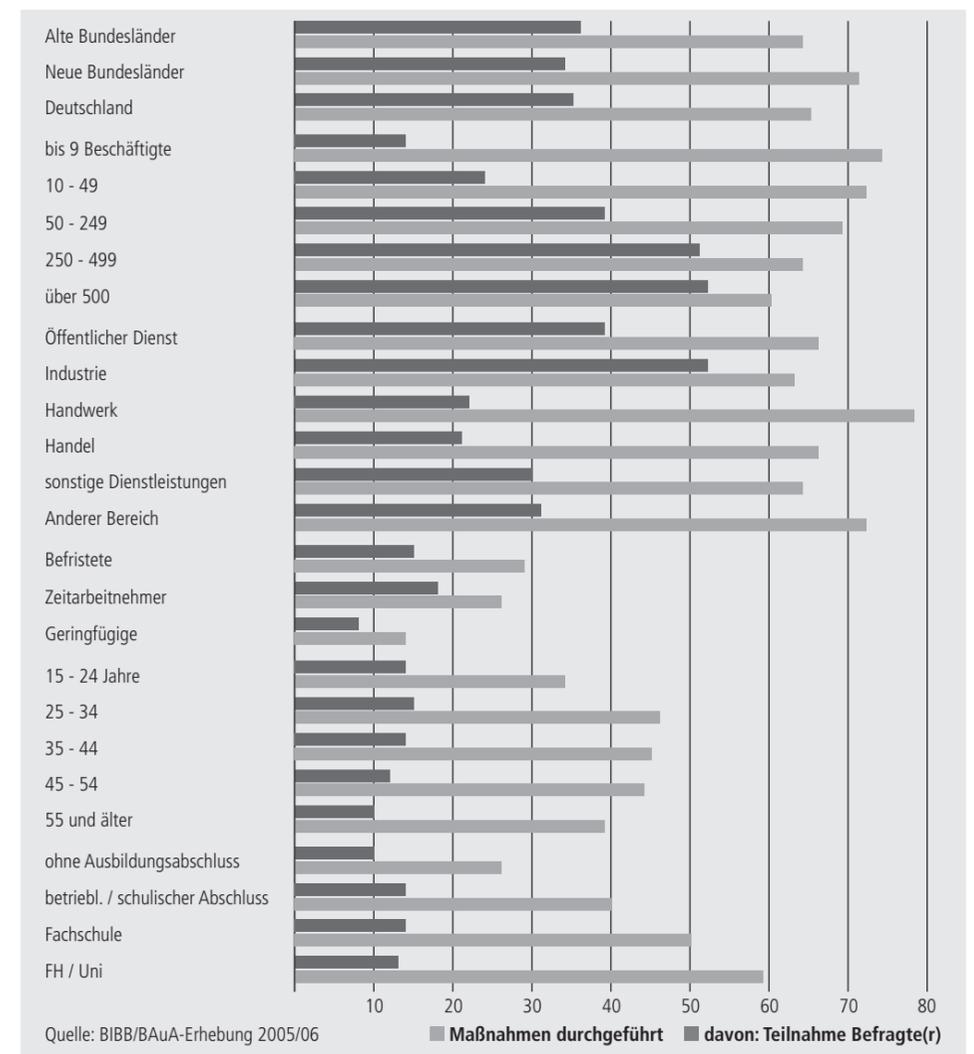


¹ Zu beachten ist in diesem Kontext auch die von Lenhardt (2008, S. 9) berichtete stagnative Tendenz bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) der Krankenkassen: „Nachdem die Zahl der von den Kassen gemeldeten BGF-Aktivitäten bis 2004 mit zweistelligen jährlichen Steigerungsraten gewachsen war, kam sie 2005 erstmals nicht über den zuvor erreichten Stand hinaus und ging zuletzt sogar um 4,3 % auf 2.422 zurück“.

an, dass sie daran teilgenommen hätten. In größeren Betrieben werden mehr Maßnahmen angeboten; jedoch sinkt mit steigender Beschäftigtenzahl die Teilnahmequote.

Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen – besonders Minijobber – berichten ebenfalls von entsprechenden betrieblichen Aktivitäten. Sie geben aber, ebenso wie die Älteren und die geringer Qualifizierten an, dass sie dann auch seltener an den Gesundheitsmaßnahmen selbst teilgenommen haben. Gerade unter dem Aspekt, dass bei diesen Gruppen tendenziell die höheren Arbeitsbelastungen (und die geringeren Ressourcen zu deren Kompensation) zu finden sind, ist letztgenannter Befund beachtenswert: Das gängige Argument, man verzichte auf die Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen, da die Beteiligungsbereitschaft der Beschäftigten zu gering sei, ist zumindest hinterfragenswert.¹

Darstellung 2.14:
„Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?“; „Haben Sie daran teilgenommen?“ (Angaben in Prozent)



3. Übergänge vom Arbeitsleben in den Rentenbezug

3.1 Länger arbeiten oder länger arbeitslos?

Die Anhebung der Altersgrenzen stellt zunächst einmal nur eine rentenrechtliche Regelung dar, durch die der Bezug einer abschlagfreien Altersrente verschoben wird. Damit ist aber noch keineswegs sichergestellt, dass die älteren Arbeitnehmer auch tatsächlich unmittelbar von einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis in den späteren Rentenbezug wechseln, d. h. länger arbeiten können. Renteneintritt und Berufsaustritt sind nämlich in der Mehrzahl nicht identisch. Zwischen (endgültigem) Berufsaustritt einerseits und dem Erreichen des Rentenbezugsalters können sich unterschiedliche Phasen und Pfade schieben, die die Zeit bis zum Renteneintritt gleichsam überbrücken. Diese Pfade zwischen Beruf und Rente können freiwillig gewählt sein, in aller Regel sind sie jedoch Ausdruck einer Notlage, kein Beschäftigungsverhältnis mehr zu haben und/oder zu finden, zugleich aber noch keine Rente beziehen zu können. Je weniger der Arbeitsmarkt den Älteren Chancen zur Beschäftigung bietet – zur Weiterbeschäftigung am angestammten Arbeitsplatz bzw. zur Wiederbeschäftigung nach einer Entlassung – und je später eine Rente bezogen werden kann, desto häufiger kommt es zu einer Lücke zwischen Berufsaustritt und Renteneintritt und desto länger dauert diese Phase.

Die Daten der Rentenversicherung zeigen deutlich, dass diese Zwischen- und Überbrückungsphasen schon derzeit (Datenbestand 2006) eine außerordentlich hohe Bedeutung haben: Der unmittelbare Übergang aus einer aktiven versicherungspflichtigen Beschäftigung in den Rentenbezug ist nur für eine Minderheit möglich – nämlich für gut 17 Prozent. Über 80 Prozent der Versicherten waren vor der Rente nicht mehr aktiv sozialversicherungspflichtig erwerbstätig, sondern

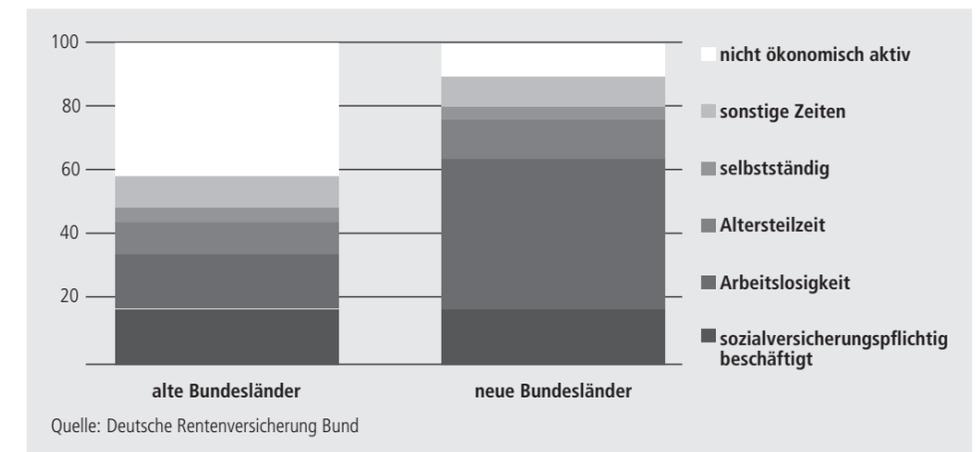
- arbeitslos (16,9 % in den alten Bundesländern und 46,6 % in den neuen Bundesländern),
- in der Passivphase der geblockten Altersteilzeit (10 % in den alten und 12,4 % in den neuen Bundesländern),
- selbstständig (9,7 % in den alten und 4,0 % in den neuen Bundesländern),
- oder nicht ökonomisch aktiv, haben sich also vom Erwerbsleben zurückgezogen (41,3 % in den alten und 10,3 % in den neuen Bundesländern). Dies betrifft vor allem die nicht (mehr) erwerbstätigen Ehefrauen, die mit dem 65. Lebensjahr ihre Altersrente beziehen.

Für das Jahr 2007 zeigt sich eine vergleichbare Entwicklung: In Deutschland (neue und alte Bundesländer) beziehen nur 18% der Rentenbezugsgänge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus erstmalig ihre Rente, in 15,5 % der Fälle lag eine Altersteilzeitbeschäftigung vor. Fast 14 % bezogen Leistungen nach dem SGB III und 6,7 % nach dem SGB II. Und rund 32 % der Altersrentenbezugsgänge waren latent versichert (vgl. Hoffmann / Hofmann 2008).

Diese Warte- und Überbrückungsphasen wirken sich nachteilig auf den späteren Rentenanspruch aus, da in dieser Zeit keine oder kaum Rentenansparungen aufgebaut werden können. Im Fall des vorzeitigen Rentenbezugs fallen Rentenabschläge an, die für die gesamte Rentenlaufzeit gelten und auch auf eventuelle Hinterbliebenenrenten übertragen werden.

Arbeitslosigkeit ist eine typische Phase vor dem Renteneintritt. Arbeitslosigkeit im höheren Alter ist – auch in der sich gegenwärtig insgesamt verbessernden Lage auf dem Arbeitsmarkt – weit verbreitet und kann in fast allen Fällen mit Langzeitarbeitslosigkeit gleichgesetzt werden. Darstellung 3.2 lässt folgende Aussagen zu:

Darstellung 3.1:
Altersrentenzugänge 2006
Status vor dem Rentenbezug
(Angaben in Prozent)

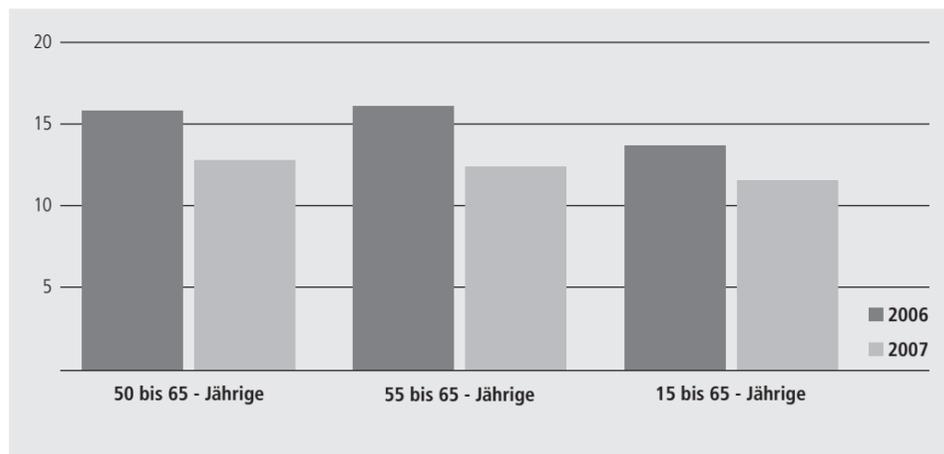


- Die Älteren (50 Jahre und älter) sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen; sie machen mehr als ein Viertel aller (registrierten) Arbeitslosen aus, obwohl sie nur knapp ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung stellen.
- Verzerrt werden diese Befunde über die registrierten Arbeitslosen durch die Leistungsempfänger nach § 428 SGB III, die ab dem 58. Lebensjahr dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen müssen und bei einem sog. „Verzicht“ auf Vermittlungsdienstleistungen der Arbeitsagenturen nicht mehr in der Statistik der Arbeitslosen geführt werden. Bezieht man diese Personen mit in die Berechnung ein, so waren im April 2008 fast 1,1 Mio. über 50-jährige ohne Arbeit. Gegenüber 2005 zeigt sich zwar ein Rückgang, doch dieser fällt geringer aus als bei der Arbeitslosigkeit insgesamt.
- Der überwiegende Teil der Älteren erhält Leistungen im Rechtskreis des SGB II. Der Anteil der älteren Arbeitslosen, die durch die Versicherungsleistungen des SGB III abgesichert werden, geht seit 2005 kontinuierlich zurück. Im April 2008 sind es noch 37,7 Prozent. Nahezu zwei Drittel der 50 Jahre und älteren Arbeitslosen muss mit der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherungsleistung Arbeitslosengeld II auskommen, also mit Leistungen, die lediglich das sozio-kulturelle Existenzminimum in der offiziellen Definition abdecken sollen. Diese Verschiebung der älteren Arbeitslosen in den Leistungsbezug des SGB II ist zum einen das Ergebnis der verkürzten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I und zum anderen Folge einer sich verlängernden Dauer der Arbeitslosigkeit im Alter. Die Chancen, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung zu finden, erweisen sich als unverändert gering. Dazu werden in einem späteren Bericht noch detaillierte Untersuchungen präsentiert.

Darstellung 3.2:
Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer

	2005	2006	2007	2008
50 Jahre und älter				
absolut	1.229.512	1.227.352	1.055.185	895.345
in % aller Arbeitslosen	24,8	25,6	26,6	26,2
Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB III				
in % aller Arbeitslosen	28,5	32,9	34	32,2
in % der Älteren	51,8	48,6	43,6	37,7
Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB II				
in % aller Arbeitslosen	21,7	21,2	22,8	23,6
in % der Älteren	48,2	51,4	56,4	62,3
58 Jahre und älter				
absolut	580.441	592.832	513.548	432.275
in % aller Arbeitslosen	11,7	12,4	12,9	12,7
Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB III				
in % aller Arbeitslosen	14,3	17,3	18,4	18,1
in % der Älteren	55,1	52,7	48,5	43,8
Leistungsempfänger im Rechtskreis SGB II				
in % aller Arbeitslosen	10,3	9,4	10,1	10,3
in % der Älteren	44,9	47,3	51,5	56,2
Leistungsempfänger nach § 428 absolut	231.376	264.611	233.126	201.377

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (jeweils im April des Jahres)



Darstellung 3.3:
Entwicklung der altersspezifischen Arbeitslosenquoten 2006-2007

Die besonderen Arbeitsmarktrisiken Älterer zeigen sich auch, wenn man sich auf die Arbeitslosenquoten (Arbeitslose im Verhältnis zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Arbeitslosen) bezieht. Die Arbeitslosenquoten der Älteren liegen deutlich über dem Durchschnitt aller Altersgruppen. Zwar hat sich hier (auch infolge der skizzierten statistischen Artefakte) im letzten Jahr eine Verbesserung ergeben (vgl. Darstellung 3.3), aber das Arbeitslosigkeitsrisiko von Älteren ist immer noch sehr hoch und weit von einem akzeptablen Niveau entfernt.

Da die Möglichkeit des erleichterten Leistungsbezugs nach § 428 SGB III seit Anfang 2008 entfallen ist bzw. ausläuft¹, werden die registrierten Arbeitslosenzahlen und -quoten der Älteren voraussichtlich ansteigen. Auch die zeitgleiche Abschaffung der geförderten Altersteilzeitarbeit würde die Arbeitsmarktlage der Älteren zusätzlich belasten. Diese Befürchtung wird durch die Einschätzung verstärkt, dass sich die Konjunktur in den nächsten Jahren absehbar abschwächt und der Arbeitsmarkt dieser Entwicklung folgen wird. Die Arbeitnehmer sind auf planbare und verlässlichere Altersübergänge angewiesen – missglückte, nicht angemessen abgesicherte Übergänge können die soziale Lage der Versicherten drastisch verschlechtern. Im Ergebnis führen die Heraufsetzung und nachfolgende Abschaffung der abschlagfreien vorgezogenen Altersrenten bis 2012 (von der Altersrente für Schwerbehinderte sowie für langjährig Versicherte abgesehen) und die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze ab 2012 zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktlage der Älteren. Hinweise auf eine gleichsam automatische Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit der Älteren finden sich nicht. Vielmehr ist zu befürchten, dass viele ältere Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit haben, länger zu arbeiten, sondern vielmehr länger arbeitslos bleiben werden.

Die enge Verbindung zwischen Arbeitslosigkeit im Alter und dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit (länger als ein Jahr arbeitslos) lässt sich anhand Darstellung 3.4 demonstrieren: Rund ein Drittel aller Langzeitarbeitslosen (34,0 %) waren 2006 50 Jahre und älter. Und unter den Arbeitslosen im Alter von über 49 Jahren zählten mehr als die Hälfte (55,1 %) zu den Langzeitarbeitslosen. Diese Anteilswerte haben sich in den zurückliegenden Jahren kaum verändert. Es erscheint fraglich, ob sich in den nächsten vier Jahren bis 2012 ein grundlegender Wandel ergibt.

	50 Jahre und älter		55 Jahre und älter	
	in % aller Langzeitarbeitslosen	Langzeitarbeitslose Ältere in % der älteren Arbeitslosen	in % aller Langzeitarbeitslosen	Langzeitarbeitslose Ältere in % der älteren Arbeitslosen
2003	34,9	52,4	16,9	54,9
2004	34,5	55,9	16,1	57,6
2005	35,2	51,5	17,1	52,6
2006	34,0	55,1	17,2	57,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

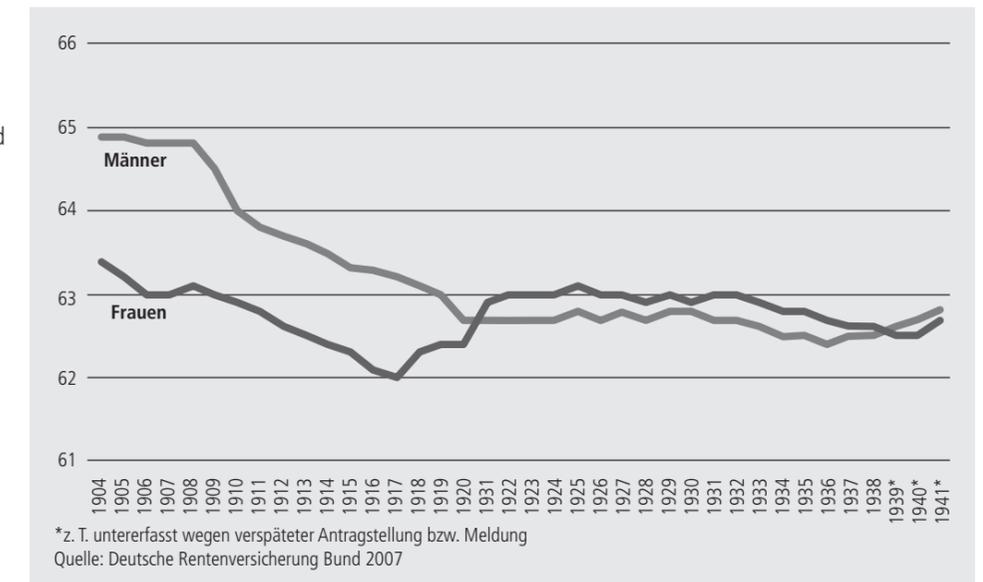
¹ Der erleichterte Alg- Bezug nach § 428 SGB III kann ab 2008 nur noch in Anspruch genommen werden, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld vor dem 1. Januar 2008 entstanden ist und der Arbeitslose vor diesem Tag das 58. Lebensjahr vollendet hat.

Darstellung 3.4:
Langzeitarbeitslosigkeit Älterer (Angaben in Prozent)

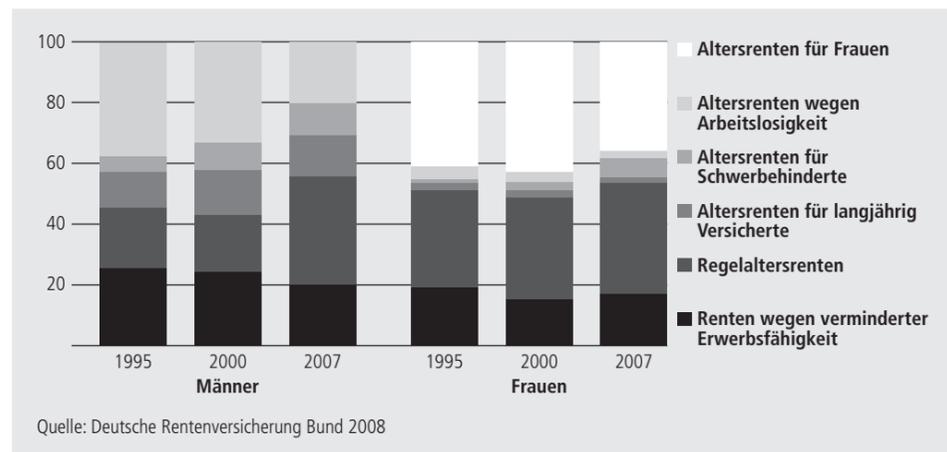
3.2 Rentenzugangsalter und Abschlüsse

Wie die Rentenzugangstatistik ausweist, zeigt die Politik der Altersgrenzanhebung bereits seit Jahren im Rentenzugangsalter ihre Wirkung. So belegt die Kohortenanalyse (Darstellung 3.5), dass – hier bezogen auf die alten Bundesländer – bei der jüngsten erfassten Kohorte (Geburtsjahr 1941) das durchschnittliche Zugangsalter bei 62,7 bzw. 62,8 Jahren liegt. Methodisch hat dabei die Kohortenanalyse den Vorteil, dass demographische Effekte, wie vor allem die unterschiedliche Besetzungsstärke der Kohorten, keine Auswirkungen auf das Ergebnis haben.

Darstellung 3.5:
Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten, nach Kohorten/Geburtsjahrgängen und Geschlecht, alte Bundesländer



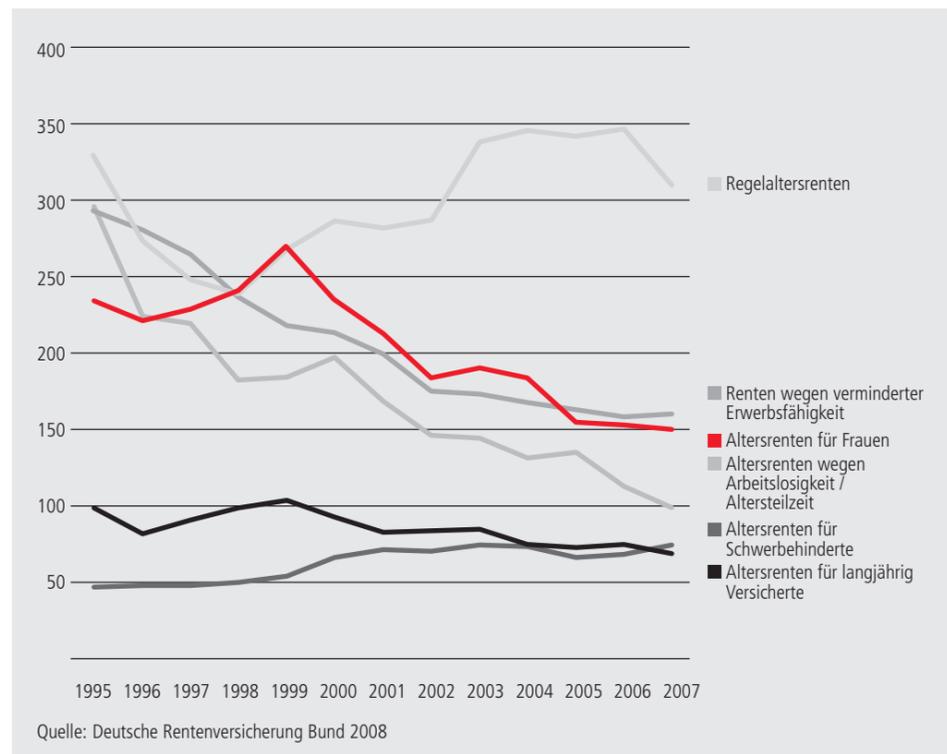
Dieser zunächst nur leichte Anstieg des durchschnittlichen Bezugsalters einer Altersrente bei den neu zugehenden Rentnerkohorten wird sich in den nächsten Jahren tendenziell verstärken, da die Möglichkeiten, schon ab 60 Jahren eine vorzeitige Altersrente zu beziehen (nach Arbeitslosigkeit bzw. Altersteilzeit oder bei der Altersrente für Frauen), schrittweise versperrt worden sind und zudem die Rentenabschlüsse eine abschreckende Wirkung haben.



Darstellung 3.6:
Struktur des Rentenzugangs nach Rentenarten, Frauen bzw. Männer, 1995 – 2007, Angaben in Prozent des gesamten Rentenzugangs der Frauen bzw. der Männer

Insofern kann es nicht verwundern, dass sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Regelaltersrente mit 65 Jahren in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat (Darstellung 3.6): 36,2 Prozent der Zugangsrentnerinnen bezogen 2006 ihre Rente mit Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren; bei den Männern waren es 35,5 Prozent. Der vorgezogene Rentenzugang verliert hingegen an Bedeutung: Noch 20,1 Prozent der Rentenzugänge der Männer bezogen 2006 eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeit. Bei den Frauen waren es noch 36 Prozent, die die besondere Altersrente für Frauen erhielten.

Darstellung 3.7 bestätigt diesen Trend: Im Jahr 2007 haben gut 310 Tsd. Zugangsrentner und -rentnerinnen eine Rente wegen Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen. Die vorgezogene Altersrente für Frauen war für 151 Tsd. Frauen, die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeit war für 99,6 Tsd. Versicherte die Rentenzugangsart. 10 Jahre zuvor hatten diese vorgezogenen Rentenzugänge jeweils eine größere Bedeutung als die Regelaltersgrenze.



Darstellung 3.7:
Rentenzugang nach Rentenarten, Deutschland insgesamt, 1995–2007 (Angaben in Tausend)

Wie bereits erwähnt, sind die vorgezogenen Renten seit dem „Rentenreformgesetz 1992“ mit Rentenabschlägen verbunden: Je Monat eines vorgezogenen Rentenbeginns wird ein Abschlag in Höhe von 0,3 Prozent von der Bruttorente abgezogen. Dieser Abschlag soll die infolge des vorzeitigen Rentenbezugs verlängerte Laufzeit der Renten ausgleichen und gilt für die gesamte Laufzeit der Rente (auch in Bezug

auf eine eventuell spätere abgeleitete Hinterbliebenenrente). Die maximale Abschlagshöhe beträgt 18 Prozent, bei einem um fünf Jahre vorgezogenen Rentenbezug. Mittlerweile ist ein Rentenbeginn mit 60 Jahren aber nicht mehr möglich, da die Altersgrenzen für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeitarbeit und für die besondere Altersrente für Frauen und für die Altersrente für Schwerbehinderte schrittweise heraufgesetzt werden.

Darstellung 3.8:
Abschläge im Rentenzugang 2007 – Versichertenrenten

	insgesamt	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Versichertenrenten insgesamt	865.976	368.278	349.891	76.904	70.903
Ohne Abschläge wegen Vertrauensschutz in %	2,7	3,5	2,1	1,9	2,0
Nichtbetroffene oder „Aufschieber“ in %	42,2	43,5	48,9	27,2	19,0
Mit Abschlägen in %	55,1	53,0	49,1	70,9	79,0
Durchschnittliche Abschlagsmonate	37,2	33,2	41,0	33,4	43,0
Durchschnittliche Rentenzahlbetrag in €	745	915	581	770	632
Durchschnittliche Höhe der Minderung der Bruttorente in €	100	111	89	94	103

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zahlen 2008, Berlin 2008

Im Rentenzugang haben die Rentenabschläge eine große Bedeutung. Im Jahr 2007 haben 55 Prozent der Neurentner und -rentnerinnen einen Abschlag in Kauf nehmen müssen (vgl. Darstellung 3.8). Besonders stark von Abschlägen betroffen sind Frauen in den neuen Ländern. Diese gingen im Durchschnitt mit 61,7 Jahren in Altersrente und nahmen dabei durchschnittlich 43 Abschlagsmonate in Kauf. Dies betrifft insbesondere die RentnerInnen in den neuen Bundesländern. Die Rentenminderung lag zwischen 9,9 Prozent (Männer in den alten Bundesländern) und 12,9 Prozent (Frauen in den neuen Bundesländern) und hat damit eine Größenordnung erreicht, die die Einkommenslage der betroffenen Haushalte deutlich verschlechtert. Insofern hat sich die Heraufsetzung der Altersgrenzen für einen großen Teil der RentnerInnen faktisch als eine individuelle Rentenminderung ausgewirkt, die zunächst als „selbstverantwortet“ erscheint – aber durch fehlende Arbeitsplätze für Ältere und/oder durch eine beeinträchtigte körperliche und psychische Leistungsfähigkeit vieler Älterer faktisch erzwungen wird.

4. Rentenhöhe und Alterseinkommen

Die Politik der Altersgrenzenanhebung ist Teil einer Gesamtstrategie, die – so der Gesetzgeber – den zukünftigen demographischen Belastungen in der gesetzlichen Rentenversicherung begegnen und „finanzielle Nachhaltigkeit“ erreichen will. Als vorrangiges Ziel gilt dabei, den Beitragssatz nach oben hin zu begrenzen. Da sich aber das Verhältnis von Beitragszahlern und Rentnern verschlechtert¹, lässt sich die Deckelung des Beitragssatzes in dieser Logik nur durch eine Verminderung des Leistungsumfanges erreichen. Dies drückt sich aus in sog. „gedämpften“ Rentenanpassungen, die der Lohn- und Lebensstandardentwicklung der aktiven Generation nur noch eingeschränkt folgen und das Rentenniveau senken, und in der Anhebung des gesetzlichen Rentenalters.

Auf der anderen Seite erfolgt der Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvorsorge, die durch Zuwendungen oder Steuerentlastungen gefördert wird und die die entstehende Einkommens- und Lebensstandardlücke im Alter kompensieren soll. Finanziert wird der Ausbau der zweiten und dritten Säule im Wesentlichen aus dem verfügbaren Einkommen der Versicherten, so dass zwar der Beitragssatz zur Rentenversicherung begrenzt wird, aber für die vorsorgenden Arbeitnehmer trotz der staatlichen Förderung die finanzielle Gesamtbelastung steigt. Entlastet werden hingegen eindeutig die Arbeitgeber.

Diese Senkung des Rentenniveaus (vgl. Darstellung 4.1) übt einen starken monetären Druck aus, länger im Arbeitsleben zu bleiben, um durch die verlängerte Versicherungszeit und Beitragszahlung höhere individuelle Rentenanwartschaften zu erwerben. Die Frage bleibt, ob bzw. in welchem Umfang es den älteren ArbeitnehmerInnen gelingt, länger zu arbeiten, und welchen Gruppen eine Arbeit bis zum 65. oder gar 67. Lebensjahr nicht möglich ist. Für diese Gruppen, die nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten können, potenzieren sich die Probleme: Sie sind nicht in der Lage, die Absenkung des Rentenniveaus durch eine verlängerte Beschäftigungszeit auszugleichen. Der Druck, von den verbliebenen Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs auch um den Preis von Rentenabschlägen Gebrauch zu machen, dürfte unter diesen Bedingungen erheblich zunehmen. Auch ist zu erwarten, dass genau dieser Kreis der Rentner mit eher niedrigen Rentenanwartschaften, die aus schlechten Beschäftigungschancen (hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, von Niedriglohn- und prekärer Beschäftigung) und unterbrochenen, insgesamt kurzen Erwerbs- und Versicherungsbiographien (dies betrifft insbesondere Frauen) resultieren, auch nur selten über eine ausreichende zusätzliche betriebliche oder private Altersvorsorge verfügt. Darauf weisen die Ergebnisse der Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID) hin, die in einem weiteren Bericht im Rahmen des Monitoring dargestellt und bewertet werden.

Im Ergebnis erhöht sich das Risiko, eine Rente unterhalb des Grundsicherungsniveaus zu erhalten. Nach Modellrechnungen liegt schon derzeit (2007) die Netto-Rente (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) nur dann oberhalb des Grundsicherungsniveaus von ca. 612 Euro (einschließlich Warmmiete), wenn

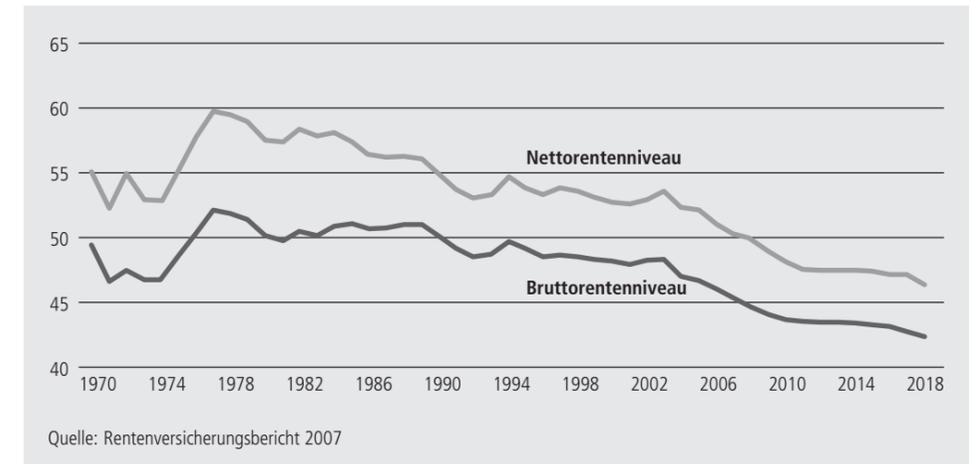
- bei Durchschnittsverdienst 28,6 Beitragsjahre
- bei einer Entgeltposition von 75 Prozent 38,2 Beitragsjahre
- oder bei einer Entgeltposition von 60 Prozent 47,7 Beitragsjahre

erreicht werden. Sinkt nun das Rentenniveau und kommt es für einen Teil der Versicherten nicht zu einem Anstieg der Beitragsjahre, sondern vielmehr zu einer zusätzlichen Rentenminderung durch die Rentenabschläge, dann wird das Risiko der Altersarmut zu einem gravierenden Problem.

Schon seit Jahren stagnieren bzw. sinken die Durchschnittsrenten/Zahlbeträge bei den Rentenneuzugän-

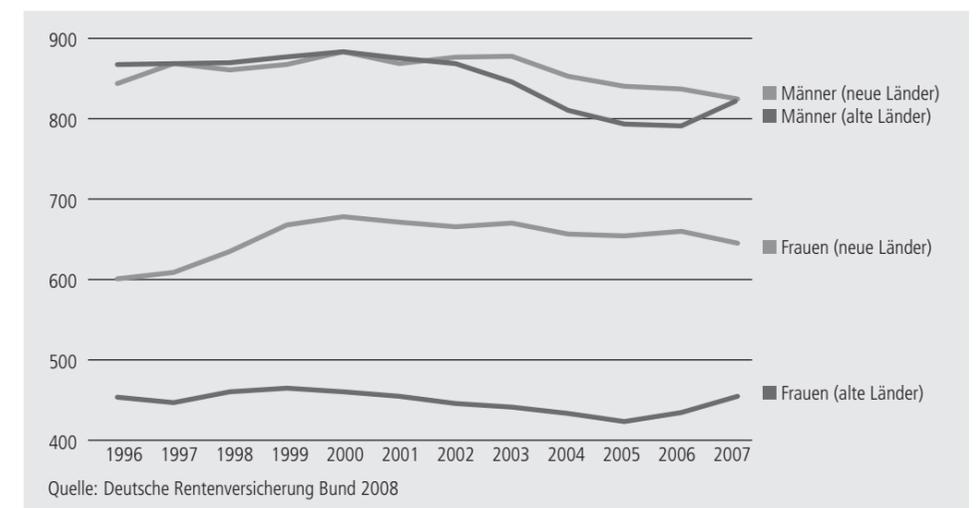
¹ Das Ausmaß dieser Verschiebung hängt dabei aber ganz wesentlich von der Zahl und Art der tatsächlich Erwerbstätigen und damit von der Arbeitsmarktlage ab, d. h. vom Abbau der Arbeitslosigkeit, von der Erwerbsintegration der Frauen und von der Entwicklung der Alterserwerbstätigkeit.

Darstellung 4.1:
Entwicklung des Rentenniveaus
1970 bis 2018
(Angaben in Prozent)



gen (vgl. Darstellung 4.2). Unter Berücksichtigung der Preissteigerungen errechnet sich ein deutlicher Kaufkraftverlust. Dies ist Folge ungünstigerer Erwerbs- und Versicherungsverläufe, aber vor allem auch der Rentenniveaubsenkung, der versicherungstechnischen Abschläge, der vollen Beitragspflicht der Rentner bei der Pflegeversicherung und des Wegfalls von Solidarleistungen (z. B. Anrechnung von Ausbildungszeiten). Die Zuwächse bei den durchschnittlichen Rentenzahlbeträgen von 2006 auf 2007, die sich bei den Männern wie bei den Frauen in den alten Bundesländern zeigen, stellen hier keinen Umbruch dar, sondern konzentrieren sich auf die Regelaltersrenten, sind im Wesentlichen durch demographische Effekte bedingt (als Folge der höchst unterschiedlichen Besetzung der nun in Rente gehenden letzten Kriegs- und der ersten Nachkriegsjahrgänge) und werden nicht von Dauer sein (vgl. Reimann 2008). Die steigende Gefahr der Altersarmut wird Gegenstand weiterer Berichterstattung im Rahmen des Monitoring sein.

Darstellung 4.2:
Durchschnittliche
Rentenzahlbeträge bei
den Versichertenrenten im
Rentenzugang 1996 bis 2007
(Angaben in Euro)



5. Zum Abschluss

Die in diesem Bericht dargestellten Befunde zeigen sehr eindeutig, dass die Voraussetzungen für die Erhöhung der gesetzlichen Rentenaltersgrenze nicht gegeben sind.

Weder von der Arbeitsmarkt- noch von der Demographieseite her ist eine Situation gegeben oder zu erwarten, die die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre möglich (bzw. auch: notwendig) machen würde. Angesichts des zu befürchtenden Anstiegs der Arbeitslosigkeit in Folge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise wird der bereits ab 2012 einsetzende Anhebungsprozess dazu führen, dass die Altersarbeitslosigkeit weiter steigt und noch weniger Rentner in der Lage sind, aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus eine Altersrente zu beziehen, als dies heute schon der Fall ist.

Auch die Arbeitsbedingungen sind für viele Beschäftigte – besonders konzentriert in bestimmten Berufs- und Qualifikationsgruppen – weit entfernt von dem, was man als alterns- und altersgerechte Arbeit voraussetzen muss, um diese Beschäftigten bis 67 in Arbeit halten zu können. Verbesserungen sind nicht sichtbar – vielmehr stagnieren z. B. die Anstrengungen in der betrieblichen Weiterbildungsförderung. Außerdem ist die Weiterbildungsförderung hoch selektiv – gerade geringer Qualifizierten kommt sie am wenigsten zugute. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist in zu wenigen Betrieben Realität. Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung erfolgen in den wenigsten Betrieben altersgerecht.

Unter diesen Bedingungen zeigt sich bereits heute – gerade auch aus den Erfahrungen mit den Arbeitsmarkt- und Rentenreformen der letzten Jahre heraus –, dass diejenigen Beschäftigten, die nicht bis zum 65. Lebensjahr in ihrer Tätigkeit arbeiten können, hohe Rentenabschläge in Kauf nehmen müssen. Nur ein kleinerer Teil der Beschäftigten geht „übergangslos“ in Rente. Zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt schieben sich bei der Mehrheit der Altersübergänge Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Nichterwerbstätigkeit oder in atypischer Beschäftigung.

Die Politik des „Förderns und Forderns“ stellt sich für die älteren Erwerbspersonen als einseitiges Fordern dar und erhöht den Arbeitsangebotszwang, ohne dass die Rahmenbedingungen und Arbeitsplätze gegeben werden, um auch länger arbeiten zu können. Die mögliche Folge ist eine Wiederkehr der Altersarmut in unserem Land.

Die hier vorgelegten Befunde werfen für die von der Bundesregierung gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz ab 2010 im Vierjahresabstand abzugebenden Berichte eine Reihe von Fragen auf.

Wir werden die hier als Überblick angelegte Problemanalyse in weiteren Veröffentlichungen fortsetzen und vertiefen, aber auch noch um weitere Aspekte ergänzen. Auf Basis der gezeigten Fakten muss eine ehrliche Einschätzung aber aus heutiger Sicht lauten: Die Entscheidung für die „Rente mit 67“ ist auf Sand gebaut.

Literaturverzeichnis

- Adamy, W. (2007): Die „Initiative 50plus“ – Bilanz und Perspektiven, in: Gute Arbeit 19 (2007) 12, S. 20 ff.
- Bäcker, G. (2007): Was heißt hier geringfügig? Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung, in: Seifert, H., Keller, B. (Hrsg.), Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, S. 123 ff.
- Bäcker, G. (2006): Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos?, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Gesprächskreis Sozialpolitik, Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik, Bonn.
- Bäcker, G u. a. (2006): Gesundheitsbelastungen und Krankheitsrisiken älterer Erwerbstätiger: ein Werkstattbericht aus dem Projekt „Die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf die soziale Sicherung im Alter“. In: Deutsche Rentenversicherung Bund: Zukunft gestalten - fünf Jahre Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA), Bad Homburg.
- Behrens, J. (2000): Was Demographie mit Kinder kriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt – Illusionen im Trendmodell der Erwerbszeit, in: v. Rothkirch, Ch (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin, S. 228 ff.
- Bellmann, L.; Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003): Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36 (2003)2, S. 133 ff.
- Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel. Betriebe schlecht vorbereitet auf alternde Belegschaften, IAB-Kurzbericht Nr. 21, Nürnberg.
- Bertelsmann Stiftung; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2004): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission, 3. Auflage, Gütersloh.
- Brussig, M.; Wojkowski, S. (2008): Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demographische Veränderungen geben Rückenwind, Altersübergangs-Report 2008-01, Duisburg.
- Buck, H.; Kistler, E.; Mendijs, H. G. (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung, Stuttgart.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Situation von Älteren am Arbeitsmarkt. Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsstatistik 2006/2007 – Jahreszahlen, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2008a): Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG), Nürnberg.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2007): Rentenversicherung in Zeitreihen 2007. DRV-Schriften Bd. 22, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2008): Europa in Zeitreihen, DRV-Schriften Bd. 78, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2007a): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 26. Februar 2007, Ausschussdrucksache 16(11)538, Berlin.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2007): Entwurf einer Stellungnahme „Nachhaltige Arbeitsproduktivität in Europa (SOC/266)“, Brüssel.
- Fuchs, J. (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- Fuchs, T. (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation, Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stadtbergen.
- Hoffmann, H., Hofman, J. (2008): Rentenzugang 2007: Trendwende bei Zugängen in die Regelaltersrente?, in: RV aktuell, Heft 5-7/ 2008, S. 150 ff
- Kistler, E. (2006): Die Methusalem-Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München.
- Kistler, E.; Ebert, A.; Stecker, Ch. (2007): Steigende Beschäftigung Älterer – Sind wir wirklich auf dem richtigen Weg?, in: Deutsche Rentenversicherung 62 (2007) 10, S. 651 ff.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, Berlin (Internetversion).
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld.
- Kruse, E. (2007): Empirische Ergebnisse zur Erwerbsbeteiligung älterer Versicherter anhand der Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung, in: Deutsche Rentenversicherung, Heft. 11-12, S. 716 ff.
- Lenhardt, U. (2008): Präventionsbericht 2007: Krankenkassen waren an 6600 Betriebsstandorten aktiv, in: Gute Arbeit (2008)2, S. 9 ff.
- Molinié, A.-F. (2003): Age and working conditions in the European Union, Dublin.
- Morschhäuser, M. (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur, Berlin.
- Naegele, G.; Kowalski, I.; Leve, V. (2007): Rente mit 67. Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen – Erste Ergebnisse, heft. Ms., Dortmund.
- Prognos AG (2006): Prognos Deutschland Report 2030, Basel u. a. O.
- Reimann, A. (2008): Trends beim Rentenzugang. Pressekontaktseminar der Deutschen Rentenversicherung Bund am 8./9. Juli 2008, heft. Ms., Berlin.
- Schnur, P.; Zika, G. (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion, IAB-Kurzbericht Nr. 26, Nürnberg.
- Schulz, E. (2007): Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2050: Nur leichter Rückgang der Einwohnerzahl?, in: DIW-Wochenbericht Nr. 47, S. 705 ff.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2007): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1, Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Annahmen und Ergebnisse, Wiesbaden.
- v. Rosenblatt, B.; Bilger, F. (2008): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007, München.
- Volkssolidarität Bundesverband e. V.: Rente mit 67 - wie soll es weitergehen? Tagungsdokumentation zum Workshop der Volkssolidarität am 3. Juli 2007.

