

Rente mit 67

DGB

Rente mit 67?

Zu wenig Arbeitsplätze
und zu wenig gute Arbeit
für ein Arbeiten bis 67

Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente



Herausgeber:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.

Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschland e. V.

Sozialverband Deutschland

Sozialverband VdK Deutschland

Volkssolidarität Bundesverband e. V.

Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Verantwortlich: Ingo Nürnberger, Leiter Abteilung Sozialpolitik, Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Prof. Dr. Ernst Kistler, Falko Trischler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) Stadtbergen

Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Gestaltung: Berliner Botschaft

Berlin 2010

Rente mit 67?

Zu wenig Arbeitsplätze
und zu wenig gute Arbeit
für ein Arbeiten bis 67

Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente

Inhaltsverzeichnis

Darstellungsverzeichnis.....	6
Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente	8
1. Aktuelle Entwicklung der Alterserwerbstätigkeit.....	11
2. Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes	19
2.1 Zur Entwicklung des Arbeitsangebotes	19
2.2 Zur Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften und zur Arbeitsmarktbilanz	22
3. Arbeitslosigkeit	26
4. Prekäre/schlechte Beschäftigungsbedingungen und fehlende Weiterbildung während der Erwerbsbiographien	34
4.1 Prekäre Beschäftigung und schlechte Arbeitsbedingungen	34
4.1.1 Beispiel 1: Erwerbsintegration.....	35
4.1.2 Beispiel 2: Niedriglohnbeschäftigung – Mehr Falle als Chance	38
4.1.3 Tätigkeits-/Berufswechsel helfen nur sehr begrenzt.....	39
4.2 Problem Weiterbildung	40
4.2.1 Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen	41
4.2.2 Betriebliche Weiterbildung	41
5. Soziale Auswirkungen	45
5.1 Schon heute hohe Rentenabschläge.....	45
5.2 Wachsende Altersarmut.....	47
6. Schlussfolgerungen des Netzwerks für eine gerechte Rente	51
Literaturverzeichnis.....	54

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1.1	Erwerbstätigenquoten Älterer nach Altersjahren 2005-2008	11
Darstellung 1.2	Erwerbstätigenquoten Älterer nach Altersjahren und Geschlecht 2005-2008.....	12
Darstellung 1.3	Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation 2008.....	13
Darstellung 1.4	Ausschließlich geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen 2003-2009.....	14
Darstellung 1.5	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, 55-60 und 60-65 Jahre, 2002-2009	15
Darstellung 1.6	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit nach Altersgruppen und in Prozent der Bevölkerung, Juni 2008	16
Darstellung 1.7	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ältere mit und ohne Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit	17
Darstellung 1.8	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewählter Berufe im Alter 60 bis unter 65 Jahre an allen Beschäftigten, Ende 2009	18
Darstellung 2.1	Entwicklung der Erwerbspersonenzahl nach den Berechnungen der Statistischen Ämter	20
Darstellung 2.2	Entwicklung der Größe und Altersstruktur des Angebots an Arbeitskräften 2010 bis 2030 nach den zwei mittleren Varianten der 12. kBvB	21
Darstellung 2.3	Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung 1970 bis 2060.....	25
Darstellung 3.1	Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre).....	27
Darstellung 3.2	Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) in den Neuen und Alten Bundesländern	28
Darstellung 3.3	Ältere Langzeitarbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) 2001-2010	29
Darstellung 3.4	Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen (55 bis unter 65 Jahre).....	30
Darstellung 3.5	Arbeitslosenquoten 55 bis unter 65 Jahre (zivile Erwerbspersonen).....	31
Darstellung 3.6	Abgänge aus Arbeitslosigkeit – 55-Jährige und Ältere	32
Darstellung 3.7	Status vor dem Rentenbezug – Altersrentenzugänge 2009	33

Darstellung 4.1	Zeitdauern im Fünfjahres-Erwerbsverlauf der Erwerbseinsteiger	36
Darstellung 4.2	Zeitdauern im Fünfjahres-Erwerbsverlauf der Altersübergangsphase (ab 50 Jahre) nach Berufsbildungsabschluss	37
Darstellung 4.3	Zusammenhang zwischen einer Periode der Beschäftigung im Niedriglohnbereich und dem Erwerbsverlauf 2001 bis 2005.....	38
Darstellung 4.4	Vergleich der neuen mit der vorherigen Tätigkeit bei Beschäftigten mit beruflichem Wechsel im Zeitverlauf	40
Darstellung 4.5	Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 1999 bis 2009	42
Darstellung 4.6	Anteil der Beschäftigten mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Beschäftigten insgesamt 1999 bis 2009	42
Darstellung 4.7	Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen.....	43
Darstellung 4.8	Teilnahme der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen	44
Darstellung 5.1	Rentenabschläge bei den Versichertenrenten 2001-2009.....	46
Darstellung 5.2	Rentenabschläge bei Erwerbsminderungs- und Altersrenten 2009	46
Darstellung 5.3	Entwicklung der Einkommensverteilung – in letzter Zeit in Deutschland besonders dramatisch.....	48
Darstellung 5.4	Entwicklung der Armutsrisikoquoten insgesamt und für Ältere – in letzter Zeit in Deutschland besonders dramatisch.....	48
Darstellung 5.5	Armutsrisikoquoten in den Jahren 2005-2008.....	49
Darstellung 5.6	Armutsrisikoquoten insgesamt und für ab 65-jährige Frauen nach Bundesländern 2007	50

Vierter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente

Das Netzwerk für eine gerechte Rente legt hiermit seinen vierten Monitoring-Bericht vor. Mit dieser Serie von Berichten weisen die im Netzwerk zusammengeschlossenen Organisationen¹ auf Probleme hin, die im Kontext der geplanten Anhebung der Regelaltersgrenze für die gesetzliche Rente auf 67 Jahre zu erwarten sind.

Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 09. März 2007 hat der Deutsche Bundestag die schrittweise Anhebung des Rentenalters beschlossen, die zwischen 2012 und 2029 erfolgen soll. Im RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde auch eine sog. Bestandsprüfungsklausel festgelegt. Danach muss die Bundesregierung ab diesem Jahr alle vier Jahre prüfen, ob die Rahmenbedingungen – speziell unter den Aspekten des Arbeitsmarktes und der sozialen Lage der Betroffenen – für eine solche Anhebung des Rentenalters gegeben sind. Das Netzwerk benennt mit seinen Schriften einschlägige Probleme und fordert die Bundesregierung auf, in ihrem Bericht 2010 und in den Folgeberichten die aufgeworfenen Fragen detailliert zu beachten und zu beantworten.

Während der erste Monitoring-Bericht² einen Überblick über die Voraussetzungen gab, die erfüllt sein müssten, um überhaupt eine Erhöhung des Rentenalters ins Auge fassen zu können, beschäftigte sich der zweite Bericht mit dem Themenfeld „Rente mit 67 und die soziale Lage der Rentner/-innen“. Die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters kann nämlich, wie in der Bestandsprüfungsklausel zu Recht festgestellt wird, nicht allein unter Arbeitsmarktgesichtspunkten beurteilt werden³. Gerade auch die sozialen Voraussetzungen und Folgewirkungen der „Rente mit 67“ müssen bedacht werden. Eine Maßnahme, die die Gefahr erhöht, erhebliche Teile der Versicherten (und Hinterbliebenen) in die Altersarmut zu stürzen, ist nicht akzeptabel und darf nicht ergriffen werden. Der dritte Monitoring-Bericht⁴ hat sich dem Problem gewidmet, dass es für die Beschäftigten in vielen Berufen schlicht nicht möglich ist, das gesetzliche Rentenalter in Arbeit zu erreichen. Bei den Arbeitsbedingungen sind unverändert hohe Kumulationen von gesundheitsabträglichen Belastungen zu verzeichnen. Eine sozusagen automatische Besserung durch den wirtschaftsstrukturellen Wandel findet nicht statt. Unverändert führen niedrige Qualifikationen, geringer beruflicher Status (inkl. geringem Arbeitseinkommen) und schlechte Arbeitsbedingungen zu einem vorzeitigen Ausscheiden mit Rentenabschlägen und in die – künftig noch zunehmende – Altersarmut. Die „Rente mit 67“ wird diese Fehlentwicklungen noch verschärfen.

Mit dem vorliegenden vierten Monitoring-Bericht wird wie in den Vorgängerberichten eine Reihe von empirischen Befunden vorgestellt und damit verbundene Fragen aufgeworfen. Schwerpunktmäßig geht es um das Problem, ob für diejenigen, die wegen der Erhöhung des Regelrentenalters länger arbeiten müssten/sollen, auch genügend – sozialstaatlichen Anforderungen entsprechende – Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Nur dann kann sich (im Sinne einer notwendigen, aber längst nicht hinreichenden Bedingung) die Annahme des Ansatzes erfüllen, dass die Erhöhung des Renteneintrittsalters tatsächlich dazu führen könne, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch länger auf ihrem Arbeitsplatz verbleiben bzw. die Chance haben, auch im höheren Alter – als Arbeitslose oder als Berufswiedereinsteiger – einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten. Trifft diese Annahme einer weitgehenden Identität von Renteneintritts- und Berufsaustrittsalter nicht zu, dann führt eine Anhebung der Regelaltersgrenze, die nicht von einer entsprechenden Verlängerung der Erwerbstätigkeit begleitet wird, zu massiven arbeitsmarktpolitischen Problemen sowie zu negativen sozialen Folgewirkungen.

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 Jahresringe Gesamtverband e. V. und die Volkssolidarität Bundesverband e. V.

2 Vgl. den ersten Monitoring-Bericht: Rente mit 67 – Die Voraussetzungen stimmen nicht!, Berlin 2008.

3 Also z. B. der Frage, ob der Arbeitsmarkt (gerade auch für Ältere) überhaupt ausreichend Chancen zur Beschäftigung bietet.

4 Vgl. den dritten Monitoring-Bericht: Rente mit 67 – für viele Beschäftigte unerreichbar! Berlin 2009.

Unter diesen Bedingungen wird dann nur ein kleinerer Teil der älteren Arbeitnehmer/-innen bruchlos von ihrem Arbeitsverhältnis in den hinausgeschobenen Ruhestand wechseln (und damit über die längere Zeit der versicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit auch höhere Rentenanwartschaften erwerben). Ein anderer Teil wird den Arbeitsplatz vorzeitig verlieren bzw. die Erwerbstätigkeit aufgeben müssen und dem hohen Risiko unterliegen, arbeitslos zu werden und längerfristig zu bleiben.

Bei dieser Fragestellung nach den arbeitsmarktpolitischen und sozialen Auswirkungen der Anhebung der Regelaltersgrenze ist zu berücksichtigen, dass in den zurückliegenden Jahren bereits ein Prozess der radikalen Einschränkung der Möglichkeiten eines vorgezogenen Altersrentenbezuges stattgefunden hat. Parallel dazu wurden einschlägige Regelungen beim Arbeitslosengeldbezug (z. B. § 428 SGB III) zurückgenommen. Bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit ist die abschlagsfreie Altersgrenze schrittweise (und zwar in einem schnelleren Tempo als bei der vorgesehenen Anhebung der Regelaltersgrenze) vom 60. auf das 63. Lebensjahr heraufgesetzt worden. Und ab 2012 werden neue Altersrenten für Frauen und neue Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit überhaupt nicht mehr gewährt.

Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes wird also schon derzeit von der Arbeitsangebotsseite stark zusätzlich belastet. Die Beschäftigung bzw. die Erwerbsquote Älterer steigt auf den ersten Blick zwar deutlich an (vgl. Kapitel 1). Die Frage ist, ob sich – beginnend 2010 – die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes so verbessert, dass das erhöhte Arbeitsangebot problemlos aufgenommen werden kann. Es ist offensichtlich, dass der Blick auf die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt noch keinen abschließenden Befund über die Entwicklung in der Zukunft ermöglicht. Abzuschätzen sind sowohl die Entwicklung des Arbeitsangebots (als Ergebnis von demographischer Entwicklung und der Erwerbsbeteiligung) als auch der Arbeitsnachfrage. Die Entwicklungstrends und Vorausberechnungen von Alterserwerbstätigkeit und Erwerbspersonenpotenzial bieten hier Anhaltspunkte. Dazu wird in Kapitel 2 kurz auf vorliegende Studien zur künftigen Arbeitsmarktbilanz eingegangen und insbesondere die Arbeitsangebotsseite empirisch untersucht.

Auch die derzeitige Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf ihre Betroffenheit von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und die Entwicklungstrends geben Hinweise auf die zu erwartenden Probleme (Kapitel 3). Auch von den Befürwortern einer Rente mit 67 wird nicht bestritten, dass – insbesondere in bestimmten Tätigkeiten – veränderte Arbeitsbedingungen, eben gute Arbeit, nötig sind, um länger arbeiten zu können (und eine Rente zu erreichen, die deutlich oberhalb der Armutsschwelle liegt). Kapitel 4 diskutiert dies mit Blick auf die sich stark verändernden Arbeitsverhältnisse (Stichwort atypische Beschäftigung), besonders in den Phasen des Erwerbsein- und -ausstiegs, sowie die Frage, ob atypische Beschäftigung, z. B. im Niedriglohnbereich, wirklich eine Brückenfunktion hat oder in eine Falle führt. Auch die von den Befürwortern der Rente mit 67 oft beschworene Strategie von Berufs-/Tätigkeitswechseln wird thematisiert. Weiterhin wird aufgezeigt, wie weit die Realität von der geforderten Einbeziehung aller Beschäftigten in die betriebliche Weiterbildung entfernt ist.

Kapitel 5 zeigt mit aktuellen Daten, dass schon heute ein großer Teil der Rentenzugänge mit erheblichen Abschlägen erfolgt. Dies ist vor dem Hintergrund einer bereits in den letzten Jahren stark steigenden Einkommensungleichheit und einer deutlichen Zunahme des Anteils Älterer mit Einkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle alarmierend.

Kapitel 6 fasst die zu ziehenden Schlussfolgerungen aus Sicht der Netzwerkpartner zusammen.

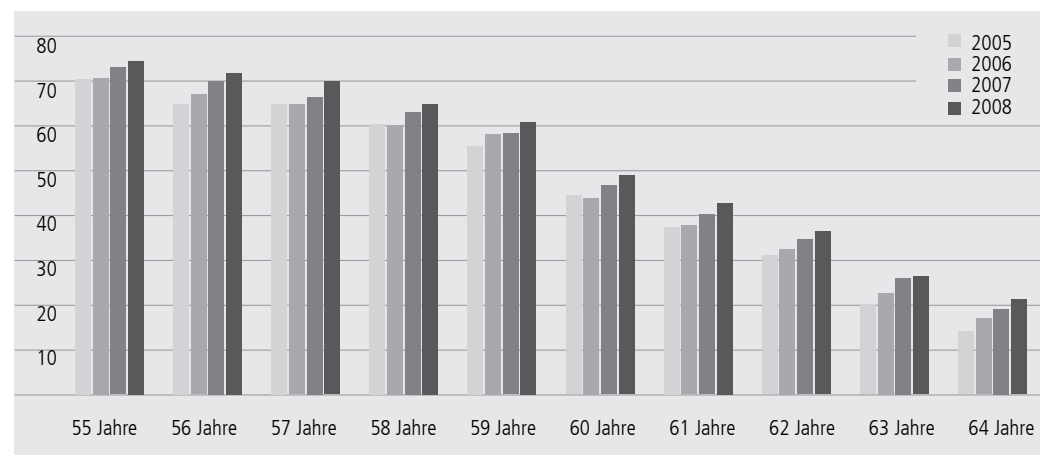
1. Aktuelle Entwicklung der Alterserwerbstätigkeit

In der Auseinandersetzung um das Pro und Contra der „Rente mit 67“ ist es üblich, nach der Erwerbsbeteiligung von Älteren in Deutschland zu fragen: Gibt es einen Trend zu einer höheren Erwerbstätigenquote im Alter (so wie dies in den so genannten Stockholm-Beschlüssen der EU als Ziel benannt worden ist) und in welchem Ausmaß reicht diese Erwerbstätigkeit an die gegenwärtigen und zukünftigen Altersgrenzen in der Rentenversicherung heran?

Die empirischen Befunde lassen auf den ersten Blick einen Trend steigender Alterserwerbstätigkeit erkennen (vgl. Darstellung 1.1). Ganz offensichtlich zeigen die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einschnitte der letzten Jahre (die vor allem in der Verkürzung der Bezugsdauer von ALGI, dem erhöhten Druck auf SGBII-Empfänger sowie in der Heraufsetzung vorgezogener Altersgrenzen zum Ausdruck kommen) ihre Wirkung – allerdings verbunden mit negativen sozialpolitischen Effekten. Außerdem ist stets zu bedenken, dass hinter den stark steigenden Erwerbstätigenquoten der 55- bis unter 65-Jährigen auch ein demographischer Effekt steckt (vgl. 1. Monitoring-Bericht S. 15 f.). 2008 gab es in der Bevölkerung relativ mehr 55- bis unter 60-Jährige (mit hohen Erwerbstätigenquoten) und weniger 60- bis unter 65-Jährige (mit niedrigen Erwerbstätigenquoten) als 2005. Zudem ist etwa zu berücksichtigen, dass insbesondere die Erwerbstätigkeit von älteren Frauen aus ganz anderen Gründen zunimmt: Die nachrückenden Frauenjahrgänge weisen eine höhere Erwerbsbeteiligung auf und „wachsen“ in die höheren Altersgruppen hinein.

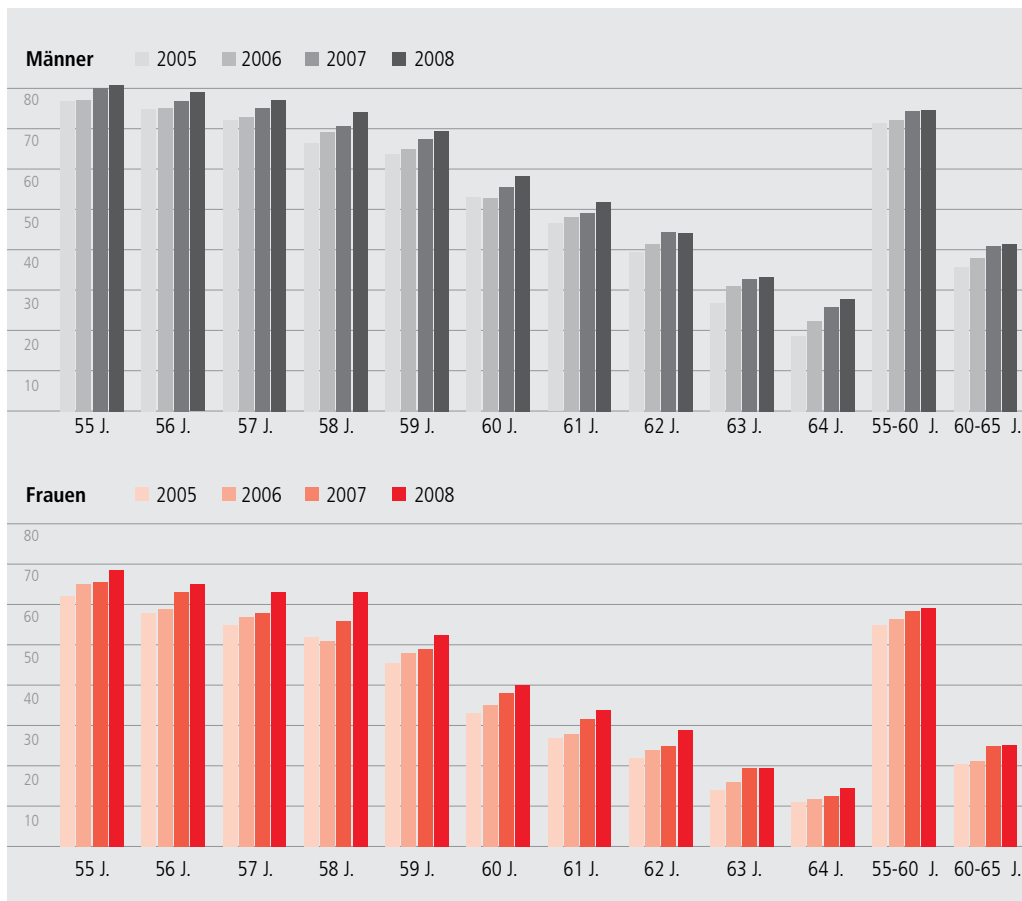
Darstellung 1.1: Erwerbstätigenquoten Älterer nach Altersjahren 2005-2008

(Erwerbstätige in Prozent der Bevölkerung gleichen Alters)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 4.1.1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (versch. Jahrgänge)

Deshalb gibt es keinen Anlass zur Euphorie. In der Altersgruppe von 60 bis 65 Jahren, die ja für die Beurteilung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre entscheidend ist, waren 2008 (neuere Daten liegen noch nicht vor) nur 41,6 Prozent der Männer und gerade einmal 25,1 Prozent der Frauen erwerbstätig. Diese Durchschnittszahlen verdecken darüber hinaus, dass in den Altersgruppen 63 und 64 Jahre die Luft nochmals erheblich dünner wird. Männer und Frauen mit dem Lebensalter 64 weisen nur noch eine Erwerbstätigenquote von 28 Prozent und 14,5 Prozent auf (vgl. Darstellung 1.2).

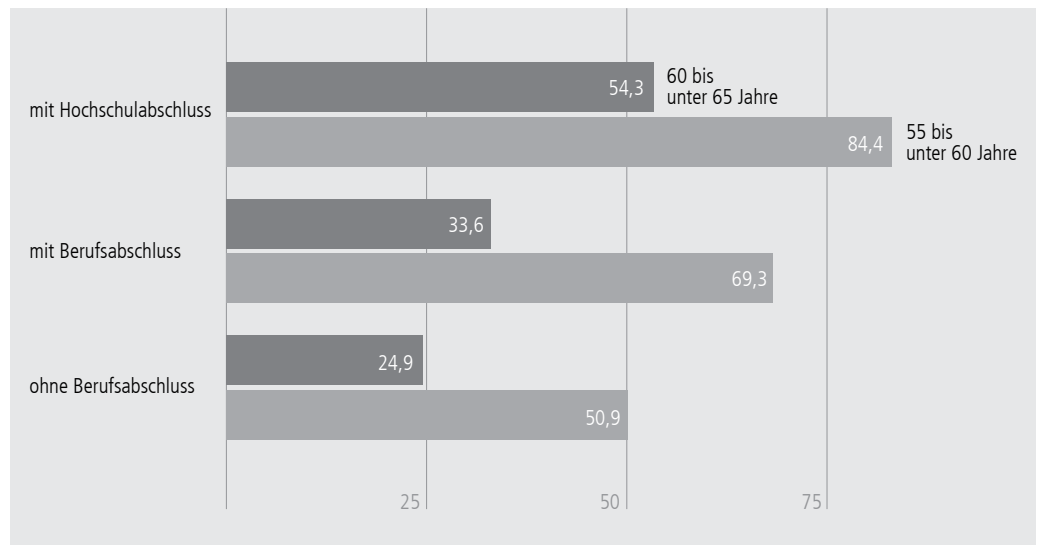


Darstellung 1.2:
Erwerbstätigenquoten
Älterer nach Altersjahren
und Geschlecht
2005-2008 (Erwerbstätige in
 Prozent der Bevölkerung gleichen
 Alters)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 4.1.1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (versch. Jahrgänge)

Ausdrücklich ist darauf zu verweisen (vgl. Darstellung 1.3), dass diese alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbstätigenquoten in einem hohen Maß von der Qualifikation der Beschäftigten abhängig sind: Je niedriger der Qualifikationsgrad (und damit häufig zusammenhängend: Je höher die Arbeitsbelastungen und je niedriger das Einkommen bzw. die Arbeitsfähigkeit im höheren Alter sind, um so geringer fällt die Erwerbsbeteiligung im Alter aus – sei es, weil die gesundheitlichen Einschränkungen eine weitere Erwerbstätigkeit nicht mehr zulassen oder weil der Arbeitsplatz verloren gegangen ist und eine Wiederbeschäftigung aus der Arbeitslosigkeit heraus nicht gelingt. So sind in der Altersgruppe 60 bis unter 65 Jahre nur noch knapp ein Viertel der Personen ohne einen beruflichen Abschluss erwerbstätig. Bei den Personen mit Hochschulabschluss liegt hingegen die Erwerbstätigenquote in dieser Altersgruppe mit 54,3 Prozent mehr als doppelt so hoch.

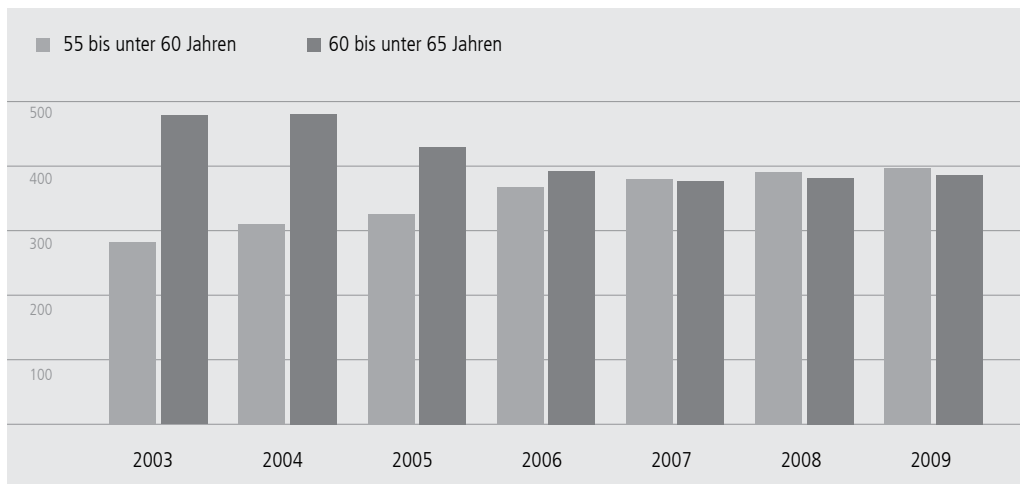
Darstellung 1.3:
Erwerbstätigenquoten nach
Qualifikation 2008
 (in Prozent der jeweiligen
 Bevölkerung)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Es wäre zu kurz gegriffen, die gegenwärtige Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt allein mit dem Merkmal „Erwerbstätigkeit“ beschreiben zu wollen. Denn in den skizzierten, auf den Ergebnissen des Mikrozensus beruhenden Zahlen wird nach dem sog. ILO-Konzept unter „Erwerbstätigkeit“ jede Form der Erwerbsbeteiligung verstanden. Erwerbstätige sind nach dem ILO-Konzept alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der Berichtswoche zumindest eine Stunde gegen Entgelt (Lohn, Gehalt) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben. Keine Rolle spielt dabei, ob es sich bei der Tätigkeit um eine regelmäßige oder um eine gelegentlich ausgeübte, eher marginale Tätigkeit handelt. Aus der ILO-Definition der Erwerbstätigkeit folgt, dass auch Personen mit einer Beschäftigung im unteren und untersten Stundenspektrum und im Status einer „geringfügigen Beschäftigung“ als Erwerbstätige erfasst werden.

Aus unserer Sicht kann aber bei der Bewertung der Arbeitsmarktsituation nur dann eine Erwerbstätigkeit im Alter berücksichtigt werden, wenn sie qualitativen Mindestmaßstäben entspricht. Eine Heraufsetzung der Altersgrenzen, die zu einer Beschäftigung im Alter unter schlechten, prekären Bedingungen führt, kann hingegen nicht als erfolgreich angesehen werden. Zu den Mindestkriterien einer qualitativ hinreichenden Erwerbstätigkeit im Alter zählt, dass es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einem Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle handeln muss, denn nur so lassen sich weitere nennenswerte Rentenanwartschaften erwerben (vgl. dazu weiter unten).



Darstellung 1.4:
Ausschließlich geringfügig
beschäftigte Arbeitnehmer/
-innen 2003-2009

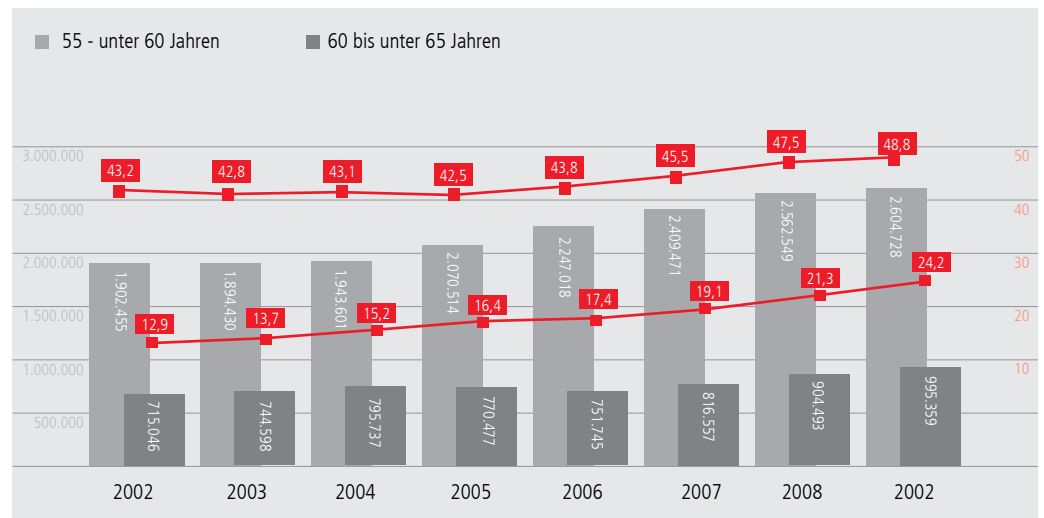
(in den Altersgruppen 55 bis unter 60 und 60 bis unter 65 Jahren; Angaben in Hunderttausend)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Die Zahlen über die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung (Hauptbeschäftigte) zeigen, dass viele der noch erwerbstätigen älteren Arbeitnehmer/-innen nur einen Mini-Job ausüben (vgl. Darstellung 1.4). Im Januar 2009 waren es fast 800.000 Personen, die in etwa je zur Hälfte den Altersgruppen „55 bis unter 60 Jahre“ und „60 bis unter 65 Jahre“ zuzuordnen sind. Frauen machen davon einen Anteil von etwa 63 Prozent aus. Unklar ist, ob es sich hierbei um einen Mini-Job handelt, der vor dem Rentenbeginn ausgeübt wird (etwa im Sinne eines „Hinzuverdienstes“ von Ehefrauen) oder um eine Arbeit, die nach dem Rentenbeginn bzw. parallel zum Rentenbezug ausgeübt wird. Mit anderen Worten: Unter den Erwerbstätigen oberhalb von 60 Jahren befinden sich auch Rentner/-innen, die ihre Rente durch einen Zuverdienst aufstocken. Es ist nicht bekannt, wie hoch dabei der Anteil derer ist, die weiter erwerbstätig sein müssen, um eine unzureichende Rente aufzubessern, und der Anteil derer, die auch im Rentenalter weiter erwerbstätig sein möchten.

Deshalb können allein die Zahlen über die versicherungspflichtige Beschäftigung im Alter oberhalb von 60 Jahren (also ohne geringfügig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige) eine einigermaßen verlässliche Antwort auf die Frage geben, inwieweit derzeit von Angestellten und Arbeitern eine den Mindestkriterien entsprechende Erwerbstätigkeit bis hin zur Regelaltersgrenze 65 praktiziert wird. Analysiert man die vorliegenden Daten aus diesem Blickwinkel, so ist unübersehbar, dass die Beschäftigungszahlen und -quoten (sozialversicherungspflichtig) im Vergleich zur Erwerbstätigkeit allgemein deutlich niedriger ausfallen: So sind in der Altersgruppe 60-65 Jahren 2009 noch knapp eine Millionen Personen versicherungspflichtig beschäftigt. Dies entspricht – weit entfernt von den Zielvorgaben der EU – einer Beschäftigtenquote von 24,2 Prozent (vgl. Darstellung 1.5).

Darstellung 1.5:
Sozialversicherungspflichtig
Beschäftigte, 55-60 und
60-65 Jahre,
2002-2009
 (absolut und in Prozent der
 gleichaltrigen Bevölkerung)

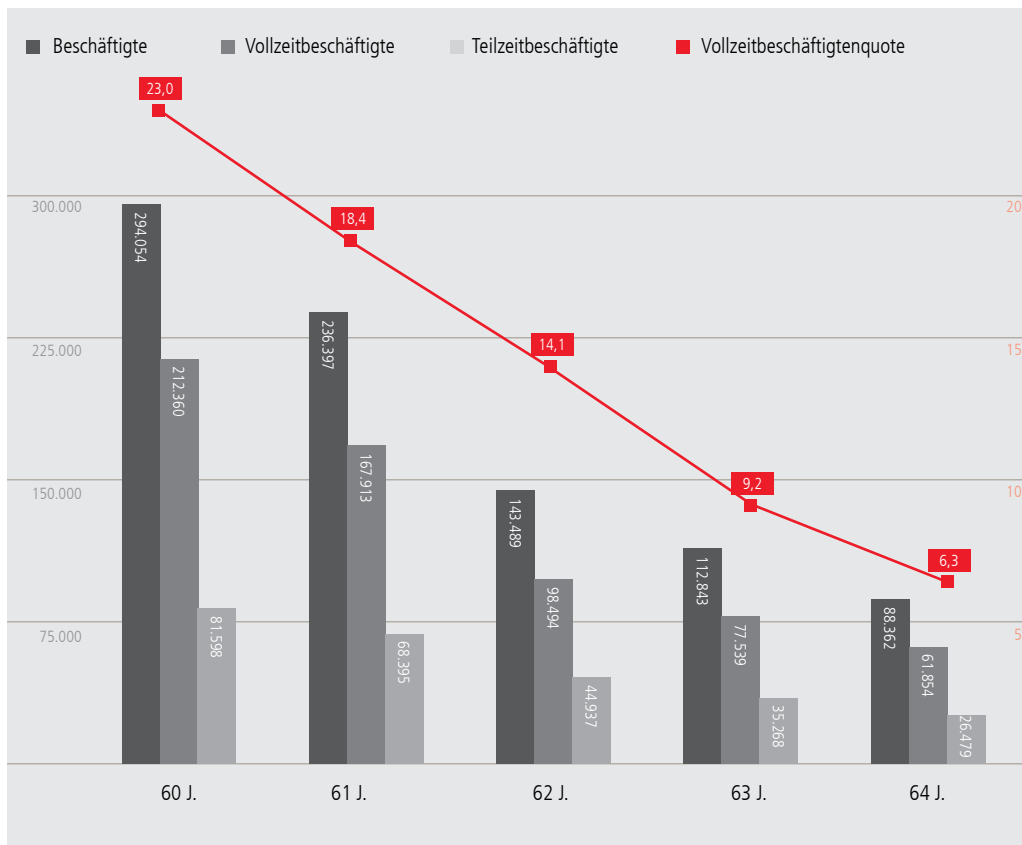


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Auch hier handelt es sich wiederum nur um Durchschnittswerte für die gesamte Altersgruppe; in der Altersgruppe 63 und 64 Jahre, die in der Nähe der Regelaltersgrenze liegt, stürzt die versicherungspflichtige Beschäftigung geradezu ab (vgl. Darstellung 1.6). Nur noch etwa 100.000 Arbeitnehmer lassen sich jeweils in diesen beiden Altersgruppen zählen, davon gut zu einem Viertel Teilzeitbeschäftigte. Die Vollzeitbeschäftigtenquote sinkt auf 9,2 Prozent (63 Jahre) und 6,3 Prozent (64 Jahre).

Noch ein weiterer Aspekt ist zu bedenken: Als sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden bei diesen Zahlen auch noch die Arbeitnehmer/-innen gezählt, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit nach dem Block-Modell befinden, also faktisch nicht mehr berufstätig sind. In der Altersgruppe 60-65 Jahre waren dies im Jahr 2008 mehr als ein Drittel (35,9 Prozent) der versicherungspflichtig Beschäftigten. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Im Jahr 2008 waren ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit sozialversicherungspflichtig nur beschäftigt:

- 80.000 Personen im Alter 63 bis unter 64 Jahre
- 62.000 Personen im Alter 64 bis unter 65 Jahre.



Darstellung 1.6:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Voll- und Teilzeit
 (nach Altersjahren und in Prozent der Bevölkerung, Juni 2008)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Betrachtet man die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer mit und ohne die in der Statistik dabei mitgezählten Altersteilzeit-Beschäftigten in der Freistellungsphase, so ergibt sich ein sehr ernüchterndes Bild (vgl. Darstellung 1.7).

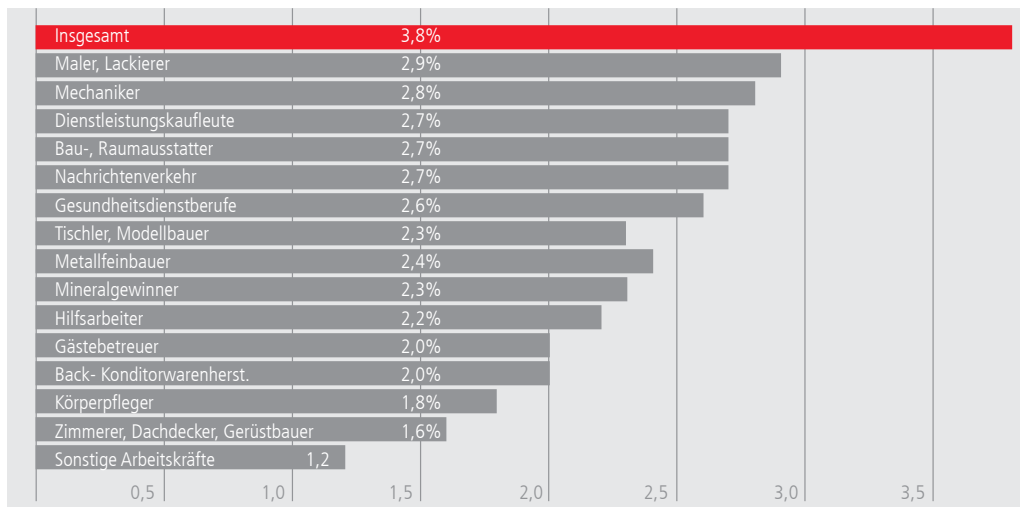
Darstellung 1.7:
Sozialversicherungspflichtig
beschäftigte Ältere mit
und ohne Personen in der
Freistellungsphase der
Altersteilzeit
 (Angaben in Tausend)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
55- bis unter 60-Jährige									
svpflichtig Beschäftigte	2.143	1.958	1.918	1.894	1.918	2.021	2.198	2.361	2.517
ohne wegen Altersteilzeit freigestellte	2.038	1.807	1.729	1.685	1.671	1.756	1.917	2.078	2.254
60- bis unter 64-Jährige									
svpflichtig Beschäftigte	623	676	727	745	781	778	737	799	875
ohne wegen Altersteilzeit freigestellte	567	564	590	576	569	553	494	545	610

Quelle: Deutscher Bundestag 2010, S. 159 und 162.

Ohne die freigestellten Altersteilzeit-Beschäftigten fällt der Zuwachs bei den ausgewiesenen Zahlen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zwischen 2000 und 2008 deutlich geringer aus, als wenn man diese inhaltlich sinnvolle Korrektur unterlässt.

Von einigem Informationswert ist es auch, wenn man die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen analysiert (vgl. Darstellung 1.8): Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahren an allen Beschäftigten der jeweiligen Berufsgruppe? Im Durchschnitt aller Berufsgruppen liegt dieser Anteil Ende 2009 bei niedrigen 3,8%. Aus Darstellung 1.8 ist ersichtlich, welche Berufsgruppen noch einmal deutlich unter diesem Durchschnittswert liegen. Wie kaum anders zu erwarten zeigt sich, dass vor allem im Bereich von Berufen mit starker körperlicher Belastung (z.B. Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer) und/oder psychischer Belastung (z.B. Gesundheitsdienstberufe) kaum noch Beschäftigte im Alter ab 60 Jahren zu finden sind.



Darstellung 1.8:
Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewählter Berufe im Alter 60 bis unter 65 Jahre an allen Beschäftigten, Ende 2009
 (Angaben in Prozent)

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die aufgezeigten Entwicklungen sind auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Eintrittsraten⁵ Älterer in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Vergleich der beiden Boom-Jahre 2000 und 2008 gesunken sind. Zwar ist die Zahl der Eintritte über 50-Jähriger, bei deutlichen konjunkturellen Schwankungen, im Jahr 2008 deutlich höher als 2005 (885.000 vs. 650.000), im Jahr 2000 war die Zahl mit 779.000 aber nicht viel geringer als 2008. Der längerfristig geringe Zuwachs hat dabei seine Ursache wohl vor allem in der demographischen Alterung (d. h. in der steigenden Anzahl Älterer) und nicht in einer Verbesserung der Beschäftigungschancen Älterer (vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 243). Die Eintrittsraten lagen nämlich bei den Älteren im Jahr 2008 in allen Fünfjahresgruppen unterhalb derer des Jahres 2000, und dies bei den 60- bis unter 65-Jährigen mit 7,6 Prozent (2008) bzw. 8,6 Prozent (2000) noch dazu auf sehr niedrigem Niveau (ebenda, S. 245).

Die äußerst niedrigen Beschäftigungsquoten und -anteile von Älteren lassen sich nicht „einfach so“ in die Zukunft verlängern. Eine Vergrößerung des Kreises der Älteren, der bis zum 65. Lebensjahr und auch darüber hinaus versicherungspflichtig beschäftigt ist, ist durchaus möglich. Sie ist angesichts der bisherigen Sparmaßnahmen (Abschläge!) bei den Renten schon ein Stück weit zu beobachten und es ist sehr plausibel, dass die Rente mit 67 diese Effekte im Sinne eines steigenden Arbeitsangebotszwanges noch verstärken wird. Wie stark wird jedoch diese Gruppe besetzt sein, die in der Lage ist, so lange in Gesundheit zu arbeiten und die einen entsprechenden Arbeitsplatz behält oder erhält? Sind die Weichen bereits gestellt, dass möglichst alle, die erst ab dem 67. Lebensjahr ihre Regelaltersrente ohne Abschläge erhalten, auch bis zu diesem Alter in einer Beschäftigung stehen können? Wird der Arbeitsmarkt in Zukunft so aufnahmefähig sein? Und welche Personengruppen werden es sein, die in der Regel nicht bis zum 67. Lebensjahr arbeiten können?⁶ Dies sind entscheidende Fragen. Wenn man nicht allein auf das Prinzip „Hoffnung“ setzt,⁷ dann ist es zur Beurteilung der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes erforderlich, die Entwicklungstrends von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu beachten.

- 5 Diese Kennziffer misst die Relation der Eingestellten einer Altersgruppe im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten dieser Altersgruppe. Zu beachten ist daher, dass die gleiche Person im Verlauf eines Jahres mehrfache Eintritte haben kann.
- 6 Sich dieser Frage zu stellen, bedeutet gleichzeitig aber auch anzuerkennen, dass es nicht ausreicht, für die Realisierbarkeit der Rente irgendeine Grenze bei der Beschäftigungsquote (z. B. 50 % bei den 60- bis 64-Jährigen) zum alleinigen Kriterium machen zu können.
- 7 Diese optimistische Position – die Verhältnisse würden sich schon noch bessern – ist bisher für die Aussagen der Bundesregierung zur Rente mit 67 prägend (vgl. Deutscher Bundestag 2010). Sie genügt dem Problem in keiner Weise.

2. Die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes

Die Befürworter der Rente mit 67 argumentieren mit der These, ein längeres Arbeiten sei gerade aus arbeitsmarktpolitischen Gründen notwendig (vgl. z. B. Deutscher Bundestag 2010, S. 107): Infolge des demographischen Umbruchs wachse nur noch eine geringer werdende Zahl Jüngerer ins Erwerbsalter nach – mit der Folge eines Rückgangs der Einwohnerzahl insgesamt und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Besonderen. Befürchtet werden ein geringer werdendes Arbeitsangebot und sogar ein baldiger Mangel an Arbeitskräften. Ein möglichst langer Verbleib im Erwerbsleben sei deshalb eine ökonomische und arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit.

Bei der Abschätzung der zukünftigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt geht es zum einen um das zu erwartende Angebot an Arbeitskräften. Zum anderen ist aber auch zu prüfen, wie hoch die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften ausfallen wird. Von einem drohenden Arbeitskräftemangel kann nur dann gesprochen werden, wenn die Nachfrage nach Arbeit in Zukunft höher ausfällt als das Angebot, wenn also die Arbeitslosigkeit – bis auf die sogenannte Sucharbeitslosigkeit – abgebaut ist, die Unternehmen erfolglos nach Arbeitnehmern/-innen suchen und aus diesem Grunde z. B. eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit bis zum 67. Lebensjahr und darüber hinaus möglich und erforderlich wäre. Wie realistisch ist es, dass eine solche Situation eintritt?

2.1 Zur Entwicklung des Arbeitsangebotes

Das Arbeitskräfteangebot wird zunächst durch die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter bestimmt. Bekannt ist, dass hier von einem Rückgang ausgegangen werden muss. So werden in den Jahren bis 2025 sehr stark besetzte Jahrgänge in die rentennahen Altersgruppen hineinwachsen und später dann in den Rentenbezug überwechseln, während die Zahl der nachrückenden Jüngerer deutlich kleiner ausfällt. Das Durchschnittsalter in den Betrieben wird sich erhöhen, die zahlenmäßig große Baby-Boomer-Generation bestimmt für die nächsten Jahre das Bild in den oberen Altersgruppen des Arbeitsmarktes. Welche Größenordnung das Arbeitsangebot aber tatsächlich aufweisen wird, hängt neben der demographischen Entwicklung ganz maßgeblich von der Erwerbsbeteiligung ab: Wie hoch fallen die geschlechts- und die altersspezifischen Erwerbsquoten aus? Inwieweit führen die Veränderungen bei den Altersgrenzen in der Rentenversicherung zu einer höheren Erwerbsbeteiligung und damit zu einem steigenden Arbeitsangebot? Zwei Trends sind zu verzeichnen, die ineinandergreifen würden:

- Ab 2012 würden die Jahrgänge ab 1947 schrittweise erst später als nach Vollendung des 65. Lebensjahres eine abschlagsfreie Regelaltersrente erhalten. Zunächst erfolgt die Anhebung recht langsam in Monatsschritten, ab dem Jahrgang 1958 (d. h. ab 2024) dann in Zweimonatsschritten. Werden keine Renten mit Abschlägen in Anspruch genommen, vergrößert sich das Arbeitsangebot entsprechend. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt diese Zahl der dadurch bis 2030 notwendigen Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer/-innen auf zwischen 1,2 und gut 3 Millionen (vgl. Fuchs 2006).
- Zu einem kurzfristig viel größeren Effekt auf dem Arbeitsmarkt führt ab 2012 ebenfalls die Abschaffung der vorgezogenen Altersgrenze für Frauen, die bislang – mit Abschlägen – noch ab 60 Jahren in Anspruch genommen werden kann, und die Abschaffung der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit, die – mit Abschlägen – ab 63 Jahren bezogen werden kann. Dies hat zu Folge, dass die Frauen mehr als fünf Jahre länger warten müssen, um überhaupt eine Altersrente beziehen zu können (die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente für langjährig Versicherte ab 63 Jahren dürften

nur in relativ wenigen Fällen erfüllt sein). Bei der anderen Gruppe (Altersrente wg. Arbeitslosigkeit nach Altersteilzeit) sind es zwei Jahre. Das Arbeitsangebot wird sehr schnell und sehr deutlich steigen. Denn im Rentenzugang des Jahres 2009 waren es 151.000 Frauen, die die Rente für Frauen in Anspruch genommen haben. Bei der Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit waren es 79.000 Versicherte. In der Summe machten diese beiden Rentenarten 2009 mehr als ein Viertel (26,4%) aller Renten neuzugänge aus.

Es ist keinesfalls damit zu rechnen, dass die Betroffenen in ihrer Gesamtheit auch tatsächlich entsprechend länger arbeiten werden. Nur einem Teil wird dies gelingen. Ein anderer Teil wird in die Stille Reserve abwandern und auf den Rentenbeginn nach dem 65. Lebensjahr „warten“ müssen. Viele werden arbeitslos werden oder bleiben. Die Langzeitarbeitslosigkeit wird sich dadurch noch stärker ausprägen. Erweitert man den zeitlichen Horizont auf den Zeitraum bis zum Jahr 2050, so bieten die Vorausberechnungen, die wir im ersten Monitoring-Bericht (S. 18) vorgelegt haben, Anhaltspunkte über die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots. Unter Zugrundelegung einer Nettozuwanderung von 100.000 bzw. 200.000 Personen und moderat steigender Erwerbsquoten⁸ wurde im Ergebnis ein bis 2015 gleich hohes bzw. sogar leicht höheres Arbeitsangebot prognostiziert und bis 2020 einen Rückgang zwischen 1,49 und 0,62 Mio. Personen gegenüber 2006. Der Rückgang ist trotz steigender Erwerbsquoten durch das allmähliche Hineinwachsen stark besetzter Jahrgänge in das (Vor-)Rentenalter bedingt.

Von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder (2009) wurde jüngst eine Vorausberechnung der künftigen Erwerbspersonenzahl⁹ (= Erwerbstätige plus Arbeitslose) vorgelegt (vgl. Darstellung 2.1), die in ihrer, von den Autoren als am „wahrscheinlichsten“ bezeichneten, „Primärvariante“ zum Ergebnis einer gegenüber 2005 bis 2020 um 3,3 Prozent (minus 1,4 Mio.) sinkenden Erwerbspersonenzahl kommt.¹⁰ Die Statistischen Ämter fundieren diese Vorausberechnung auf der Annahme sogenannter Zielerwerbsquoten.¹¹ Diese entsprechen bei den bis 65-Jährigen ca. dem dritthöchsten Wert in den EU-Ländern und bei den ab 65-Jährigen dem neunthöchsten Wert.¹² Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre ist dabei noch nicht berücksichtigt.¹³

	Basisjahr	Status-Quo-Var.		Primärvariante		Maximalvariante	
		2020	2030	2020	2030	2020	2030
Erwerbspersonen	42.627	39.480	35.016	41.206	37.702	43.092	40.709
Index (2005 = 100)	100	92,6	82,1	96,7	88,4	101,1	95,5

* Erwerbstätige und Arbeitslose
Quelle: Statistische Ämter 2009, S. 10 ff.

Die Statistischen Ämter (2009, S. 8) des Bundes und der Länder folgern aus ihren Berechnungen: „Damit ist es eher unwahrscheinlich, dass es in absehbarer Zeit aus demographischen Gründen zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird“.

- 8 Die Nettozuwanderung ist dabei kurzfristig geringer ausgefallen, was aber durch stärker steigende Erwerbsquoten kompensiert wird. So niedrig wie in den letzten Jahren wird die Nettozuwanderung aber mittel- und längerfristig wohl nicht bleiben.
- 9 Die Berechnungsweise weicht dabei von der Methodik der IAB-Berechnungen des „Erwerbspersonenpotenzials“ ab.
- 10 Wanderungsannahme: Nettozuwanderung von jährlich 100 Tsd. Personen.
- 11 Es ist zu beachten, dass die angesprochene Erhöhung der Erwerbsquoten bei den Älteren nicht bedeutet, dass die durchschnittliche Erwerbsquote insgesamt steigt. Vielmehr sinkt diese dann nur weniger stark als sie es ansonsten aufgrund der Alterung der Bevölkerung im Erwerbsalter tun würde. Die von den Ämtern unterstellten Zielerwerbsquoten betragen 2030 für 65- bis 69-jährige Männer 17,9 Prozent (Frauen: 9,2 %).
- 12 Laut der Europäischen Statistikbehörde Eurostat (2009, S. 3) hat Deutschland die siebthöchste Erwerbsquote bei den 15- bis 64-Jährigen und die fünftöchste bei den 55- bis 64-Jährigen. Bei den über 65-Jährigen sind die Abstände noch etwas größer (vgl. Kistler, Trischler 2010), der Anteil 65- bis 70-Jähriger, die – oft neben einer Rente – arbeiten steigt (vgl. Brüssig 2010).

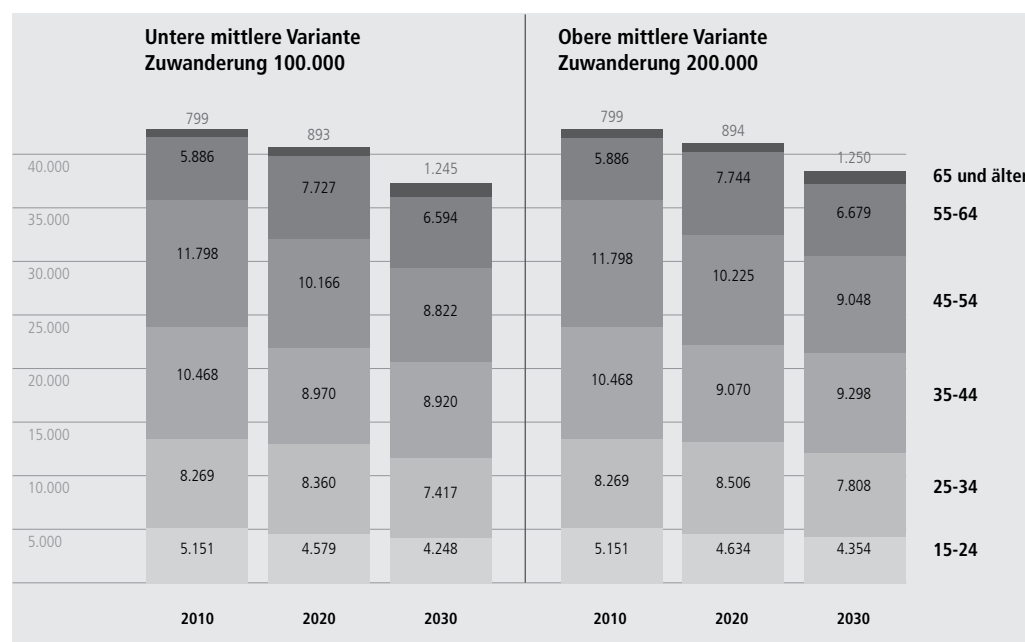
Darstellung 2.1:
Entwicklung der Erwerbspersonenzahl* nach den Berechnungen der Statistischen Ämter
(Angaben in Tausend)

**Darstellung 2.2:
Entwicklung der Größe und
Altersstruktur des Angebots
an Arbeitskräften 2010
bis 2030 nach den zwei
mittleren Varianten der
12. kBvb**
(Angaben in Tsd.)

13 Die Statistischen Ämter und die Vorausberechnung in Darstellung 2.2 berücksichtigen dabei die geplante Erhöhung des Regelrentenalters nicht explizit. Die Rente mit 67 wird jedoch sicherlich zu einem zusätzlichen Angebot an Arbeitskräften bei den 65- und 66-Jährigen (und auch den etwas Jüngeren) führen, der aber weit unterhalb der Entwicklung der Bevölkerungszahlen in diesen Jahrganggruppen liegen würde. Darin kommt die Tatsache zum Tragen, dass auch bei einer Rente mit 67 in den obersten Jahrgängen nur eine Minderheit tatsächlich noch erwerbstätig sein würde.

14 Würde die Nettozuwanderung dagegen – so wie aktuell – länger unterhalb von 100.000 Personen liegen, so ergibt sich ein etwas kleineres Arbeitskräfteangebot. Zu beachten ist aber, dass sich Arbeitskräfteangebot und -nachfrage nicht unabhängig voneinander entwickeln. Bei stärkerer Nachfrage steigt die Zuwanderung – zu denken ist hier auch an die künftige grenzenlose Mobilität aus den neuen EU-Ländern (in denen die Wirtschaftsentwicklung weit verhaltener ausfällt als in den Debatten über die Dienstleistungsrichtlinie angenommen wurde).

Legt man den Annahmen der Statistischen Ämter zur Entwicklung der Erwerbsquoten nicht – wie dort geschehen – die 11., sondern die aktuelle 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik zu Grunde, so ergeben sich für deren mittlere Varianten (Nettozuwanderung 100.000 bzw. 200.000), die in Darstellung 2.2 gezeigten Ergebnisse: Wie im linken Teil der Abbildung zu sehen, verändern sich die Werte gegenüber der Primärvariante von Darstellung 2.1 leicht nach unten (250.000 weniger in 2020 und 450.000 weniger in 2030). Steigt die Netto-Zuwanderung dagegen auf 200.000 Personen im Jahr (wie im langfristigen Durchschnitt der Vergangenheit), so fällt die Erwerbspersonenzahl 2030 rechnerisch um 1,2 Mio. höher aus als in der unteren Variante.¹⁴



Quelle: INIFES; eigene Darstellung und Berechnungen nach Statistisches Bundesamt (12. kBvb) und Statistische Ämter 2009 (Primärvariante). Erwerbsquoten für 2010 wurden interpoliert.

Zu berücksichtigen ist bei dieser Berechnung des Arbeitsangebotes, dass nicht ausgewiesen werden kann, wie sich innerhalb der Gruppe der Erwerbspersonen die Gewichte zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen verschieben werden. Dies wird entscheidend von der zu erwartenden Arbeitsnachfrage abhängen. Denn ein rückläufiges Arbeitsangebot bedeutet keineswegs, dass sich automatisch entsprechend die Arbeitslosigkeit abbaut. Dieser Fehlschluss blendet nämlich aus, dass auch das Volumen der von den Unternehmen nachgefragten Arbeit (berechnet in der Zahl der Arbeitnehmer/-innen oder in der Summe aller Arbeitsstunden – das sogenannte Arbeitsvolumen) beispielsweise aufgrund von Produktivitätsfortschritten rückläufig sein kann. In der Vergangenheit war dies im langfristigen Trend der Fall. Wenn sich die Arbeitsnachfrage stärker reduziert als das Arbeitsangebot, ist trotz der demographischen Entlastung mit anhaltender Arbeitslosigkeit zu rechnen.

2.2 Zur Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften und zur Arbeitsmarktbilanz

Letztlich entscheidet sich die Frage, ob es in Zukunft einen Mangel oder einen Überschuss an Arbeitskräften (d. h. Unterbeschäftigung/Arbeitslosigkeit) geben wird, also aus dem Zusammenspiel von Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften – die nicht unabhängig voneinander sind.

Wir können und wollen an dieser Stelle kein Prognosemodell zur künftigen langfristigen Wirtschaftsentwicklung und der sich daraus ableitenden Arbeitskräftenachfrage vorlegen.¹⁵ Vielmehr sollen hier zur Nachfrageseite nach Arbeitskräften nur einige kritische Anmerkungen vorgebracht werden: Die Nachfrage nach Arbeit wird durch die Entwicklung von Wirtschaftswachstum und Arbeitsproduktivität bestimmt. Zusätzliche Beschäftigung entsteht erst dann, wenn das Wachstum stärker ausfällt als der Zuwachs der Produktivität. Es kommt somit darauf an, bei welcher Wachstumsrate die Beschäftigungsschwelle erreicht wird. In neueren Projektionen wird hier ein Wert zwischen 1,2% und 1,5% angenommen. Mittel- oder gar längerfristige Projektionen über die zu erwartenden Wachstumsraten, die einen einigermaßen verlässlichen Blick in die Zukunft erlauben, liegen jedoch nicht vor. Zudem bestehen große Unwägbarkeiten hinsichtlich der Einschätzungen der Produktivität.¹⁶ Dies ist die Folge der großen ökonomischen politischen und ökologischen Unsicherheiten, die die globalisierte Politik und Ökonomie prägen. Die Risikofaktoren sind bekannt: Weltfinanz- und -wirtschaftskrisen, ökologische Katastrophen, Kriege, Energieknappheit – um nur einige zu nennen. Deshalb ist es fraglich, wie sich beispielweise Annahmen, die etwa von einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate des BIP von 1,3 Prozent ausgehen (Fuchs, Zika 2010), begründen lassen. Auf jeden Fall ist es wenig hilfreich, die Zukunft einfach aus der Fortschreibung der Vergangenheit ermitteln zu wollen und daraus die Entwicklung der Arbeitsnachfrage abzuleiten.

Naturngemäß blenden durchschnittliche Wachstumsraten das Problem von konjunkturellen Schwankungen aus. Für die älteren Arbeitnehmer/-innen ist es jedoch auch entscheidend, in welche konjunkturelle Situation die Phase der Heraufsetzung der Altersgrenzen fällt – bzw. auch ihre eigene Altersübergangsphase – und wie sich genau dann die Arbeitsnachfrage darstellt. So verschlechtern sich die Beschäftigungschancen, wenn die beschleunigte Anhebung der Altersgrenzen in eine konjunkturelle Tiefphase fällt. Gleichermaßen ausgeblendet wird bei der reinen Betrachtung der Absolutzahlen, dass Nachfrage wie Angebot auf dem Arbeitsmarkt keinesfalls homogen sind, sondern dass vielfältige mismatch-Probleme den Arbeitsmarktausgleich behindern. So lassen sich jüngere nicht automatisch durch ältere Arbeitnehmer/-innen und qualifizierte nicht durch gering qualifizierte Arbeitskräfte ersetzen. Schließlich werden auch die regionalen Disparitäten in den nationalen Durchschnittszahlen nicht abgebildet (vgl. Ebert u. a. 2007). Eine Verbesserung der Relation von Nachfrage und Angebot am Arbeitsmarkt wird sich außerdem überwiegend nicht in den wachstumsschwachen Regionen vollziehen, in denen besonders viele Ältere auf zusätzliche Erwerbschancen angewiesen wären (vgl. dazu Bäcker u. a. 2009).

Es zeigt sich also, dass die auf den demographischen Wandel bezogenen arbeitsmarktpolitischen Argumente, die für eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze ins Feld geführt werden, wenig fundiert sind. Das langfristige Sinken des notwendigen Arbeitsvolumen (als Folge einer Produktivitätsentwicklung, die die Wachstumsrate übersteigt) wird übersehen und die dämpfenden Effekte ökonomischer Krisen auf den langfristigen Trend der Nachfrage nach Arbeitskräften werden kleingeredet (vgl. z. B. vbw 2010). Häufig

15 Sehr wohl sollte sich u. E. aber der Bericht der Bundesregierung zur Bestandsprüfungsklausel mit diesem Thema auseinandersetzen und dabei berücksichtigen, wie stark die künftigen Wachstumspfade durch die krisenhafte Entwicklung der globalisierten Ökonomie (2001, 2008/09, 201X) beeinträchtigt wird.

16 Eine steigende Arbeitsproduktivität hat zur Folge, dass wegen des Einsatzes arbeitssparender Technologie selbst ein wachsendes Sozialprodukt mit einem geringeren Arbeitseinsatz erwirtschaftet werden kann.

17 Die Zahl der Haushalte wird aufgrund der Singularisierung in der Gesellschaft etwas später und langsamer sinken als die Einwohnerzahl. Die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen – und im Gefolge diejenige nach Arbeitskräften – hängt stärker von der Zahl der Haushalte als von der Personenzahl ab. Genauso wichtig ist aber auch die Altersstruktur der Bevölkerung und angesichts der stark steigenden Zahl Älterer auch deren Kaufkraft. Verfügt ein großer Teil der Älteren nur noch über Einkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle oder knapp darüber (vgl. unten Kapitel 5), so wird sich die Hoffnung auf die „Generationen Silber“ nicht erfüllen. Doch es geht nicht nur um die Älteren – real sinkende Masseneinkommen führen bereits heute zu fehlenden Impulsen bei der Binnennachfrage.

wird unzulässig vereinfacht und so getan, als würden nach der jeweils aktuellen Krise keine weiteren auftreten (d. h. als würde die Wirtschaft linear weiter wachsen).

Völlig außerhalb der Betrachtung bleibt, dass langfristig eine schrumpfende Zahl an Personen bzw. auch Haushalten eine geringere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen – und damit auch nach Arbeitskräften – zur Folge haben wird.¹⁷ Denn das Sozialprodukt eines Landes entwickelt sich nicht unabhängig von der Einwohnerzahl; entscheidend für den durchschnittlichen materiellen Wohlstand ist dabei die Relation von Sozialprodukt pro Kopf der Bevölkerung.

Zu welchen Fehlprognosen isolierte Annahmen führen können, zeigt beispielhaft die Aussage im Gutachten der Hartz-Kommission von 2003. Dieses Gutachten, das wegweisend für die späteren sog. Hartz-Gesetze war, formuliert: „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). Tatsächlich verzeichnen wir 2010 eine Zahl von über drei Millionen registrierten Arbeitslosen.

Aber auch neuere Szenarien behaupten einen angeblich schon bald bevorstehenden Arbeitskräftemangel. So sagt z. B. McKinsey aktuell einen Arbeitskräftemangel ab 2015 voraus, der bis 2020 auf rund 2 Mio. fehlende Arbeitskräfte ansteigen werde (vgl. Welt am Sonntag vom 21. März 2010). Laut der neuesten Prognosen zur „Arbeitslandschaft“ in Deutschland der Prognos AG würden bis 2030 rund fünfzehn Millionen Fachkräfte, vor allem hoch qualifizierte, fehlen (vgl. Prognos 2008; vbw 2010).

Der aktuelle Bericht „Bildung in Deutschland 2010“ (vgl. Autorengruppe 2010, S. 159) weist demgegenüber darauf hin, dass diese extreme Prognose auf der Vernachlässigung der bestehenden registrierten Arbeitslosigkeit – und dem damit vorhandenen Angebot beruht (von der sonstigen Unterbeschäftigung ganz abgesehen). Der Bildungsbericht 2010 kommt deshalb auf Basis einer methodisch sauberen Studie aus dem IAB und BIBB zu einem anderen Ergebnis bis 2025: „Insgesamt wird es in etwa zu einem Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und -bedarf kommen, was aber größere Engpässe nach Qualifikationen oder in Berufsfeldern nicht ausschließt“ (ebenda, S. 11). Je nach Annahmenkombination kommen verschiedene Vorausberechnungsvarianten von IAB/BIBB zu einem Befund für 2025, der zwischen einem Arbeitskräfteüberschuss von 0,7 Millionen Personen und einer Lücke von 400 Tausend Personen liegt. Die Schlussfolgerung lautet: „Rechnerisch kommt es zu keinen dramatischen Lücken im Arbeitskräfteangebot“ (ebenda, S. 159; vgl. ähnlich Fuchs, Zika 2010).

Die angesprochenen berufs- und qualifikationsspezifischen Engpässe spielen in der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Debatte eine große Rolle. Die Existenz eines „Fachkräftemangels“ bzw. einer Fachkräftelücke ist kein fest definierter Tatbestand, sondern es kommt vielmehr darauf an, welche Maßstäbe und Anforderungen Unternehmen bei der Personalrekrutierung anlegen. Wenn eine Stellenbesetzung nicht sofort gelingt, sondern die Suche nach einer gewünschten Arbeitskraft länger dauert und dabei auch auf jene zurückgegriffen wird – so z.B. auf Langzeitarbeitslose und/oder auf ältere Arbeitslose –, die zwar durchaus entwicklungs- und leistungsfähig sind, aber bislang eher unberücksichtigt geblieben sind, dann

ist dies ein durchaus wünschenswerter Zustand.¹⁸ Denn nur so lässt sich Arbeitslosigkeit abbauen. Klar ist aber auch, dass Qualifikationsmängel eine Folge insgesamt unzureichender Investitionen in die schulische, akademische und berufliche Bildung sind.

Der Bedarf an spezifisch qualifizierten Arbeitnehmern/-innen lässt sich deswegen auch nicht dadurch „lösen“, dass allgemein die Regelaltersgrenze heraufgesetzt wird. Wichtiger und sozialverträglicher ist, dass die Arbeitslosigkeit Älterer abgebaut und eine Beschäftigung bis hin zur Altersgrenze 65 für viele Arbeitnehmer/-innen möglich wird. Es geht also darum, dass Beschäftigte, die nicht so lange arbeiten können,¹⁹ nicht durch eine Erhöhung der Regelaltersgrenze und die entsprechenden Abschläge abgestraft werden. Länger arbeiten zu können würde aber – für alle Altersgruppen – eine essenzielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen voraussetzen, die jedoch, wie in den bisherigen Monitoring-Berichten aufgezeigt wurde, nicht in Sicht ist.

Kein Beschäftigter kann und sollte daran gehindert werden, freiwillig auch über das 65. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. Dies ist schon jetzt möglich (entweder neben einem Rentenbezug oder mit Zuschlägen von 0,5 Prozent pro Monat für maximal zwei Jahre). Das deutsche Rentenrecht ist damit flexibler als in der öffentlichen Debatte oft behauptet wird, und es setzt schon heute – positive! – Anreize zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

An dieser Stelle ist auf einen weiteren Punkt hinzuweisen, der über die aufgezeigten Prognosen zur Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage hinausweist (vgl. Kistler, Trischler 2010): Im Kontext der nach 2025 (2030) deutlich weiter sinkenden Einwohnerzahl bzw. Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter einerseits und des steigenden „Altenquotienten“ andererseits wird die Frage der Belastbarkeit der Erwerbstätigen („Generationengerechtigkeit“) diskutiert. Für die Abgabenbelastung ist jedoch nicht das Verhältnis der Zahl über 65-Jähriger zur Zahl der Personen im Erwerbsalter – also der genannte Altenquotient – entscheidend, sondern vielmehr das Verhältnis von Nichterwerbspersonen zu Erwerbspersonen bzw. der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung – und die Entwicklung der Lohneinkommen.

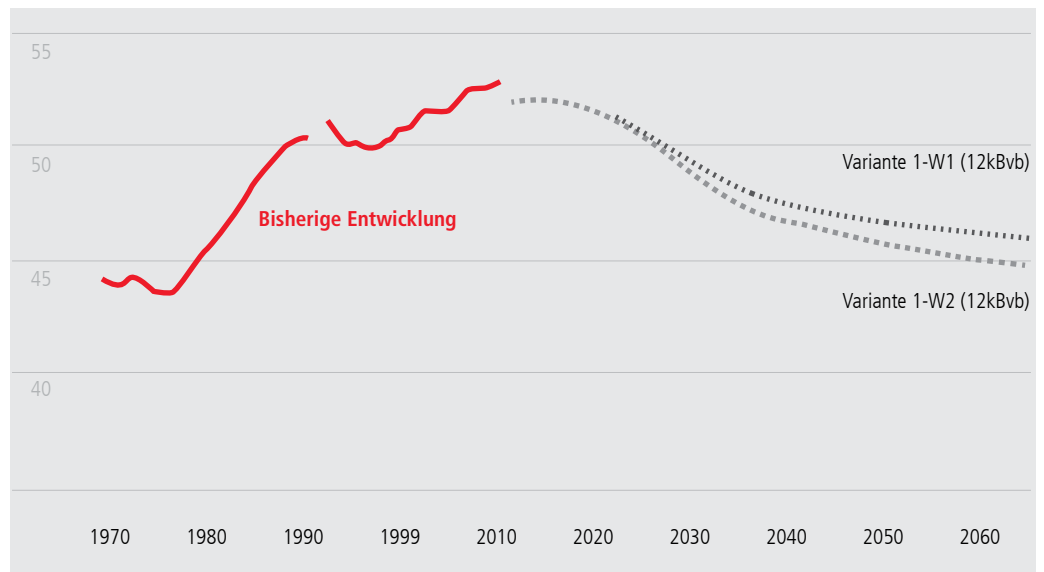
Darstellung 2.3 zeigt den Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung auf Basis der oben schon verwendeten neuen Vorausberechnungen der Statistischen Ämter bis 2060 und von Ist-Zahlen zurück bis 1970. Es zeigt sich, dass diese Relation in den Jahren 1970 bis 1980 wesentlich „schlechter“ war als heute. Ein geringerer Anteil der Bevölkerung war damals an der Erwirtschaftung des Sozialprodukts bzw. der Versorgung der Nichterwerbstätigen beteiligt. Für die gegenwärtige Zeit ist diese Relation deutlich besser. Sie wird sich angesichts des demographischen Wandels mit der großen Zahl von ins Rentenalter kommenden Personen aus den geburtenstarken Jahrgängen wieder verschlechtern – sich aber langfristig abflachen und selbst 2060 nicht unter den Werten von 1970 bis 1980 liegen. Mit anderen Worten: Wären 2060 die Erwerbspersonen auch wirklich beschäftigt – und zwar nicht nur z. B. geringfügig oder in Niedriglohnjobs –, so wäre auch der steigende Altenanteil finanzierbar. Allerdings muss dazu auch die Lohnquote steigen und die Kapitaleinkünfte müssen stärker zur Finanzierung der Alterssicherung bzw. des Sozialstaats insgesamt herangezogen werden.²⁰

18 Eine gewisse Zahl an offenen Stellen bzw. Dauer der Stellenbesetzung ist in einer dynamischen Marktwirtschaft genauso normal und notwendig wie eine gewisse Sucharbeitslosigkeit. Damit sollen punktuelle Stellenbesetzungsprobleme nicht bestritten werden. Mit einem wirklichen Fach- oder gar Arbeitskräftemangel hat die gegenwärtige Situation aber nichts zu tun. Die Ursachen liegen eher in miserablen Arbeitsbedingungen (z. B. Pflege, Gastgewerbe) oder fehlenden Bildungsanstrengungen (z. B. Informatiker). Selbst in sog. akademischen Mangelberufen sind die Einkommen von Berufsanfängern gesunken und sie finden später eine feste Anstellung (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, Tab. H 5.3-10.web). Bei wirklicher Knappheit würden sich die Löhne anders entwickeln als sie sich entwickelt haben.

19 Das bezieht sich sowohl auf deren Gesundheit, als auch auf die Arbeitsmarktchancen bzw. die Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe gegenüber Älteren.

20 Dies zeigt auch, wie irreführend eine Diskussion ist, die sich auf ein Ziel „Generationengerechtigkeit“ kapriert. Die viel wichtigere, entscheidende Ebene für eine Gerechtigkeitsdebatte ist und bleibt die funktionale und personale Einkommens- sowie die Vermögensverteilung.

Darstellung 2.3:
Anteil der Erwerbspersonen
an der Bevölkerung 1970 bis
2060
 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES; eigene Darstellung und Berechnung nach Statistisches Bundesamt (12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung und Heft 4 „Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen [Primärvariante]). Erwerbsquoten wurden auf die entsprechenden Zielquoten linear fortgeschrieben, ab 2030 konstant. Erwerbspersonen und Bevölkerung bis 2008 aus Rentenversicherung in Zeitreihen (Oktober 2009).

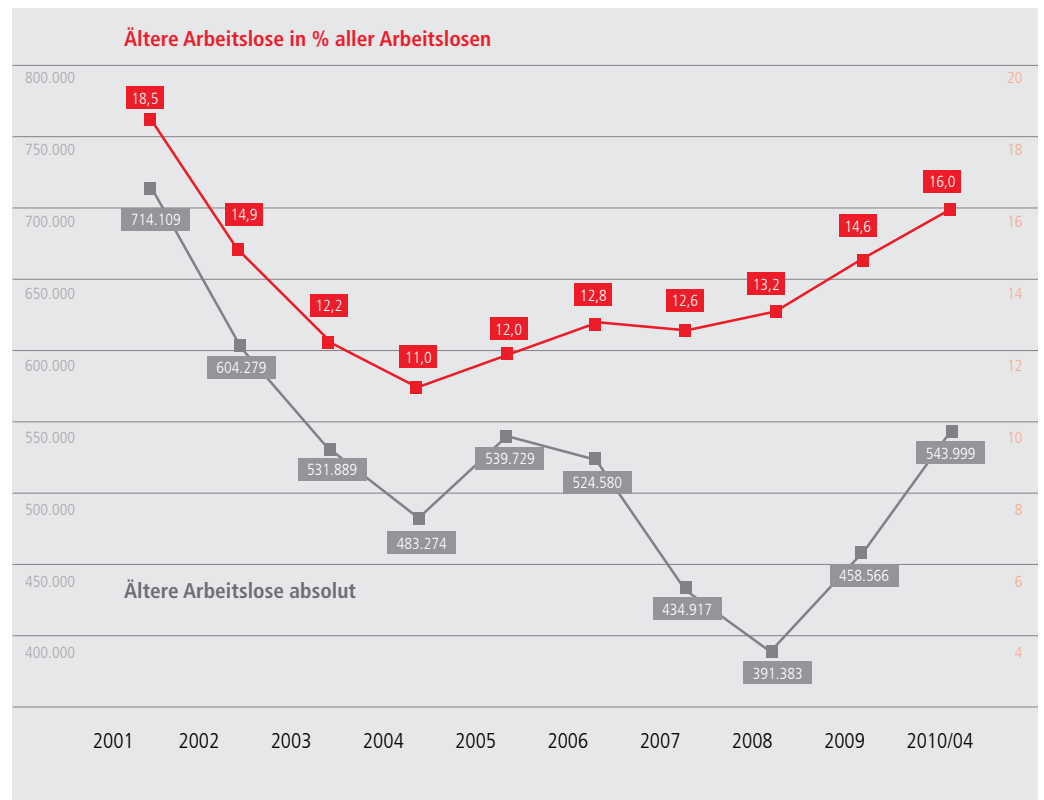
3. Arbeitslosigkeit

Die Ausführungen zur Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage haben deutlich werden lassen, dass es angesichts der anhaltenden Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nur für einen Teil der älteren Beschäftigten möglich sein würde, bis zur heraufgesetzten abschlagsfreien Regelaltersgrenze am Arbeitsplatz zu verbleiben. Dazu kommt die Frage der Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter. Die Situation, dass die Unternehmen bereit sind, Arbeitnehmern/-innen, die das 65. Lebensjahr erreicht haben, akzeptable Angebote zur Weiterbeschäftigung zu machen, ist derzeit und absehbar nicht gegeben. Und sie wird sich in Zukunft auf einen kleineren Kreis von Hochqualifizierten oder bestimmte Berufsgruppen beschränken. Hingegen ist die Gefahr nicht zu übersehen, dass für viele Ältere der Übergang vom Berufsleben in die Rente nicht bruchlos erfolgt, sondern dass der Weg in den Ruhestand über längere Phasen von Arbeitslosigkeit und/oder über die Inanspruchnahme einer vorgezogenen Verrentung unter Inkaufnahme von Abschlägen führt. In beiden Fällen kommt es für die Betroffenen zu empfindlichen Einbußen bei der zu erwartenden Rente.

An dieser Stelle kann, wie oben schon ausgeführt, nicht exakt quantifiziert werden, wie sich in den nächsten Jahren die Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, das Altersübergangsverhalten und die Arbeitslosigkeit Älterer entwickeln werden. Um die Herausforderungen und ihre Dimensionen zu verstehen, ist es aber sinnvoll, sich die gegenwärtige Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt noch einmal vor Augen zu führen. Die empirischen Befunde lassen deutlich erkennen, dass sich die Beschäftigungsprobleme auf die Älteren konzentrieren (werden) und dass sich die Situation seit den letzten Jahren nicht entschärft, sondern eher verschärft hat.

So sind mittlerweile (April 2010) im Bundesgebiet 16 Prozent aller Arbeitslosen 55 Jahre und älter (vgl. Darstellung 3.1). Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 9,4 Prozent. Diese hohe Quote und der hohe Strukturanteil gehen zurück auf einen Anstieg der absoluten Zahl an Arbeitslosen in dieser Altersgruppe seit 2008. Allerdings lässt sich dieser Anstieg nur zu einem Teil aus der verschlechterten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage erklären. Ausschlaggebend ist vor allem, dass infolge der ausgelaufenen sog. 58er Regelung (§ 428 SGBIII) nunmehr die älteren Arbeitslosen nicht mehr die Möglichkeit haben, Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen zu beziehen und infolgedessen auch als arbeitslos registriert werden. Auf der anderen Seite führt die Regelung des §53a SGBII dazu, dass Bezieher von ALGII, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und damit langzeitarbeitslos sind und kein Arbeitsangebot erhalten haben, nicht mehr als arbeitslos registriert werden.

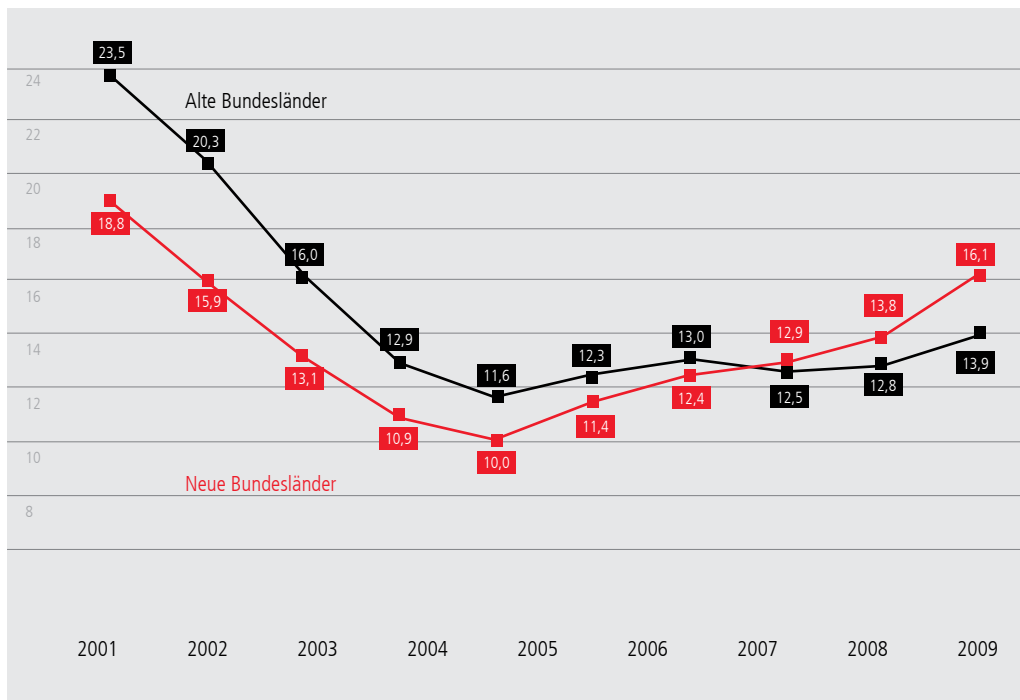
Darstellung 3.1:
Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre)
 (Absolut und in Prozent aller Arbeitslosen, 2001-2010)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik

Darstellung 3.2 lässt erkennen, dass in den neuen wie in den alten Bundesländern der Anteil der älteren Arbeitslosen an allen Arbeitslosen von 2001 bis 2004 merklich rückläufig war: Altersteilzeitregelungen, die Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs (in der Folge der Jahre mit steigenden Abschlägen) wie auch die 58er Regelung haben faktisch einen Ausweg aus der schwierigen Beschäftigungslage Älterer gewiesen und die registrierte Arbeitslosigkeit gedämpft. Seit 2004 in den neuen Ländern und seit 2007 in den alten Ländern kehrt sich dieser Effekt jedoch um: Der Anteil steigt.

Die gestiegene Arbeitslosigkeit Älterer bei gleichzeitig (vgl. oben Kapitel 1) gesteigener Beschäftigungsquote Älterer ist Ausdruck der Spaltung am Arbeitsmarkt, die durch eine Anhebung der Regelaltersgrenze noch verstärkt werden wird.



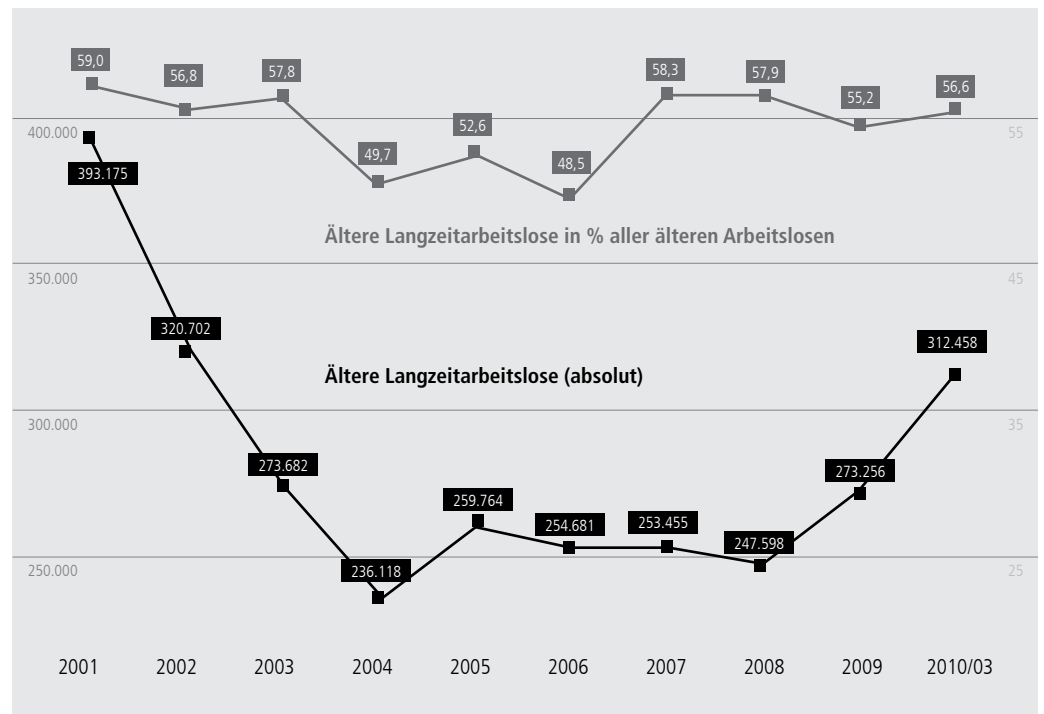
Darstellung 3.2:
Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) in den Neuen und Alten Bundesländern
 (in Prozent aller Arbeitslosen, 2001-2009)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik

Arbeitslosigkeit von Älteren ist in aller Regel ein lang andauernder Zustand: Deutlich mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen in der Gruppe 55 bis unter 65 Jahre ist ein Jahr und länger arbeitslos (vgl. Darstellung 3.3): Ältere haben ein überaus hohes Verbleibsrisiko in der Arbeitslosigkeit. Mit steigendem Lebensalter ist es schwer, häufig unmöglich, aus der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit heraus wieder in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt zu werden; auch die speziellen arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen haben daran nur wenig ändern können. Die Unternehmen stellen nach wie vor altersselektiv ein; Ältere werden als weniger leistungsfähig eingestuft. Zudem wird eine Einstellung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin kurz vor dem Renteneintrittsalter als ökonomisch unvorteilhaft angesehen, da sich die Einstellungskosten in der kurzen verbleibenden Zeit nur schwerlich amortisieren.

Betrachtet man die Langzeitarbeitslosigkeit Älterer im Zeitverlauf seit 2001, so ist hier bereits ab 2004 ein Anstieg festzustellen – dies in einer Phase einer allgemeinen Belebung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt und eines Abbaus der Arbeitslosigkeit insgesamt.

Darstellung 3.3:
Ältere Langzeitarbeitslose
(55 bis unter 65 Jahre)
2001-2010
 (absolut und in Prozent aller
 älteren Arbeitslosen)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2010.

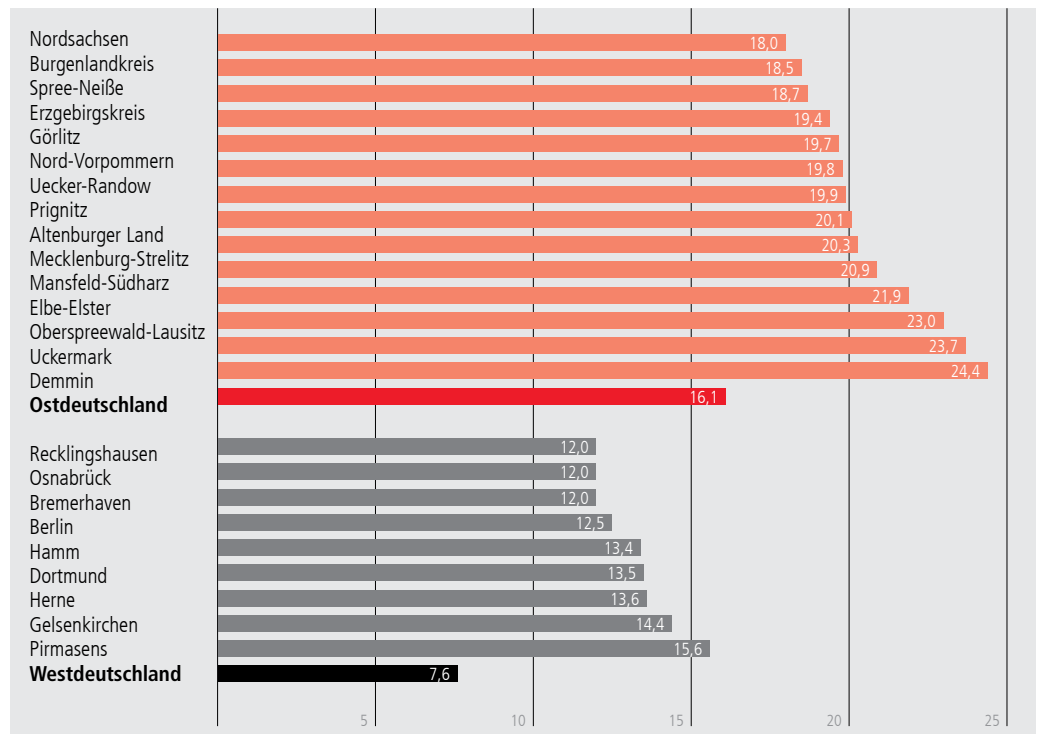
Jahr	Ältere Arbeitslose absolut	59-Regelung	in % aller Arbeitslosen	Ältere Arbeitslose im Rechtskreis SGB II Anteil an allen älteren Arbeitslosen	Ältere Langzeitarbeitslose		Arbeitslosenquote (zivile Erwerbspersonen)
					Absolut*	in % der älteren Arbeitslosen	
2001	714.109	224.979	18,5	-	435.160	60,9	
2002	604.279	291.521	14,9	-	353.128	58,4	
2003	531.889	370.693	12,2	-	291.936	54,9	
2004	483.274	395.384	11,0	-	267.691	55,4	
2005*	539.729	233.195	12,0	-	281.678	52,2	
2006*	524.580	255.518	12,8	48,3	299.135	57,0	
2007*	434.917	233.195	12,6	53,4	253.455	58,3	
2008*	391.383	129.306	13,2	56,2	193.318	45,2	7,9
2009*	458.566	28.556	14,6	51,4	191.538	49,4	8,7
4/2010*	543.999		16,0	51,4	214.851	56,6	9,4

Darstellung 3.4:
Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen (55 bis unter 65 Jahre)

Ab 2005. Ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger („Optionskommunen“). Untererfassung um etwa 9 %.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2010.

Auch an dieser Stelle müssen die regionalen Differenzierungen beachtet werden. Arbeitslosigkeit allgemein und Altersarbeitslosigkeit im Besonderen verteilen sich im Bundesgebiet – in den alten wie in den neuen Bundesländern – nicht gleichmäßig, sondern konzentrieren sich auf bestimmte regionale Problemgebiete. Hier übersteigen die Arbeitslosenquoten von Älteren die jeweiligen durchschnittlichen Quoten erheblich (vgl. Darstellung 3.5). Dies sind jedoch nicht zwingend Regionen und Städte mit einer hohen Arbeitslosigkeit insgesamt. Offensichtlich wirken auf die Betroffenheit von Älteren noch andere Faktoren ein, die einer näheren Untersuchung bedürfen.

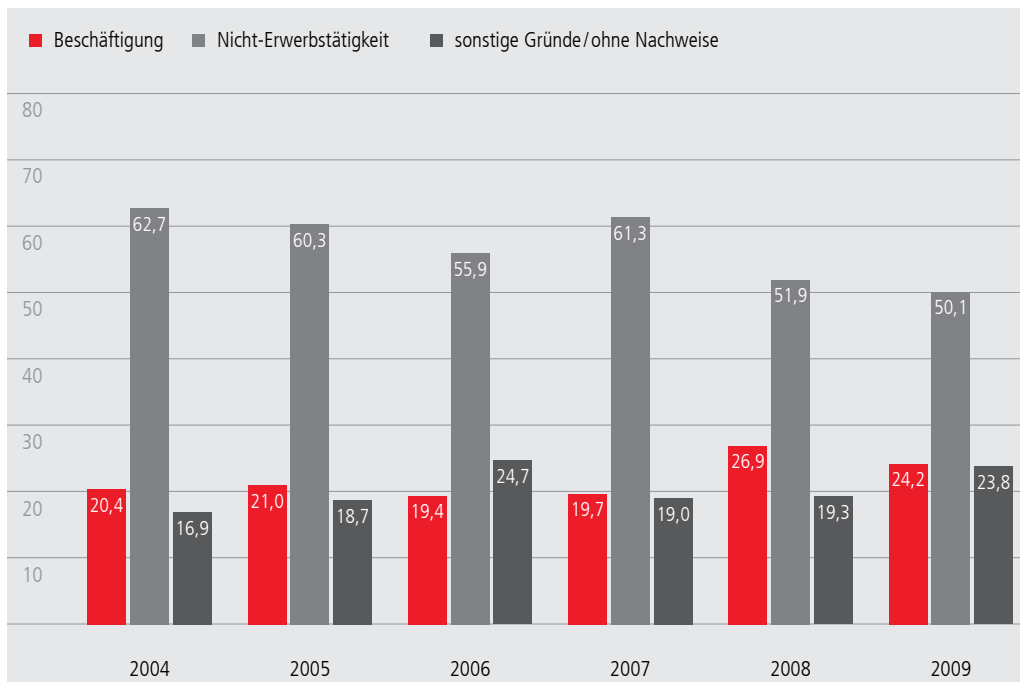
Darstellung 3.5:
Arbeitslosenquoten 55 bis unter 65 Jahre
 (zivile Erwerbspersonen;
 ausgewählte Städte und Kreise
 April 2010)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2010.

21 Die Abgänge in Beschäftigung lagen (vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 231) bei den 60- bis unter 65-Jährigen mit 18,3 Prozent nochmals deutlich niedriger. Betrachtet man nur die Abgänge in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, so sind es sogar nur 18,3 Prozent bei den 55- bis unter 60-Jährigen bzw. 13,9 Prozent bei den 60- bis unter 65-Jährigen.

Auch die Daten der BA weisen aus, dass nur ein geringer Teil der Betroffenen die Chance hat, die Arbeitslosigkeit durch eine Wiederaufnahme von Beschäftigung zu überwinden. 2009 waren das, wie Darstellung 3.6 zeigt, 24,2 Prozent der Arbeitslosen über 55 Jahre.²¹ Diese niedrige Wiedereingliederungsquote hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Der weit überwiegende Teil der älteren Arbeitslosen verlässt die Arbeitslosigkeit durch einen Übergang in die Nicht-Erwerbstätigkeit, was gleichbedeutend sein kann mit dem vorzeitigen Rentenbezug oder (insbesondere bei Frauen) mit dem Rückzug aus dem Arbeitsleben in die sog. Stille Reserve.



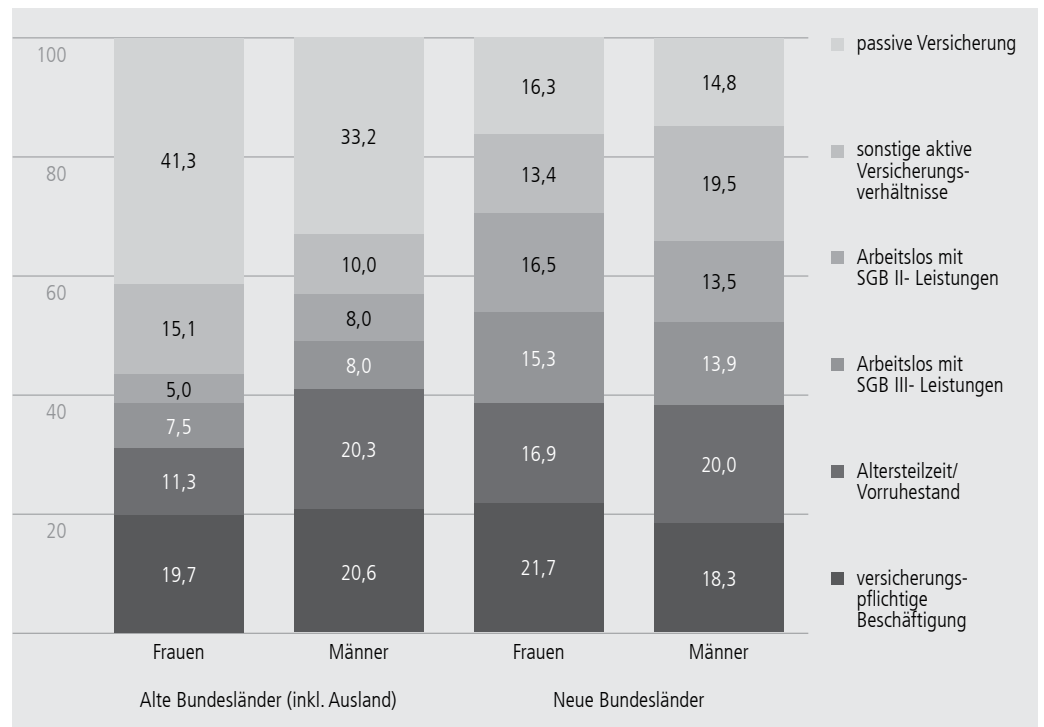
Darstellung 3.6:
Abgänge aus Arbeitslosigkeit
– 55-Jährige und Ältere
 (Angaben in Prozent)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2010.

Diese schwierige Lage Älterer auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Daten der Rentenzugangsstatisik wider (vgl. Darstellung 3.7). Fragt man nach dem Status vor dem Erstbezug einer Altersrente, so zeigt sich für das Jahr 2009 in den alten wie in den neuen Bundesländern, dass nur rund 20 Prozent der Männer vor dem Rentenbezug in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis standen (bei den Frauen 19,7 % alte Länder und 18,3 % neue Länder). In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle sind hingegen Renteneintrittsalter und Berufsaustrittsalter nicht identisch: Die Aufgabe der (versicherungspflichtigen) Beschäftigung erfolgt (weit) früher.

So gilt für die Männer in den alten Bundesländern, dass etwas mehr als 20 Prozent vor dem Rentenbezug in Altersteilzeit waren. Diese wird in aller Regel im Blockmodell genommen: In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird weiter mit unveränderter Arbeitszeit gearbeitet, in der zweiten Hälfte, in der Passivphase, erfolgt dann eine Vollfreistellung. 16,5 Prozent waren vor Rentenbeginn arbeitslos und erhielten entweder das Arbeitslosengeld I aus der Arbeitslosenversicherung (SGB III) oder das Arbeitslosengeld II aus der Grundsicherung (SGBII). Beide Gruppen, Arbeitslose wie Arbeitnehmer/-innen in Altersteilzeit, haben dabei im Wesentlichen eine vorgezogene Altersrente in Anspruch genommen (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit). Zu einer dritten Gruppe zählen die sog. passiv Versicherten: Gut ein Drittel der Männer und über 40 % der Frauen in den alten Bundesländern waren vor dem Rentenbeginn nicht mehr aktiv versichert, sondern entweder als Selbstständige oder Beamte anderweitig abgesichert oder überhaupt nicht mehr erwerbstätig. Sie haben aber aus vorheriger versicherungspflichtiger Beschäftigung Rentenanwartschaften erworben, die zu Rentenansprüchen führen. In der Regel nehmen diese Personen die Regelaltersrente in Anspruch.

Darstellung 3.7:
Status vor dem Rentenbezug
– Altersrentenzugänge 2009
 (Angaben in Prozent; Männer und Frauen, Alte und Neue Bundesländer)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2010.

In die Regelaltersrente gingen im Jahr 2008 mit dem 65. Lebensjahr direkt aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sogar nur 7,5 Prozent der neuen Versichertenrenten zu – 10,9 Prozent bei den Männern und 4,0 Prozent bei den Frauen (vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 22).

4. Prekäre/schlechte Beschäftigungsbedingungen und fehlende Weiterbildung während der Erwerbsbiographien

Zeiten der Arbeitslosigkeit beeinflussen die künftigen Arbeitsmarktchancen einer Person. Aber auch Zeiten unter schlechten Arbeitsbedingungen (physische und psychische Belastungen, geringe Weiterbildungsmöglichkeiten etc.) bzw. in prekären Beschäftigungsverhältnissen wirken sich in den Erwerbsbiographien – und am Ende bei den Alterseinkommen – aus.²² Die Bundesregierung sieht in der „...Anhebung der Regelaltersgrenze ... ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, sich der veränderten Potentiale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst zu werden und entsprechend zu handeln ... In einer Gesellschaft, in der der Anteil älterer Menschen wächst, müssen auch die Arbeitsbedingungen zunehmend alters- und altersgerecht gestaltet werden. Mit aktivem Arbeitsschutz, gezielter Prävention sowie mit adäquater Arbeitsorganisation, d. h. auch entsprechender Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung lässt sich die betriebliche Praxis entsprechend anpassen“ (Deutscher Bundestag 2010, S. 3 f.) Die Bundesregierung gesteht damit ein, dass zumindest für erhebliche Teile der Beschäftigten die Voraussetzungen für ein längeres Arbeiten nicht gegeben sind. Sie verweist an anderer Stelle auch darauf: „Die körperlichen Anforderungen haben sich seit Mitte der 80er Jahre kaum verändert ... Eine deutliche Zunahme findet sich dagegen bei den psychischen Anforderungen“ (ebenda, S. 77). Es geht aber nicht nur um die Frage, welche und wie viele Beschäftigte aktuell schlechter oder belastender Arbeit ausgesetzt sind, sondern auch, wie sich das über die gesamten Erwerbsbiographien darstellt.

4.1 Prekäre Beschäftigung und schlechte Arbeitsbedingungen

Die Kontinuität der Erwerbsbiographie hängt unter diesen Bedingungen in hohem und zunehmendem Maß von Phasen der atypischen Beschäftigung und den erlebten Arbeitsbedingungen ab (vgl. z. B. Bäcker u. a. 2008; Trischler, Kistler 2010). Atypische Beschäftigungsverhältnisse breiten sich immer mehr aus, bei Älteren wie bei Jüngeren. So ist der Anteil der atypisch Beschäftigten²³ an der jeweils gleichaltrigen Bevölkerung bei den 20- bis unter 55-Jährigen zwischen 2000 und 2008 von 12,8 auf 16,5 Prozent gestiegen, bei den 55- bis unter 60-Jährigen von 9,3 auf 13,0 und bei den 60- bis unter 65-Jährigen von 4,3 auf 7,7 Prozent (vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 228).

Nicht jede atypische Beschäftigung ist notwendigerweise prekär. Meist geht atypische Beschäftigung aber mit schlechteren Arbeitsbedingungen (inklusive schlechter Entlohnung), geringen Aufstiegschancen und schlechten Chancen auf eine „Brückenfunktion“ in „Normalarbeitsverhältnisse“ einher und wird dadurch prekär.

Zu diesen höchst komplexen und hochgradig gruppenspezifischen Wirkungszusammenhängen liegen zwar zunehmend mehr Daten und Forschungen vor, dennoch ist die Wissenschaft noch weit davon entfernt, die Effekte vollständig nachzeichnen und insbesondere darauf aufbauend Zukunftsentwicklungen prognostizieren zu können.

Relativ große Einigkeit herrscht darüber, dass die „normale“ Versichertenbiographie²⁴ mit der Abnahme des Normalarbeitsverhältnisses zunehmend seltener wird. Auch wenn mit der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise etwa die rasante Zunahme der Leiharbeit vorübergehend gestoppt wurde, so wird die Leiharbeit bereits in 2010 wieder stärker ausgedehnt; im Sommer 2010 wurde die bisherige „Rekord-

22 Für die Frage, wie lange jemand einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann, wie hoch die erworbenen Rentenansprüche in der Gesetzlichen Rentenversicherung dann am Ende sind und ob letztlich ein Risiko von Altersarmut entsteht, spielt der Verlauf der Erwerbsbiographie eine zentrale Rolle. Mittelbar gilt das in der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung genauso, da die Integration in die betriebliche Alterssicherung bzw. die Zahlungsfähigkeit in eine private Alterssicherung vom erzielten Einkommensstrom abhängen.

23 Die Bundesregierung definiert hier atypische Beschäftigung als Befristungen, Teilzeit unter 20 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigung und Zeit-/Leiharbeitsverhältnisse in Haupterwerbstätigkeiten. In jedem Fall ist auch die Niedriglohnbeschäftigung in Vollzeit zusätzlich dazu zu rechnen.

24 Gleiches gilt entsprechend für den „Eckrentner“ mit 45 Beitragsjahren bei durchschnittlichem Entgelt. Dem steht nicht entgegen, dass weiterhin ein gewisser Anteil der Versicherten so lange Beitragszeiten erreichen.

25 Noch vor kurzem hat die Bertelsmann Stiftung (vgl. Eichhorst, Marx, Thode 2009, S. 37) in Anlehnung an die Mehrheit des Sachverständigenrates (2008, S. 343 ff.) zur Schaffung von „Chancengleichheit“ dafür plädiert, den Schutz des Normalarbeitsverhältnisses auf das Niveau bei atypischer Beschäftigung herunter zu deregulieren. In der Tendenz entspricht dies ja auch durchaus der Politik der Bundesregierungen in den letzten Jahrzehnten – was erheblich mit zu der schnell wachsenden Einkommensungleichheit und der bereits virulenten Ausweitung des Risikos von Altersarmut beigetragen hat (vgl. Kapitel 5).

26 Einzige Ausnahme sind hier die jungen Frauen in Ostdeutschland.

27 Dabei wird hier nicht zwischen dem sinnvollen freiwilligen Erwerb einer höheren Qualifikation und den unfreiwilligen Warteschleifen unterschieden.

marke“ vom Juli 2008 bereits wieder überschritten. Auch hinsichtlich anderer Formen der atypischen Beschäftigung wie geringfügige und befristete Arbeitsverhältnisse ist noch kein Ende der Entwicklung in Sicht. Gleiches gilt für die substantielle, d. h. über Geringfügigkeit hinausgehende Teilzeitarbeit und vor allem die Niedriglohnbeschäftigung. In der Tendenz tragen all diese Beschäftigungsformen zu geringeren Alterssicherungsansprüchen an die Gesetzliche Rentenversicherung bei und erlauben es den Betroffenen auch kaum, während ihres Erwerbslebens zusätzliche Vorsorge zu betreiben. Inzwischen²⁵ plädieren sogar ausgesprochen marktliberale Akteure wie die Bertelsmann Stiftung dafür, zumindest in einigen Bereichen (Zeitarbeit, Minijobs, Niedriglohn) dem ausufernden Treiben der Betriebe bei der atypischen Beschäftigung Grenzen zu setzen (vgl. Eichhorst, Marx, Thode 2010).

Von entscheidender Bedeutung bei der Beurteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse im vorliegenden Kontext ist,

- ob sie während der gesamten Erwerbsbiographie, vor allem aber auch für Ältere, eher kurzfristiger Natur sind und ob sie in relevantem Ausmaß Chancen auf normale, besser bezahlte Arbeit eröffnen (z. B. die sog. „Klebeeffekte“), oder
- ob Betroffene dabei eher geringe Chancen auf ein normales Arbeitsverhältnis haben oder ob sie in ihrem atypischen Beschäftigungsverhältnis hingegen sogar abträglichen Arbeitsbedingungen (z. B. hinsichtlich ihrer Gesundheit oder ihrer Kompetenzentwicklung) ausgesetzt sind, die eventuell auch noch ihre künftigen Möglichkeiten zusätzlich einschränken,
- schließlich wieweit auch im Bereich von Normalarbeitsverhältnissen, wenn es z. B. um den Niedriglohnbereich geht, sich solche erwerbsbiographischen Fallen auftun. Eine wichtige Frage ist in diesem Zusammenhang auch: Besteht für Betroffene z. B. durch Berufswechsel eine Option auf Verbesserungen im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen?

Dabei ist besonders zu beachten, inwieweit davon Männer und Frauen, Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikation etc., unterschiedlich betroffen sind und wie sich dies über Zeit oder in verschiedenen Regionen entwickelt. Die Bundesregierung muss im Rahmen ihrer künftigen Berichte zur Bestandsprüfungsklausel auf diese Fragen Antworten liefern. Die nachfolgenden beispielhaften Befunde untermauern die Annahme, dass die Voraussetzungen für eine generelle Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre nicht gegeben sind. Dabei geht es um gute Arbeit für Alte wie Junge, da die Grundlagen für ein längeres Arbeiten über die gesamte Erwerbsbiographie hinweg gelegt werden (Stichwort: altersgerechtes Arbeiten).

4.1.1 Beispiel 1: Erwerbsintegration

Darstellung 4.1 zeigt, dass sich junge Menschen (20-30 Jahre) in den fünfjährigen Betrachtungszeiträumen nach 1985 bzw. 1991 (Ost) immer weniger Monate in Vollzeitbeschäftigung aufhalten. Zunehmend mehr Monate verbringen sie in Arbeitslosigkeit,²⁶ in Schule/Ausbildung/Studium²⁷ und, bisher vor allem in Westdeutschland, in atypischer Beschäftigung.

Darstellung 4.1: Zeitdauern im Fünfjahres-Erwerbsverlauf der Erwerbseinsteiger

(in Monaten)

	Männer, West				Frauen, West				Männer, Ost			Frauen, Ost		
	1985 -90	1991 -96	1997 -02	2003 -07	1985 -90	1991 -96	1997 -02	2003 -07	1991 -96	1997 -02	2003 -07	1991 -96	1997 -02	2003 -07
Arbeitslos gemeldet	1,7	2,2	3,1	4,9	2,7	2,7	3,3	4,8	5,0	6,0	11,8	10,7	8,3	7,5
Rente														
voll Erwerbstätig	45,6	42,9	45,1	39,9	28,1	27,5	27,0	26,9	46,9	44,9	34,6	26,1	26,3	23,0
Schule, Ausb., Studium	9,3	10,9	9,0	12,1	5,0	5,9	7,2	7,8	4,3	5,9	11,2	7,1	6,5	14,3
atypische Beschäftigung*	0,6	0,9	1,2	1,6	7,9	8,0	7,7	9,3	1,8	0,2	0,9	7,7	5,9	6,0
sonstige Nichterwerbstätigkeit	2,2	2,0	1,3	1,1	15,8	15,0	14,8	11,2	1,5	2,5	1,6	8,3	11,5	8,7

* hier abgegrenzt als Teilzeitarbeit geringen Umfangs, Minijobs, Kurzarbeit und Umschulungen.
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP25).

Im letzten Beobachtungszeitraum waren ca. 35 Prozent aller Befragten mindestens in einem Monat arbeitslos gemeldet; immerhin jede(r) Zwanzigste hat sogar mehr als die Hälfte der Zeit in Arbeitslosigkeit verbracht (vgl. Trischler, Kistler 2010, S. 21 ff.).²⁸ 30 Prozent aller Befragten gaben an, mindestens einen Monat atypisch beschäftigt gewesen zu sein, 7 Prozent sogar mehr als die Hälfte der Zeit, Frauen in Westdeutschland sogar 14 Prozent. Diese Entwicklung bei den Erwerbseinsteigern führt geradezu automatisch zu geringeren Rentenansprüchen im Alter.

In der Hauptidephasenphase (30-50 Jahre) sind solche Zeiten geringeren Erwerbs von Rentenansprüchen bisher seltener, weisen aber ebenfalls eine steigende Tendenz auf²⁹ und sind vor allem gruppenspezifisch stark konzentriert.

In der Phase ab dem 50. Lebensjahr nimmt über Zeit das Problem wieder stärker zu (vgl. auch Kap 2 und 3). Für immer mehr Beschäftigte erfolgt der Rentenzugang nicht mehr direkt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung heraus (vgl. Brüssig, Wojtkowski 2007). Die entstehenden „Überbrückungsphasen“ werden häufiger und länger – wiederum mit der Folge geringerer Rentenansprüche (vgl. Motel-Klingebiel, Engstler 2008). Der Anteil von Arbeitslosigkeits- und vor allem von Langzeitarbeitslosigkeitszeiten steigt für die nachrückenden Kohorten. Vor allem aber ergibt sich hier wieder eine starke gruppenspezifische Streuung, wie sie in Darstellung 4.2 anhand der Differenzierung nach Berufsbildungsabschluss demonstriert wird. Selbst bei Personen mit Hochschulabschluss liegen die Zeiten in Vollzeit-erwerbstätigkeit – mit abnehmender Tendenz – nur knapp über der Hälfte des Fünfjahreszeitraumes. Bei Personen ohne Berufsausbildung ist es mit 12,9 Monaten Vollzeit nur gut ein Fünftel.

28 Das trifft besonders und zunehmend auf ostdeutsche Männer zu, mit abnehmender Tendenz auf junge Frauen in Ostdeutschland. In Westdeutschland sind – auf niedrigem Niveau, aber mit sehr starker Zunahme – die gleichen Probleme verzögert zu beobachten.

29 1985 bis 1989 waren noch zwei Prozent der 30- bis 50-Jährigen für mehr als die Hälfte der Zeit arbeitslos und 11 Prozent mehr als die Hälfte der Zeit atypisch beschäftigt. 2003 bis 2007 ist dieser Anteil bei der Arbeitslosigkeit bereits auf 7 Prozent gestiegen und bei der atypischen Beschäftigung auf 20 Prozent.

Darstellung 4.2: Zeitdauern im Fünfjahres-Erwerbsverlauf der Altersübergangsphase (ab 50 Jahre) nach Berufsbildungsabschluss (in Monaten)

	kein Abschluss				Berufsausbildung				Hochschulabschluss			
	1985 -90	1991 -96	1997 -02	2003 -07	1985 -90	1991 -96	1997 -02	2003 -07	1985 -90	1991 -96	1997 -02	2003 -07
Arbeitslos gemeldet	2,7	3,7	7,2	9,9	2,4	3,7	5,8	6,2	1,6	2,9	4,5	5,5
Rente	18,0	21,7	21,6	15,1	18,2	21,7	21,6	16,4	12,8	15,4	14,9	11,5
voll Erwerbstätig	12,5	13,4	15,1	12,9	27,0	23,9	20,2	24,2	36,4	36,4	34,0	31,6
Schule, Ausb., Studium												
atypische Beschäftigung*	5,5	7,0	6,4	7,2	2,4	4,2	4,6	7,5	4,0	2,9	4,0	7,9
sonstige Nichterwerbstätigkeit	21,3	14,2	9,7	14,8	10,0	6,3	7,8	5,7	5,0	2,1	2,5	3,5

* hier abgegrenzt als Teilzeitarbeit geringen Umfangs, Minijobs, Kurzarbeit und Umschulungen.
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP25).

Gerade bei den Personen ohne Berufsausbildung, aber auch in der höchsten Qualifikationsgruppe, sind die wenigeren Monate (-6,5), die diese Personen 2003-2007 im Vergleich zur Periode in den Jahren 1997-2002 in Rente verbracht haben, nicht stattdessen mehr Monate der Vollzeiterwerbstätigkeit gewesen, sondern mehr Monate der Arbeitslosigkeit (+2,7), atypischer Beschäftigung (+0,8) oder der sonstigen Nichterwerbstätigkeit (+5,1). Der erhöhte Arbeitsangebotszwang durch die 2003-2007 schon eingeschränkten Frühverrentungsmöglichkeiten hat nicht zu längerer guter Arbeit geführt. Aber auch bei den Beschäftigten mit Berufsausbildung steigt das Arbeitsloskeitsrisiko und die Zeit in atypischer Beschäftigung. Beschäftigte/Versicherte, auf die dieses Problem in besonderem Maß zutrifft, unterliegen aufgrund der so erworbenen geringeren Rentenansprüche später einem erhöhten Armutsrisiko im Alter. Eine Erhöhung der Regelaltersgrenze trifft sie besonders, wobei drei Fälle zu unterscheiden sind: Können sie a) tatsächlich bis zum 67. Lebensjahr arbeiten und tun sie das, so verlieren sie gegenüber der heutigen Altersgrenze (65. Lebensjahr) 12 Prozent Aufschlag auf ihre Rente (2x12x0,5). Im Fall b), wenn sie vorzeitig ausscheiden müssen, wird ihre Rente beim Ausscheiden mit dem 65. Lebensjahr mit 7,2 Prozent Abschlag belegt (2x12x0,3). Soweit die Arbeitnehmer/-innen c) bereits vor der Zeit, in der sie abschlagsbewehrt ausscheiden können, keine Arbeit mehr finden, werden mit ALG I nur geringere und mit ALG II nur noch „symbolische“ Rentenbeiträge bezahlt (die im letztgenannten Fall pro Jahr Langzeitarbeitslosigkeit gerade einmal zu einer Erhöhung des monatlichen Rentenanspruchs von 2,18 € nach jetzigen Regelungen führte; diese Beiträge für ALG II-Bezieher fallen jetzt entsprechend der Kürzungsvorschläge der Koalition auch noch weg, was darauf hinweist, dass die Bundesregierung die Gefahr der steigenden Altersarmut völlig unterschätzt).

4.1.2 Beispiel 2: Niedriglohnbeschäftigung – Mehr Falle als Chance

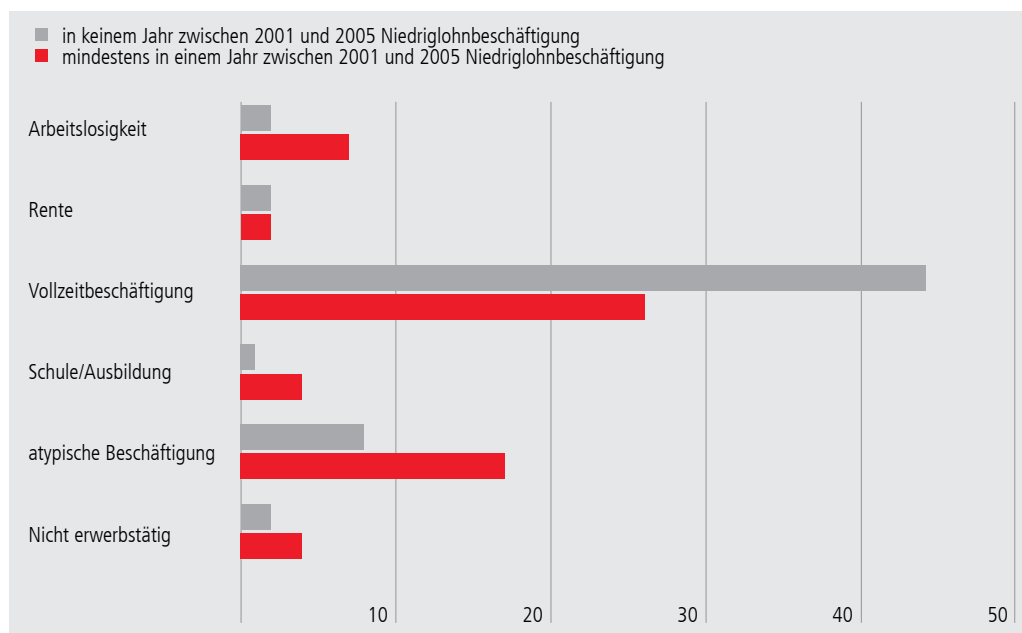
Niedriglohnbeschäftigung stellt in Bezug auf daraus entstehende Rentenanwartschaften bereits per se ein großes Problem dar. Je nach Datenquelle³⁰ errechnet sich in Deutschland – mit in jedem Fall rasch steigender Tendenz (und relativ unabhängig von wirtschaftlichen Auf- oder Abschwungphasen) – ein leicht unterschiedlicher, aber bereits deutlich über 20 Prozent liegender Anteil von Niedriglohnbeschäftigten. Laut Sozioökonomischem Panel waren dies 22 Prozent in 2005; 1995 waren es noch 15 Prozent gewesen (vgl. Schulten 2009, S. 4).

Wie Darstellung 4.3 zeigt, steht Niedriglohnbeschäftigung aus erwerbsbiographischer Perspektive in einem engen Zusammenhang mit anderen Phasen prekärer Beschäftigung und auch mit Arbeitslosigkeit (vgl. Trischler, Kistler 2010a). Wer in der Zeit von 1997 bis 2001 nie im Niedriglohnsektor beschäftigt war, hatte im anschließenden Fünfjahreszeitraum 2001 bis 2005³¹ im Schnitt 2 Monate Arbeitslosigkeit. Lag im Zeitraum 1997 bis 2001 mindestens in einem Jahr Niedriglohnarbeit vor, so waren diese Personen in der Folgeperiode dagegen im Schnitt 7 Monate arbeitslos. In die gleiche Richtung geht auch der Unterschied bei Zeiten der atypischen Beschäftigung³² (8 versus 17 Monate) für Beschäftigte ohne bzw. mit einer Niedriglohnbeschäftigung. Und so hatten Personen mit der Erfahrung einer Niedriglohnbeschäftigung in der Vorperiode dann in den Jahren 2001 bis 2005 für durchschnittlich nur 26 Monate eine Vollzeitbeschäftigung. Lag zuvor keine Niedriglohnarbeit vor, so betrug die entsprechende Zahl 44 Vollzeitmonate zwischen 2001 und 2005.

30 Sozioökonomisches Panel, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, amtliche Erhebungen.

31 Einbezogen wurden nur Personen, die erst nach dem Jahr 2005 ihr 64. Lebensjahr beendet haben bzw. beendet werden.

32 Vgl. zur Abgrenzung die Darstellungen 4.1 bzw. 4.2.



Darstellung 4.3:
Zusammenhang zwischen einer Periode der Beschäftigung im Niedriglohnbereich und dem Erwerbsverlauf 2001 bis 2005 (Angaben in Monaten)

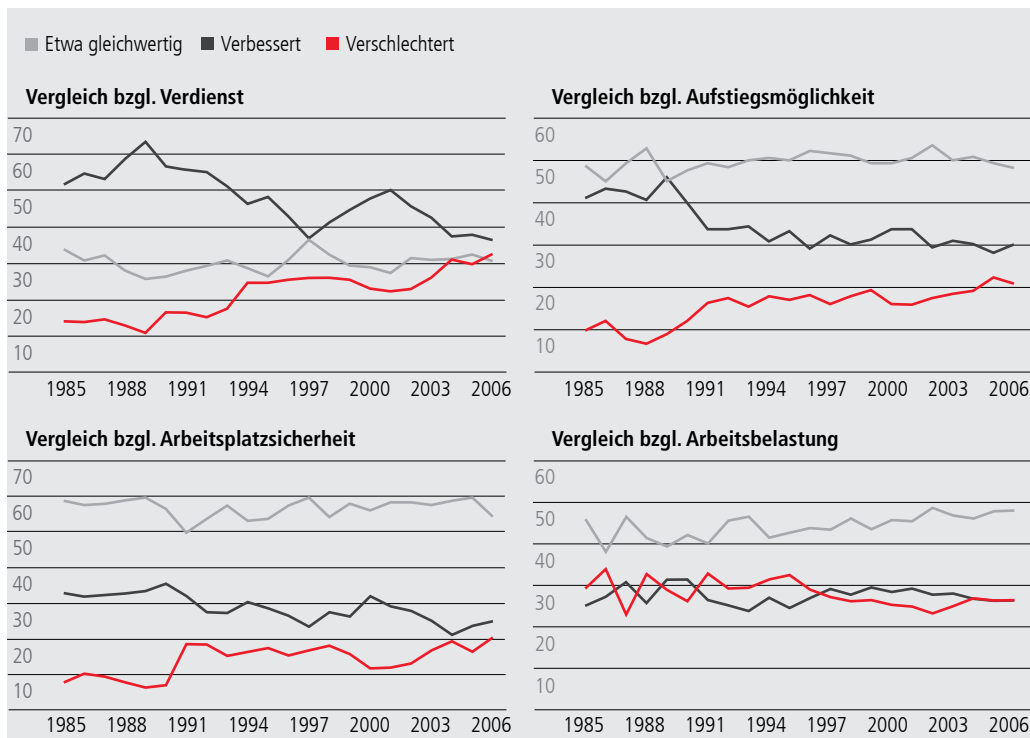
Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP 25).

33 Nicht generell, aber in der weit überwiegenden Mehrheit der Fälle gehen mit atypischer Beschäftigung auch schlechtere Arbeitsbedingungen einher (vgl. Trischler, Kistler 2010a). Dies ist besonders deshalb von Relevanz, weil sich im Schnitt für die letzten zwei bis drei Jahrzehnte keine Fortsetzung des langfristigen Trends zu besseren Arbeitsbedingungen mehr nachweisen lässt (vgl. Holler, Kistler, Trischler 2010; gleichlautend inzwischen aber auch die Bundesregierung, vgl. Deutscher Bundestag 2010, S. 77),

Prekär ist die Niedriglohnbeschäftigung aber nicht nur wegen der fehlenden Existenzsicherung und einem sehr direkten negativen Effekt auf die Erwerbsbiographien. Geringverdiener haben auch schlechtere sonstige Arbeitsbedingungen.³³ „Zwei von fünf Geringverdienern geben an, bei ihrer Arbeit keine Möglichkeit zur Weiterbildung zu haben. Darüber hinaus haben Geringverdiener weniger abwechslungsreiche Tätigkeiten und weniger Möglichkeiten zu selbständiger Arbeitsgestaltung wie andere Beschäftigte. Auch verrichten sie häufiger körperlich schwere Tätigkeiten ...“ (Trischler, Kistler 2010a). In der Folge kumulieren die negativen Aspekte atypischer Beschäftigung mit dem Verschleiß aufgrund körperlicher und psychischer Beanspruchungen sowie geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und verhindern ein Arbeiten bis zum 65. oder gar 67. Lebensjahr bei vielen Betroffenen.

4.1.3 Tätigkeits-/Berufswechsel helfen nur sehr begrenzt

Es gibt eine ganze Reihe von Berufen/Tätigkeiten, die in der Regel nicht bis zum 65. oder gar 67. Lebensjahr ausgeübt werden können. Zu diesen gehört etwa der häufig zitierte Dachdecker, der aber nur stellvertretend für andere solche „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“ steht (vgl. den 3. Monitoring-Bericht, S. 22 ff.). Als Lösung wird den Betroffenen ein Berufs- oder Tätigkeitswechsel (in die Lehrlingsausbildung, Kundenberatung etc.) nahegelegt (vgl. von der Leyen 2010). Wir haben bereits im 3. Monitoring-Bericht (S. 31 ff.) darauf hingewiesen, dass diese Lösungsvorschläge mangels Bedarf in diesen Branchen und wegen der Frage nötiger Qualifikationen oft unrealistisch sind und dass sich vielmehr zeigen lässt, dass insbesondere bei bereits älteren Arbeitnehmer/-innen Berufswechsel sehr häufig Auslöser für eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind. Darstellung 4.4 greift dieses Thema nochmals in der Längsschnittperspektive auf und zeigt, dass (über alle Altersgruppen und Berufe hinweg betrachtet) in den letzten 25 Jahren Berufswechsel relativ selten zu Verbesserungen geführt haben. Bei den Arbeitsbelastungen im engeren Sinne (rechter unterer Teil der Abbildung) halten sich die von den Betroffenen berichteten Verbesserungen und Verschlechterungen in etwa die Waage. Je gut ein Viertel der Berufswechsler berichtet von Verbesserungen bzw. Verschlechterungen, knapp die Hälfte sieht die Arbeitsbedingungen in der neuen Tätigkeit als in etwa gleichwertig an. Hinsichtlich des Verdiensts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit berichten über Zeit gesehen immer mehr Berufswechsler von Verschlechterungen und (vor allem bei den Älteren) immer weniger von Verbesserungen (vgl. Trischler, Kistler 2010).



Darstellung 4.4:
Vergleich der neuen mit der vorherigen Tätigkeit bei Beschäftigten mit beruflichem Wechsel im Zeitverlauf
 (Angaben in Prozent)

Quelle: INIFES, eigene Darstellung und Berechnung aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP25).

4.2 Problem Weiterbildung

Dass lebenslanges Lernen zunehmend wichtig ist, darüber besteht auf programmatischer Ebene ein breiter Konsens. Gerade in der Debatte um eine Erhöhung des Regelrentenalters wurde allenthalben darauf hingewiesen, dass mehr berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung nötig ist, damit mehr Menschen länger arbeiten können. So führte der damalige Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Klaus Brandner, in der Debatte zum RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz aus: „Für uns ... stand immer fest: Rente mit 67 kommt nur, wenn ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen haben. Das ist die Voraussetzung für die Anhebung des Renteneintrittsalters. Deshalb haben wir im Gesetz auch eine Überprüfungsklausel vorgesehen ... Der Schlüssel zu längerer Erwerbstätigkeit liegt in der fortlaufenden Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten, und zwar ... nicht nur in der Führungsetage, sondern aller Beschäftigten ... Wir erwarten in diesem Bereich seitens der Unternehmen ganz klar mehr Anstrengungen ...“ (Deutscher Bundestag 2007, S. 8674). Die Arbeitgeberseite führt allerdings in diesem Zusammenhang aus: „Die Anstrengungen der Betriebe zum Auf- und Ausbau der Qualifikationen ihrer Beschäftigten sind bereits enorm: Pro Jahr liegen die Investitionen der Unternehmen hier bei 55 Mrd. Euro“ (BDA 2009)³⁴ und sie fordert gleichzeitig eine weitergehende Eigenverantwortung der Arbeitnehmer/-innen für ihre Weiterbildung ein.

³⁴ Das Bundesinstitut für Berufsbildung taxiert die tatsächlichen Aufwendungen der Wirtschaft wesentlich niedriger (vgl. Käßlinger 2007). Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 spricht das Bundesinstitut für Berufsbildung (2009, S. 250 f.) von einem Rückgang des finanziellen Aufwands der Betriebe zwischen 1999 und 2005 für die direkten Kosten je Beschäftigten für Weiterbildungskurse um 23 Prozent.

35 Befragt werden dabei ca. 16.000 Personalverantwortliche aus Betrieben und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

36 In der Tendenz weist auch die Statistik der BA für die Teilgruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen sich verlangsamenden Rückgang bei der Anzahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung aus (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 232).

37 Der Rest sind z. B. Tätige Inhaber, Geschäftsführer etc. Der Anteil nur der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss macht in den letzten Jahren konstant 11 Prozent aus, bei längerfristiger Zunahme um 2 Prozentpunkte.

38 Diese hat sicherlich auch mit der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und gestiegener Marktmacht der Arbeitgeber zu tun.

39 Weiterbildungsaktive Betriebe bzw. Dienststellen sind im vorliegenden Fall solche, die im ersten Halbjahr des Befragungsjahres für mindestens eine(n) Beschäftigte(n) die zeitlichen oder finanziellen Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen zumindest teilweise übernommen haben. Dies kann auch nur der Inhaber oder Geschäftsführer sein.

Die Bildungsberichterstattung aus dem Jahr 2008 stellte hingegen fest: „Die im Bildungsbericht 2006 konstatierte Diskrepanz zwischen der öffentlichen Diskussion über die Relevanz von Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen und den individuellen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten hat sich in der Zwischenzeit beim individuellen Verhalten nur wenig verändert, in Bezug auf die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen eher noch verschärft“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 152). Deutschland schneidet beim Thema Weiterbildung im internationalen Vergleich mit anderen europäischen Ländern insgesamt recht schlecht ab (vgl. z. B. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 249 ff.). Auch im Hinblick auf die Entwicklung über Zeit sind die Fortschritte in Deutschland nur unterdurchschnittlich (vgl. European Commission 2010, S. 228).

4.2.1 Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Deutschland weist in Richtung einer Zunahme qualifizierter Beschäftigung. So ist z. B. laut IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen jährlichen Wiederholungsbefragung von Betrieben und Dienststellen,³⁵ der Anteil der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Deutschland zwischen 1998 und 2009 von 30 auf 22 Prozent gesunken; dabei ist allerdings seit 2006 ein recht konstanter Anteil von gut einem Fünftel zu beobachten.³⁶ Umgekehrt hat der Anteil der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten (mit mindestens Lehre bis hin zu Fachhochschul-/Hochschulabschluss) im gleichen Zeitraum von 59 auf 70 Prozent zugenommen,³⁷ ebenfalls mit einem konstanten Anteil seit 2006. Auch hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der neu eingestellten Personen bzw. dem Vergleich der Qualifikationsniveaus der Beschäftigten mit derjenigen der offenen Stellen ist eine Tendenz hin zu einer stärkeren Nachfrage nach höheren Qualifikationen festzustellen, die sich allerdings in den letzten Jahren etwas abgeschwächt hat.

Dennoch bedeutet die Grundtendenz gestiegener Nachfrage nach höherer Qualifikation³⁸ für die bereits Beschäftigten (und die Arbeitslosen) einen steigenden Druck in Richtung beruflicher Weiterbildung. Umgekehrt sollte durch die geringer besetzten Jahrgänge beim Nachwuchs die betriebliche Weiterbildung – selbst wenn keine Knappheit des Arbeitsangebots eintritt (vgl. oben Kapitel 2) – auch aus Arbeitgeber-sicht zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor werden.

4.2.2 Betriebliche Weiterbildung

Im Prinzip scheinen das immer mehr Unternehmen auch einzusehen. So ist (vgl. Darstellung 4.5) ein langfristig deutlich steigender Anteil der Betriebe in der Weiterbildungsförderung aktiv.³⁹ Allerdings fällt auf, dass dieses Engagement in der letzten Krise stark eingebrochen ist.

	1999	2000	2001	2003	2005	2007	2008	2009
Deutschland insgesamt	39	37	36	42	43	45	49	45
Westdeutschland	38	37	37	41	42	45	49	44
Ostdeutschland	40	39	36	42	44	48	51	45

Quelle: Eigene Darstellung nach IAB-Betriebspanel.

Wichtiger und aussagekräftiger als die Quote weiterbildungsaktiver Betriebe ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den jeweiligen Beschäftigten (vgl. Darstellung 4.6). Diesbezüglich ist ebenfalls ein Fortschritt in den letzten Jahren festzustellen. Doch auch bei diesem Indikator ist zu Beginn der Krise 2001 ein Rückgang zu verzeichnen, der auch in die Boomphase 2005/2007 hinein anhielt. Nur ein Viertel der Beschäftigten hat im jeweils ersten Halbjahr eine Weiterbildungsförderung erfahren – und dies noch dazu mit erheblichen Unterschieden z. B. nach Betriebsgröße und Branche. Erst 2008 kam es zu einem nennenswerten Anstieg.

	1999	2001	2003	2005	2007	2008	2009
Deutschland insgesamt	20	18	24	22	22	27	26
Westdeutschland	19	18	23	21	22	27	25
Ostdeutschland	22	19	26	26	27	31	29

Umrechnung der Teilnahmefälle in Personen

Quelle: Eigene Darstellung nach IAB-Betriebspanel.

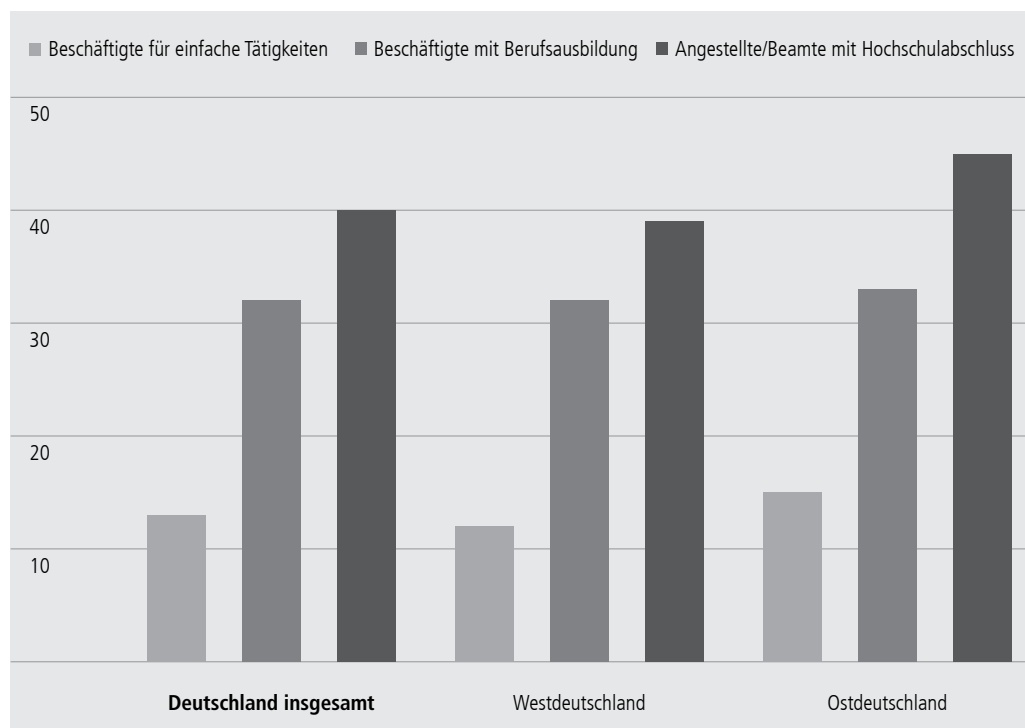
Soweit Betriebe sich in der Weiterbildung engagieren, werden sie ihrer Verantwortung für diese Investitionen in ihre Beschäftigten mit großer Mehrheit gerecht: Die Maßnahmen werden in 66 Prozent (Werte für 2009) der Betriebe ganz auf die Arbeitszeit angerechnet (28 % teilweise) und 76 Prozent der Betriebe tragen die direkten Maßnahmenkosten ganz (10 % teilweise).

In einer anderen Hinsicht tritt aber ein entscheidendes Problem auf – gerade vor dem Hintergrund der angestrebten Ausdehnung der Lebensarbeitszeit durch die Rente mit 67: Das Weiterbildungsgeschehen ist hochgradig selektiv. Nach den Angaben der im IAB-Betriebspanel befragten Personalverantwortlichen erhielten im ersten Halbjahr 2009 in Deutschland 15 Prozent aller Beschäftigten für einfache Tätigkeiten eine betriebliche Weiterbildung und 32 Prozent der Beschäftigten mit einem Berufsabschluss. Dagegen wurden 40 Prozent der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss in die betriebliche Weiterbildungsförderung einbezogen (vgl. Darstellung 4.7).

Darstellung 4.5:
Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt im 1. Halbjahr 1999 bis 2009
 (Angaben in Prozent)

Darstellung 4.6:
Anteil der Beschäftigten mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten insgesamt im 1. Halbjahr 1999 bis 2009
 (Angaben in Prozent)

Darstellung 4.7:
Weiterbildungsquoten nach
Qualifikationsgruppen
 (Angaben in Prozent)

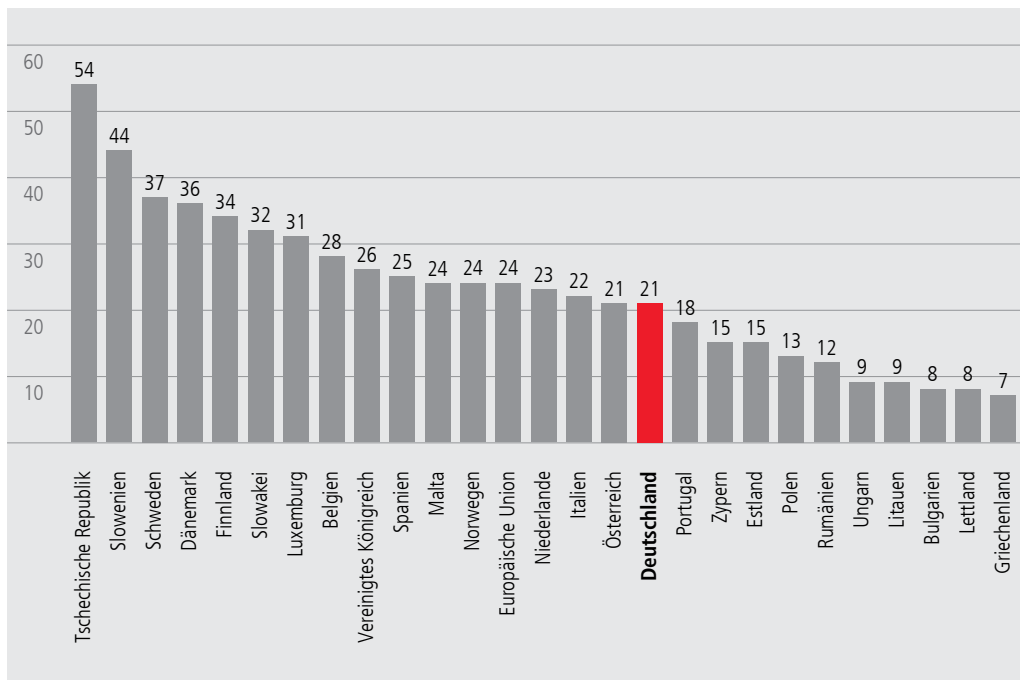


Quelle: Eigene Darstellung nach IAB-Betriebspanel.

40 Vgl. z. B. die Befunde aus dem auf Beschäftigtenbefragungen basierenden „Berichtssystem Weiterbildung“ im ersten Monitoring-Bericht, S. 27, sowie im Überblick Kistler 2010.

Diese gruppenspezifische Spreizung in der betrieblichen Weiterbildungsförderung hält schon lange an und hat mit der Zeit sogar noch zugenommen. Sie wird von allen vorliegenden Quellen bestätigt.⁴⁰ Diejenigen, die einer Weiterbildung am meisten bedürften, werden am seltensten gefördert. Das gilt auch hinsichtlich der Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung. So zeigte das Betriebspanel 2008, dass die Weiterbildungsquote der über 50-Jährigen mit 22 Prozent deutlich hinter derjenigen aller Beschäftigten (27 %) zurückbleibt.

Damit fällt in Deutschland die Weiterbildungsteilnahme bei den Älteren im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich aus (vgl. Darstellung 4.8). Neben Portugal und Griechenland haben nur neue Beitrittsländer niedrigere Werte als Deutschland.



Darstellung 4.8:
Teilnahme der älteren
Beschäftigten (55 bis 65
Jahre) an betrieblichen
Weiterbildungskursen in allen
Unternehmen (Angaben in Prozent)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, S. 252.

Ein weiterer Befund aus dem IAB-Betriebspanel 2009 rundet das Bild einer sehr defizitären Realität des lebenslangen Lernens in Deutschlands Betrieben ab. Die in der aktuellen Krise stark genutzte Kurzarbeit war seitens der Politik mit der Intention verbunden, dass die betroffenen Betriebe die Kurzarbeit für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten nutzen sollten⁴¹. Gerade einmal 13 Prozent dieser Betriebe haben Maßnahmen zur Weiterbildung oder beruflichen Orientierung während dieser Zeit durchgeführt – trotz großzügiger Fördermöglichkeiten. Und: Nur 8 Prozent der Beschäftigten in diesen Betrieben mit Kurzarbeit wurden in solche Maßnahmen einbezogen.

All dies zeigt, dass die eingangs zitierte Situationsbeschreibung der BDA die Realität beschönigt.

⁴¹ Laut Betriebspanel hatten 5 Prozent der Betriebe bzw. 7 Prozent der Beschäftigten in Deutschland im ersten Halbjahr 2009 Kurzarbeit.

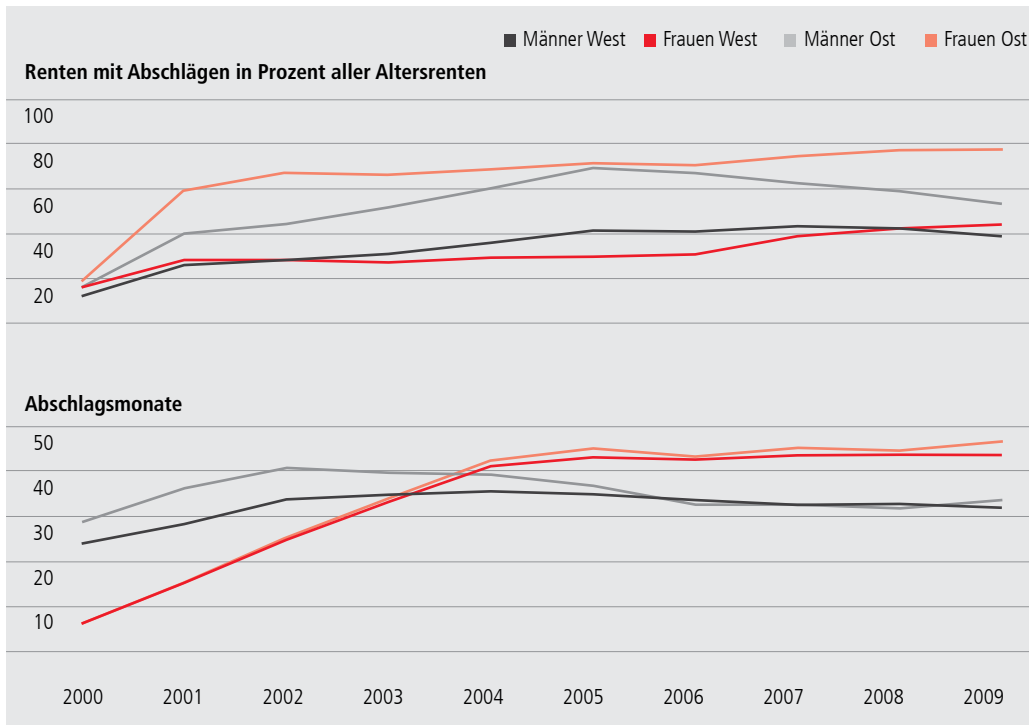
5. Soziale Auswirkungen

In der Tendenz entwickelt sich als Ergebnis der Rentenaltersgrenzenpolitik eine soziale Polarisierung des Altersübergangs: Vornehmlich die höher qualifizierten Beschäftigten, an deren Weiterbeschäftigung die Unternehmen interessiert sind, werden ihre Berufstätigkeit teilweise auch über das 65. Lebensjahr hinaus ausdehnen. Ihre Einkommenslage ist vergleichsweise gut, ihr berufsbiografischer Verlauf recht stabil; die erfahrenen Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsleben machen eine Weiterarbeit auch gesundheitlich eher möglich. Diese Gruppe wird so durch die längere Erwerbstätigkeit höhere Rentenansparungen erwerben. Ein anderer, erheblicher Teil der Beschäftigten hingegen wird den Arbeitsplatz vorzeitig verlieren bzw. die Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen und dem hohen Risiko unterliegen, arbeitslos zu werden und längerfristig zu bleiben. Der Verweis auf den Bezug von ALGII hat aber nicht nur ein Leben an der Armutsgrenze zur Folge, sondern erhöht auch das Risiko der Altersarmut, da die Beitragszahlungen an die Rentenversicherung und entsprechend die Ansparungen nur äußerst niedrig sind – und nach den Plänen der Bundesregierung gänzlich gestrichen werden sollen. Die Betroffenen werden damit gedrängt, die verbliebenen Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs unter Inkaufnahme von Abschlägen wahrzunehmen. Sie müssen dies sogar, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen, denn ab dem 63. Lebensjahr greift die sog. Zwangsverrentung. Die Folge sind erhebliche Kürzungen bei den Renten über die gesamte Phase des Ruhestandes hinweg.

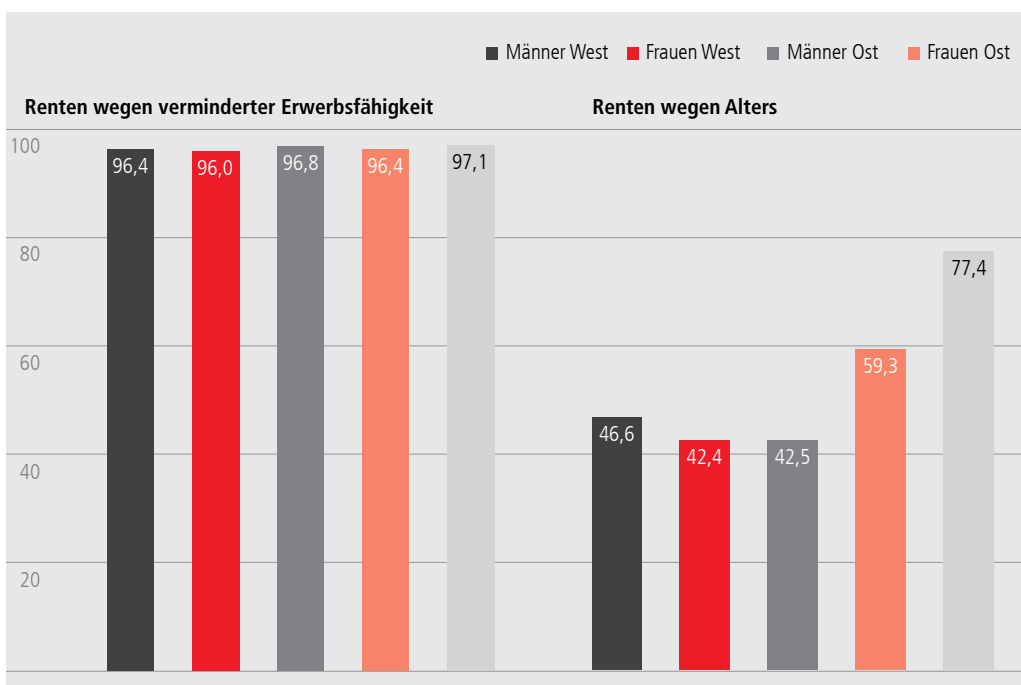
5.1 Schon heute hohe Rentenabschläge

Ein Blick auf die aktuellen Rentenzugänge zeigt, wie stark schon derzeit die Abschläge verbreitet sind (vgl. Darstellungen 5.1 und 5.2): Nahezu alle Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung müssen Abschläge in Kauf nehmen. Dies liegt an der Reform des Rechts der Erwerbsminderung vom Dezember 2000 und den Konstruktionsprinzipien dieser Rentenart. Darauf, dass Erwerbsminderungsrenten in der Regel ohnehin nur niedrig ausfallen, wird dabei keine Rücksicht genommen. Auch die Zurechnungszeiten gleichen dieses Problem nicht aus.

Bei den Altersrenten waren in den alten Bundesländern rund 40 Prozent der Rentenanzugänge des Jahres 2009 von Abschlägen betroffen. In den neuen Ländern sind es noch deutlich mehr – bei den Frauen fast 78 Prozent und bei den Männern fast 54 Prozent der Rentenzugänge. Die anhaltend schlechte Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern macht sich hier besonders bemerkbar.



Darstellung 5.1:
Rentenabschläge
bei den
Versichertenrenten
2001-2009



Darstellung 5.2:
Rentenabschläge bei
Erwerbsminderungs- und
Altersrenten 2009
 (Angaben in Prozent)

42 Hinsichtlich der ursächlich hinter der ungleicher werdenden personalen Verteilung stehenden funktionalen Verteilung ist auf ein dramatisches Absinken der Lohnquote in den letzten Jahren hinzuweisen. Dies hat sich zwar mit der aktuellen Krise etwas umgekehrt, droht sich aber bereits wieder fortzusetzen (vgl. Schaefer 2009).

43 Neben der Dunkelzifferproblematik erklärt sich die große Differenz zwischen der Inanspruchnahmequote der Grundsicherung und den Armutsrisikoquoten bei Älteren bzw. Rentnern/-innen nach vorliegenden Regionalergebnissen aus einer unterdurchschnittlichen Armutsrisikolücke (Prozentwert um den das gruppenspezifische Äquivalenzeinkommen unter der jeweiligen Armutsrisikoschwelle liegt). D. h.: Viele Ältere haben ein Einkommen, das über der Grundsicherungsschwelle, aber unter der Armutsrisikoschwelle liegt.

44 Der Gini-Koeffizient drückt die Konzentration der Einkommensverteilung anhand einer Zahl aus, die theoretisch zwischen Null (=völlige Gleichheit) und Eins (=einer hat Alles) schwanken kann.

45 Das gilt auch für andere Kennziffern der Einkommensverteilung (vgl. European Commission 2010, S. 280).

Die bereits heute erheblichen Rentenabschläge mindern die Alterseinkommen für sehr viele Ruheständler (vgl. Kumpmann u. a. 2010) – im Durchschnitt um ca. 110 € – und es spricht nichts dafür, dass sich dies durch eine Erhöhung des Regelrentenalters nicht noch ausweiten und erhöhen würde. Gleichzeitig ist bei den am stärksten betroffenen Gruppen die Wahrscheinlichkeit am geringsten, dass diese die Abschläge durch Einkommen aus der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung (oder andere Alterseinkünfte) kompensieren bzw. im Altersübergang abfedern könnten. Die Konsequenz ist – wie die nachfolgend präsentierten Zahlen schon für die letzten Jahre zeigen – ein Anwachsen des Anteils von Älteren, die ins Armutsrisiko geraten (vgl. auch den 2. Monitoring-Bericht). Auch die Lebensstandardabsicherung wird für die Betroffenen so immer mehr zur Illusion.

5.2 Wachsende Altersarmut

Im vorliegenden wie in den drei vorherigen Monitoring-Berichten wurde hinsichtlich einer ganzen Reihe von Aspekten festgestellt, dass die Rente mit 67 zu einer Verschlechterung und zunehmenden Spaltung der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer/-innen führen würde: Insbesondere schwächere Gruppen mit geringerer Qualifikation, besonders problematischen Arbeitsbedingungen und schlechteren Arbeitsmarktchancen würden dadurch in verstärktem Maß in das Risiko von Altersarmut geraten. Die Rente mit 67 ist kein Beitrag zur Lösung der Altersarmutproblematik, sondern wird sie verschärfen.

Einleitend soll hier kurz die Ausgangslage in der Entwicklung der personalen Einkommensverteilung⁴² und des Armutsrisikos insgesamt skizziert werden, in deren Kontext die Entwicklung der Altersarmut gesehen werden muss. In der einschlägigen Debatte wird nämlich immer noch behauptet, in Deutschland bestehe eine relativ ausgeglichene Einkommensverteilung bei im internationalen Vergleich geringerem Armutsrisiko – und dies gelte besonders bei Älteren. Daher seien die Risiken nicht so bedrohlich, die mit der Anhebung der Regelaltersgrenze verbunden wären.

So schreibt etwa der Sachverständigenrat: „Interpretiert man Altersarmut als Anspruch auf die Grundsicherung im Alter, dann stellt – entgegen einer nicht selten alarmistisch anmutenden Diskussion – gemessen an der Zahl der Anspruchsberechtigten Altersarmut derzeit kein gesellschaftlich relevantes Problem dar“ (Sachverständigenrat 2008, S. 378). Allerdings weist der Sachverständigenrat selbst an gleicher Stelle darauf hin, man dürfe die „Risiken einer zunehmenden Altersarmut nicht verdrängen“. Zudem geben die Inanspruchnahmequoten der Grundsicherung (Stichwort: Dunkelziffer) das Ausmaß der relativen Armut eben nicht wieder.⁴³ Des Weiteren werden damit die vorliegenden Befunde zu dem inzwischen international etablierten Indikator des Armutsrisikos (vgl. unten) ignoriert.

Darstellung 5.3 belegt, dass die Einkommensverteilung in Deutschland in jüngster Zeit deutlich ungleicher geworden ist. Lag Deutschland mit einem Gini-Koeffizienten⁴⁴ von 0,25 langjährig tatsächlich deutlich unter dem EU-15-Durchschnitt, so hat es mit einem Wert von 0,30 im Jahr 2007 (letzte verfügbare Werte) das Ausmaß der Einkommensungleichheit der alten EU-Staaten erreicht.⁴⁵ Auch andere Statistiken bestätigen die in letzter Zeit sich stark spreizende Einkommensverteilung in Deutschland (vgl. z. B. Goebel, Gornig, Häußermann 2010).

Gini-Koeffizient der Einkommensverteilung										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-15	0,29	0,29	0,29	0,29	-	0,30	0,30	0,30	0,29	0,30
DE	0,25	0,25	0,25	0,25	-	-	-	0,26	0,27	0,30

Quelle: European Commission 2010, S. 281; EU-SILC.

Auch hinsichtlich des durchschnittlichen Armutsrisikos⁴⁶ und des Armutsrisikos Älterer ist für die Jahre 2005 bis 2007 eine schnelle Annäherung der deutschen Werte an den sich ebenfalls verschlechternden EU-15-Durchschnitt⁴⁷ festzustellen (vgl. Darstellung 5.4). War Ende des letzten Jahrzehnts die durchschnittliche Armutsrisikoquote in Deutschland noch um rund fünf Prozentpunkte niedriger als in EU-15, so hat sich diese Differenz mit 15 versus 17 Prozent in 2007 auf zwei Prozentpunkte deutlich verringert: Das Armutsrisiko in Deutschland ist also stärker gestiegen als in EU-15. Ähnlich ist diese Entwicklung beim Armutsrisiko Älterer verlaufen, der Anteil der Personen ab dem 65. Lebensjahr im Armutsrisiko hat in EU-15 um ca. 3 bis 4 Prozentpunkte zugenommen, in Deutschland aber um ca. 5 bis 6 Prozentpunkte: Die Armutsrisikoquote Älterer liegt damit für 2007 in Deutschland laut der Europäischen Statistiken bereits über dem Durchschnittswert für alle Altersgruppen – eine Entwicklung, die im letzten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung zeitlich noch nicht erfasst sein konnte.

Armutsrisikoquote gesamt										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU-15	15	16	15	15	-	15	17	16	16	17
DE	11	11	10	11	-	-	-	12	13	15
Armutsrisikoquote 65+										
EU-15	18	17	17	18	-	19	19	20	20	21
DE	12	11	10	12	-	-	-	14	13	17

Quelle: European Commission 2010, S. 289 und 239; EU-SILC.

Auch andere statistische Quellen belegen – bei naturgemäß leichten Abweichungen in den Prozentzahlen – diese Entwicklungen. „Neue Analysen zur Einkommensverteilung in Deutschland auf Basis der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) zeigen für das Jahr 2008 eine deutlich höhere relative Einkommensarmut als noch vor zehn Jahren. Rund 11,5 Millionen Menschen lagen mit ihrem verfügbaren Einkommen unter der nach EU-Vorgaben definierten Armutsrisikoschwelle – dies entspricht rund 14 Prozent der Gesamtbevölkerung“ (Grabka, Frick 2010, S. 2). Dass dabei Arbeitslose, Migranten und auch Kinder (v. a. in großen bzw. unvollständigen Familien) bzw. junge Menschen („Generation Praktikum“ – vgl. z.

Darstellung 5.3: Entwicklung der Einkommensverteilung – in letzter Zeit in Deutschland besonders dramatisch

46 Als Kennziffer wird hierzu die international übliche Quote der Personen mit einem Äquivalenzeinkommen unter 60 Prozent des mittleren Einkommens (Median) verwendet.

47 Ein Vergleich auf europäischer Ebene bezieht sich sinnvollerweise auf die 15 „alten“ EU-Länder und nicht auf den EU-27-Durchschnitt.

Darstellung 5.4: Entwicklung der Armutsrisikoquoten insgesamt und für Ältere – in letzter Zeit in Deutschland besonders dramatisch (Angaben in Prozent)

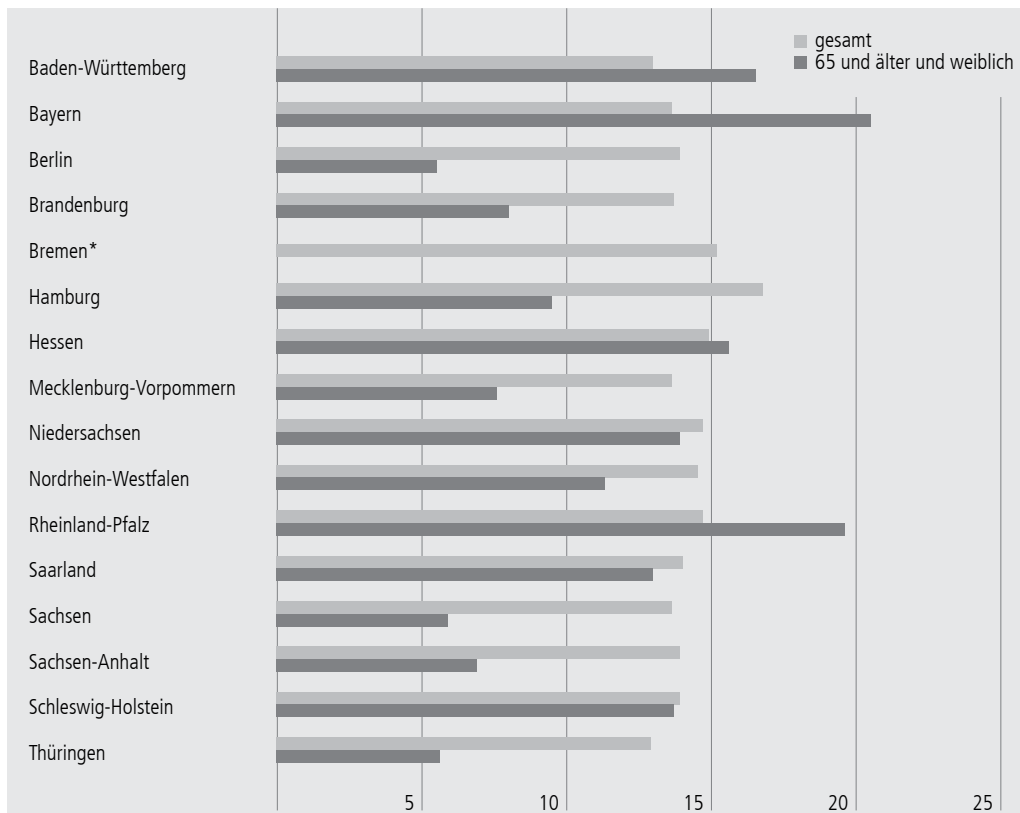
B. Maier, Dorau 2010) besonders hohe Anteile im Armutsrisiko aufweisen, überrascht nicht und wird sich in den folgenden Jahrzehnten bei deren Armutsrisiko im Alter niederschlagen. Sogar wenn laut Sozioökonomischem Panel Ältere zwischen 66 und 75 Jahren ein unterdurchschnittliches und ab 76 Jahren ein durchschnittliches Armutsrisiko haben (vgl. Grabka, Frick 2010, S. 5 f.), so erscheint uns die Aussage „Bei Rentnern ist Armut aktuell kein großes Problem“ (Frick 2010) angesichts o. g. Zahlen falsch.

Unter Verwendung der sehr großen Datenbasis des Mikrozensus weist die amtliche Statistik die in Darstellung 5.5 gezeigten Armutsrisikoquoten aus. Nach diesen Zahlen liegen die Quoten für Deutschland und Westdeutschland bei Älteren leicht unter dem jeweiligen Durchschnittswert für alle Altersgruppen. Zu Beginn des letzten Wirtschaftsaufschwungs 2005/06 hat sich das Armutsrisiko für alle Altersgruppen und für Ältere leicht reduziert, ist aber dann im Aufschwung ab 2006 bei den über 65-Jährigen deutlich stärker angestiegen – und zwar auf Werte oberhalb derer von 2005. Darstellung 5.5 enthält exemplarisch die entsprechenden Daten auch für ein Bundesland (Bayern). Dort ist die Armutsrisikoquote, gemessen am regionalen Median, mit 18,6 Prozent für die Älteren am höchsten. Bei älteren Frauen lebt dort mehr als jede Fünfte unterhalb der Armutsrisikoschwelle. Darstellung 5.6 enthält für die einzelnen Bundesländer die jeweiligen durchschnittlichen Armutsrisikoquoten insgesamt, sowie für die ab 65 Jahre alten Frauen, ebenfalls gemessen am regionalen Median.

Darstellung 5.5:
Armutsrisikoquoten in den Jahren 2005-2008
 (regionaler Median; Angaben in Prozent)

		2005	2006	2007	2008
Deutschland	- insgesamt	14,7	14,0	14,3	14,4
	- 65 und älter	11,0	10,4	11,3	12,0
Westdeutschland	- insgesamt	14,8	14,2	14,3	14,5
	- 65 und älter	13,5	12,7	13,7	14,3
Bayern als Beispiel	- insgesamt	14,0	13,5	13,6	13,6
	- 65 und älter	18,0	17,6	18,2	18,6

Quelle: INIFES, nach Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik (Mikrozensus).



Darstellung 5.6:
Armutrisikoquoten
insgesamt und für
ab 65-jährige Frauen
nach Bundesländern
2007

(regionaler Median;
Angaben in Prozent)

* Keine Angabe, da der Zahlenwert nicht sicher genug ist (zugrunde liegende Fallzahl hochgerechnet kleiner 5.000).
Quelle: INIFES, nach Sozialberichterstattung der amtlichen Statistik (Mikrozensus).

Die in Darstellung 5.6 ausgewiesenen Zahlen zeigen für die neuen Bundesländer etwas geringere durchschnittliche Armutrisikoquoten. Dies liegt daran, dass das als Referenz verwendete mittlere Äquivalenzeinkommen sich auf das jeweilige Bundesland bezieht.⁴⁸ Die Armutrisikoquoten älterer Frauen liegen dort im Gegensatz zu den alten Bundesländern deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt für beide Geschlechter und alle Altersgruppen. Wesentliche Ursache hierfür ist die in DDR-Zeiten vergleichsweise hohe und stabile Erwerbsintegration von Frauen.

48 Gemessen am nationalen Median würden sich natürlich höhere Quoten ergeben als im Westen.

In Fachkreisen herrscht Einigkeit, dass sich das in den neuen Bundesländern drastisch ändern wird, wenn die hohe Arbeitslosigkeit und die Ausweitung der atypischen Beschäftigung bei den künftigen Zugangsranten zum Tragen kommt. Die Altersarmut (v. a. von Frauen) wird dort schneller und zumindest anfangs auch stärker als im Westen ansteigen. Genau genommen ist dieser Ost-West-Unterschied aber auch ein Menetekel für das, was die Rente mit 67 im Hinblick auf die Renteneinkommen bewirken würde: Für diejenigen, die nicht so lange arbeiten können, würde die Rente mit 67 in vielen Fällen in die Altersarmut führen.

6. Schlussfolgerungen des Netzwerks für eine gerechte Rente

Das Netzwerk für eine gerechte Rente baut mit seinem vierten Monitoring-Bericht zur Rente mit 67 – wie mit den vorhergehenden Berichten – auf der von uns im Gesetzgebungsprozess im Jahr 2006 durchgesetzten Überprüfungsklausel zur Rente mit 67 auf. Mittlerweile gibt es eine intensive öffentliche Diskussion um die Frage, ob die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen vertretbar erscheint. Wir haben mit unseren wissenschaftlich fundierten Berichten dazu beigetragen, dass die im Jahr 2010 stattfindende Überprüfung einen hohen Stellenwert erlangt hat.

Der vierte Monitoring-Bericht stellt die gravierenden arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Probleme dar, die mit der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters verbunden wären. Auf der Grundlage des Berichts stellen die im Netzwerk zusammengeschlossenen Organisationen – DGB und Gewerkschaften, Wohlfahrts- und Sozialverbände – fest:

1. Die arbeitsmarktpolitischen Voraussetzungen für die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters ab 2012 liegen nicht vor: Die Arbeitslosigkeit insgesamt ist viel zu hoch, die Erwerbsbeteiligung und die Erwerbchancen Älterer sind trotz leichter Verbesserungen katastrophal schlecht. Noch nicht einmal jeder Zehnte schafft es, bis zur Regelaltersgrenze in sozialversicherungspflichtiger Arbeit zu bleiben. Wichtiger noch ist, dass auch in Zukunft viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bis zum Alter von 67 Jahren im Erwerbsleben arbeiten werden können. Eine große Gruppe wird es wegen der Arbeitsbelastungen und -anforderungen und der daraus resultierenden gesundheitlichen Probleme nicht schaffen. Zudem ist es in keiner Weise sicher – sondern eher unwahrscheinlich –, dass die Arbeitsnachfrage in absehbarer Zeit so stark steigt, dass der weit überwiegende Teil der älteren Arbeitnehmer/-innen bis zum gesetzlichen Rentenalter in existenzsichernder, abgesicherter und guter Arbeit tätig sein kann. Deshalb ist eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters arbeitsmarkt- und sozialpolitisch nicht vertretbar.

Die SPD schlägt vor, die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters erst zu beginnen, wenn zumindest die Hälfte der über 60Jährigen bis 64Jährigen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat. Schon das Erreichen dieser Quote würde im Jahr 2020 im Vergleich zu heute zwei Millionen mehr Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer/-innen erforderlich machen und ist kaum zu schaffen. Durch diesen Mangel an sozialversicherungspflichtiger Arbeit wird die Rente mit 67 für viele zu einer reinen Rentenkürzung.

2. Die Rente mit 67 verschärft die gesellschaftliche Schieflage – zwischen den Arbeitnehmern/-innen, die bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten, und jenen, die vorher mit großen Verlusten bei der Rente aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Vielen Arbeitnehmern/-innen droht vor dem Ruhestand Arbeitslosigkeit, das Abrutschen in bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen (Alg II-Bezug) und die Zwangsverrentung mit 63 Jahren und damit hohen Abschlägen. Die Rente mit 67 verursacht damit großen sozialen Schaden, und sie löst keine Probleme, sondern erhöht die ohnehin bestehende Gefahr einer steigenden Altersarmut. Auch die Lebensstandardsicherung im Alter wird dadurch in vielen Fällen gefährdet. Schon heute müssen fast 50% der Rentner/-innen mit Abschlägen in Rente gehen, ihre Renten werden im Durchschnitt um ca. 114 Euro gekürzt. In der Auseinandersetzung um die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters geht es nicht nur um die Frage, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwei Jahre länger arbeiten können, sondern es geht vor allem darum, ob es zu einer weiteren Privatisierung von Risiken und Lasten kommt. Während die Arbeitgeber finanziell in jedem Fall von der Rente mit 67 profitieren werden – mit

Einsparungen von 2,5 Mrd. Euro im Jahr 2030 durch die erwartete Beitragsdämpfung bei der gesetzlichen Rentenversicherung –, führt die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters bei den Arbeitnehmern/-innen zu größeren sozialen Risiken und in vielen Fällen zu Rentenkürzungen, weil sie nicht so lange arbeiten können. Dabei stehen die Einsparungen von 0,5 Beitragssatzpunkten im Jahr 2030 in keinem Verhältnis zu den gesellschaftlichen Problemen, die mit der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters verbunden sein werden.

3. Die Rente mit 67 ist nicht notwendig. Zwar sorgt der demographische Wandel unbestreitbar für eine steigende Zahl von Rentner/-innen, und die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter wird langfristig sinken. Aber auch 2020 wird noch eine gravierende Arbeitsplatzlücke bestehen. Viele Potenziale für den Arbeitsmarkt werden nicht ausgeschöpft, insbesondere die Erwerbstätigenquote von jungen Menschen, Frauen und älteren Menschen bis 65 Jahre kann erhöht werden; der gesellschaftliche Wohlstand ist zunehmend ungleich und ungerecht verteilt; und weiterhin sind Produktivitätsgewinne zu erwarten, die die Finanzierung der Alterssicherung sicher stellen werden. Um die Potenziale nutzen zu können und die Voraussetzungen für eine sich nachhaltig und innovativ entwickelnde Wirtschaft zu schaffen, sind Anstrengungen der Politik und der Unternehmen notwendig: Investitionen in Bildung und in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verstärkte Ausbildungs- und Qualifizierungsanstrengungen der Arbeitgeber und die alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Es gibt somit Alternativen zur Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters – die anders als die Rente mit 67 sozialverträglich und gerecht sind.

Die im Netzwerk für eine gerechte Rente zusammengeschlossenen Organisationen fordern Politik und Arbeitgeber auf, gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen die Voraussetzungen für gesunde und abgesicherte Arbeit für alle zu schaffen. Statt der Rente mit 67 brauchen wir mehr gute Arbeitsplätze für Jung und Alt. Der Gesetzgeber muss zudem die Rahmenbedingungen für abgesicherte Übergänge vom Arbeitsleben in die Rente verbessern. Dazu gehört vor allem, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus dem Erwerbsleben gedrängt werden, durch eine bessere gesetzliche Erwerbsminderungsrente vor Altersarmut und dem sozialen Absturz geschützt werden. Die soziale und generationengerechte Ausgestaltung der Altersteilzeit und flexibler gestaltete Teilrenten sind weitere wichtige Bausteine.

Ein Neuaufbruch in der Alterssicherung ist notwendig: Die gesetzliche Rentenversicherung muss auch in Zukunft den wesentlichen Teil der Lebensstandardsicherung im Alter leisten, und sie muss außerdem für Versicherte mit langen Erwerbsbiographien armutsfest ausgestaltet sein, selbst wenn längere Zeiten im Niedriglohnsektor oder in Arbeitslosigkeit zurückgelegt wurden. Eine starke Rentenversicherung bedeutet auch: eine Rentenversicherung für alle, die Selbstständige und – im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben – Beamtinnen und Beamte sowie Politikerinnen und Politiker ebenso absichert wie alle abhängig Beschäftigten. Unser gemeinsames Ziel im Netzwerk für eine gerechte Rente ist eine zukunftsfeste, solidarische Alterssicherung, für die wir weiter streiten werden.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008, Bielefeld.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel, Bielefeld.
- Bäcker, G. u. a. (2009): Ältere Arbeitnehmer, Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter, Wiesbaden.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2009): Stellungnahme der BDA zum Papier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Stand. 03.06.2009) – „Das halbe Leben. Für eine neue Kultur der Arbeit“, hekt. Ms., Berlin.
- Brussig, M. (2010): Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer, Altersübergangs-Report 3/4-2010.
- Brussig, M.; Wojtkowski, S. (2007): Rückläufige Zugänge in Altersrenten aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – steigende Zugänge aus Arbeitslosigkeit. Altersübergangsreport 2007-02.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt 2008, ANBA-Sondernummer 2, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bonn.
- Deutscher Bundestag (2007): Stenographischer Bericht, 86. Sitzung am 9. März 2007, Plenarprotokoll 16/86, S. 8661 ff.
- Deutscher Bundestag (2010): Beschäftigungssituation Älterer, ihre wirtschaftliche und soziale Lage und die Rente ab 67. Antwort der Bundesregierung, BT Drs. 17/2271.
- Deutsche Rentenversicherung (2010): Ergebnisse auf einen Blick. Stand Juni 2010, Berlin.
- Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F. (2007): Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf.
- Eichhorst, W.; Marx, P.; Thode, E. (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009, Gütersloh.
- Eichhorst, W.; Marx, P.; Thode, E. (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit, Gütersloh.
- European Commission (2010): The Social Situation in the European Union 2009, Brüssel.
- Eurostat (2009): European Union Labour Force Survey – Annual results 2008. Data in focus 33/2009.
- Frick, J. R. (2010): Höhere Hartz-IV-Sätze lindern Symptome, ändern aber kaum die Armutsursachen, in: DIW-Wochenbericht Nr. 7;
- Fuchs, J. (2006): Rente mit 67. Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Fuchs, J.; Zika, G. (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025. Demographie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht Nr. 12, Nürnberg.
- Gensicke, M. u. a. (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen Heft 4/2010, S. 179 ff.
- Goebel, J.; Gornig, M.; Häußermann, H. (2010): Polarisierung der Einkommen: Die Mittelschicht verliert, in: DIW-Wochenbericht 24/2010, S. 2 ff.
- Grabka, M. M.; Frick, J. R. (2010): Weiterhin hohes Armutsrisiko in Deutschland: Kinder und junge Erwachsene sind besonders betroffen, in: DIW-Wochenbericht Nr. 7; S. 2 ff.
- Holler, M.; Kistler, E.; Trischler, F. (2010): Arbeiten bis 67 – ein weltfremdes Projekt!, in: Gute Arbeit, Heft 2, S. 12 ff.
- Kistler, E. (2010): Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung. WISO-Diskurs/ Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

- Kistler, E.; Trischler, F. (2010): 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Gehen uns die Arbeitskräfte und Beitragszahler aus? – Teil I und II, in: Gute Arbeit, Heft 5/2010, S. 36 ff. und Heft 7/8/2010, S. 56 ff.
- Käpplinger, B. (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung, Research Note No. 6 des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten, Bonn.
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zum Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Bericht der Kommission, Berlin (Internetversion).
- Kumpmann, I.; Günhe, M.; Buscher, H. S. (2010). Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023, IWH-Diskussionspapier 8/2010, Halle.
- Leiber, S. (2009): Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen. WSI-Diskussionspapier Nr. 166, Düsseldorf.
- Maier, T.; Dorau, R. (2010): Chancen für vollwertige Beschäftigung nach Abschluss einer dualen Ausbildung, in: BIBB-BWP 2/2010, S. 4 f.
- Motel-Klingebiel, A.; Engstler, H. (2009): Einkommensdynamik beim Übergang in den Ruhestand, in: Kühnemund, H.; Schroeter, K. R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und kulturelle Unterschiede in Lebenslauf und Alter, Wiesbaden, S. 141 ff.
- Prognos AG (2008): Arbeitslandschaft 2030, Produktion von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsniveau, München.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008): Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken. Jahresgutachten 2008/09, Wiesbaden.
- Schaefer, C. (2009): Aus der Krise in die Krise? WSI-Verteilungsbericht 2009, in: WSI-Mitteilungen 12/2009, S. 683 ff.
- Schulten, Th. (2009): Guter Lohn für gute Rente. WSI-Diskussionspapier Nr. 164, Düsseldorf.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 4 – Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen, Stuttgart.
- Trischler, F.; Kistler, E. (2010): Gute Erwerbsbiographien – Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel, Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen (im Internet).
- Trischler, F.; Kistler, E. (2010a): Gute Erwerbsbiographien – Arbeitspapier 2: Erwerbsverlauf und Arbeitsqualität, Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung, Stadtbergen (im Internet).
- vbw (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft) (2010): Arbeitslandschaft Bayern 2030 – Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise, Kurzfassung, München.
- von der Leyen, U. (2010): Arbeitsministerin von der Leyen verteidigt Rente mit 67, in: Hamburger Abendblatt vom 11. April 2010.
- Welt am Sonntag (2010): McKinsey-Studie: Trotz der Krise fehlen bald Arbeitskräfte, Ausgabe vom 20.03.2010.

