

vornherein als so genannte Betreuungskunden eingestuft. Bei dieser Gruppe unterstellt die Bundesagentur, dass sie nicht in der Zeit, in der Arbeitslosengeld I bezogen wird, in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann. Dies hat zur Folge, dass für sie der Zugang zur Weiterbildung weitgehend verschlossen ist. Studien zeigen aber, dass Weiterbildung auch bei Älteren die Eingliederungschancen erhöht. Selbst wenn die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich in Arbeit zu kommen, geringer ist als bei Jüngeren, ist Weiterbildung eine Option, die stärker genutzt werden muss.

Die SPD hat in ihrem zurzeit in der Diskussion befindlichen Grundsatzprogramm angekündigt, die Arbeitslosenversicherung zu einer Beschäftigungsversicherung ausbauen zu wollen. Hierdurch soll eine neue Kultur der Weiterbildung etabliert werden. Dazu gehöre ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung und die Einrichtung von zentralen Lernzeitkonten. Allerdings bleibt auch hier die Finanzierung offen. Allein über Versicherungsbeiträge lässt sich diese große Aufgabe nicht finanzieren. Hier bedarf es noch der Konkretisierung der Überlegungen.

Die Erfahrungen mit den Arbeitsmarktinstrumenten zeigen aber auch, dass die Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt relativ teuer ist. Deswegen sollte der Vermeidung von Arbeitslosigkeit Älterer ein größerer Stellenwert eingeräumt werden. Neben Weiterbildung stellt sich auch die Frage, ob nicht der Kündigungsschutz für Ältere verbessert werden sollte, insbesondere bei langjähriger Be-

schäftigung. Der DGB schlägt zur Stärkung der Beschäftigungssicherheit Älterer die Wiedereinführung der zum 1. Februar 2006 abgeschafften Erstattungspflicht des Arbeitslosengeldes für Arbeitgeber<sup>13</sup> vor, die langjährig Beschäftigte ohne zwingenden Grund entlassen. Nur dann entsteht ein gewisser Druck auf die Arbeitgeber, kreativ über Lösungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit nachzudenken und hieran mitzuwirken. Bisher sind die Gewerkschaften die einzigen, die dieses Thema vorantreiben.

Der DGB hält es außerdem nach wie vor für notwendig, dass ergänzend Maßnahmen gegen das weitere Absinken der Löhne im unteren Qualifikationsbereich ergriffen werden. Hierzu zählt die Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen nach dem Entsendegesetz oder ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Andernfalls besteht die Gefahr, dass bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zunehmend der Staat als „Lohnkostenzahler“ auftritt. ■

#### Die Autoren:

Johannes Jakob und Ingo Kolf sind Referatsleiter für Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand

<sup>13</sup> siehe Hans Nakleiski und Rolf Winkel: Arbeit und Soziales: Das ändert sich Anfang 2006, in SozSich 1/2006, S. 23

## ARBEITSMARKT UND RENTENÜBERGANG:

# Große Unterschiede in Branchen, Berufen und Regionen bei Beschäftigungschancen Älterer

Von Andreas Ebert und Ernst Kistler

Es gibt keinen einheitlichen „Arbeitsmarkt für Ältere“, sondern es bestehen – wie der folgende Beitrag<sup>1</sup> zeigt – enorme regionale, branchen-, berufs- und qualifikationsspezifische Differenzierungen. Daraus folgt auch, dass die Altersübergänge in Rente bzw. die „Verarbeitungswege“ der aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Personen sehr unterschiedlich ausfallen. Bundesweit war nur knapp jede fünfte Person im Jahr 2004 bis vor dem Zugang in eine Altersrente versicherungspflichtig beschäftigt. Aber auch hier sind die regionalen Unterschiede beträchtlich. Zielgenaue Maßnahmen, die eigentlich nur vor Ort im Rahmen einer regionalen Arbeitsmarktpolitik adäquat definiert werden können, sind daher unverzichtbar. In den letzten Jahren haben aber – trotz aller Kampagnen und Modellprogramme – altersgerechte Maßnahmen in Betrieben sogar abgenommen, wie im Folgenden am Beispiel Bayerns verdeutlicht wird.

In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Personen im höheren Erwerbsalter von 55 bis 64 Jahren deutlich zurückgegangen (schwach besetzte Kriegs- und Nachkriegsjahr-

gänge). Das hat mit dazu geführt, dass in der Politik die Probleme Älterer am Arbeitsmarkt massiv unterschätzt werden. In den nächsten 20 Jahren wird die Zahl der Bevölkerung in der genannten Altersgruppe aber um über ein Drittel zunehmen – bei massiven regionalen Unterschieden. Für die regionale Arbeitsmarktpolitik wird dies auf Jahrzehnte hinaus die entscheidende demografische Her-

<sup>1</sup> Der Beitrag basiert in Teilen auf einem Vortrag auf der Fachtagung „Chancen für Ältere – Neue Forschungsergebnisse zur Arbeitsmarktsituation Älterer“, die die Hans-Böckler-Stiftung und der DGB am 2. März 2007 in Berlin veranstalteten.

ausforderung sein – und nicht die in der öffentlichen Debatte im Vordergrund stehende Abnahme der Personenzahl.<sup>2</sup> Die regionalen und lokalen Arbeitsmarktakteure benötigen hierfür kleinräumlich differenzierte Daten<sup>3</sup> zur demografischen Entwicklung, regionalisierte Informationen zur Arbeitsmarktsituation, zum Verrentungsgeschehen und zum Umgang der Betriebe mit älteren Beschäftigten bzw. Arbeitslosen.

Das Projekt „Smart Region – Alternsgerechtes Arbeiten in innovativen Regionen“, aus dem hier kurz und mit empirischen Zahlen – vor allem am Beispiel Bayerns – berichtet wird, wurde von der EU-Kommission (Innovative Maßnahmen gemäß Art. 6 des Europäischen Sozialfonds) und der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.<sup>4</sup> Ziel war die Durchführung von Maßnahmen in Betrieben ausgewählter Regionen in den Ländern Deutschland, Österreich und Portugal. Im Rahmen der Kofinanzierung durch die Hans-Böckler-Stiftung wurden die eingangs dargestellten Informationen für die regionalen Arbeitsmarktakteure erarbeitet und in zahlreichen Publikationen und Präsentationen veröffentlicht.<sup>5</sup>

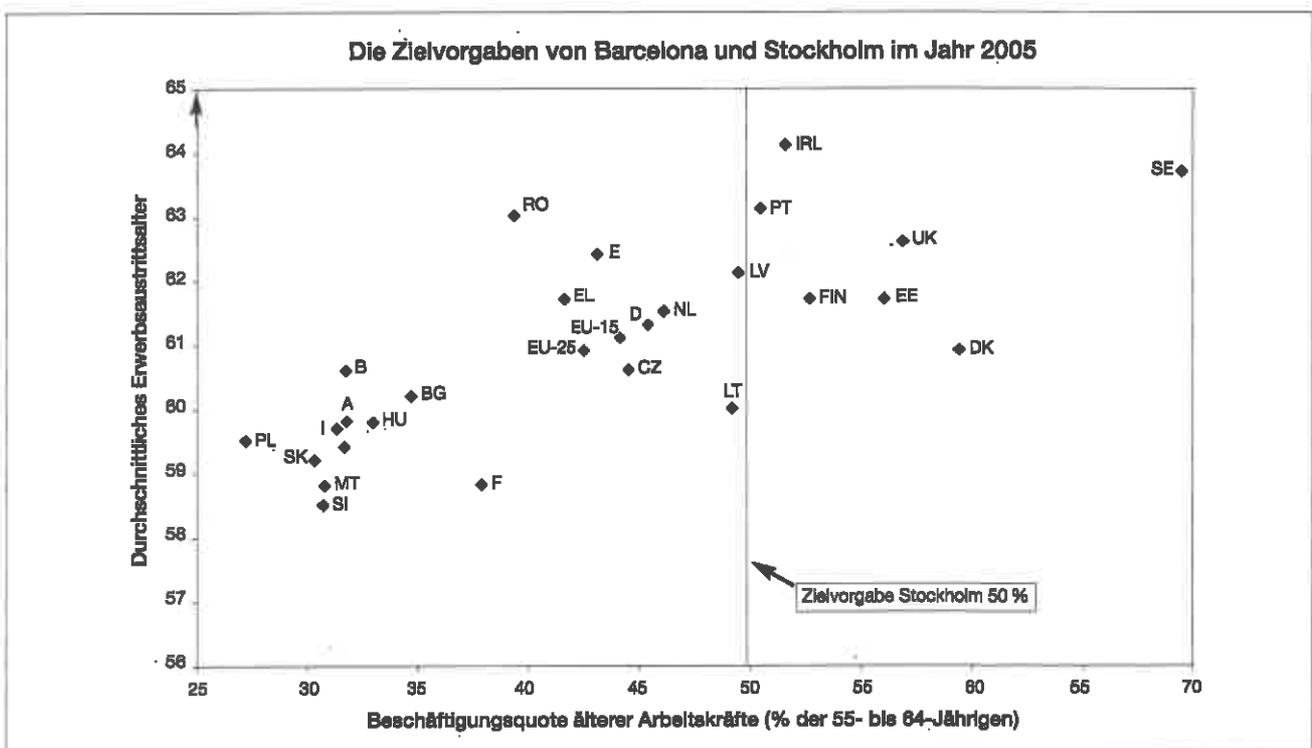
Ganz generell kann man als eine wichtige Projekterfahrung festhalten, dass über die regional unterschiedliche

Betroffenheit durch demografische Veränderungen einerseits verbreitete Informationsdefizite bestehen. Andererseits sind aber solche kleinräumigen, „hautnahen“ Informationen, die durch das Projekt „Smart Region“ ermittelt wurden, sehr gut zur Sensibilisierung und Aktivierung von Arbeitsmarktakteuren geeignet.<sup>6</sup>

Schließlich erlaubt es der regionale Vergleich von Daten zur Demografie, der Arbeitsmarktentwicklung, dem Verrentungsgeschehen und anderer Entwicklungen auch, den

- 2 vgl. Ernst Kistler: Der Mythos vom demografisch bedingten Arbeitskräftemangel, in SozSich 1/2007, S. 15 ff.
- 3 Das gilt sowohl auf der Bundesländerebene als auch für Agenturbezirke und Kreise.
- 4 vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum alternsgerechten Arbeiten in Innovativen Regionen, DRV-Schriften Bd. 70, Bad Homburg 2007 sowie www.smartregion.net
- 5 vgl. den in der Edition Böckler erschienenen Projektbericht von Andreas Ebert, Ernst Kistler, Falko Trischler: Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Düsseldorf 2007
- 6 Das gilt sowohl für die Bereitschaft von Kommunalpolitikern, sich mit der Thematik „alternsgerechtes Arbeiten“ zu beschäftigen und als Multiplikatoren zu dienen, als auch für die Ansprache von Unternehmen oder Betriebsräten (der Aufbau eines regionalen Betriebsrätennetzwerks war eines der Projektziele).

Abbildung 1: Beschäftigungsquote Älterer (55–64 Jahre) und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter



Anmerkungen: Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter; Reihenunterbrechung Beschäftigungsquote bei D, E und SE; Reihenunterbrechung Erwerbsaustrittsalter bei D, I, A; vorläufiger Wert Erwerbsaustrittsalter für SE und geschätzte Werte Erwerbsaustrittsalter für EU-25 und EU-15.

Abkürzungen: A = Österreich; B = Belgien; BG = Bulgarien; CZ = Tschechische Republik; D = Deutschland; DK = Dänemark; E = Spanien; EE = Estland; EL = Griechenland; F = Frankreich; FIN = Finnland; HU = Ungarn; I = Italien; IRL = Irland; L = Luxemburg; LT = Litauen; LV = Lettland; MT = Malta; NL = Niederlande; PL = Polen; PT = Portugal; RO = Rumänien; SE = Schweden; SI = Slowenien; SK = Slowakei; UK = Vereinigtes Königreich.

Quelle: Stecker/Kistler 2007 (vgl. Fußnote 8)

Ursachen – z. B. von hohen Anteilen von Erwerbsminderungsrentnern oder älteren Langzeitarbeitslosen – näherzukommen. Die Regionen als Untersuchungseinheiten ermöglichen es nämlich ein Stück weit,<sup>7</sup> Daten zusammenzubringen (zumindest in einer Zusammenschau), die auf der Ebene von Personen, Haushalten oder Betrieben oft nicht verknüpfbar sind. Das ist besonders wichtig, da – im Gegensatz zu gängigen monokausalen Vorstellungen und Erklärungsansätzen – das Wissen über die Ursachen von Frühverrentung oder über die Gründe wenig alter(n)sge-rechter Personalpolitik noch recht gering, zumindest jedoch zu (disziplinär) separiert und zu wenig praxisbezogen ist.

### 1. National und regional unterschiedliche demografische Entwicklungen

Die Probleme beginnen bereits auf der Ebene des Vergleichs nationaler demografischer Entwicklungen und zu

7 vgl. Andreas Huber, Bernhard Kräußlich, Thomas Staudinger (Hrsg.): Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. Theoretische und praktische Aspekte der Entwicklung, Augsburg 2007

8 vgl. Susanne Kraatz, Thomas Rhein, Cornelia Sproß: Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn, in Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg 2006 sowie Christina Stecker, Ernst Kistler: Erkenntnisgewinne aus internationalen Vergleichen von Frühverrentungspolitiken, in Deutsche Rentenversicherung Bund 2007, a. a. O., S. 27 ff.

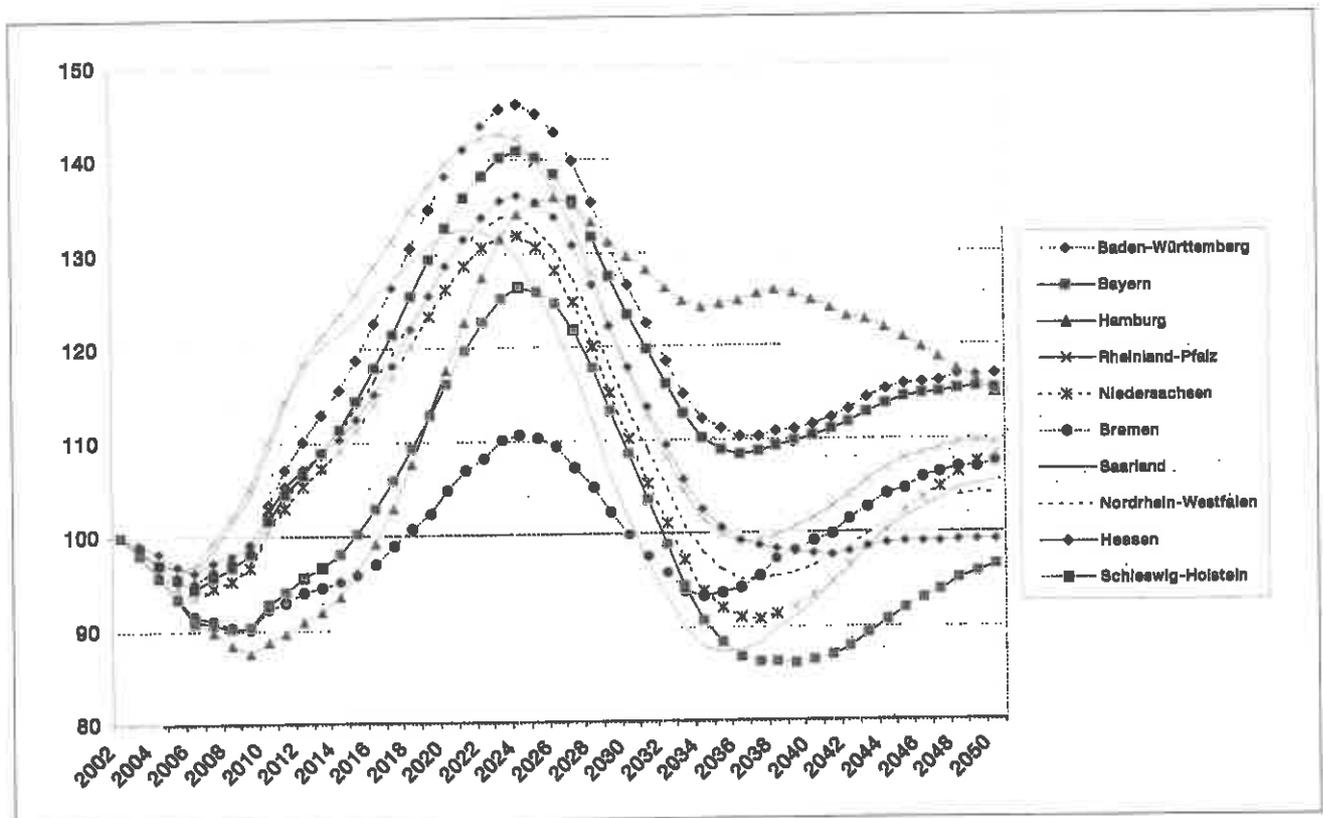
geringen Wissens darüber. So wird häufig damit argumentiert, in Deutschland liege die Beschäftigungsquote Älterer (55–64 Jahre), auch im europäischen Vergleich, besonders niedrig: Deutschland sei damit weit vom so genannten „Stockholm-Ziel“ der Beschäftigungspolitik der EU entfernt (bis 2010 sollen 50 Prozent der Personen dieser Altersgruppe in Arbeit sein).

Doch das stimmt nicht! Die deutschen Werte liegen sowohl bei der Beschäftigungsquote Älterer als auch beim Erwerbsaustrittsalter seit Jahren beim bzw. leicht über dem europäischen Durchschnitt (vgl. Abbildung 1). Dabei zeigt eine genauere Analyse<sup>8</sup> zum Beispiel:

1. Die Werte für Deutschland wurden in den letzten Jahren sogar dadurch nach unten gedrückt, dass hierzulande der Anteil der 55- bis 59-jährigen an der Bevölkerung zwischen 55 und 64 Jahren im Vergleich zu den anderen Ländern recht gering, der Anteil der 60- bis 64-jährigen aber recht hoch war. Diese kriegsbedingte Besonderheit löst sich gerade auf.
2. Die hohe Arbeitslosigkeit, respektive die geringere Beschäftigungsquote der Älteren in den neuen Bundesländern verzerren den gesamtdeutschen Wert ebenfalls nach unten.

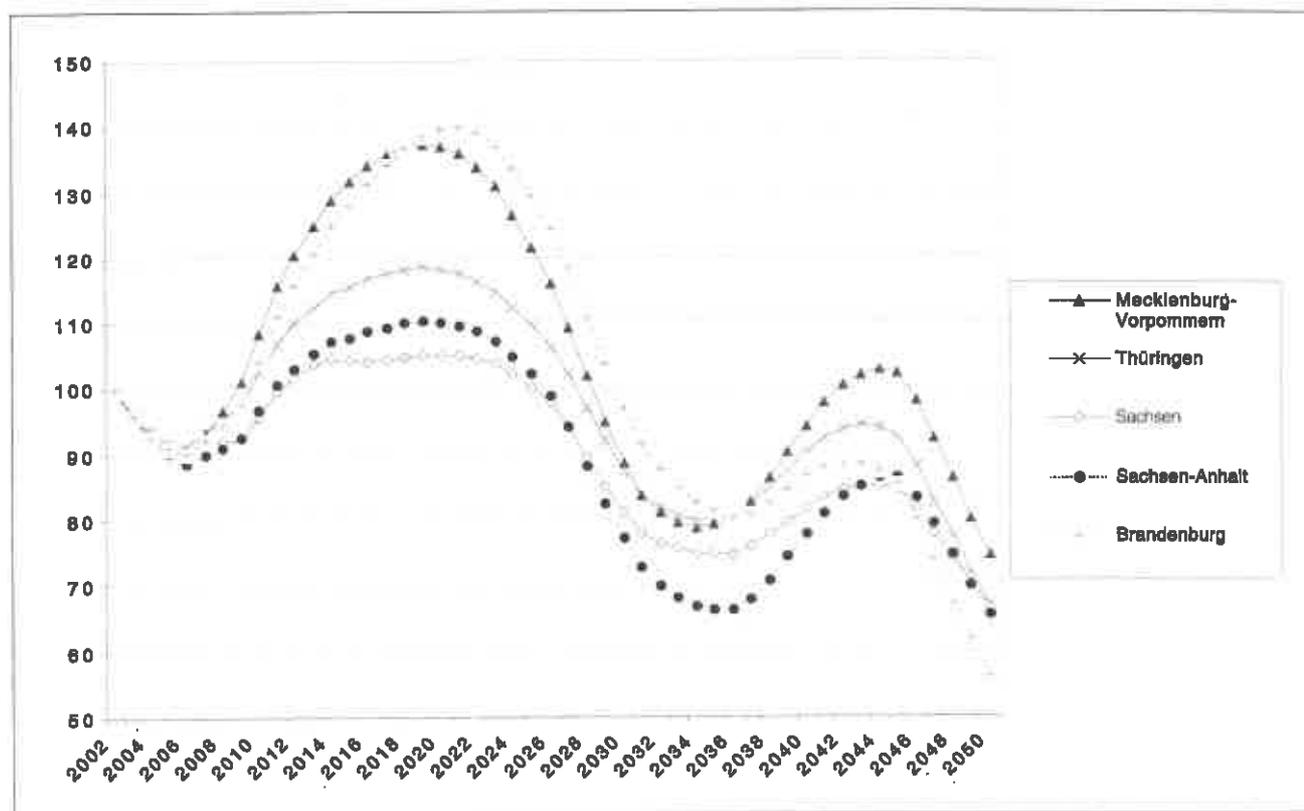
Die demografische Entwicklung verläuft dabei auch in Zukunft mit recht großen regionalen Unterschieden und nicht synchron. Die in den nächsten 20 Jahren zu erwartende enorme Zunahme der 55- bis 64-jährigen Einwohner Deutschlands – die Babyboomer kommen ins höhere Er-

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen nach Bundesländern in Westdeutschland (2002 = 100; Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

Abbildung 3:  
Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-jährigen nach Bundesländern in Ostdeutschland (2002 = 100; Variante 5)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2003

werbsalter – ist dabei bis 2030 recht unabhängig von den für die Bevölkerungsprognosen gewählten Annahmen<sup>9</sup>: Die Zahl der Personen in dieser Altersgruppe wird – verglichen mit 2002 – in den nächsten 20 Jahren bundesweit um rund ein Drittel zunehmen. Diese Entwicklung streut aber nach Bundesländern ganz erheblich (vgl. Abbildung 2 und 3). Während der Zuwachs etwa in Bremen und Sachsen sowie Sachsen-Anhalt recht moderat ausfallen wird, beläuft sich der erwartete Anstieg in der Zahl Älterer in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Bayern, aber auch in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern auf annähernd bzw. über 40 Prozent. In kleinräumiger Differenzierung gibt es sogar einzelne Stadt-/Landkreise mit erwarteten Zunahmen von bis zu zwei Dritteln.<sup>10</sup>

Die Arbeitsmarktchancen Älterer bzw. die Notwendigkeit besonderer Anstrengungen in der regionalen Arbeitsmarktpolitik stellen sich damit in verschiedenen Teilen der Republik unterschiedlich dar.

Diese Unterschiede gilt es auch zu bedenken, wenn man einen „ehrlichen zweiten“ oder „dritten“ Arbeitsmarkt für Ältere bzw. Langzeitarbeitslose<sup>11</sup> installiert, was unseres Erachtens unverzichtbar ist. Gerade da solche Maßnahmen nur vor Ort, als wichtiger Bestandteil einer regionalen Arbeitsmarktpolitik vorstellbar sind,<sup>12</sup> ist mehr regionalisiertes Wissen über die kleinräumlich sehr unterschiedlichen Voraussetzungen für eine Erhöhung der Beschäftigungschancen Älterer unverzichtbar.

## 2. Regionale Unterschiede bei den Voraussetzungen eines länger Arbeitens

Neben der demografischen Entwicklung sind auch die Voraussetzungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Arbeitsfähigkeit – mit den Komponenten Gesundheit, Kompetenz und Motivation (was Aspekte der Entlohnung, Führung und Arbeitsorganisation umgreift) – ist dabei eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für ein längeres Arbeiten – näher an die Regelaltersgrenze von 65 Jahren heran.

Hinzukommen muss die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, die trotz des momentanen Aufschwungs noch lange nicht in Sicht ist, sowie die Bereitschaft der Betriebe, Ältere länger zu beschäftigen bzw. vom externen

- <sup>9</sup> Das gilt für die 10. und die 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.
- <sup>10</sup> Für das Beispiel Bayerns sind dies z. B. die Kreise Eichstätt und Haßberge. Es gibt aber auch Regionen wie den Stadtkreis München, wo die Zahl der 55- bis 64-jährigen in den nächsten Jahren vorübergehend sinkt, um dann 2020 in etwa wieder auf dem Niveau von 2002 zu liegen.
- <sup>11</sup> vgl. Gabriele Hiller-Ohm und Björn Lüttmann: Mehr und bessere öffentlich geförderte Beschäftigung sowie Annette Buntentbach: „Ehrlicher zweiter Arbeitsmarkt“ ist notwendig, beide in SozSich 10/2006, S. 330 ff.
- <sup>12</sup> Die entsprechend notwendigen institutionellen Voraussetzungen, etwa das Vorhandensein adäquater Träger aus dem sozialwirtschaftlichen Bereich, sind ebenfalls nicht gleichmäßig übers Land verteilt. Es ist ein Szenario zumindest nicht auszuschließen, in dem in großen Städten wie Berlin dadurch die Chance Älterer auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bis zum Rentenalter steigt (was ja per se durchaus zu begrüßen wäre), während in besonders betroffenen ländlichen Gebieten viele Ältere weiterhin außen vor bleiben.

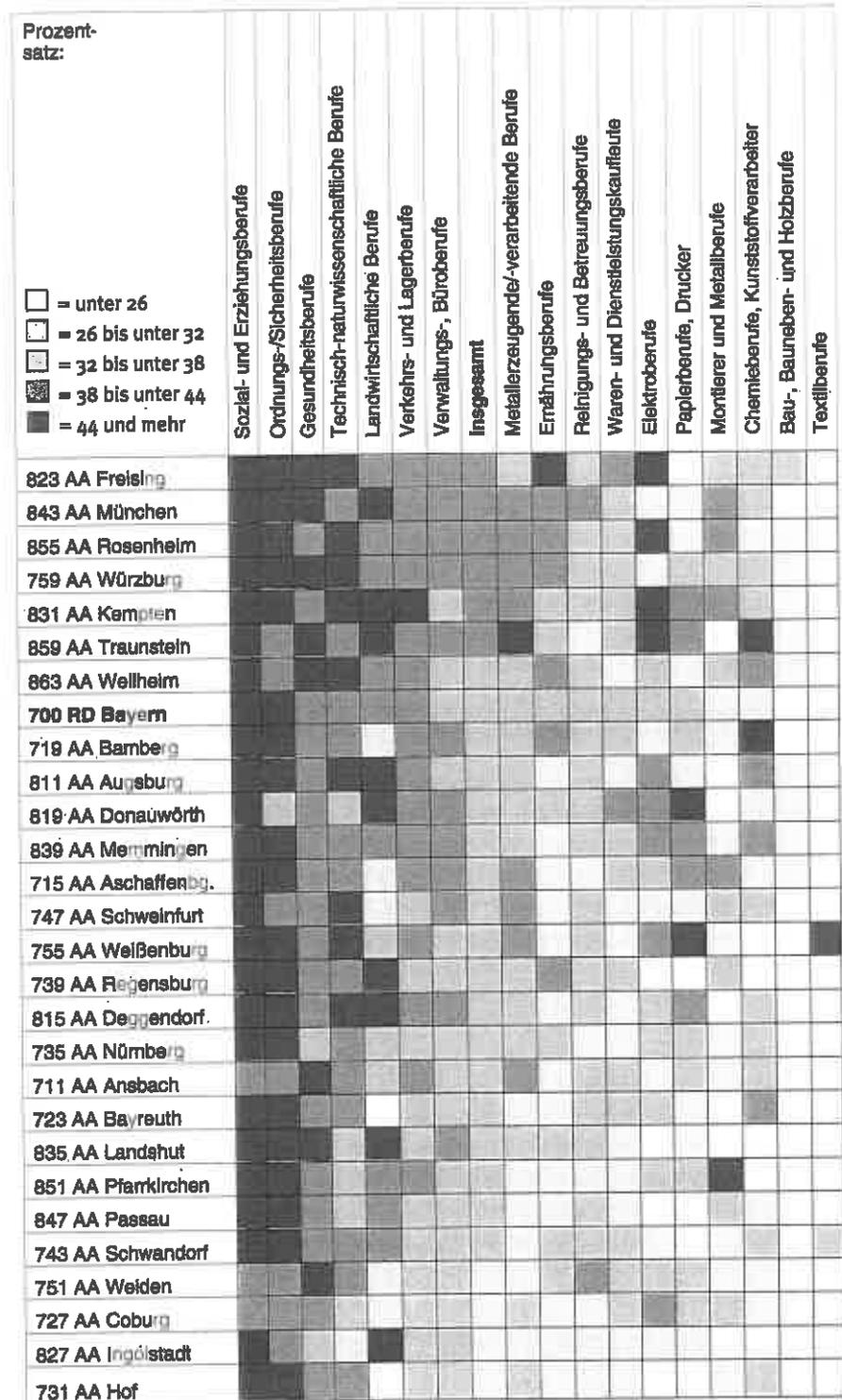
Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Die Erwerbchancen (auch und gerade Älterer) sind im Hinblick auf diese Voraussetzungen regional, nach Qualifikationen, Berufen etc. sehr unterschiedlich ausgeprägt.

So ist in einigen Bundesländern wie Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg im Jahr 2005 jeder zweite der 55- bis 64-Jährigen in einer Erwerbstätigkeit zu finden, hingegen liegt die Beschäftigungsquote in den neuen Bundesländern unter 40 Prozent. Entsprechend der oben genannten Voraussetzungen der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bzw. des regionalen Arbeitsmarktumfeldes ist eine hohe Beschäftigungsintegration Älterer vor allem in denjenigen Regionen zu beobachten, die sich durch eine allgemein bessere Arbeitsmarktlage und auch durch einen stark ausgeprägten Dienstleistungssektor auszeichnen.<sup>13</sup>

Die Wirtschafts- und Berufsstruktur spielt außerdem in mehrfacher Hinsicht eine Rolle. Da Ältere überdurchschnittlich oft in „alten“ industriellen Berufen tätig sind bzw. waren, sind sie von Beschäftigungsverlusten in diesen Bereichen besonders betroffen. Zudem ist das gesundheitsbedingte vorzeitige Ausscheiden Älterer aus dem Beruf – trotz zunehmender Belastungen auch in Dienstleistungstätigkeiten – im produzierenden Sektor nach wie vor überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Dies kommt dann auch besonders in durch das verarbeitende Gewerbe geprägten Regionen zum Ausdruck: In der Summe kommt es zu besonderen Arbeitsmarktrisiken für Ältere in Tätigkeiten mit hohem Belastungsniveau in solchen Regionen, die durch eine schlechte Arbeitsmarktlage gekennzeichnet sind.

Abbildung 4 verdeutlicht, am Beispiel des Freistaats Bayern, exemplarisch die Ausstiegsphase aus dem Erwerbsleben in der notwendigen regionalen und beruflichen Differenzierung. Dargestellt ist für die Berufszweige in den bayerischen Agenturbezirken – ausgehend von den im Jahr 2000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten 55- bis 59-Jährigen – der Anteil derjenigen, die sich im Jahr 2005 in der Kohorte der dann 60- bis 64-Jährigen wiederfinden.<sup>14</sup>

Abbildung 4: Verbleibsquoten der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den bayerischen Agenturbezirken nach Berufsgruppen 2000 bis 2005 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit

13 vgl. Andreas Ebert, Daniel Werner: Arbeitsmarktsituation und Arbeitslosigkeit Älterer in den Regionen Bayerns, In Deutsche Rentenversicherung Bund, a. a. O., S. 115 ff.  
 14 Dabei erstreckt sich die „Ausstiegsphase“ zwar schwerpunktmäßig auf die hier dargestellten Altersgruppen, zu einem wesentlichen Teil kommen allerdings auch noch frühere Beendigungen des Erwerbslebens vor.

Es zeigen sich zunächst die stark tätigkeitsspezifischen Risiken, vorzeitig aus der Beschäftigung ausscheiden zu müssen. Spalten mit vielen hellen Kästchen in Abbildung 4 lassen Berufsgruppen erkennen, die es Älteren mehrheitlich fast überall unmöglich machen, das Rentenalter in ihrer Tätigkeit zu erreichen. Umgekehrt zeigen Zeilen mit vielen hellen Kästchen, dass der jeweilige Agenturbezirk größere Beschäftigungsprobleme (gerade für Ältere) birgt. Noch vergleichsweise bessere Chancen auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben haben Personen in höher qualifizierten bzw. akademisch geprägten Dienstleistungsberufen (z. B. Sozial- und Gesundheitswesen, Ingenieure, höhere Verwaltungstätigkeiten). Fast durchgängig besonders niedrige Quoten des Verbleibs Älterer in der Tätigkeit finden sich dagegen – trotz hoher Anteile Älterer an den Beschäftigten – in den langjährigen Krisenberufen der Textil- und der Baubranche. Weitere „Risikoberufe“ sind darüber hinaus – mit allerdings großen regionalen Unterschieden – Tätigkeiten aus dem Chemie- und Kunststoffbereich, Montierer sowie Papierberufe/Drucker.<sup>15</sup>

Bereits diese kleinen empirischen Befunde zeigen: Es gibt keinen einheitlichen „Arbeitsmarkt für Ältere“, sondern es bestehen enorme regionale und branchen-/berufs-/qualifikationsspezifische Differenzierungen. Angesichts der verbreiteten Beschäftigungsrisiken Älterer (bzw. ihren nur sehr geringen Wiedereingliederungschancen) sind zielgenaue Maßnahmen unverzichtbar, die eigentlich nur vor Ort im Rahmen einer regionalen Arbeitsmarktpolitik adäquat definiert werden können. Regionale Akteursnetzwerke sind hierfür eine entscheidende Voraussetzung.

### 3. Regional unterschiedliches Verrentungsgeschehen

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Regionen haben dann auch zur Folge, dass die Altersübergänge bzw. die „Verarbeitungswege“ der aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Personen regional sehr unterschiedlich ausfallen. In der Phase des späten Erwerbslebens sind dabei Arbeitslosigkeit und Rentenübergang parallel zu betrachtende Aspekte.

Die Kehrseite des vorzeitigen Rentenzugangs bilden insoweit Niveau und Struktur der Arbeitslosigkeit Älterer (z. B. nach Dauer der Arbeitslosigkeit und/oder gesundheitlichen Einschränkungen) sowie die Nutzung von Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen. Dahingehend sind in den Regionen große und nicht immer einfach zu erklärende Unterschiede zu beobachten,<sup>16</sup> deren Kenntnis allerdings nicht zuletzt auch Voraussetzung einer zielgerichteten lokalen Arbeitsmarktpolitik ist.

Ein wichtiger Indikator im Altersübergang ist dabei nicht nur das oftmals in den Vordergrund

gestellte Renteneintrittsalter – denn zwischen dem Ende der Erwerbstätigkeit und dem Bezug einer Versichertenrente treten in den letzten Jahre zunehmend „Brückenphasen“ etwa der Arbeitslosigkeit oder Vorruhestandsregelungen (nach § 428 SGB III oder als Freistellungsphase in geblockter Altersteilzeit). Wichtig ist daher auch der Anteil derjenigen, die bis unmittelbar vor dem Renteneintritt in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung waren.

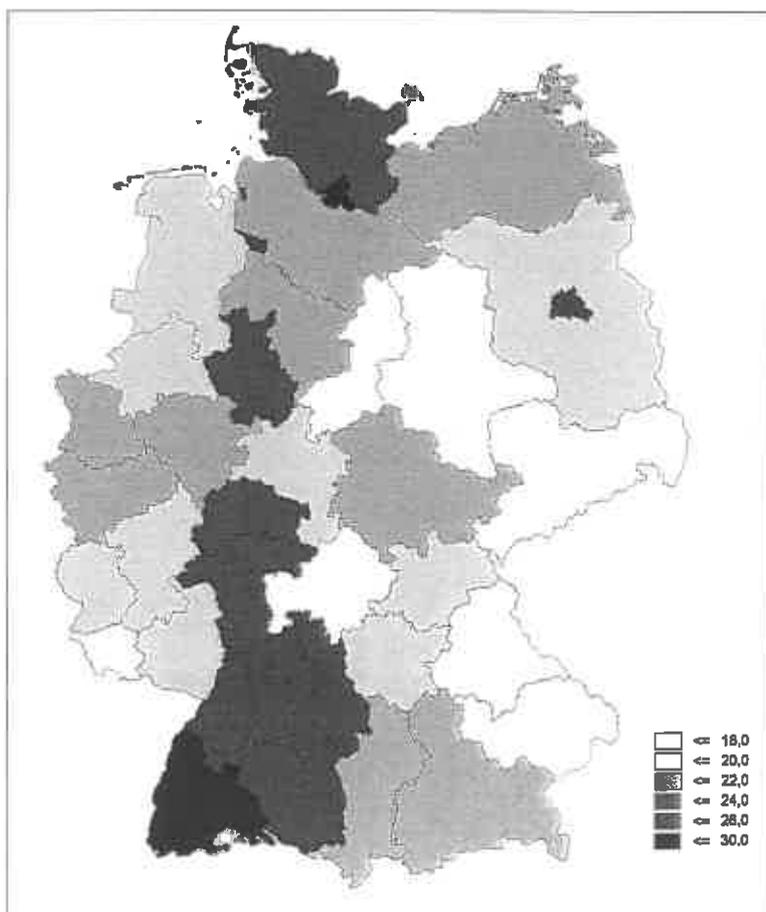
Die Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund weist dazu – bezogen für den Stichtag 31. Dezember vor dem Rentenzugang – den Erwerbsstatus aus (vgl. Abbildung 5). Von allen Zugängen in eine Altersrente des Jahres 2004 befanden sich immerhin 21 Prozent unmittelbar vorher in einer Phase der Arbeitslosigkeit,<sup>17</sup> weitere rund elf Prozent beantragten die Renten nach Altersteilzeitarbeit (überwiegend mit einer Freistellungsphase vor dem Renteneintritt). Nur knapp jede fünfte Person war dagegen im

<sup>15</sup> Diese unterschiedlichen Risiken spiegeln sich auf der anderen Seite dann auch im Rentenzugangsgeschehen bzw. in den Anteilen der Erwerbsminderungsrenten am Rentenzugang wider (vgl. dazu ausführlich Ebert, Kistler, Trischler 2007, a. a. O.).

<sup>16</sup> vgl. Andreas Ebert, Daniel Werner: Arbeitsmarktsituation und Arbeitslosigkeit Älterer in den Regionen Bayerns, in Deutsche Rentenversicherung Bund, a. a. O., S. 115 ff.

<sup>17</sup> Neben registrierter Arbeitslosigkeit umfasst der Begriff auch die Personen mit erleichtertem Leistungsbezug nach § 428 SGB III.

**Abbildung 5: Anteil der vor dem Rentenzugang versicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, Altersrenten insgesamt 2004 (Angaben in Prozent)**



Quelle: INIFES, nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund

Jahr 2004 bis vor dem Zugang in eine Altersrente versicherungspflichtig beschäftigt. Die regionalen Unterschiede sind augenfällig!

Als Konsequenz der regionalen Unterschiede in den Beschäftigungschancen lassen sich schließlich die durchschnittlichen Rentenzahlbeträge lesen. Maßgeblich für die Rentenhöhe sind grundsätzlich die während des Erwerbslebens gesammelten Anwartschaften, die sich vor allem in Abhängigkeit der Beitragszeiten (Jahre in denen Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden) sowie der durchschnittlichen Zahl der Entgeltpunkte (diese bemessen sich am Verhältnis des erzielten zum durchschnittlichen Bruttolohn) errechnen.

Aus Abbildung 6 lässt sich die Kombination der Durchschnittswerte beider Indikatoren in den bayerischen Agenturbezirken<sup>18</sup> ablesen. Beide Kennziffern zusammen geben einen Hinweis auf die Dauer der Erwerbsbiografien bzw. sie zeigen, wie sich die regionale Wirtschafts-/Arbeitsmarktlage in den Rentenrechnungswerten niederschlägt. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass daraus nicht auf die Summe der Beschäftigungsdauern geschlossen werden kann, da in den Beitragszeiten auch Arbeitslosigkeitsphasen enthalten sind, in denen die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung übernimmt. Diese fallen jedoch geringer aus (bei Empfängern von ALG I: 80% des vorherigen Beitrags, bei ALG-II-Empfängern jetzt nur noch 40 Euro pro Monat), was unmittelbare Auswirkungen auf die durchschnittlichen Entgeltpunkte hat.<sup>19</sup>

Auch diese Auswertung der Rentenzugangstatistik lässt Rückschlüsse zu, die sich weitestgehend mit den

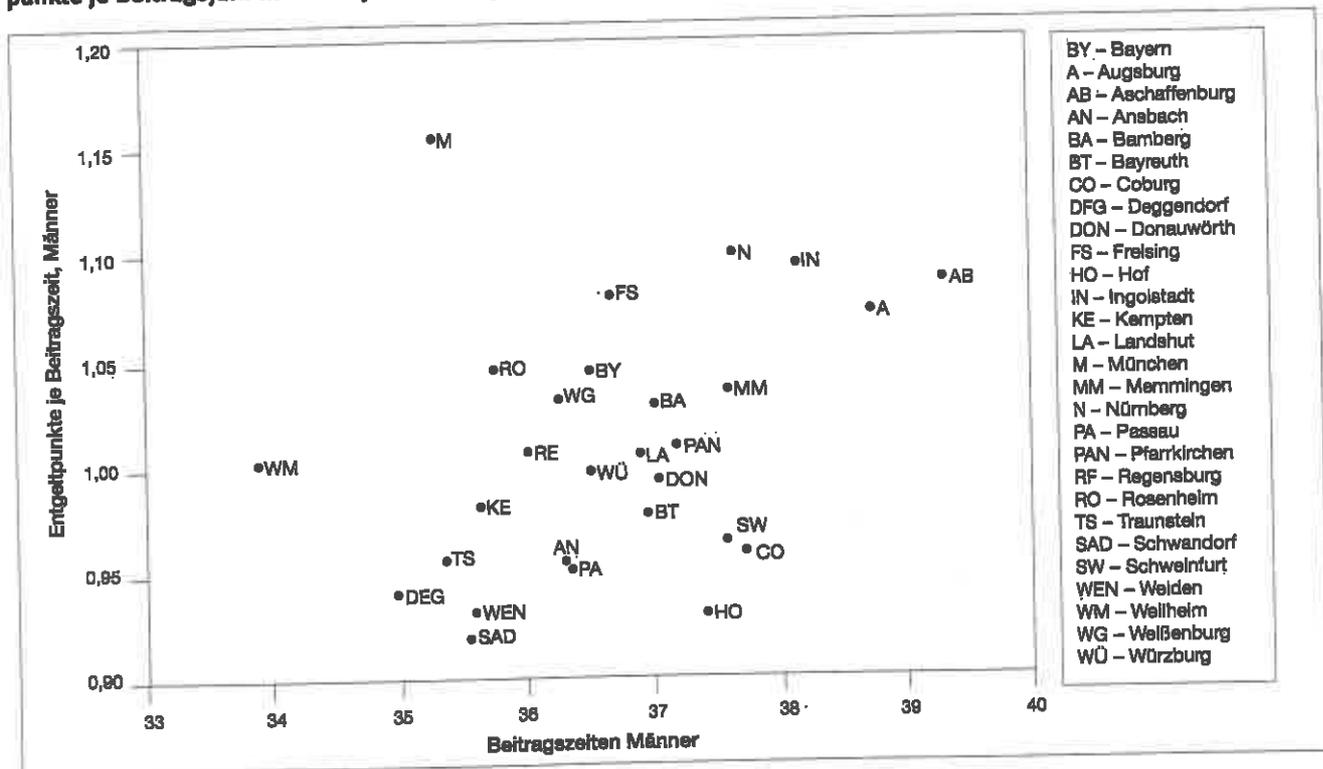
oben dargestellten regionalen Unterschieden der Beschäftigungschancen Älterer decken: Im oberen rechten Eck der Abbildung 6 finden sich großstädtische Agenturbezirke, die stärker durch einen im Schnitt höher qualifizierten Dienstleistungssektor geprägt sind. Offenbar ermöglichen es das Arbeitsmarktumfeld sowie die vergleichsweise geringeren gesundheitlichen Belastungen in solchen qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten, dass die Beschäftigten im Durchschnitt länger arbeiten bzw. auch überdurchschnittliche Entgeltpunkte sammeln. Diese Regionen – Augsburg, Ingolstadt, Nürnberg, Freising und München<sup>20</sup> – sind aber auf der anderen Seite auch diejenigen mit der stärksten Nutzung von Altersteilzeitregelungen, was wiederum auf die stark selektive Nutzung dieses Instruments hinweist.<sup>21</sup>

#### 4. Ausblick

Die hier vorgestellten beispielhaften Zahlen zeigen<sup>22</sup>: *region matters!* Die Region ist dabei nicht unbedingt ein

- 18 Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Kreisdaten auf die Ebene der Arbeitsagenturen zusammenaddiert. In sechs Fällen decken sich die Kreisgrenzen in Bayern nicht mit den Abgrenzungen der Agenturbezirke, die fraglichen Kreise wurden daher dem überwiegend zugehörigen Agenturbezirk zugeschlagen.
- 19 vgl. Brigitte Loose, Christian Rieckhoff: Gesetzliche Rentenversicherung in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, in Die Angestelltenversicherung (DAnGvers) 2/2005, S. 71 ff.
- 20 Hinzu kommt Aschaffenburg, das diesbezüglich wohl von der Pendlerverflechtung mit dem Großraum Frankfurt profitiert.
- 21 vgl. Ebert, Kistler, Trischler 2007, a. a. O.
- 22 für weitergehende Ergebnisse auf Bundesländerebene vgl. ebenda

**Abbildung 6: Rentenrechnungswerte als Spiegel der regionalen Arbeitsmarktlage – Beitragszeiten und Entgeltpunkte je Beitragsjahr in den bayerischen Agenturbezirken, Rentenzugang der Männer 2004**



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund

direkt erklärender Faktor, sehr wohl aber auf der praktischen und politischen Ebene eine wichtige Zugangsdimension und aus empirischer Sicht eine bisher viel zu sehr vernachlässigte Analysedimension.

Es dürfte beispielsweise zum einen nicht sein, dass die Auswahl von betrieblichen Praxisprojekten – respektive die Interpretation der Ergebnisse oder gar ihre Verallgemeinerung – aus solchen Vorhaben unbenommen des regionalen Umfelds und der dortigen Arbeitsmarktsituation erfolgen. Zum anderen ist das Plädoyer für eine stärkere Regionalisierung der Beschäftigungspolitik keine Absage an die zentrale nationalstaatliche – in der Arbeitsmarktpolitik an die zentrale Nürnberger Steuerung. Diese ist unverzichtbar. Sie ist vielmehr ein Plädoyer dafür, zusätzliche Handlungsebenen zu nutzen. Bei Letzterem ist gerade im Hinblick auf eine demografiefestere und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt der Einfluss der Bundesländer und auch der kommunalen Akteure (zumindest auf kleine und mittlere Unternehmen) nicht zu unterschätzen. Hierfür müssen die Datengrundlagen noch weiter verbessert werden. Außerdem müssen auch innovative Modelle des Transfers von „good-practice“ erprobt, evaluiert und gefestigt werden.

Wer glaubt, die Arbeitsmarktprobleme (gerade auch der Älteren) würden sich durch das freie Spiel von Marktkräften zu auch nur annähernd gesellschaftlich akzeptablen Bedingungen lösen lassen, der geht genauso fehl wie derjenige, der glaubt, eine „demografische Wende, ein demografischer Automatismus“ würde das Problem der Massenarbeitslosigkeit sozusagen von selbst lösen.

### 5. Altersgerechte Maßnahmen in Betrieben haben abgenommen

Ein Irrtum wäre es aber ebenfalls, wenn man sich darauf verlassen würde, dass mit den bisherigen Bemühungen um eine Verbreitung des Gedankens der Notwendigkeit von Maßnahmen des alters- und altersgerechten Arbeitens schon viel erreicht worden sei. Trotz aller Kampagnen, trotz der vielen „Best Practice-Modelle“ und der kaum noch zu überschauenden Flut an „Tools“ ist keine Verbesserung in der betrieblichen Praxis in Sicht!

Abbildung 7 zeigt – wiederum exemplarisch, aber nicht untypisch – für den Freistaat Bayern, dass sich der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen für ältere Beschäftigte praktizieren, gemessen an der Gesamtzahl aller Betriebe, die überhaupt Beschäftigte von 50 und mehr Jahren haben,<sup>23</sup> trotz aller Appelle und Modelle in den letzten Jahren sogar reduziert hat!

Nach den Angaben der rund 1.200 von TNS Infratest Sozialforschung im bayerischen IAB-Betriebspanel befragten Betriebe ist dieser Anteil im Freistaat von 23 auf 20 Prozent gesunken. Dies kommt sowohl durch weniger Betriebe mit Altersteilzeit (was ja eigentlich keine Maßnahme zur Erwerbsintegration Älterer ist)<sup>24</sup> zustande, als auch durch einen Rückgang bei Maßnahmen in Richtung eines Integrationsmanagements.

Mit den bisherigen Kampagnen und Bemühungen konnte allenfalls der Trend im Verhalten der Betriebe abgemildert werden, alle personalpolitisch und im Sinne einer Humanisierung der Arbeitswelt bzw. alle unter demografischen Gesichtspunkten wünschenswerten Maßnahmen einer nur kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Rationalität zu opfern. ■

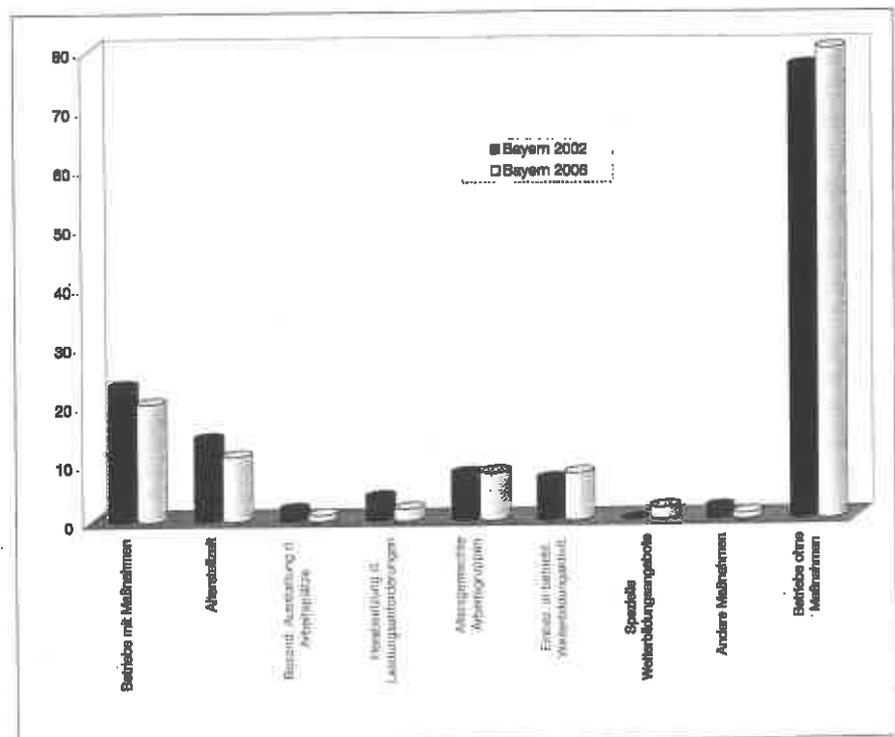
#### Die Autoren:

Andreas Ebert, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) in Stadtbergen bei Augsburg, Prof. Dr. Ernst Kistler ist Direktor am INIFES

23 Das sind gegenüber 2002 unverändert 60 Prozent aller Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

24 Hier ist der Anteil bei den Betrieben unter 500 Beschäftigten gesunken, bei den großen Betrieben hat er von einem hohen Niveau aus noch weiter zugenommen.

Abbildung 7: Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer in denjenigen Betrieben, die überhaupt Personen mit 50 oder mehr Jahren beschäftigen (Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung nach IAB-Betriebspanel-Bayern 2002, 2006