

Arbeiten bis 65 oder gar bis 67? – Die Voraussetzungen fehlen

Andreas Ebert
Tatjana Fuchs
Ernst Kistler

Dass wir alle länger arbeiten müssen, scheint spätestens mit der angekündigten Anhebung des Regelrentenalters eine ausgemachte Sache zu sein. Jedoch: Wie sehen dafür die Voraussetzungen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen aus? Ist die Rente mit 67 eine realistische Option oder ein offenes Rentenkürzungsprogramm? Und gibt es Alternativen und Erfolg versprechende Ansätze, um – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ältere Beschäftigte länger als bisher im Betrieb zu halten? Diesen Fragen geht der Beitrag nach.

1

Einige Ausgangstatsachen

Mit den EU-Ratsbeschlüssen von Stockholm und Barcelona sowie den Koalitionsvereinbarungen stehen auf internationaler wie nationaler Ebene die Weichen in Richtung einer massiven Ausweitung der Beschäftigung Älterer. Ersteren zufolge sollen die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2010 auf 50 % und das durchschnittliche Renteneintrittsalter um fünf Jahre ansteigen. In den Vereinbarungen von CDU/CSU und SPD und in der Regierungserklärung der Bundeskanzlerin von Ende 2005 besitzt das Thema „Beschäftigung Älterer“ einen hohen Stellenwert. Das gesetzliche Renteneintrittsalter soll gleitend auf 67 Jahre angehoben werden. Der Vizekanzler hat sich inzwischen mit seinem Vorschlag wohl durchgesetzt, die Übergangszeit vorzuziehen und abzukürzen. Gleichzeitig werden (weitere) Programme zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation Älterer angekündigt.

Diese Vorgaben werfen eine Vielzahl von Fragen auf, von denen uns zwei besonders wichtig erscheinen. Erstens: Funktioniert das im Hinblick auf die zu erwartenden Bedingungen am Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit Älterer? Und zweitens: Gibt es dabei Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen?

Zur Diskussion dieser Fragen muss man zunächst einige Ausgangstatsachen kurz ansprechen – und nicht zuletzt manche Mythen, die die öffentliche wie politische Debatte beherrschen (Kistler 2006b).

1.1 DIE ARBEITSMARKTLAGE

Zu diesen Mythen gehört bereits die verbreitete Vorstellung, dass die Erwerbsquote Älterer in Deutschland ganz besonders niedrig sei. Das aber stimmt so nicht. Denn erstens ist dabei auch die insgesamt relativ hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland zu berücksichtigen. Und zweitens liegt die hiesige Beschäftigungsquote – der Anteil der tatsächlich beschäftigten 55- bis 64-Jährigen an der Gesamtpopulation dieser Altersgruppe – ziemlich genau beim Durchschnitt der EU-Länder (EU-15 wie EU-25; vgl. European Commission 2005, S. 261ff). Übrigens gilt gleiches auch für das Renteneintrittsalter. Nur im OECD-Vergleich sind die deutschen Zahlen leicht unterdurchschnittlich, nicht aber innerhalb der EU. Dies liegt unter anderem daran, dass außereuropäische Länder (wie beispielsweise die USA) mit einem geringeren Entwicklungsniveau bzw. hohem Anteil an Armut gerade auch unter Älteren den Durchschnitt nach oben ziehen. Außerdem ist zu beachten, dass sich die Beschäftigungsquote Älterer in Deutschland in den letzten Jahren spürbar erhöht hat (OECD 2005). Und dies, obwohl Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern besonders schwierige demografische Voraussetzungen hatte, „weil die Alterskohorte der Geburtsjahrgänge 1937 bis 1943 relativ stark, die darauf folgenden Jahrgangskohorten relativ schwach besetzt sind“ (Kraatz et al. 2006, S. 2).

Ein weiterer, entscheidender Punkt kommt hinzu: „Offensichtlich müssen sich Anstöße für ältere Arbeitnehmer, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, auch in tatsächlichen Beschäftigungsmöglichkeiten spiegeln“ (European Com-

mission 2005, S. 242, übersetzt d. Verf.). Dieser zentralen Einsicht aus dem Beschäftigungsbericht 2005 der EU-Kommission entsprach im Gutachten der Rürup-Kommission wie in der schwarz-roten Koalitionsvereinbarung die Absicht, vor der endgültigen Einführung der Rente mit 67 in einer Art Moratorium zeitnah zu prüfen, ob die Arbeitsmarktentwicklung eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auch wirklich zulässt. In der Regierungserklärung vom 30.11.2005 ist davon allerdings nicht mehr die Rede. Damit aber muss klar sein, dass eine Erhöhung des Arbeitsangebotswangs – etwa durch Absenkung von Einkommensersatzleistungen – alleine eben nicht ausreicht, um mehr Menschen in Arbeit zu bringen bzw. zu halten. Die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (Letztere inklusive der Bereitschaft und Fähigkeit der Betriebe, Ältere einzustellen) gehört untrennbar dazu.

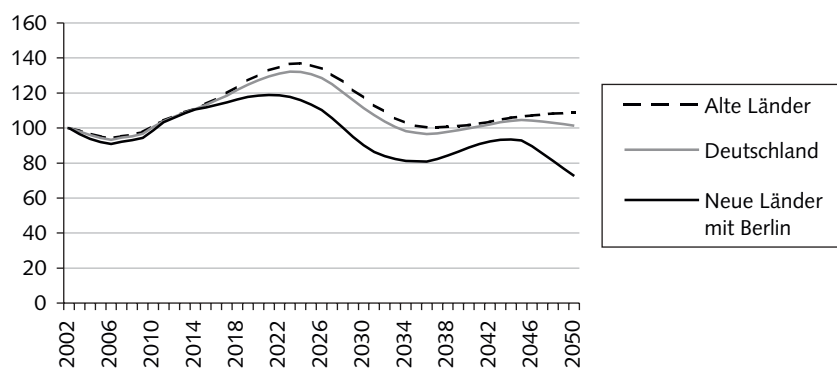
Andreas Ebert, MA, Soziologe am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktanalysen, Demografischer Wandel, Regionalforschung.
e-mail: inifes@t-online.de

Tatjana Fuchs, Dipl.-Soz., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie. Arbeitsschwerpunkt: Sozialberichterstattung, Arbeitsbeziehungen, Qualität der Arbeit.
e-mail: inifes@t-online.de

Ernst Kistler, Prof. Dr., Direktor und Gesellschafter am Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie. Arbeitsschwerpunkte: Demografie, Sozialpolitik, Empirische Sozialforschung.
e-mail: inifes@t-online.de

Abb. 1: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen

- Indexwert: 2002 = 100; Variante 5 -



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Statistisches Bundesamt (2003).

WSI Hans Böckler Stiftung

1.2 PROBLEME DER FRÜH- VERRENTUNG

Unbestreitbar stellt Frühverrentung – wie jede Form offener Arbeitslosigkeit bzw. versteckter Unterbeschäftigung – eine enorme volkswirtschaftliche Ressourcenverschwendung dar. Außerdem gibt es eindeutige Anzeichen dafür, dass einige Dinge in der Frühverrentungspraxis der Vergangenheit suboptimal gelaufen sind (Kistler/Ebert 2005). Die vorgezogene Rente wegen Altersteilzeit oder Arbeitslosigkeit wurde beispielsweise offensichtlich verstärkt von Personen mit eher höheren Einkommen/Rentenanwartschaften genutzt. Und vielfach geschah dies mit einer zwischen Arbeitgeber und -nehmer geradezu geplanten zwischengeschalteten Phase zu Lasten der Arbeitslosenversicherung. Als gleichfalls suboptimal muss gelten, dass die „geblockte“ Form die bei Weitem häufigste Art der Altersteilzeit ist, statt des – arbeitswissenschaftlich sinnvolleren – gleitenden Übergangs. Ferner wurden die Frühverrentungsinstrumente insbesondere von den sowieso schon in Gewinnen schwimmenden Großunternehmen – bei den DAX 30 sind die Gewinne von 2004 auf 2005 um 38 % gestiegen, die Beschäftigtenzahl nahm aber gerade mal um 2,9 % zu (Augsburger Allgemeine 2006) – zur Freisetzung Älterer bei Restrukturierungsmaßnahmen missbraucht. Dennoch wäre es, wie sich aus den nachfolgenden Ausführungen eindeutig ergibt, völlig falsch, in den nächsten Jahren und Jahrzehnten alle Entlastungswege des Arbeitsmarktes durch einen totalen Stopp der Frühverrentung zu verschließen.

Richtig ist zwar zweifellos, dass die Überlegung, mit der die Frühverrentung jahrzehntelang gerechtfertigt wurde – ein Älterer scheidet vorzeitig aus und macht dafür einem Jüngeren bzw. Arbeitslosen Platz – auf der Makro-Ebene nicht bewiesen ist. Genauso ist aber auch die umgekehrte, dem angebotsorientierten Denken entstammende Behauptung falsch, dass die Frühverrentungspolitik den Arbeitsmarkt überhaupt nicht entlastet hätte. Inzwischen denkt sogar die Europäische Kommission (European Commission 2005, S. 64ff.) in dieser Frage schon differenzierter und unterscheidet hier zwischen Ländern und Phasen mit Beschäftigungswachstum bzw. -stagnation.

Zu den Argumenten für eine Anhebung des faktischen Renteneintrittsalters gehört der Hinweis, dass bei einer deutlich steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung die Rentenbezugsdauer ebenfalls steigt. Das will in der Tat finanziert werden. Obwohl eine langfristige Betrachtung der demografischen Belastungsquoten zeigt, dass die Horrorbilder von einer erdrückenden Rentnerlast – die die Medien beherrschen – überzogen sind, wäre von daher ein Anstieg des durchschnittlichen faktischen Renteneintrittsalters sicher wünschenswert. Eine dynamische Betrachtung zeigt jedoch, dass selbst bei moderaten Produktivitätszuwächsen der ansteigende Rentneranteil ohne Wohlstandsverluste der Erwerbstätigen finanzierbar wäre. Das setzt aber erstens voraus, dass die gegenwärtigen Verteilungstendenzen (von Arbeit zu Kapital und von unten nach oben) gestoppt, ja umgekehrt werden (Kistler 2005). Zweitens funktioniert dieses Kalkül nur dann, wenn

genügend Arbeitsvolumen in sozialversicherten Tätigkeiten zur Verfügung steht – für Junge wie Alte. Dabei ist besonders zu beachten, dass in den nächsten 20 Jahren die Zahl der Älteren – in diesem Beitrag operationalisiert als 55- bis 64-Jährige – demografisch bedingt dramatisch steigen wird.

2

Die Herausforderungen

Die EU-Kommission spricht von einer doppelten demografischen Herausforderung: Die Beschäftigungsquote Älterer soll bei gleichzeitig steigender absoluter Zahl dieser Gruppe massiv ansteigen.

2.1 GROßE REGIONALE UNTERSCHIEDE

Abbildung 1 macht deutlich, dass die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland – immer mittlere Prognoseannahmen unterstellt, gemeint ist damit hier die Variante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung – im Jahr 2025 um gut 30 % höher liegen wird als im Jahr 2002. In den letzten Jahren hatte deren Zahl vorübergehend abgenommen, was in Verbindung mit einer starken Inanspruchnahme von Vorruhestandsinstrumenten zum irrigen Eindruck beitrug, der Arbeitsmarkt für Ältere helle sich wirklich auf. Wie die Abbildung auch zeigt, variiert diese Zunahme regional sehr stark. Sie wird in den alten Ländern etwas stärker ausgeprägt sein (Ausnahme vor allem Saarland) als in den neuen Ländern (Ausnahme vor allem Brandenburg). Außerdem wird der Gipfelpunkt in dieser Zunahme im Westen etwas später erreicht werden als im Osten.

Von einer eigentlich dreifachen Herausforderung muss man – in Anknüpfung an die EU-Kommission – sprechen, wenn man diese Prognosen weiter kleinräumlich differenziert (Conrads et al. 2005). Neben Regionen wie beispielsweise den Städten München oder Brandenburg an der Havel, die (aufgrund spezifischer Altersstrukturen beim Bestand und den Wanderungen) 2020 nicht mehr an 55- bis 64-Jährigen aufweisen werden als 2002, wird es Kreise geben, in denen die Zahl der Älteren um 60 % und mehr zunehmen wird (z. B. Eichstätt in Bayern oder die Region südlich von Potsdam). Gerade in sol-

chen Regionen werden Maßnahmen für eine längere Arbeitsmarktintegration Älterer besonders notwendig sein.

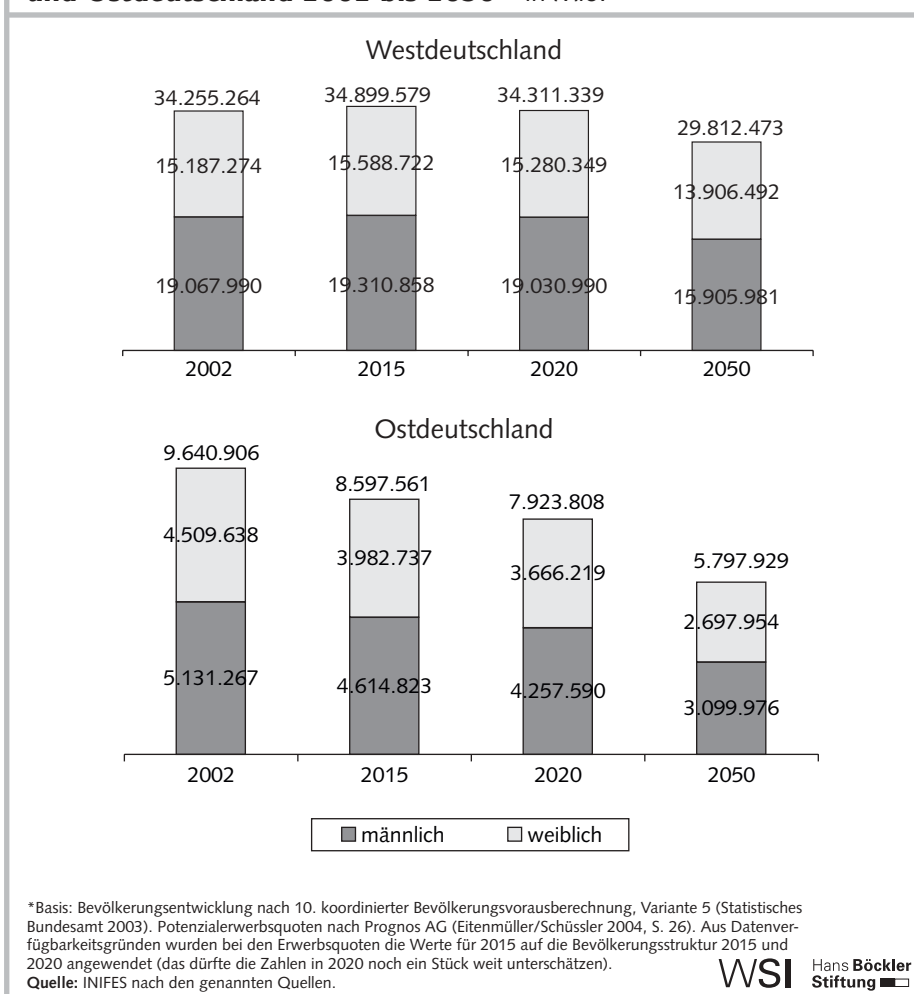
2.2 ENGPAß ARBEITSLOSIGKEIT

Entgegen in weiten Kreisen der Politik herrschender Vorstellungen gab es und gibt es in Deutschland keinen Fachkräftemangel in wirklich relevanten Größenordnungen. Und es wird auf absehbare Zeit auch nicht zu einem solchen oder gar einem Arbeitskräftemangel auf breiter Front kommen (Kistler 2005). Eine gewisse Zahl an schwerer zu besetzenden Stellen ist für eine dynamische Wirtschaft genau so normal wie ein gewisser Prozentsatz Arbeitslosigkeit. Ein wahrscheinlich zunehmender qualifikatorischer Mismatch, also ein Auseinanderklaffen der angebotenen und am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen, ist damit nicht bestritten: Geringe (Aus-)Bildungsanstrengungen und eventuell eine anhaltende Altersdiskriminierung könnten längerfristig zu einem qualifikatorischen Mismatch führen.

Aber: Die Gefahr eines Fehlens von bis zu sieben Millionen Arbeitskräften bis zum Jahr 2015, wie sie im Bericht der Hartz-Kommission beschworen wird (Kommission 2002, S. 118), ist abwegig. Erst gegen 2020 sinkt das Erwerbspersonenpotenzial in Ostdeutschland um eine größere Zahl an Personen als es der heute registrierten Arbeitslosigkeit entspricht (Abbildung 2). In Westdeutschland wird das noch später der Fall sein. Wir haben unsere diesbezüglichen, teils auch regionalisierten, Vorausberechnungen (immer auf Basis mittlerer Annahmen zur Bevölkerungsentwicklung und zur Entwicklung der Erwerbsquoten) an anderer Stelle präsentiert (Conrads et al. 2005). Mehrere, in jüngster Zeit erschienene einschlägige Arbeiten von anderer Seite erhärten diese Positionen mit nur geringen Abweichungen. Dazu gehören die revidierte neue IAB-Projektion des Erwerbspersonenpotenzials (Fuchs/Söhnlein 2005; Fuchs et al. 2005), der Deutschland-Report 2030 der Prognos AG (Storbeck 2006) und die Raumordnungsprognose 2020/2050 des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (Bucher/Schlömer 2006).

Alle Anzeichen deuten darauf hin, dass die Arbeitsmarktlage allgemein, aber speziell auch für Ältere, sich allenfalls langfristig etwas verbessern wird. Gleichzeitig

Abb 2: Vorausschätzung* des Erwerbspersonenpotenzials in West- und Ostdeutschland 2002 bis 2050 – in Mio. –



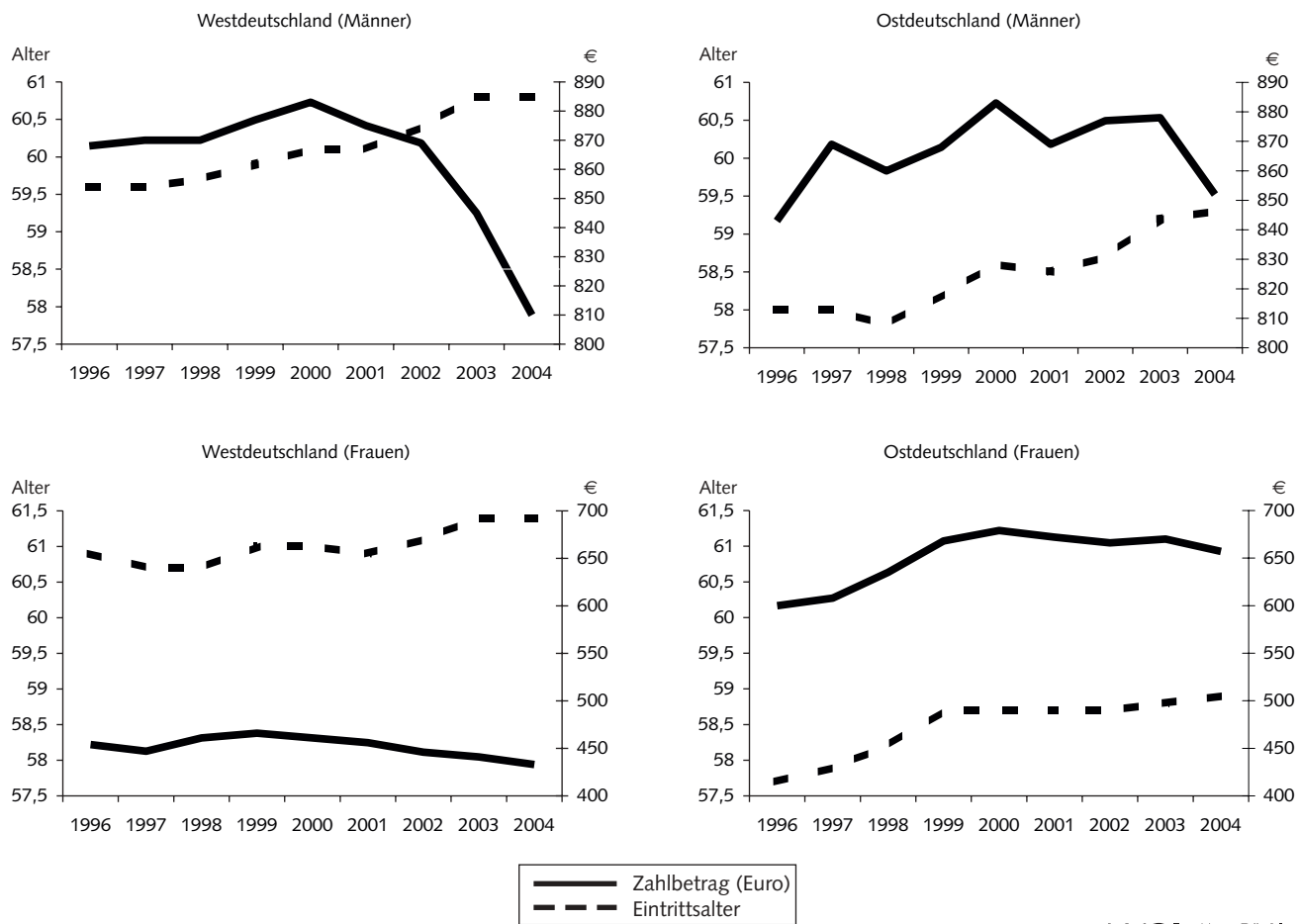
steigt aber bereits heute der Arbeitsangebotszwang und die politische Beschlusslage zielt darauf ab, diesen (beschleunigt) weiter zu erhöhen. Die Rente mit 67 würde bedeuten, hierbei nochmals zwei Gänge höher zu schalten. Von den vielfältigen „Forderwerkzeugen“ zur Steigerung des Arbeitsangebotszwangs wird in der politischen Arena insbesondere die Hartz-Gesetzgebung diskutiert. Dabei geraten die Rentenreformen seit 1992 fast völlig aus dem Blick, die z. B. mit der Einführung versicherungsmathematischer Abschläge und dem Versperren von besonderen Rentenzugangswegen gegenwärtig massiv Wirkung zeigen.

2.3 STEIGENDES RENTENEINTRITTSALTER – SINKENDE NEURENTENHÖHE

Besonders aufgrund der Rentenreformen seit 1992 hat sich das faktische Renteneintrittsalter in den letzten Jahren bereits wie-

der deutlich erhöht. Wie *Abbildung 3* zeigt, beläuft sich der Zuwachs im Vergleich der Jahre 1996 bis 2004 im Bundesdurchschnitt auf etwa ein Jahr. Bis zum Jahr 2002 ging mit diesem späteren Renteneintritt im Wesentlichen auch eine leichte Steigerung der Zahlbeträge der Neurenten einher. Seit 2000 verfallen aber die Rentenzahlbeträge der neuen Versichertenrenten deutlich und mit sich beschleunigender Tendenz (v. a. bei den westdeutschen Männern). Von 2000 bis 2004 sind die Zahlbeträge der Neurenten im Durchschnitt um gut 40 € gesunken. Diese Tendenz wird anhalten und gegebenenfalls durch die Einführung der ersten Schritte in Richtung einer Rente mit 67 noch deutlich verstärkt werden. Alle diese Veränderungen beziehen sich auf die Zahlbeträge der Rentenzugänge von Versicherten. Sie verstehen sich noch ohne Berücksichtigung der sonstigen Anpassungen und realen Minderungen bei den Bestandsrenten, vor allem mit Blick auf die Zukunft. Die seit 2001 anhaltend sinken-

Abb 3: Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters und des Zahlbetrags (Euro) der Neurenten (Versichertenrenten) in West- und Ostdeutschland 1996-2004



Quelle: Rentenversicherung in Zeitreihen Oktober 2005, S. 88f., 112.

WSI Hans Böckler Stiftung

den Zahlbeträge der neuen Versichertenrenten haben aber bereits mit dazu geführt, dass im Jahr 2004 ein Rückgang auch bei den Bestandsrenten zu verzeichnen war, vor allem bei den Männern.

Zwar verfügen – in Westdeutschland – viele Rentner neben der gesetzlichen Rente über relevante zusätzliche Alterseinkommen (Kortmann et al. 2005). Dies trifft aber auch dort beileibe nicht auf alle Rentner zu. Auf jeden Fall wird von den in *Abbildung 3* gezeigten Tendenzen ein weiterer zusätzlicher Arbeitsangebotszwang ausgehen.

2.4 EIN ZWISCHENFAZIT

Aus den bisherigen Ausführungen leitet sich zwingend ab: Die Probleme Älterer am Arbeitsmarkt werden entgegen mancher landläufig verbreiteter Vorstellungen nicht ab-, sondern zunehmen. Die Hoffnung auf einen demografischen Automatismus, der die Arbeitsmarktbilanz bald umkehren würde, ist eine gefährliche Illusion. Mit ei-

ner Erhöhung des Regelrentenalters auf 67 Jahre würde diese Problematik nochmals um ein gutes Stück virulenter. Daher ist sehr genau zu prüfen, inwieweit die bisherigen bzw. angekündigten Programme – Stichwort z. B.: „Initiative 50 plus“ – tatsächlich die Arbeitsmarktchancen Älterer erhöhen, oder ob sie eher nur „weiße Salbe“, also schlichte Kosmetik sind. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen vor Ort und ihre faktische Inanspruchnahme bleibt nach unseren Erwartungen und Daten jedenfalls defizitär.

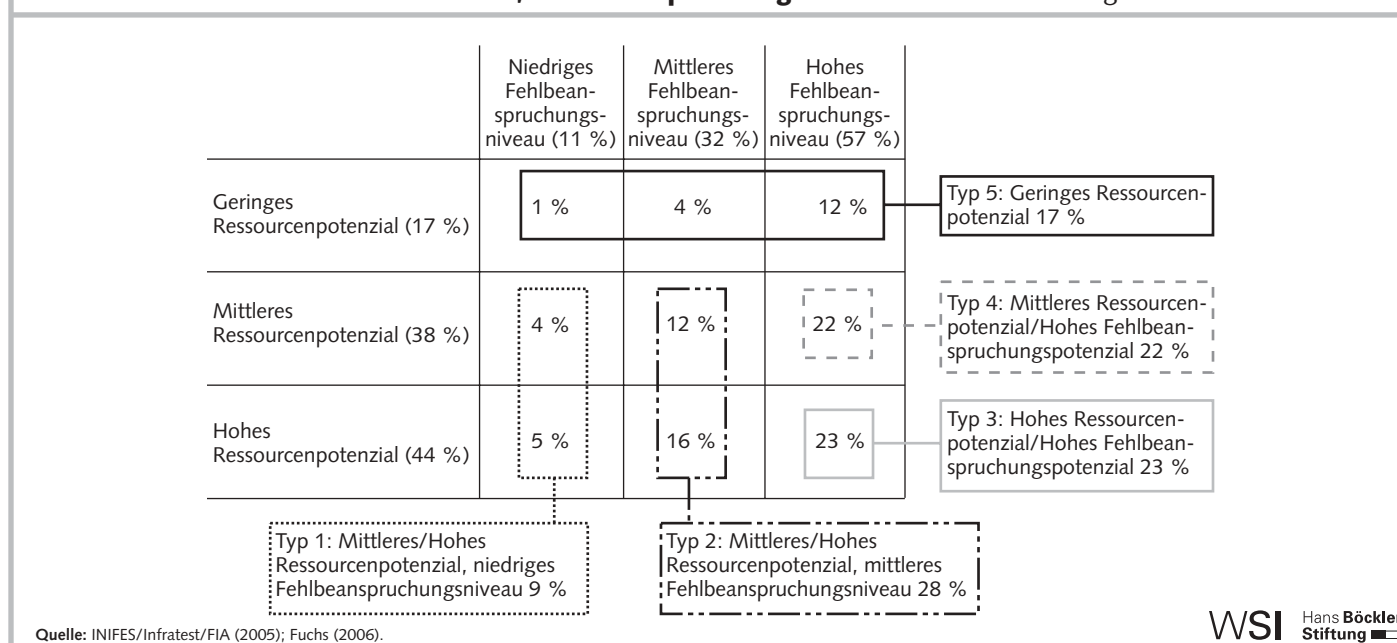
Ein weiteres Problem besteht darin, dass vor allem für die qualifikationsschwächeren Gruppen von Arbeitnehmern eine solche Politik die Gefahr der Altersarmut erhöht. Schließlich ist zu fragen, inwiefern angesichts der demografisch bedingt zu erwartenden Zunahme der Zahl Ältere, der Exklusionsgefahr – nicht nur in Bezug auf die heute Älteren in den Betrieben und am Arbeitsmarkt – Rechnung getragen wird. Dazu zählt auch die Frage, was für den Er-

halt der Beschäftigungsfähigkeit – ob bis 65 oder bis 67 – gerade der mittleren Generation, der Babyboomer, getan wird.

3 Alters- und altersgerechtes Arbeiten

Die anvisierte Erhöhung von Beschäftigungsquote und faktischem Renteneintrittsalter (von der Rente mit 67 noch ganz abgesehen) setzt allerdings nicht nur eine künftig ausreichende entsprechende Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. Auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist dafür eine wichtige Stellschraube. Das betrifft sowohl die Arbeitsbedingungen für die aktuell Älteren (altersgerechtes Arbeiten) als auch die der älter werdenden Erwerbspersonen (altersgerechtes Arbeiten) bzw. derer, die vorübergehend Nichterwerbspersonen sind (z. B. RückkehrerIn-

Abb. 4: Arbeit zwischen Einkommen, Fehlbeanspruchungen und Ressourcen - Angaben in % -



nen nach Erwerbsunterbrechungen). Das Stichwort Arbeitsbedingungen steht hier sehr verkürzt für ein weites Feld: Arbeitsschutz, präventive Gesundheitsmaßnahmen, Kompetenzerhalt und -erwerb, Arbeitsorganisation, Führung, nicht zuletzt Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung. Verschiedene vorliegende Studien (Frieeling/Gösel 2003) weisen darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen sich in der Praxis weit weniger verbessert haben als es die Medienkampagnen über einzelne Best-Practice-Beispiele suggerieren. Einige dieser Untersuchungen (Fuchs/Conrads 2003; Moliniè 2003) zeigen eindeutig, dass sich die Arbeitsbelastungen (vor allem die psychischen) besonders bei den jüngeren und mittleren Altersgruppen in neuerer Zeit deutlich verschlechtern.

3.1 ENGPASS ARBEITSBEDINGUNGEN

Auch die im Folgenden kurz angesprochenen Ergebnisse aus einer neuen repräsentativen Befragung von rund 5.500 Erwerbstätigen (Fuchs 2006) belegen, dass die Arbeitsrealität weit von den gängigen Sonntagsreden über die „Arbeitskraft als unsere wichtigste Ressource“ („Deutschlands Zukunft liegt in den Köpfen seiner Menschen“, so der schwarz-rote Koalitionsvertrag) entfernt ist. Zunächst ist zu fragen, welches aus Sicht der Beschäftigten die wichtigsten Aspekte „guter Arbeit“ sind:

An erster Stelle sind aus Sicht der Arbeitnehmer ein festes, verlässliches Ein-

kommen, das in einem als gerecht empfundenen Verhältnis zur Leistung steht, und Arbeitsplatzsicherheit (ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis) die zentralen Elemente für eine „gute Arbeit“. Gleich danach rangieren kreative (eigene Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können; Sinn in der Arbeit erkennen) und soziale Aspekte der Arbeit (Anerkennung erfahren; gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten). An nächster Stellen nennen die Arbeitnehmer bereits die Beachtung und den Schutz der Gesundheit.

Die beiden letztgenannten Faktoren gehören jedoch unwiderruflich zusammen: Wenn Arbeit zu sehr die Gesundheit belastet, kann dies auch durch noch so viele Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten, kreative und soziale Potenziale (hier zusammenfassend als Ressourcen bezeichnet) nicht mehr ausgeglichen werden. Umgekehrt ist eine Arbeit, die von den Erwerbstätigen zwar nicht als negative Belastung, aber auch nicht als anregend und förderlich beschrieben wird, ebenfalls weit entfernt von guter Arbeit.

Je stärker es an diesen wesentlichen Stellgrößen für gute Arbeit mangelt, desto häufiger prägen Unzufriedenheit, Frustration und Resignation das Bild, das Beschäftigte von ihrer aktuellen Arbeit zeichnen. Zudem berichten diese Erwerbstätigen erschreckend häufig von einem hohen Maß gesundheitlicher Beschwerden und schätzen es subjektiv eher als unwahrscheinlich ein, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit unter die-

sen Bedingungen bis zum Rentenalter aufrechterhalten können. Im Gegensatz dazu sind abhängig Beschäftigte, die unter guten oder mindestens annähernd guten Arbeits- und Einkommensbedingungen arbeiten, motiviert, zufrieden und empfinden Freude oder gar Begeisterung für ihre Arbeit. Beschäftigte, die von zahlreichen Ressourcen und wenigen subjektiv belastenden Arbeitsbedingungen berichten, können auch viel eher in dem Zusammenspiel von beruflicher und außerberuflicher Arbeit eine Bereicherung anstelle einer Doppelbelastung sehen. Ihre Arbeitsbedingungen entsprechen nicht nur arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen – sind also reich an Ressourcen und arm an negativen Beanspruchungen –, sondern solche Arbeitsbedingungen lassen es aus Sicht der Beschäftigten auch zu, in ihrer Tätigkeit das Rentenalter zu erreichen.

3.2 „GUTE ARBEIT“ IST RECHT SELTEN

Es ist wenig Erfreuliches über die Verbreitung von guter Arbeit in der Erwerbsbevölkerung zu berichten. Nur 3 % der ArbeitnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz, der rundum diesen Kriterien entspricht: Ein auch langfristig existenzsicherndes Einkommen von mindestens brutto 2.000 €, ein geringes Fehlbelastungs- und hohes Ressourcenniveau. Lässt man die Einkommensdimension weg – was unseres Erachtens falsch wäre –, so berich-

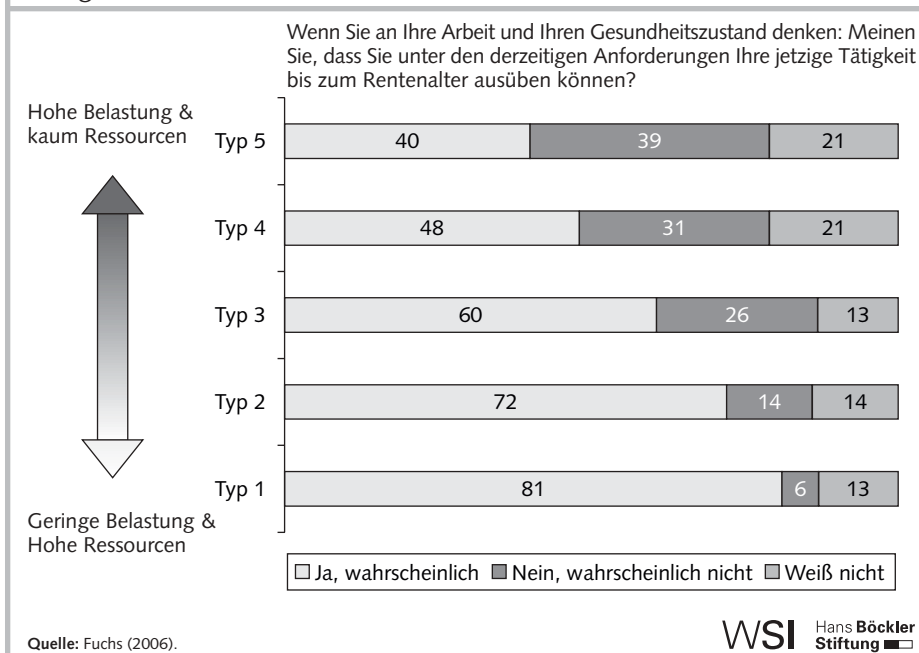
ten gerade mal zusammengenommen 9 % von wirklich guten Arbeitsbedingungen (Abbildung 4). Weitere 13 % (bzw. bei Außerachtlassung der Einkommensdimensionen 28 %) der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: Sie bieten ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen müsste reduziert werden. Zu viele Arbeitsplätze von ArbeitnehmerInnen sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet, oder/und sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung und Notwendigkeit von Initiativen, die sich einer neuen und besseren Qualität der Arbeit verpflichtet fühlen.

Setzt man die in *Abbildung 4* gebildeten Typen von Arbeitsqualität (vgl. zur ausführlichen theoretischen und empirischen Ableitung Fuchs 2006) in Bezug zu den Erwartungen der Beschäftigten an ihre künftige eigene Beschäftigungsfähigkeit, so zeigt sich ein eindeutiger, geradezu eklatanter Zusammenhang (*Abbildung 5*): Je geringer das Maß an Fehlbeanspruchungen respektive je höher die Ressourcenausstattung, umso eher erwarten die Befragten, dass sie angesichts ihrer Arbeit und ihres Gesundheitszustandes unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können. Dieser Befund ist beim Typ 1 besonders deutlich. Bei den Befragten der Typen 4 und 5 (mit sehr belastenden, ressourcenarmen Arbeitsbedingungen) – zusammengenommen 39 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen – erwartet dagegen nicht einmal die Hälfte, dass sie bis zur Rente durchhalten wird.

3.3 SO KÖNNEN ZU VIELE NICHT BIS 65 ARBEITEN

Insgesamt zeigt sich, dass nur 59 % aller Befragten der Meinung sind, bis zum Rentenalter ihre aktuelle Tätigkeit fortsetzen zu können. 17 % sind sich in dieser Frage unsicher. 24 % glauben, dass sie das Rentenalter in ihrer derzeitigen Tätigkeit wahrscheinlich nicht erreichen werden. Der Anteil derer, die nicht glauben, bis zum Rentenalter erwerbstätig sein zu können, sinkt dabei mit zunehmendem Alter der Befragten sogar etwas (*Abbildung 6*).

Abb. 5: Selbsteinschätzung der künftigen Beschäftigungsfähigkeit bei ArbeitnehmerInnen unter Berücksichtigung der Arbeitsqualität - Angaben in % -

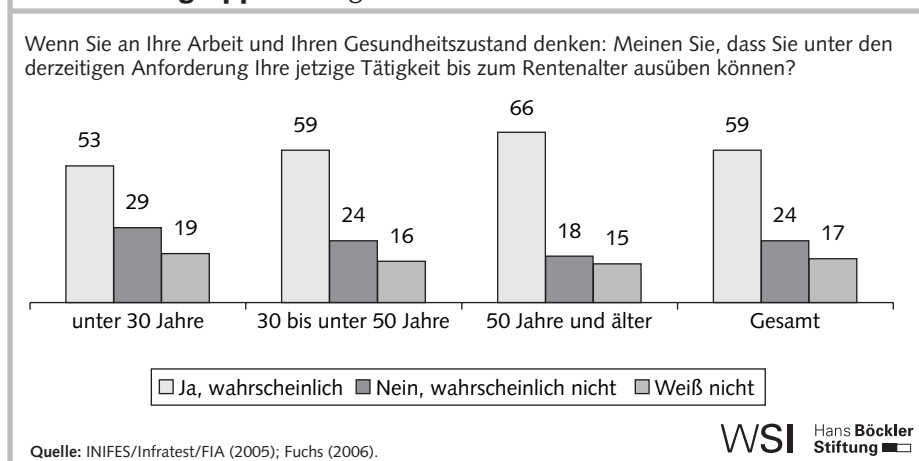


Der letztgenannte Befund mag überraschen. Plausibel wird er, wenn man zum einen in Rechnung stellt, dass die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen noch Erwerbstätigen im Vergleich zu den anderen Befragten eine kürzere Zeitspanne bis zum Rentenalter vor sich hat. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass Beschäftigte, die aufgrund besonders belastender Arbeitsbedingungen aus dem Erwerbsleben bereits vorzeitig ausgeschieden sind, in dieser Erhebung nicht erfasst wurden.

Doch nicht nur die aktuellen Arbeitsbedingungen sind entscheidend, sondern auch solche der Vergangenheit. So sind unter denjenigen, die glauben nicht bis zum

Rentenalter durchzuhalten, sehr viele Personen vertreten (55 %), die von meist schweren körperlichen Belastungen während ihrer bisherigen Erwerbsbiografie berichten. Unter denjenigen, die glauben, ihre Arbeitstätigkeit fortführen zu können, sind es dagegen nur 25 %, die in ihrem Leben meist schwer körperlich gearbeitet haben. Ebenfalls einen deutlichen und signifikanten Unterschied ergibt die Frage nach den psychischen Belastungen während der bisherigen Arbeit und an dritter Stelle die Frage, ob die Befragten ausreichende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten während ihres bisherigen Arbeitslebens hatten.

Abb. 6: Selbsteinschätzung der künftigen Beschäftigungsfähigkeit nach Altersgruppen - Angaben in % -



Ergänzend sei hier nur der Zusammenhang zu anderweitigen Befunden (Lauterbach et al. 2006) erwähnt, die nachweisen, dass Bezieher geringer Einkommen im Schnitt eine um mehr als 10 % kürzere Lebenserwartung als die Bezieher sehr hoher Einkommen aufweisen. Sie erreichen auch mit wesentlich geringerer Wahrscheinlichkeit überhaupt das Rentenalter – und wenn, so sind ihre Rentenbezugszeiten deutlich kürzer. „Wenn du arm bist, musst du früher sterben“ – die Schlussfolgerung aus dieser hiermit eindeutig belegten Volksweisheit kann jedoch nicht, wie zum Teil aktuell diskutiert (Neubacher/Sauga 2006), in einer Auflösung der beitragsabhängigen Rentenleistungen (Äquivalenzprinzip) und ihrem einheitlichen Solidarausgleich in einer kollektiven Pflichtversicherung gesehen werden, sondern muss offensichtlich in der Forderung nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen liegen: Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsbedingungen (Weiterbildung, präventiver Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation), Überwindung der Altersdiskriminierung, Schaffung horizontaler Karrieren, nicht zuletzt eine Verbesserung der Einkommen der Geringverdiener usw. Nur eine die Beschäftigungsfähigkeit fördernde Arbeit ist auch demografiefest.

4

Ein kurzes Fazit

Dabei ist bei Maßnahmen/Programmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und -quote Älterer eine Konzentration auf bestimmte Beschäftigtengruppen, insbesondere solche in prekären Jobs (und, was oft eng damit zusammenhängt, auf solche in Tätigkeiten von begrenzter biografischer

Dauer) dringend anzuraten (Kistler et al. 2006). Eine gezielte Branchenorientierung und Regionalanalyse spielt hier eine zentrale Rolle. Nur im Zusammenspiel von regionalisierten Informationen der Rentenversicherung und Arbeitsverwaltung über die Reaktionsweisen der Akteure erschließt sich das tatsächliche Frühverrentungsgeschehen. Umgekehrt eröffnen sich nur so die prioritären Ansatzpunkte für eine lokale Arbeitsmarktpolitik und eine Politik zur Erhöhung des faktischen Erwerbsaustrittsalters. Auf dem Weg zu einer wirklichen, empirisch gehaltvollen Erklärung des (Früh-)Verrentungsgeschehens sind die notwendigen Schritte¹ – für praktische Maßnahmen/Modellversuche oder Kampagnen sind sie außerdem unverzichtbar.

Allein durch eine Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges entstehen keine neuen Arbeitsplätze und wenn, dann allenfalls um den Preis hoher Prekarität bis hin zu einem früheren Ableben und einer steigenden Altersarmut. Es ist eben gerade nicht alles sozial und wirklich sinnvoll, was Arbeit schaffen will. Die Politik täte gut daran, das Pferd vom Kopf her aufzuzäumen und zunächst einmal für altersgerechtes und altersgerechtes Arbeiten zu sorgen. Erst danach kann man über eine Erhöhung des Rentenalters diskutieren, sinnvollerweise zunächst einmal in Richtung einer weiteren Annäherung des faktischen Renteneintrittsalters an die Altersgrenze 65.

Deutschland nimmt, wie eingangs ausgeführt, international eine mittlere Position hinsichtlich der Beschäftigungsquote Älterer und des faktischen Renteneintrittsalters ein. Aus internationalen Vergleichen kann man lernen, dass es sehr verschiedene Wege zu einer deutlichen Erhöhung dieser Kennziffern im Sinne der Europäischen Beschäftigungsstrategie gibt – mit sehr ver-

schiedenen Folgen. So ist z. B. die in Großbritannien praktizierte Politik einer sehr einseitigen Erhöhung des Arbeitsangebotszwanges mit einer massiven Zunahme der Armut bei Älteren verbunden. Schweden als anderes, positives Extrembeispiel setzt dagegen einen ausgebauten öffentlichen Dienstleistungssektor und damit eine höhere Abgabenquote voraus (Kistler 2006a). Die im Vergleich zu Deutschland relativ größeren Erfolge in Bezug auf die Ziele von Barcelona und Stockholm in Ländern wie Dänemark (dieses Land hat, nebenbei bemerkt, jüngst das Regelrentenalter von 67 auf 65 Jahre gesenkt), den Niederlanden und vor allem Finnland, werden von anderen international vergleichenden Studien auch eher einer Politik der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch betriebliche Gesundheits- und Weiterbildungsförderung zugeschrieben. Dortige Erfolge liegen „weniger an einer rigorosen Einschränkung der Frühverrentung“ (Kraatz et al. 2006, S. 1), sondern vielmehr an einer wirklichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und an Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Letztgenannte Punkte sind unbedingt notwendige, aber noch nicht hinreichende Voraussetzungen zur Erreichung der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Hinzukommen muss eine entsprechende Quantität an Arbeitsplätzen. Erst dann sollte über ein faktisches Rentenalter nah bei 65 wirklich nachgedacht werden.

¹ Die entsprechenden Bemühungen (vgl. z. B. VDR 2005; Conrads et al. 2005; Wübbeke 2005; IAT versch. J.) sind neu und noch mühsam, sie sind von einer Synthese noch ein gutes Stück entfernt, gehen aber den richtigen Weg.

LITERATUR

- Augsburger Allgemeine** (2006): DAX-Größen verdienen 50.000.000.000 €. Gewinne 2005 teils vervielfacht, Ausgabe vom 30.03.
- Bucher, H./Schlömer, C.** (2006): Die Erwerbspersonen, in: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hrsg.): Raumordnungsprognose 2020/2050, Bonn, S. 57–70
- Conrads, R./Ebert, A./Huber, A./Kistler, E./Staudinger, T.** (2005): Arbeit und Arbeitsmarkt im demographischen Wandel – Perspektiven im Freistaat Bayern und in den Regionen. Broschüre des IG Metall Bezirks Bayern, München
- Eitenmüller, S./Schüssler, R.** (2004): Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung, DRV-Schriften 49, Frankfurt
- European Commission** (2005): Employment in Europe 2005, Luxemburg
- Frieling, E./Gösel, C.** (2003): Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Expertise für die Expertenkommission „Betriebliche Gesundheitspolitik“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Kassel
- Fuchs, T.** (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen (Bericht zur Befragung von INIFES/Infratest/FIA). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin (i. E.).
- Fuchs, T./Conrads, R.** (2003): Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bd. Fb. 1006, Dortmund et al.
- Fuchs, J./Schnur, P./Zika, G.** (2005): Arbeitsmarktbilanz bis 2020. Besserung langfristig möglich, IAB Kurzbericht 24, Nürnberg
- Fuchs, J./Söhnlein, D.** (2005): Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 2050, IAB Forschungsbericht 16, Nürnberg
- Institut Arbeit und Technik (IAT)** (versch. J.): Altersübergangs-Report, Gelsenkirchen
- Kistler, E.** (2005): Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, in: Kerschbaumer, J./Schroeder, W. (Hrsg.): Sozialstaat und demographischer Wandel, Wiesbaden, S. 147–172
- Kistler, E.** (2006a): Auf beiden Seiten fördern und fordern – Anregungen aus internationalen Vergleichen zur Beschäftigung Älterer, in: Sproß, C. (Hrsg.): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, BeitrAB 299, Nürnberg, S. 85–110
- Kistler, E.** (2006b): Die Methusalemlüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München (im Erscheinen)
- Kistler, E./Ebert, A.** (2005): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt – Deutschland, in: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften 62, Berlin, S. 101–124
- Kistler, E./Ebert, A./Guggemos, P./Lehner, M./Buck, H./Schlenz, A.** (2006): Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen. Sachverständigenutachten (Machbarkeitsstudien) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Dortmund, Berlin (i. E.)
- Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit** (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Berlin
- Kortmann, K./Haghiri, P./Pupeter, M.** (2005): Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, München
- Kraatz, S./Rhein, Th./Sproß, C.** (2006): Bei der Beschäftigung Älterer liegen andere Länder vorn, IAB Kurzbericht 5, Nürnberg
- Lauterbach, K. W./Lüngen, M./Stollwerk, B./Gerber, A./Klever-Deichert, G.** (2006): Zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung, hekt. Ms., Köln
- Moliniè, A.-F.** (2003): Age and working conditions in the European Union, Dublin
- Neubacher, A./Sauga, M.** (2006): Altersvorsorge. Lohn für Lebensleistung?, in: Der Spiegel 6, S. 70–71
- OECD** (2005): Alterung und Beschäftigungspolitik. Deutschland, Paris
- Statistisches Bundesamt** (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050: 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden
- Storbeck, O.** (2006): Deutschlands Zukunft fehlen Jobs, in: Handelsblatt vom 03.04.
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)** (2005): Smart Region. Eine innovative Maßnahme zur Bewältigung des demografischen Wandels in europäischen Regionen, DRV-Schriften 62, Berlin
- Wübbecke, Ch.** (2005): Der Übergang in den Rentenbezug im Spannungsfeld betrieblicher Personal- und staatlicher Sozialpolitik, 2. Bd., BeitrAB 290