

Editorial zum Schwerpunktthema „Verlängerung des späteren Arbeitslebens – Voraussetzungen und Risiken“

Frank Micheel

Die demografischen Schrumpfungs- und Alterungsprozesse sind wegweisende Trends für die Zukunft, die die meisten Industriestaaten gemeinsam haben. Diese Prozesse, die bereits seit rund vier Jahrzehnten anhalten, sind auf ein durchgängig niedriges Geburtenniveau bei einer gleichzeitig steigenden Lebenserwartung zurückzuführen. Deutschland ist hier keine Ausnahme. Dieser allgemeine Bevölkerungstrend trifft auch für das Erwerbspersonenpotenzial zu: langfristig werden immer weniger junge Menschen in die Arbeitsmärkte eintreten, wohingegen eine wachsende Anzahl an älteren Personen diese verlassen werden. Rückgang und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials werden voraussichtlich in der Zeit zwischen den Jahren 2020 und 2030 ihre höchste Dynamik erfahren, wenn die geburtenstarken Jahrgänge aus den 1950er und 1960er Jahren – die sogenannten Baby-Boomer – nach und nach in den Ruhestand wechseln (*United Nations 2010; Dorbritz 2008; Höhn et al. 2008; Fuchs et al. 2011*).

Schrumpfung und Alterung des Erwerbspersonenpotenzials sind für sich genommen noch keine schwer wiegenden Probleme, wenn über die fiskalischen Konsequenzen der demografischen Entwicklung auf Arbeitsmärkte und soziale Sicherungssysteme diskutiert wird. Vielmehr ist es die *Kombination* aus steigender Lebenserwartung und einem niedrigen durchschnittlichen Renteneintrittsalter, welche die Politik zum Handeln zwingt. In Anbetracht dieses sogenannten Alters-/Beschäftigungsparadoxons (*Walker 2006: 79*) sind Reformen im öffentlichen Alterssicherungssystem erforderlich, um ein günstigeres Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentenbeziehern herzustellen und damit einen Beitrag zur fiskalischen Nachhaltigkeit zu leisten. Ungeachtet dessen begünstigt auch ein Rückgang der Arbeitslosenquote sowie ein früherer Eintritt in das Berufsleben eine Verbesserung der fiskalischen Bilanz.

Ruhestandspolitiken beschränken sich in ihren Auswirkungen nicht nur auf die Sicherung der Einkommen im Alter, sondern auch auf die Steuerung des Arbeitskräfteangebots. Die Entwicklung der öffentlichen Alterssicherung mit ihren Folgen für den Arbeitsmarkt lassen sich unter dem Begriff des *doppelten Paradigmenwechsels in der Rentenpolitik* zusammenfassen (*Bäcker et al. 2009*). Ausgangspunkt für diesen Wandel war die Rentenreform aus dem Jahr 1972, deren Kern die Einführung der flexiblen Altersgrenzen beinhaltete und in der Konsequenz ein sinkendes durchschnittliches Renteneintrittsalter nach sich zog. Ältere Erwerbstätige hatten seither die Gelegenheit, vor dem Erreichen des 65 Lebensjahres in den Ruhestand zu

wechseln, ohne dadurch finanzielle Nachteile zu erleiden. Auf der einen Seite hatten Ältere im Vergleich zu früheren Alterskohorten nun die Gelegenheit, freiwillig in den frühzeitigen Ruhestand zu wechseln und ihren Ruhestand länger zu genießen. Auf der anderen Seite wurden ältere Erwerbstätige aus dem Arbeitsleben gedrängt, um für jüngere Menschen Platz zu machen. Vor diesem Hintergrund wurde die Erwerbssituation für Ältere im Hinblick auf eine Weiter- bzw. bei Arbeitslosigkeit Wiederbeschäftigung immer schwieriger. Gerade ältere Arbeitslose verharrten oft bis zu ihrem Ruhestand in Langzeitarbeitslosigkeit. Darüber hinaus machten Unternehmen als personalstrategisches Instrument von Vorruhestandsprogrammen Gebrauch, um in den Betrieben junge Altersstrukturen zu erzielen. Dieser Trend war in den 1980er und in den frühen 1990er Jahren besonders stark ausgeprägt. Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass der vorzeitige Ruhestand einen Teil einer „normalen Erwerbsbiographie“ und somit eine soziale Norm darstellte (Wübbeke 1999; Naegele/Krämer 2002; Heywood *et al.* 2010; Dietz/Walwei 2011; Kohli 2000). Seit den 1990er Jahren drängten Sorgen über die Finanzsituation der sozialen Sicherungssysteme die damaligen Bundesregierungen zu einer Umkehr der bisherigen Frühverrentungspraxis. Verschiedene Rentenreformen (z.B. die langfristige Absenkung des Rentenniveaus, oder die Stärkung der betrieblichen und individuellen Altersvorsorge) zielten darauf ab, ältere Erwerbspersonen zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben zu bewegen (z.B. Bäcker *et al.* 2009). Eine wegweisende Rentenreform aus der jüngeren Vergangenheit, das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung, welche bis zum Jahr 2029 einen schrittweisen Anstieg der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vorsieht, scheint ein vorläufiger Höhepunkt des rentenpolitischen Wandels zu sein. Inwieweit ältere Erwerbspersonen, neben den rechtlichen Zwängen, jedoch auch in der Lage und willens sind, über das aktuelle gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, erfordert eine tiefgreifende Diskussion. Besonders zu bedenken ist die zu beobachtende Diskrepanz, dass ältere Erwerbspersonen einerseits stark den Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt sind, von ihnen aber gleichzeitig erwartet wird, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Vor diesem Hintergrund verlangen Aspekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Älterer und deren individuelle Umstände eine genauere Betrachtung.

Der überwiegende Teil der deutschen Literatur zum Thema Ruhestandseintritt behandelt den vorzeitigen Ruhestand, wohingegen sich deutlich weniger Untersuchungen mit Erwerbstätigkeit in dem Alter beschäftigen, in dem sich die meisten Personen bereits im Ruhestand befinden (z.B. Nilsson *et al.* 2011). Dies ist auch verständlich, berücksichtigt man die oben erwähnte schwierige Situation von Älteren auf den Arbeitsmärkten. Der Verbleib im Erwerbsleben bis zum 65. Lebensjahr, bis Ende 2011 das gesetzliche Renteneintrittsalter, ist immer noch eher die Ausnahme als die Regel, auch wenn in den letzten Jahren die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen gestiegen ist (Dietz/Walwei 2011; Brussig 2011). Ein starkes Interesse gegenüber dem Arbeiten im Ruhestand findet sich hauptsächlich in einer steigenden Zahl an U.S.-amerikanischen Studien; dieses Phänomen wird als *bridge employment* verstanden und beschreibt eine Phase zwischen einer (vollen und karriereori-

entierten) Erwerbsbeteiligung und dem vollständigen Rückzug aus dem Erwerbsleben (von *Bonsdorff et al.* 2009; *Gobeski/Beehr* 2009).

Welche Konsequenzen sind zu erwarten, wenn wir die Makroperspektive verlassen und den Fokus auf Aspekte auf der Mikroebene legen, die eine Verlängerung der aktiven Erwerbsspanne erklären können? In der Zukunft werden ältere Erwerbspersonen im Hinblick auf den Zeitpunkt ihres Ruhestandseintritts immer stärker mit finanziellen und rechtlichen Restriktionen konfrontiert werden. Neben diesen zu erwartenden Zwängen besteht jedoch eine Wissenslücke hinsichtlich der individuellen Fähigkeiten, der Pläne, der Motivation oder der Intentionen von Älteren bezüglich der Verlängerung ihres Erwerbslebens. Wie *Barnes-Farrell* (2003) beispielsweise pointiert festhält, sind selbstverständlich finanzielle und gesundheitliche Aspekte relevante Faktoren, die über das Timing des Ruhestands entscheiden. Insbesondere in Deutschland spielen institutionelle Faktoren eine weitere wichtige Rolle im Hinblick auf den Übergang in den Ruhestand und folglich über den Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand (*Radl* 2007). Neben diesen genannten Faktoren besteht ein starkes Interesse, welche Einflussgrößen eine Verlängerung der Erwerbsspanne, insbesondere aus eigenem Antrieb, erklären können. In diesem Themenheft werden vier Beiträge diese Fragestellungen aufgreifen, um mehr Licht auf die Verlängerung der aktiven Lebensspanne am Ende der beruflichen Karriere zu werfen.

Im ersten Beitrag, „*Rente mit 67*“ – *Befunde zur Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen* von *Barbara Zimmer, Verena Leve* und *Gerhard Naegele*, werden die Konsequenzen der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre besonders für *ältere Arbeitnehmerinnen* behandelt (*Zimmer et al.* 2011). Eine Reihe von Problemen auf den Arbeitsmärkten ist geschlechtsspezifisch. Ältere Frauen sind im Allgemeinen öfter dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt als ältere Männer. Sie treffen im Vergleich zu älteren Männern häufiger auf altersdiskriminierende Einstellungspolitikern der Unternehmen. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeiten aufgrund von Kindererziehungszeiten oder anderen familialen Unterstützungsleistungen mit anknüpfenden beruflichen Aktivitäten in Teilzeit sind typisch für die Erwerbsbiographien von Frauen. Schließlich ist bekannt, dass auf der betrieblichen Ebene die Chancen bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten, Festanstellungen oder Einkommenshöhe nicht gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt sind. In der Summe führen diese kumulativen Nachteile über das gesamte Erwerbsleben zu niedrigeren Rentenansprüchen als bei Männern (*Allmendinger* 1994; *Leve et al.* 2009). Vor diesem Hintergrund werden die aktuellen Arbeitsbedingungen von älteren Arbeitnehmerinnen untersucht und nach Möglichkeiten geforscht, wie diese im Hinblick auf eine Verlängerung des Arbeitslebens zu verbessern sind.

Im zweiten Beitrag, *Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work* von *Leena Maxin* und *Jürgen Deller*, entwickeln die Autoren ein Konzept eines individuellen Ruhestandsarrangements in Deutschland: *Silver Work* (*Maxin/Deller* 2010). Dieses Konzept beschreibt den Zustand, dass ältere Personen weiterhin einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, obwohl sie sich offiziell im Ruhestand befinden. Dieses Konzept hat einen engen Bezug zum bereits erwähnten *bridge employment*, das in erster Linie in der U.S.-amerikanischen Literatur verwurzelt ist. Im Vergleich zu *bridge employment* steht *Silver Work* in einem breiteren politischen

Kontext. Die Einbindung von sogenannten Silver Workers wird als ein relevanter Beitrag zu makroökonomischen Fragen des Wirtschaftswachstumspotenzials und einer Entlastung der öffentlichen Alterssicherungssystemen im Sinne einer vierten Säule der Altersvorsorge angesehen (*Deller et al. 2009*).¹

Im dritten Beitrag, *Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen* von Frank Micheel, Juliane Roloff und Ines Wickenheiser, gehen die Autoren der Frage nach, inwiefern die Intention einer Weiterbeschäftigung im Ruhestand im Zusammenhang mit *sozioökonomischen Merkmalen von älteren Beschäftigten* stehen. In Analogie zur Kenntnis, dass die faktische Erwerbsbeteiligung von älteren Personen im Zusammenhang mit ihrer Einkommenshöhe direkt vor dem Ruhestand einen u-förmigen Verlauf zeigt (*Radl 2007*), weist auch der Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status und der Absicht, im Ruhestand weiter erwerbstätig zu sein, einen nicht-linearen Verlauf auf (*Micheel et al. 2011*).

Im vierten Beitrag, *Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch* von Victoria Büsch, Dennis A.V. Dittrich und Uta Lieberum beschäftigen sich die Autoren mit den Beziehungen zwischen Arbeitsmotivation, der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit sowie der Intention, im Ruhestandsalter weiterzuarbeiten. Für diese Untersuchung wurden Erwerbstätige im Alter von 55 bis 64 Jahren befragt. Die Ergebnisse der Analysen zeigen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: die Intention, im Ruhestandsalter weiter beschäftigt zu sein, zeigt bei den Männern eine statistisch bedeutsame Korrelation mit der Arbeitsmotivation, wohingegen bei den Frauen diese Intention von der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit signifikant beeinflusst wird (*Büsch et al. 2010*).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit den Ergebnissen des Themenhefts die Diskussion über die Ausweitung des späten Arbeitslebens bis zum oder sogar über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus erweitert werden kann. Die Beiträge behandeln bedeutende Probleme, die sich im Zuge der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ergeben. Darüber hinaus werden für politische Entscheidungsträger und für Manager verschiedene Lösungsansätze vorgestellt, die im Zusammenhang mit einer schrumpfenden und älter werdenden Erwerbsbevölkerung stehen. Ruhestandsentscheidungen – insbesondere, die Entscheidung, *den Ruhestand nach hinten zu verschieben* – sind von individuellen Präferenzen in einem ähnlichen Ausmaß abhängig wie von den rechtlichen, betrieblichen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wir hoffen, mit der Auswahl der Beiträge wichtige Ansatzpunkte, neue Ideen und Hinweise zu geben, von denen die künfti-

¹ Die erste Säule der Altersvorsorge ist in Deutschland durch ein öffentlich-rechtliches Sicherungssystem gegründet. Die zweite (betriebliche Altersvorsorge) und dritte (private Vorsorge) Säule werden generell über Versicherungs- und Kapitalmärkte gesteuert. Erstgenannte Säule finanziert sich generell über das Umlageverfahren, wohingegen die Finanzierung der letztgenannten Säulen auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruht.

gen Diskussionen um die Folgen der bevorstehenden demografischen Entwicklung und ihrer Auswirkungen auf die verschiedenen Bereiche des sozialen Lebens profitieren werden.

Literatur

- Allmendinger, Jutta* 1994: Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- Bäcker, Gerhard et al. 2009: Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barnes-Farrell, Janet L.* 2003: Beyond Health and Wealth: Attitudinal and Other Influences on Retirement Decision-Making. In: *Adams, Gary A.; Beehr, Terry A.* (Hrsg.): Retirement. Reasons, Processes, and Results. New York: Springer: 159–187.
- Bonsdorff, Monika E. von et al.* 2009: The Choice Between Retirement and Bridge Employment: A Continuity Theory and Life Course Perspective. In: *The International Journal of Aging and Human Development* 69,2: 79–100 [doi: 10.2190/AG.69.2.a].
- Brussig, Martin* 2011: Arbeit bis 65 bleibt nach wie vor die Ausnahme. In: *Die BKK* 99,8-9: 466–469.
- Büsch, Victoria; Dittrich, Dennis A.V.; Lieberum, Uta* 2010: Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. In: *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 35,4: 903–930 [doi:10.4232/10.CPoS-2010-20de]
- Deller, Jurgen; Liedtke, Patrick M.; Maxin, Leena M.* 2009: Old-Age Security and Silver Workers: An Empirical Survey Identifies Challenges for Companies, Insurers and Society. In: *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice* 34,1: 137–157 [doi: 10.1057/gpp.2008.44].
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich* 2011: Germany – No Country for Old Workers? In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 44,4: 363–376 [doi: 10.1007/s12651-011-0092-4].
- Dorbritz, Jürgen* 2008: Germany: Family Diversity with Low Actual and Desired Fertility. In: *Demographic Research* 19,17: 557–598 [doi: 10.4054/DemRes.2008.19.17].
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte* 2011: Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB Kurzbericht 16/2011. Nürnberg [<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1611.pdf>].
- Gobeski, Kirsten T.; Beehr, Terry A.* 2009: How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment. In: *Journal of Organizational Behavior* 30,3: 401–425 [doi: 10.1002/job.547].
- Heywood, John; Jirjahn, Uwe; Tsertsvardze, Georgi* 2010: Hiring Older Workers and Employing Older Workers: German Evidence. In: *Journal of Population Economics* 23,2: 595–615 [doi: 10.1007/s00148-008-0214-7].
- Höhn, Charlotte; Mai, Ralf; Micheel, Frank* 2008: Demographic Change in Germany. In: *Hamm, Ingrid; Seitz, Helmut; Werdning, Martin* (Hrsg.): Demographic Change in Germany: The Economic and Fiscal Consequences. Berlin/New York: Springer: 9–33.
- Kohli, Martin* 2000: Altersgrenzen als gesellschaftliches Regulativ individueller Lebensgestaltung: ein Anachronismus? In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie* 33, Supplement 1: S015–S023 [doi: 10.1007/s003910070003].

- Leve, Verena; Naegele, Gerhard; Sporket, Mirko* 2009: „Rente mit 67“. Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 42,4: 287–291 [doi: 10.1007/s00391-009-0054-4].
- Maxin, Leena M.; Deller, Jürgen* 2010: Beschäftigung statt Ruhestand: Individuelles Erleben von Silver Work. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35,4: 767–800 [doi: 10.4232/10.CPoS-2010-18en].
- Micheel, Frank; Roloff, Juliane; Wickenheiser, Ines* 2011: Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Ruhestandsalter im Zusammenhang mit sozioökonomischen Merkmalen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35,4: 833–868 [doi: 10.4232/10.CPoS-2010-19en].
- Naegele, Gerhard; Krämer, Katrin* 2002: Recent Developments in the Employment and Retirement of Older Workers in Germany. In: Journal of Aging & Social Policy 13,1: 69–92 [doi: 10.1300/J031v13n01_05].
- Nilsson, Kerstin; Hydbom, Anna R.; Rylander, Lars* 2011: Factors Influencing the Decision to Extend Working Life or Retire. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 37,6: 473–480 [doi: 10.5271/sjweh.3181].
- Radl, Jonas* 2007: Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. In: Zeitschrift für Soziologie 36,1: 43–64.
- United Nations* 2010: World Population Ageing 2009. New York [<http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009-report.pdf>].
- Walker, Alan* 2006: Active Ageing in Employment: Its Meaning and Potential. In: Asia-Pacific Review 13,1: 78–93 [doi:10.1080/13439000600697621].
- Wübbecke, Christina* 1999: Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen des Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32,1: 102–117.
- Zimmer, Barbara; Leve, Verena; Naegele, Gerhard* 2011: „Rente mit 67“ – Befunde zur Erwerbssituation älterer Arbeitnehmerinnen. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35,4: 709–738 [doi: 10.4232/10.CPoS-2010-17en].

Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft

www.comparativepopulationstudies.de

ISSN: 1869-8980 (Print) – 1869-8999 (Internet)

Published by / Herausgegeben von

Prof. Dr. Norbert F. Schneider

Layout and print: Federal Institute for
Population Research, Wiesbaden
(Germany)

Managing Editor / Redaktion

Frank Swiaczny

Copy Editor / Schlussredaktion

Dr. Evelyn Grünheid

**Scientific Advisory Board /
Wissenschaftlicher Beirat**

Jürgen Dorbritz (Wiesbaden)
Paul Gans (Mannheim)
Johannes Huinink (Bremen)
Marc Luy (Wien)
Clara H. Mulder (Groningen)
Notburga Ott (Bochum)
Peter Preisendörfer (Mainz)

Board of Reviewers / Gutachterbeirat

Martin Abraham (Erlangen)
Laura Bernardi (Lausanne)
Hansjörg Bucher (Bonn)
Claudia Diehl (Göttingen)
Andreas Diekmann (Zürich)
Gabriele Doblhammer-Reiter (Rostock)
Henriette Engelhardt-Wölfler (Bamberg)
E.-Jürgen Flöthmann (Bielefeld)
Alexia Fürnkranz-Prskawetz (Wien)
Beat Fux (Zürich)
Joshua Goldstein (Rostock)
Karsten Hank (Köln)
Sonja Haug (Regensburg)
Franz-Josef Kemper (Berlin)
Michaela Kreyenfeld (Rostock)
Aart C. Liefbroer (Den Haag)
Kurt Lüscher (Konstanz)
Dimiter Philipov (Wien)
Tomáš Sobotka (Wien)
Heike Trappe (Rostock)