

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christian Brinkmann

Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung
älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer

12. Jg./1979

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer

Christian Brinkmann*

In diesem Beitrag wird die Frage der Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben behandelt, soweit hierzu Informationen aus der Erwerbsstatistik, Rentenstatistik, Arbeitslosenstatistik und aus Sonderuntersuchungen bei Arbeitslosen vorliegen.

Ein längerfristiger Abbau der Alterserwerbstätigkeit, die Einführung der flexiblen Altersgrenze und die Arbeitsmarktverhältnisse seit der Rezession 1974/75 haben zu einem stärkeren Absinken der effektiven Erwerbsbeteiligung der Älteren (60 -65 Jahre) geführt. Nur noch 43 % der Männer und 12 % der Frauen dieses Alters gehörten 1978 zu den effektiven Erwerbspersonen. Weitere Auswirkungen sind durch die bereits beschlossene stufenweise Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für schwerbehinderte Männer zu erwarten.

Der direkteste Bezug zwischen Arbeitsmarktverhältnissen und der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer besteht über das „Ventil“ eines vorgezogenen Altersruhegeldes wegen Erreichung des 60. Lebensjahres nach einem Jahr Arbeitslosigkeit.

Soweit bekannt, genießt nur ein Fünftel der nach einem Jahr Arbeitslosigkeit ausgegliederten älteren Arbeitslosen den zusätzlichen Schutz von Sozialplänen, die sich sehr stark auf bestimmte Bereiche des verarbeitenden Gewerbes (vor allem die Metallherzeugung) konzentrieren.

Arbeitslosigkeit von Älteren bedeutet in der Regel eine „Drucksituation“, in der die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit häufig keine realistische Perspektive darstellt. Ältere Arbeitslose sind aber auch in aller Regel durch Arbeitslosigkeit weniger belastet als andere Arbeitslose. Insofern erscheint – auf der Basis strikter Freiwilligkeit – eine verstärkte Ausgliederung von Älteren nach einem Jahr Arbeitslosigkeit vertretbar. Generelle Neuregelungen (allgemeine Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze, Ermöglichung altersgerechter Teilzeitarbeitsplätze) wären aber vorzuziehen.

Es gibt auch Anhaltspunkte dafür, daß (jüngere) leistungsgeminderte Arbeitnehmer verstärkt aus dem Erwerbsleben ausgegliedert werden. Weitere Untersuchungen erscheinen in diesem Bereich erforderlich.

Gliederung

1. Einleitung
2. Quantitative Entwicklungen
 - 2.1 Erwerbsbeteiligung und Übergang in Rente
 - 2.2 Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, Sozialpläne
 - 2.3 Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen
3. Probleme
 - 3.1 Wiedereingliederungschancen
 - 3.2 Belastungen während der Arbeitslosigkeit
 - 3.3 Offene Fragen: Altersrolle, altersgerechte Arbeitsplätze, berufliche Rehabilitation, Zwang zur Ausgliederung
4. Zusammenfassung (Thesen)

1. Einleitung

Im folgenden soll, losgelöst von der Ebene einzelner Betriebe bzw. Tarifbereiche der Wirtschaft, die Frage der Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben behandelt werden, soweit hierzu Informationen aus der Erwerbsstatistik, Rentenstatistik, Arbeitslosenstatistik und aus Sonderuntersuchungen bei Arbeitslosen vorliegen. Dabei werden zunächst quantitative Entwicklungen aufgezeigt, danach geht es um die Darstellung bzw. Andeutung von Problemen, die für eine Bewertung der vorzeitigen Ausgliederung von Arbeitnehmern aus dem Erwerbsleben wichtig erscheinen.

Einleitend soll hier zumindest angedeutet werden, daß ich aus arbeitsmarktpolitischen Gründen¹⁾ unter *bestimmten Voraussetzungen* eine verstärkte Ausgliederung älterer Arbeitnehmer – zumindest als das relativ kleinere Übel – befürworte. Zu den Voraussetzungen gehören:

1. Die gegebene Arbeitsmarktsituation, bei der auch auf mittlere und längere Sicht weiterhin hohe und möglicherweise wieder zunehmende Arbeitslosigkeit droht²⁾. Eine Verknappung des Angebots an Arbeitskräften, auch durch vorgezogene Übergänge in Rente, könnte dazu beitragen, das globale Arbeitsmarktgleichgewicht zumindest zu verringern. Dies wiederum ist offensichtlich Voraussetzung dafür, daß vielen unerwünschten Entwicklungen am Arbeitsmarkt wie in der Gesellschaft überhaupt Einhalt geboten werden kann; hierzu zählen sicher Selektionsprozesse zulasten von „Randgruppen“, wie generell Verschiebungen in der Verhandlungsposition zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber.

* Christian Brinkmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im I AB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Zugrunde liegt ein Referat auf dem „work-shop“ zum Thema „Veränderte Reproduktionsrisiken und –erfahrungen im Lebenszyklus: Sind ältere Arbeitnehmer eine Problemgruppe?“, veranstaltet vom Projektbereich 3 (Sozialpolitik und Beschäftigungssystem) des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung (Wissenschaftszentrum Berlin) in Verbindung mit dem „Arbeitskreis Hochschuldidaktik der Wirtschaftswissenschaften“ (Berlin, Oktober 1979).

¹⁾ Auch und vielleicht sogar vorrangig bestehende sozialpolitische Gründe für eine allgemeine Herabsetzung der (flexiblen) Altersgrenze werden im folgenden nur am Rande berücksichtigt.

²⁾ Vgl. Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1980, in diesem Heft; Klauder, Wolfgang, Peter Schnur, Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990, in: MittAB 3/1976.

2. Voraussetzung ist weiterhin die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit vorgezogener Übergänge in Rente. Dabei kommt es nicht unbedingt darauf an, daß der gleiche Arbeitsplatz wieder neu besetzt wird, es kann auch darum gehen, anderweitig drohende Entlassungen zu vermeiden. Erste repräsentative Informationen aus Betriebsbefragungen lassen erkennen, daß zumindest die Hälfte der durch Rentenabgänge frei gewordenen Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer wieder neu besetzt werden³⁾, allgemeine Skepsis im Hinblick auf die Wirksamkeit dieses arbeitsmarktpolitischen (und zugleich sozialpolitischen) Instruments also nicht angebracht ist.

3. Die positive Bewertung verstärkter Ausgliederung älterer Arbeitnehmer basiert auch auf die Annahme, daß betriebliche „Verschleißprozesse“, die sicherlich auch in einem starken Zusammenhang mit dem Wunsch vieler älterer Arbeitnehmer nach möglichst frühzeitigem Übergang in Rente stehen,⁴⁾ kurzfristig nicht behoben werden können. Humanisierungsstrategien dürfen nicht beeinträchtigt werden, sie dürften aber für die in den nächsten Jahren anstehenden regulären bzw. vorgezogenen Verrentungen, also für die auf absehbare Zeit konkret Betroffenen, zu spät kommen.

Abschließend werden noch einige weitere Problembereiche angesprochen. Ich möchte an dieser Stelle nur darauf hinweisen, daß die aufgeführten Argumente nicht für eine verstärkte Ausgliederung jüngerer leistungsgeminderter Arbeitnehmer gelten, bei denen die Ausgliederung aus dem Erwerbsleben offensichtlich auch von der Arbeitsmarktsituation abhängig und häufig Ausdruck mißglückter Versuche zur beruflichen Reintegration ist.

2. Quantitative Entwicklungen

2.1 Erwerbsbeteiligung und Übergang in Rente

Eine Berechnung des IAB zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben hat ergeben, daß rund die Hälfte der 20jährigen Männer das gegenwärtig geltende vorgezogene Rentenalter (63 Jahre) nicht erreicht, und zwar zu etwa gleichen Teilen wegen zwischenzeitlich eingetretener Invalidität bzw. wegen Tod. Bei Frauen ist die Situation günstiger; von den 20jährigen Frauen erreichen immerhin 75% das für sie gültige Rentenalter (60 Jahre).⁵⁾

Ich erwähne diese Tatsache um deutlich zu machen, daß die Ausgliederungsfrage nur für einen Teil der Arbeitnehmer reale Bedeutung hat.

Im März 1977 gab es rund 540000 versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 64 Jahren, das

sind lediglich 2,7% aller versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. Bei Männern beträgt dieser Anteil 3,2% (390000 Personen), bei Frauen 2,0% (150000 Personen).

Betrachtet man die Entwicklung der „*Erwerbsquote*“ in dieser Altersgruppe, dann gehörten 1978 43 % der Männer dieser Altersgruppe zu den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und registrierte Arbeitslose), 1970 waren es noch 71% (Übersicht 1). Hinter dieser Entwicklung steht (1) ein längerfristiger Trend zum Abbau der Alterserwerbstätigkeit, weiterhin (2) der deutlich erkennbare Einfluß der Einführung der flexiblen Altersgrenze im Jahre 1973 sowie (3) – dies ist hier besonders wichtig – ein über den Trend hinausgehendes Absinken während und nach der Rezession 1974/75. Hierbei dürften vor allem vorgezogene Altersruhegelder wegen einem Jahr Arbeitslosigkeit und Erreichen des 60. Lebensjahres eine Rolle spielen; darauf ist noch zurückzukommen.

Bei Frauen liegt, im Zusammenhang mit der Rentengesetzgebung, die Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe seit langem niedriger, bei verheirateten, verwitweten und geschiedenen Frauen sind es weit unter 20 %.

Unabhängig vom Familienstand zeigt sich bei Frauen seit der Rezession 1974/75 nochmals ein deutliches, über den Trend hinausgehendes Absinken der Erwerbsbeteiligung.

Umfang und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Älteren lassen also erkennen, daß der *längerfristige Trend* zum Abbau der Alterserwerbstätigkeit offensichtlich im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation seit 1974/75 *verstärkt* wurde, zusätzliche Ausgliederungen also stattfinden, wobei sich eine Schätzgröße von rund 75 000 Personen ergibt, wenn man noch die zu behandelnden Informationen aus der Rentenstatistik berücksichtigt.

Andererseits ist das verbliebene „Potential“ für zusätzliche Ausgliederungen in dieser Altersgruppe vergleichsweise klein, entsprechend groß der Spielraum für generelle Neuregelungen zur Herabsetzung der (flexiblen) Altersgrenze. Immerhin gibt es bereits in *Frankreich* und *Italien* auch für Männer eine Rentenaltersgrenze von 60 Jahren, sofern bestimmte weitere Voraussetzungen erfüllt sind.⁷⁾ In *Dänemark* ist ein System zur Vorverlegung des Ruhestands altersversicherter Arbeitnehmer über 60 Jahre verabschiedet worden, bei dem ein „Frührentnerlohn“ auf der Basis eines degressiven Satzes des täglichen Arbeitslosengeldes erhalten werden soll.⁸⁾

Weitere Informationen über die Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer ergeben sich aus der *Rentenstatistik*, in der die jährlichen Neuzugänge bei der flexiblen Altersgrenze, bei Erreichen des 60. Lebensjahres wegen einem Jahr Arbeitslosigkeit und bei Erwerbsunfähigkeitsrenten ausgewiesen werden (Übersicht 2). Mit Einführung der *flexiblen Altersgrenze* im Jahre 1973 (d. h. auch noch vor der Rezession und den daher rührenden möglichen Zwängen) haben jährlich rund 60% der Anspruchsberechtigten (rund 125 000 Personen) hiervon Gebrauch gemacht, wobei allerdings die Berechnung der Anspruchsberechtigten nicht unproblematisch ist.⁹⁾ Ein Ansteigen der Inanspruchnahme während der Rezession ist nicht zu erkennen. Wegen der zur Zeit schwach besetzten Altersjahrgänge geht die absolute Zahl der Neuzugänge gegenwärtig sogar beträchtlich zurück (1978 rund 80 000 Neuzugänge beim flexiblen Altersruhegeld).

Der direkteste Bezug zwischen Arbeitsmarktverhältnissen und der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer besteht bei *vorgezogenen Altersruhegeldern wegen Erreichen des 60. Lebensjahres nach einem Jahr Arbeitslosigkeit*. Während der

³⁾ So eine Umfrage des Ifo-Instituts im Auftrag des BDA. Vgl. Ifo-Schnelldienst 26/1977 vom 14. September 1977, S. 10ff. Eine neue empirische Untersuchung zu den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten einer Vorverlegung der Altersgrenze in Nordrhein-Westfalen kommt sogar zu einer Größenordnung von 70%. Vgl. Blume, Otto, Wolfgang Plum, Gerhard Naegele Altersgrenze und Arbeitsmarktpolitik, Westdeutscher Verlag, Opladen, 1979, S. 198

⁴⁾ Vgl. hierzu auch die Untersuchung von Blume, Otto, Wolfgang Plum, Gerhard Naegele, a.a.O.

⁵⁾ IAB-Kurzbericht vom 12. 10. 1979 „Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben“

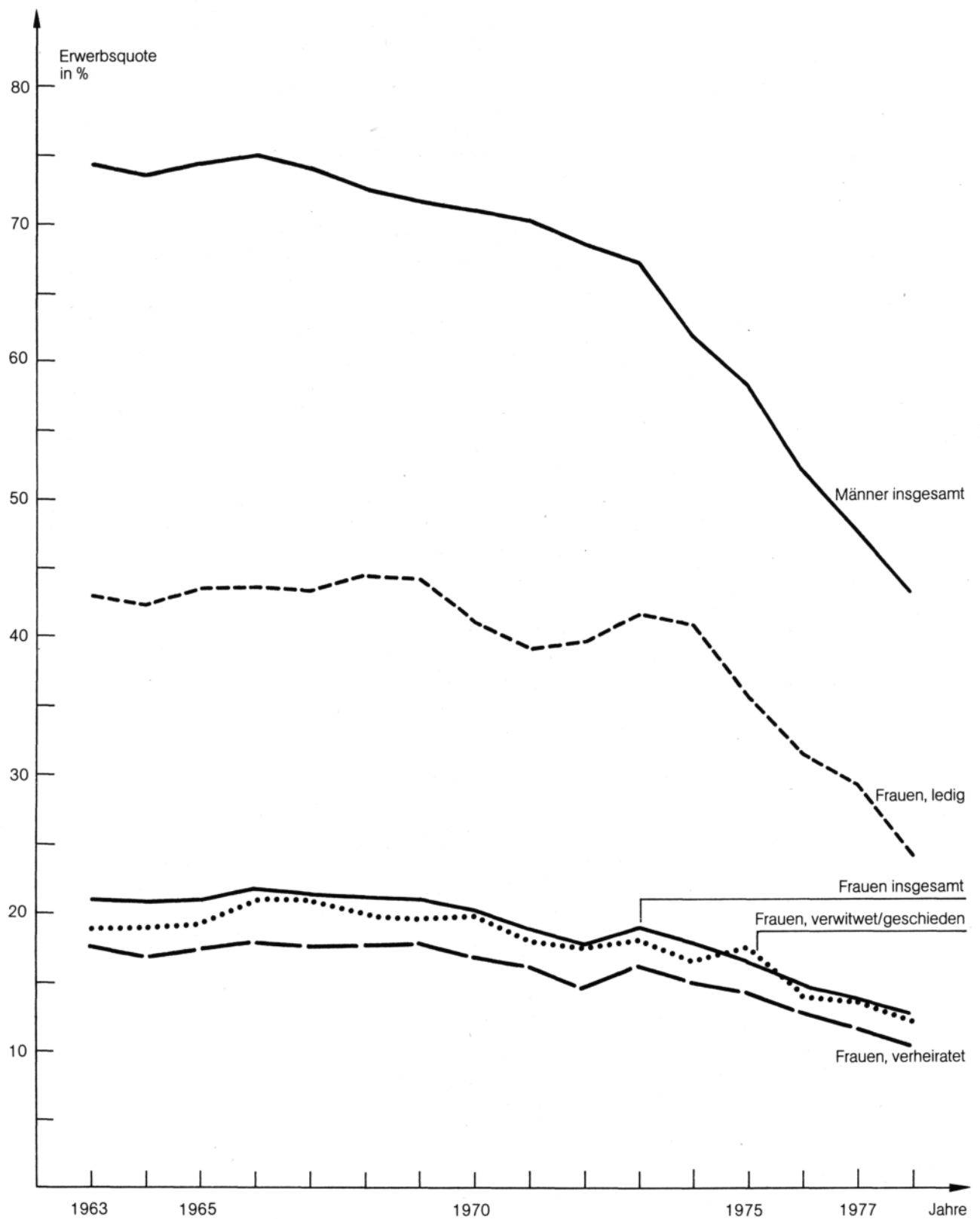
⁶⁾ Bloß, Horst, Altersstruktur der Sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen, in: MittAB 4/1978.

⁷⁾ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Vergleichende Darstellung der Systeme der sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften, 9. Auflage Brüssel, Juli 1976.

⁸⁾ Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Bericht über die Entwicklung der sozialen Lage in der Europäischen Gemeinschaft im Jahre 1978, Brüssel, April 1979.

⁹⁾ Die hier verwendete Schätzgröße der Anspruchsberechtigten – rund 80% der Arbeitnehmer der betreffenden Altersjahrgänge – dürfte im Zeitablauf durchaus Veränderungen unterliegen. Zur Problematik vgl. Kühlewind, Gerhard, Neue Alternativrechnungen zur flexiblem Ruhestandsgrenze. Quantitative Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und Kostenüberlegungen, in: MittAB 1/1977. Kühlewind, Gerhard, Die Erweiterung der flexiblen Ruhestandsregelung als beschäftigungspolitisches Instrument, in: WSI – Mitteilungen 7/1977.

Übersicht 1: Effektive Erwerbsquote¹⁾ der 60–65jährigen nach Geschlecht und Familienstand lt. Mikrozensus²⁾



¹⁾ Erwerbspersonen (Erwerbstätige und registrierte Arbeitslose) geteilt durch Wohnbevölkerung (Deutsche und Ausländer).

²⁾ Altersjahrmethode
Vor 1972 an Altersjahrmethode angepaßt (Berechnung des IAB, Bereich 1)

Übersicht 2:

Neuzugänge bei der gesetzlichen Rentenversicherung ¹⁾ nach ausgewählten Rentenarten

Kalenderjahr	Altersruhegeld wegen Vollendung des 60. Lebensjahres an reg. Arbeitslose			Erwerbsunfähigkeitsrenten			Vorgezogenes Altersruhegeld 62 u. 63. Lebensjahr Männer 2) 7	Altersruhegeld zusammen Männer 3) 8	% Anteil vorgezogenes Altersruhegeld an Altersruhegeld 9 (7:8)
	Insgesamt 1	Männer 2	Frauen 3	Insgesamt 4	Männer 5	Frauen 6			
1965	4.771	4.227	544	156.660	92.677	63.983	.	.	.
1966	3.191	2.874	317	165.471	98.572	66.899	.	.	.
1967	5.571	5.208	363	188.122	114.210	73.912	.	.	.
1968	25.209	24.150	1.059	186.785	113.062	73.723	.	.	.
1969	21.838	20.864	974	191.980	113.723	78.257	.	.	.
1970	12.471	11.850	621	207.624	117.620	90.004	.	.	.
1971	9.261	8.710	551	231.899	131.021	100.878	.	.	.
1972	13.698	12.887	811	238.721	131.699	107.022	.	.	.
1973	19.206	18.184	1.022	219.353	111.749	107.604	127.586	279.537	45.6
1974	14.507	13.161	1.346	242.825	119.699	123.126	125.262	257.033	48.7
1975	17.713	15.372	2.341	247.968	115.483	132.485	120.632	230.051	52.4
1976	29.906	25.865	4.041	241.447	119.974	121.473	119.868	233.361	51.4
1977	26.774	22.744	4.030	246.793	121.003	125.790	102.988	198.336	51.9
1978	22.782	18.988	3.794	245.421	117.500	127.921	78.777	161.098	48.9

¹⁾ Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, Knappschaftliche Rentenversicherung

²⁾ Flexible Altersgrenze gilt vor 1973 an ab dem 63. Lebensjahr, für Schwerbehinderte ab dem 62. Lebensjahr

³⁾ Einschließlich Altersruhegeld wegen Vollendung des 60. Lebensjahres an registrierte Arbeitslose (ohne Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten)

Quelle: Rentenanpassungsbericht 1978 der Bundesregierung Bundestagsdrucksache 8/1615 Übersicht I/7 und II/6 Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung, VDR – Statistik, Band 52, S. 13 f

Rezession 1966/67 bzw. mit einem gewissen zeitlichen Nachlauf (1 Jahr) war die Zahl dieser Rentenanzugänge von 3 000 (1966) auf 25 000 (1968) angestiegen und dann bis 1971 wieder auf 9 000 zurückgegangen. Seither liegen die Zahlen wieder beträchtlich höher, der bisherige Höhepunkt war 1976 (30 000 Neuzugänge), bis 1978 ist wieder ein langsamer Rückgang zu verzeichnen gewesen (1978 23 000 Fälle). Folgt man der neuesten Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, ist ein gewisser Anstieg in den kommenden Jahren nicht unwahrscheinlich.¹⁰⁾

Die zuletzt ausgewiesenen Zahlen ermöglichen eine grobe Abschätzung des Gesamtumfangs der vorzeitigen, d. h. durch die Arbeitsmarktverhältnisse induzierten Ausgliederungen älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt: Kumuliert man die Neuzugänge von 3 Jahren, weil danach die normale flexible Altersgrenze erreicht wird (von der in vorsichtiger Abschätzung dann alle Betroffenen Gebrauch machen würden), dann ergeben 20 000 Ausgliederungen pro Jahr einen „Entzugseffekt“ von 60 000 Personen.¹¹⁾ Hinzu käme

¹⁰⁾ Vgl. Abschnitt 2.2.

¹¹⁾ Zu berücksichtigen ist, daß in gewissem Umfang (vielleicht zwischen 5000 und 10000 Fällen pro Jahr) solche Übergänge in Rente auch unabhängig von den Arbeitsmarktverhältnissen zu erwarten sind.

¹²⁾ Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation von Behinderten scheinen demgegenüber nach Beobachtungen der Arbeitsämter nicht bzw. nicht gleichermaßen durch die Arbeitsmarktverhältnisse beeinträchtigt zu sein. Hier handelt es sich offenbar weitgehend um einen anderen Personenkreis (tendenziell jüngere Arbeitnehmer mit durch die Maßnahme neu erworbenen Qualifikationen). Aktuelle vergleichende Informationen über den beruflichen Erfolg von Rehabilitanden fehlen allerdings auf repräsentativer Basis. In der Antwort der Bundesregierung auf eine Bundestagsanfrage vom 6. 11. 1979 wurde bekanntgegeben, daß in der Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten im Jahre 1978 zusammen knapp 50 000 Renten wegen Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit „unter zusätzlicher Berücksichtigung des Teilzeitarbeitsmarktes bewilligt worden sind“. 13 000 dieser Renten beruhen „ausschließlich auf der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts seit dem 10. Dezember 1976“, 7000 sind „nur wegen Berücksichtigung des Teilzeitarbeitsmarktes als Renten wegen Erwerbsunfähigkeit bewilligt worden; ohne Berücksichtigung des Teilzeitarbeitsmarktes wären sie nur als Renten wegen Berufsunfähigkeit bewilligt worden“. Wegen der zeitlichen Nähe zur geänderten Rechtsprechung und den daher möglichen einmaligen Effekten wird allerdings erklärt, daß aus den genannten Zahlen nur bedingt Schlußfolgerungen für die weitere Entwicklung gezogen werden können. Zugenommen hat im übrigen auch der Anteil der auf Zeit bewilligten Renten. Vgl. Drucksache des Deutschen Bundestags 8/3320 vom 6.11. 79, Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage über „Teilzeitarbeitsmarkt und früherer Rentenbezug. Auswirkungen des Bundessozialgerichtsurteils vom 10. Dezember 1976“. Zu den Auswirkungen des betreffenden Sozialgerichtsurteils auf vollschichtig einzelschichtig Versicherte mit Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit, vgl. Wiegand, Dietrich, „vollschichtig“ erwerbsfähig – keine Renten?, in: Soziale Sicherheit, H. 2, 1979, S. 48 ff.

ein Teil der Frauen, die nach einem Jahr Arbeitslosigkeit auch in Rente gehen, bei der Rentenstatistik aber als normale Rentenanzugänge (wegen Aufgabe der Arbeit) registriert werden. Hierauf komme ich noch zu sprechen.

Die Entwicklung der Neuzugänge bei *Renten wegen Erwerbsunfähigkeit* ist im Hinblick auf Zusammenhänge mit der Arbeitsmarktsituation schwer zu beurteilen, weil Trend und Verschiebungen in der Alters- und Geschlechtsstruktur der Erwerbsbevölkerung zu berücksichtigen, die entsprechenden Effekte aber schwer zu ermitteln sind. Immerhin fällt auf, daß im Durchschnitt der Jahre 1970 bis 1973 (also vor der Rezession) jährlich 224 000 Renten wegen Erwerbsunfähigkeit neu begründet wurden, in den Jahren 1974 bis 1978 dagegen – bei nur geringen Schwankungen – 245 000 pro Jahr, also Jahr für Jahr 20 000 Neuzugänge mehr als in der Vorperiode. Es liegt nahe, zumindest bei einem Teil dieser Fälle Verdrängung vom Arbeitsmarkt zu vermuten; die Aussichten auf berufliche Reintegration von Leistungsgeminderten Arbeitnehmern dürften sich entsprechend verschlechtert haben. In diesem Zusammenhang ist vor allem ein Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahre 1976 von Bedeutung, wonach leistungsgeminderte Versicherte, die nicht mehr vollschichtig arbeiten können, und denen binnen Jahresfrist kein ihren Fähigkeiten entsprechender Teilzeitplatz angeboten werden kann, einen Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente erhalten.¹²⁾

Der Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente kann für den einzelnen durchaus erhebliche Entlastungen mit sich bringen. Das sich hier öffnende Ventil für (möglicherweise verstärkte) vorzeitige Ausgliederung leistungsgeminderter Arbeitnehmer bedarf jedoch kritischer Aufmerksamkeit, denn für viele Betroffene dürften damit auch Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung vertan werden, die bei normalen Arbeitsmarktverhältnissen (und entsprechenden Bemühungen zur beruflichen Rehabilitation) durchaus bestehen dürften.

2.2 Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, Sozialpläne

Während und nach der Rezession 1966/67 betrug der Anteil der Arbeitslosen, die 55 Jahre und älter waren, zwischen 30 und 50 %. Die Selektion zulasten der Älteren schlug vor allem im beginnenden Aufschwung durch (1968 waren 48% der Arbeitslosen 55 Jahre und älter, darunter 32 % 60 Jahre und älter). Seither hat sich die Situation wesentlich verändert. Im September 1975 waren 10 % der Arbeitslosen 55 Jahre und älter, im September 1978 waren es 13%, also eine gewisse Zunahme, die sich aber bislang in Grenzen hält, wobei vor allem eine Umschichtung zu beachten ist: Zunahmen ergaben sich zuletzt ausschließlich bei den 59jährigen und (in geringem Umfang) bei den 60jährigen Arbeitslosen, die sog. „59er-Aktionen“ geben hier also den Ausschlag.¹³⁾

Vergleicht man die *Arbeitslosenquoten*, dann ergeben sich im September 1978 bei 55- bis 59jährigen 5,6%, bei 60-bis 64jährigen 5,3%, gegenüber 3,8% im Durchschnitt der Arbeitnehmer. Die vergleichsweise höchste altersspezifische Arbeitslosenquote lag mit 5,8% bei den 20- bis 24jährigen vor.¹⁴⁾ Wie stark die Entwicklung der Arbeitslosigkeit bei Älteren durch die Rentengesetzgebung beeinflusst ist, zeigt sich an einer gewissen Zäsur nach 1973 (Einführung der flexiblen Altersgrenze) sowie daran, daß der Anteil der Langfristarbeitslosen (2 Jahre und länger arbeitslos) bei 55- bis 59jährigen Arbeitslosen mit 21% vergleichsweise am größten ist; bei 60- bis 64jährigen Arbeitslosen, bei denen in der Regel die Möglichkeit eines vorgezogenen Altersruhegelds besteht, beträgt der Anteil dagegen 12% (im Durchschnitt aller Arbeitslosen 9%, Stand September 1978).¹⁵⁾

Der hohe Anteil der Langfristarbeitslosen bei Älteren ohne Möglichkeit der Ausgliederung verweist auf die geringen Wiederbeschäftigungschancen, auf die ich noch zu sprechen komme. Es dürften daher vor allem die seit den 60er Jahren wesentlich *verstärkten Kündigungsschutzbestimmungen* zugunsten von älteren Arbeitnehmern sein, die (*neben der geänderten Rentengesetzgebung*) im Vergleich zu früher erheblich niedrigere Anteile von Älteren unter den Arbeitslosen zur Folge haben. Immerhin existieren nunmehr für rund die Hälfte der älteren Arbeitnehmer Tarifverträge mit besonderen Kündigungsschutzbestimmungen.¹⁶⁾ Dieser Zusammenhang dürfte auch dann bestehen, wenn sich herausstellen sollte, daß in Tarifbereichen mit solchen Schutzbestimmungen in verstärktem Maße Arbeitnehmer ab 59 Jahren mit Sozialplänen entlassen werden, denn für diese Arbeitslosen besteht ja in der Regel nach einem Jahr der Anspruch auf ein vorgezogenes Altersruhegeld. Die hier möglicherweise bestehenden Wechselwirkungen sind bislang allerdings nicht untersucht.

Die *aktuellsten Zahlen* im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ergeben sich aus der *monatlichen*

Arbeitslosenstatistik, in der *Arbeitslose im Alter von 59 und mehr Jahren* seit 1977 besonders ausgewiesen werden. Demnach waren Ende September 1979 61000 Personen in diesem Alter arbeitslos, rund 10 000 mehr als im Vorjahr bzw. auch als vor zwei Jahren.¹⁷⁾ Trotz allgemein rückläufiger Arbeitslosigkeit ist in diesem Jahr also nicht nur der Anteil der älteren Arbeitslosen, sondern auch ihre absolute Zahl angestiegen, wobei der Abstand gegenüber dem Vorjahr etwa gleich bleibt.

Offensichtlich werden – wie auch schon anhand der Aufgliederung nach einzelnen Altersjahrgängen erkennbar war – z. Z. *verstärkt* „59er-Aktionen“ in Betrieben durchgeführt, das hier bestehende Ventil wird offenbar zur Zeit noch stärker genutzt als früher. Hinzuweisen ist darauf, daß nur für einen kleinen Teil dieser älteren Arbeitslosen – Größenordnung ein Fünftel -*Sozialpläne* bestehen, wie umgekehrt das Vorhandensein von solchen Sozialplänen nicht immer mit beabsichtigter Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt gleichgesetzt werden darf. Dies ergibt sich aus der neuesten Strukturuntersuchung bei Arbeitslosen von Ende Mai 1979, in der erstmals seit 1975 wieder statistisch erhoben wurde, ob Arbeitslose zugleich Empfänger von Leistungen aus Sozialplänen sind. Zu diesem Zeitpunkt gab es rund 18000 Arbeitslose mit Sozialplan (im Mai 1975 waren es rund 13 000, im Mai 1974 rund 8500). Von den 18000 „Sozialplänern“ im Mai 1979 waren rund 11 000 im Alter von 59 und mehr Jahren, das sind 61 % aller Sozialplänen, aber nur 18 % der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe.¹⁸⁾

Entsprechende betriebliche Vereinbarungen konzentrieren sich sehr stark auf das verarbeitende Gewerbe. Ein Drittel aller Sozialplänen stammt allein aus dem Bereich „*Metallerzeugung*“; damit bestehen für rund die Hälfte der (vergleichsweise wenigen) Arbeitslosen aller Altersgruppen aus diesem Bereich Sozialpläne. Hohe Anteile von Sozialplänen an allen Arbeitslosen aus dem jeweiligen Wirtschaftsbereich lassen sich außerdem im *Schiffsbau*, bei der *Energiewirtschaft* und im *Straßenfahrzeugbau* erkennen.¹⁹⁾

Einschränkend ist allerdings zu beachten, daß möglicherweise die Arbeitsverwaltung nicht in allen Fällen von Sozialplänen erfährt, da keine Mitteilungspflicht besteht. Die Größenordnung, daß also nur ein vergleichsweise kleiner Teil der älteren Arbeitslosen den zusätzlichen Schutz von Sozialplänen genießt, dürfte dadurch jedoch kaum tangiert sein.

Abschließend noch ein (*Grob-*)*Vergleich mit der schon aufgeführten Rentenstatistik*. Zunächst zu den *Männern*, die rund zwei Drittel der Arbeitslosen mit 59 und mehr Jahren ausmachen: Im Jahre 1978 gab es durchschnittlich knapp 35000 männliche Arbeitslose in dieser Altersgruppe, während knapp 20000 Männer bei der Rentenversicherung als Zugang wegen Arbeitslosigkeit und Erreichen des 60. Lebensjahres verbucht wurden. Unterstellt man im Durchschnitt mehr als 1 Jahr Arbeitslosigkeit (vor allem weil der Rentenantrag bewilligt werden muß und zwischenzeitlich die Registrierung beim Arbeitsamt weitergeführt wird), dann passen die Zahlen der Größenordnung nach zusammen, d. h. die überwiegende Mehrzahl dieser Fälle mündet in eine vorgezogene Rente ein. Entsprechend ergibt sich auch aus der Verlaufsuntersuchung des IAB bei Arbeitslosen, daß nur weniger als 10% der Arbeitslosen dieses Alters wieder eine Arbeit aufnehmen.²⁰⁾

Bei *Frauen* stehen knapp 20000 Arbeitslosen dieser Altersgruppe nur rund 4000 vorgezogene Verrentungen *wegen Arbeitslosigkeit* gegenüber. Die übrigen dürften weitgehend bei den normalen Rentenzugängen wegen „Erreichen des 60. Lebensjahres und Aufgabe der Beschäftigung“ enthalten sein, wobei es offen bleiben muß, inwieweit sie auch ohne die

¹³⁾ Vergleiche die regelmäßig in den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) veröffentlichten halbjährlichen Strukturanalysen der Arbeitslosen und der offenen Stellen, zuletzt in ANBA 3/1979 (Ergebnisse vom September 1978) und in ANBA 10/1979 (Ergebnisse vom Mai 1979). Eine Aufgliederung nach einzelnen Altersjahrgängen ist in Übersicht I/43, ANBA 10/1979, S. 1178 enthalten. Beim Zeitvergleich ist zu beachten, daß das Finanzänderungsgesetz vom 1. I. 1968 zum Ausscheiden eines Großteils der über 65jährigen Arbeitslosen aus der Arbeitslosenstatistik geführt hat. Verwendet man für den Zeitvergleich „bereinigte“ Zahlen (ohne die über 65jährigen Arbeitslosen), dann waren im September 1968 (fast unverändert) 47% der Arbeitslosen 55 Jahre und älter, 1967 waren es 33%, 1966 36%. Vgl. Karr, Werner, Zur Altersstruktur der Arbeitslosen. Analyse ihrer längerfristigen Entwicklung in: MittAB 3/1977, S. 360.

¹⁴⁾ ANBA 3/1979, S. 320f.

¹⁵⁾ ANBA 3/1979, S. 224 sowie ANBA Jahreszahlen 1978, S. 83.

¹⁶⁾ Jahresgutachten 1978/79 des Sachverständigenrats zu Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, S. 67 (Ziffer 111).

¹⁷⁾ ANBA 10/1979, S. 1111.

¹⁸⁾ ANBA 10/1979, S. 1194.

¹⁹⁾ ANBA 10/1979, S. 1194.

²⁰⁾ Brinkmann, Christian, Karen Schober – Gottwald, Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: MittAB 2/1976 S.98.

Arbeitslosigkeit mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden wären. Das seit 1974 erkennbare starke Absinken der Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe ab 60 Jahren spricht allerdings dafür, auch einen Teil dieser anscheinend regulären Rentenabgänge mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation in Verbindung zu bringen.²¹⁾

2.3 Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen

Es hat in den letzten Jahren einen erheblichen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen gegeben, ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug im September 1978 fast 30% (bei Männern 37%, bei Frauen 23%). Dabei besteht eine starke Verbindung zum Merkmal Alter. Mehr als die Hälfte aller über 45jährigen Arbeitslosen macht beim Arbeitsamt zugleich gesundheitliche Einschränkungen geltend.²²⁾

Für die Frage der Ausgliederung vom Arbeitsmarkt ist besonders von Bedeutung, daß die Zuwächse in der Zahl der Arbeitslosen um so größer waren, je stärker die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist. So hat sich zwischen September 1976 und September 1978 die Zahl der Arbeitslosen mit einer amtlich anerkannten Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80% um 26% erhöht, bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50% bis unter 80% betrug der Zuwachs 19%, bei amtlich anerkannter Minderung der Erwerbsfähigkeit zwischen 30% und 50% mit einer Gleichstellung als Schwerbehinderter betrug der Zuwachs 10%. Demgegenüber blieb die Zahl der übrigen Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen in dem 2-Jahres-Zeitraum nahezu konstant, bei Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen gab es einen Rückgang um 8,5%.²³⁾

In der monatlichen Arbeitslosenstatistik werden auch *Schwerbehinderte* gesondert ausgewiesen. Danach waren im September 1979 rund 60 000 Arbeitslose schwerbehindert, das bedeutet einen weiteren Anstieg um 11% gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat.²⁴⁾ Der hier erkennbare Selektionsprozeß läuft also offenbar unvermindert weiter, ein starkes Indiz dafür, daß die gegenwärtige Arbeitsmarktlage die Bemühungen zur beruflichen Integration von Behinderten stark beeinträchtigt.

Anders als bei den Älteren ist allerdings ein direkter Schluß von der Arbeitslosenstatistik auf die Frage der (zusätzlich von den Arbeitsmarktverhältnissen erzwungenen) Ausgliederung

von Behinderten nicht möglich. So ist sicher auch zu früheren Zeiten ein Teil des „normalen“ Übergangs in Erwerbsunfähigkeitsrenten zunächst über (z. T. langfristige) Arbeitslosigkeit mit vielfältigen Vermittlungsbemühungen gelaufen. Hierfür spricht auch, daß vor der Rezession 1974 der Anteil der Langfristarbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen etwa so hoch war, wie jetzt auch (er ging erst mit den großen Entlassungswellen zu Beginn der Rezession stark zurück), allerdings bei einem Umfang der Arbeitslosigkeit, das ein Viertel und weniger der jetzigen ausmacht. Andererseits legt, wie bereits aufgeführt, die Statistik über Erwerbsunfähigkeitsrenten nahe, daß der Größenordnung nach jährlich bis zu 20 000 Ausgliederungen wegen Erwerbsunfähigkeit mehr als früher stattfinden, zusätzliche Untersuchungen in diesem Bereich erscheinen dringend erforderlich.

3. Probleme

3.1 Wiedereingliederungschancen

Mit zunehmendem Alter vermindern sich die Wiedereingliederungschancen des Arbeitslosen beträchtlich, und zwar schon ab einem Alter von 35 Jahren, mit stärkeren Sprüngen (nach unten) bei 50, 55 und 60 Jahren, ohne daß sich genaue Grenzen feststellen ließen, die sicherlich in einzelnen Berufsbereichen auch unterschiedlich sind.²⁵⁾ Insofern ist es auch – als Randbemerkung – von den Arbeitsmarktverhältnissen her schwierig, wenn nicht gar unmöglich, eine Gruppe von „älteren Arbeitnehmern“ anders als relativ willkürlich abzugrenzen.

Den stark reduzierten Wiedereingliederungschancen der Älteren entspricht ein hohes Ausmaß von Langfristarbeitslosigkeit, darauf wurde schon hingewiesen. Gelingt es doch noch, eine Arbeit aufzunehmen, handelt es sich in überdurchschnittlichem Umfang um niedriger bewertete Tätigkeiten (in anderer Hinsicht, z. B. beim Verdienst, sind die Abstriche allerdings eher geringer als bei den übrigen Arbeitslosen).²⁶⁾

Bei einer multivariaten Analyse (Kontrastgruppenanalyse) zeigte sich, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit und die berufliche Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen am stärksten von gesundheitlichen Einschränkungen und vom Alter her beeinflußt werden, ein weites Spektrum anderer Merkmale (vor allem auch subjektive Faktoren oder „Handlungsstrategien“, Mobilitätsbereitschaft etc.) hat demgegenüber kaum eine Bedeutung.²⁷⁾

Die schlechtesten Wiedereingliederungschancen haben Arbeitslose, bei denen sich mehrere Risikofaktoren kumulieren (z. B. höheres Alter, gesundheitliche Einschränkungen, keine Ausbildung). In einer Überschneidungsanalyse konnte gezeigt werden, daß bei nur einem Risikofaktor (also nicht mehreren zugleich), lediglich ein höheres Alter (hier erfaßt mit 55 Jahren und mehr) schon für sich allein die Chancen vermindert.²⁸⁾

Ohne in allzu viele Details dieser und anderer Studien²⁹⁾ zu gehen, läßt sich also fast ohne Einschränkung sagen, daß *Arbeitslosigkeit von Älteren eine „Drucksituation“* darstellt, in der die *Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit häufig keine realistische Perspektive* darstellt. Dies ist aber gewissermaßen nur die eine Seite der Medaille.

3.2 Belastungen während der Arbeitslosigkeit

Fragt man nach den Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in finanzieller oder psycho-sozialer Hinsicht, differenziert nach einer Reihe von Dimensionen, ergibt sich ein ganz

²¹⁾ Die Frage nach dem Umfang der verstärkten, durch die Arbeitsmarktverhältnisse erzwungenen oder ermöglichten Ausgliederungen durch vorgezogenes Altersruhegeld ist zugleich auch eine Frage nach der hierdurch entstehenden „Stillen Reserve“. Sie soll an dieser Stelle, in der es nur um plausible Größenordnungen gehen kann, nicht weiter verfolgt werden. Vgl. hierzu Brinkmann, Christian, Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktverhältnisse: Neue empirische Ergebnisse zur „Entmutigung“ und zusätzlichen „Ermütigung“ von weiblichen Erwerbspersonen, Abschnitt 4, in: BeitrAB 44 (Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials), sowie weiterer Beiträge in dem aufgeführten Band.

²²⁾ ANBA 3/1979, S.320 und S.224.

²³⁾ ANBA 3/1979, S. 228.

²⁴⁾ ANBA 10/1979, S. 1111.

²⁵⁾ Innerhalb eines Jahres wurden rund die Hälfte der Arbeitslosen vom September 1974 im Alter von 30-35 Jahren beruflich wiedereingegliedert. Zwischen 35 und 50 Jahren waren es, mit leicht abnehmender Tendenz, rund 40%, bei 50-55jährigen Arbeitslosen betrug die Wiedereingliederungsquote rd. 30%, bei 55-60jährigen weniger als 20%, bei über 60jährigen waren es 6%. Vergleiche Brinkmann, Christian, Karen Schober-Gottwald, a.a.O., S. 98. Die aufgezeigte Tendenz wird auch durch neuere Untersuchungen erhärtet. Vgl. Infratest Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Dr. Werner Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialforschung, Bonn 1978.

²⁶⁾ Brinkmann, Christian, Arbeitslosigkeit und Mobilität in MittAB2/1977.

²⁷⁾ Brinkmann, Christian, Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen, in: MittAB 2/1978.

²⁸⁾ Karr, Werner, Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. Umfang der Zielgruppen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Mehrfachbeeinträchtigungen und Doppelzählungen, in: MittAB 2/1979.

²⁹⁾ Vgl. insbesondere auch die aufgeführte Infratest-Studie.

andersartiges Bild. Ohne hier in Einzelheiten gehen zu wollen, ist es jedoch wichtig festzustellen, daß Arbeitslose mit der Chance einer Ausgliederung als Rentner *im Vergleich zu den übrigen Arbeitslosen*, in aller Regel weniger belastet sind.³⁰⁾ Hier spielen sicher viele Dinge eine Rolle:

- der (im Vergleich zu anderen Arbeitslosen mit schlechten Wiedereingliederungschancen) überschaubare und eher kurze Zeitraum der Arbeitslosigkeit
- die finanzielle Absicherung
- die Vermutung, daß zumindest ein Teil der Betroffenen freiwillig (in Absprache mit allen Beteiligten und nicht nur aufgrund eines mehr oder weniger starken Druckes) in Arbeitslosigkeit und vorgezogene Rente geht, daß hier also gewissermaßen die Chance einer vorgezogenen flexiblen Altersgrenze eröffnet wird (wobei die eingangs erwähnten arbeitsbedingten Verschleißprozesse gesehen werden müssen, die vielleicht erst einen finanziell abgesicherten Austritt aus dem Erwerbsleben als wünschenswert erscheinen lassen, und auch die Frage der Gleichbehandlung auftaucht, denn diese Chance wird nur über einen nicht für alle gleichermaßen gangbaren Umweg eröffnet)
- vielleicht auch „Rationalisierungen“ und die Kaschierung von Anpassungsproblemen, obwohl zu bedenken ist, daß 60jährige vielleicht größere Chancen haben, mit den Schwierigkeiten der neuen Altersrolle fertig zu werden als 63jährige oder 65jährige.

Auch ist der verwendete *Maßstab* nicht unanfechtbar, denn hier geht es nur um eine *relative Besserstellung* (im Vergleich zu anderen Arbeitslosen), nicht um eine erwünschte optimale Situation. Trotzdem erscheint es im Hinblick auf diese Befunde vertretbar, zu sagen: Wenn auf mittlerer Sicht hohe Arbeitslosigkeit offenbar gar nicht mehr vermeidbar ist, dann stellt Arbeitslosigkeit in Verbindung mit anschließendem vorgezogenem Altersruhegeld ein vergleichsweise geringes Übel dar, das für Betroffene wie im übrigen auch für öffentliche Haushalte (einschließlich der Sozialversicherungsträger)³¹⁾ vergleichsweise geringe Kosten im weitesten Sinne mit sich bringt. Allerdings sind, wie eingangs schon angedeutet, eine Reihe weiterer Gesichtspunkte zu beachten, die ich abschließend nur streifen kann.

3.3 Offene Fragen: Altersrolle, altersgerechte Arbeitsplätze, berufliche Rehabilitation, Zwang zur Ausgliederung

Unabhängig von dem Problembereich der *vorgezogenen*, von den Arbeitsmarktverhältnissen erzwungenen oder ermöglichten Ausgliederung aus dem Arbeitsprozeß stellt jede Ausgliederung als Rentner das Problem eines sinnvollen Übergangs in die Nichterwerbstätigkeit, in *die Altersrolle*. Inwieweit durch den vorgezogenen Übergang eher zusätzliche Probleme oder Entlastungen geschaffen werden, ist bislang ungeklärt, bedürfte aber dringend der Klärung, und zwar auf repräsentativer Basis, denn Einzelfälle lassen sich als Beleg für praktisch alles aufführen.

³⁰⁾ Brinkmann, Christian, Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 4/1976.

³¹⁾ Reyher, Lutz, Martin Koller, Eugen Spitznagel, Beschäftigungspolitische Alternativen zur Arbeitslosigkeit – Voraussetzungen, Arbeitsmarktwirkungen und Kosten, Nürnberg, April 1979.

³²⁾ Vgl. hierzu auch die sehr instruktiven Ausführungen von Friess, Thomas und Michael Schwarz in ihrer gemeinsamen Diplomarbeit „Wirkungen von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitverkürzung“, Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld (Prof. Dr. Karl Krahn), 1978.

³³⁾ Blume, Otto, Wolfgang Plum, Gerhard Naegele, a.a.O., S. 191 f.

³⁴⁾ Vgl. hierzu die eingangs aufgeführten Zahlen zur Erwerbsbeteiligung. Da bei den Erwerbsquoten (Übersicht I), die nun auch bei Männern im Alter von 60 bis 65 Jahren unter 50% liegen, Selbständige und Mithelfende Familienangehörige mit vermutlich wesentlich höherer Erwerbsbeteiligung enthalten sind, dürften die entsprechenden Arbeitnehmer-Quoten noch niedriger sein.

Weiterhin besteht die Frage, inwieweit verstärkte vorgezogene Verrentungen Bemühungen um *altersgerechte Arbeitsplätze* konterkarieren. Der jüngste Tarifvertrag im Bereich Nahrung, Genuß und Gaststätten läßt erkennen, daß es durchaus Möglichkeiten gibt, beides miteinander zu verbinden und Optionsmöglichkeiten zu schaffen, entweder ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Langfristige Bemühungen zur Humanisierung des Arbeitslebens sollten also mit (arbeitsmarktpolitisch und/oder sozialpolitisch motivierten) Strategien zur Reduzierung der Erwerbsbeteiligung von Älteren verbunden werden³²⁾.

Unabhängig von dem sich mit 59 Jahren öffnenden „Ventil“, aber im Zusammenhang mit *den Ausgliederungen wegen Erwerbsunfähigkeit* besteht die Gefahr, daß Bemühungen zur beruflichen Integration leistungsgeminderter Arbeitnehmer stark erschwert werden. Die aufgeführte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts bedeutet, so sehr sie für den einzelnen auch Entlastung mit sich bringen mag, eine Koppelung der beruflichen Reintegration von Leistungsgeminderten an die jeweiligen Arbeitsmarktverhältnisse (also die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres einen geeigneten Arbeitsplatz nachzuweisen), sicher ein problematischer Aspekt, der weiterer Untersuchungen bedarf.

Schließlich ist noch einmal die Frage des *Zwanges bzw. der Freiwilligkeit* vorgezogener Verrentungen aufzuwerfen. Wenn vorgezogene Verrentungen arbeitsmarktpolitisch wünschenswert sind (weil sie Entlastungen schaffen, d. h. zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für andere), dann wird andererseits dieses Instrument jedoch diskreditiert, wenn sich mehr oder weniger starke Zwänge hinter der (vorgelassenen) Freiwilligkeit verbergen. Hier ist nicht die (auch berechnete und bereits angesprochene) Frage gemeint, inwieweit der Wunsch nach Nichterwerbstätigkeit, soweit er real vorhanden ist, wiederum durch negative Aspekte der beruflichen Biografie (Verschleißprozesse) determiniert ist. Gemeint ist vielmehr die Frage, inwieweit informelle Zwänge auf betrieblicher Ebene, nicht nur seitens der Betriebsleitungen, sondern möglicherweise auch vermittelt durch Kollegen und Betriebsräte, älteren Arbeitnehmern die Aufgabe der an sich weiterhin gewünschten beruflichen Tätigkeit nahelegen. Offen ist *auch* die Frage, inwieweit dabei unter Umständen ein gewisser Zwang toleriert werden kann, wenn dadurch größere Probleme an anderer Stelle vermieden werden können.

Am vertretbarsten und versicherungsrechtlich klarsten wäre sicher eine allgemeine (nicht an ein Jahr Arbeitslosigkeit gebundene) Herabsetzung der jetzt gültigen flexiblen Altersgrenze, und sei es zeitlich befristet. Nach einer neueren Untersuchung in Nordrhein-Westfalen würden von potentiell betroffenen Männern etwa zwei Drittel und von potentiell betroffenen Frauen etwas mehr als die Hälfte von einer weiteren Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze (bei Männern auf 60 Jahre, bei Frauen auf 58 Jahre) Gebrauch machen. Allerdings hängt die Bereitschaft zur Inanspruchnahme auch maßgeblich von der jeweiligen finanziellen Ausgestaltung der Altersregelung ab.³³⁾

Bedenkt man, daß *Frauen* und *Arbeitslose* im Alter von 60 Jahren in der Regel bereits einen Anspruch auf vorgezogene Rente besitzen und gegenwärtig für *schwerbehinderte Männer* die flexible Altersgrenze stufenweise auf 60 Jahre herabgesetzt wird, dann wird deutlich, daß es bei einer entsprechenden allgemeinen Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze im wesentlichen nur noch darum geht, für eine im Erwerbsprozeß verbliebene Minderheit von Arbeitnehmern dieses Alters ebenfalls diese Möglichkeit zu eröffnen.³⁴⁾

Zu begrüßen wären darüber hinaus tarifvertragliche und/oder rentenrechtliche Regelungen, die – wie der erwähnte Tarifvertrag im Bereich Nahrung, Genuß und Gaststätten – auch zusätzliche Wahlmöglichkeiten im Hinblick auf eine altersgerechte Teilzeitarbeit schaffen.

4. Zusammenfassung (Thesen)

(1) Ein längerfristiger Abbau der Alterserwerbstätigkeit, die Einführung der flexiblen Altersgrenze und die Arbeitsmarktverhältnisse seit der Rezession 1974/75 haben zu einem stärkeren Absinken der Erwerbsbeteiligung der Älteren (60-65 Jahre) geführt. Nur noch 43% der Männer und 12% der Frauen dieses Alters gehörten 1978 zu den Erwerbspersonen.

(2) Durch die bereits beschlossene stufenweise Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für schwerbehinderte Männer wird die Zahl der z. Z. rund 500000 versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer dieses Alters weiterhin (über den Trend hinaus) reduziert. Die Frage einer möglichen generellen Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze betrifft nur noch eine im Erwerbsleben verbliebene Minderheit von Arbeitnehmern dieses Alters. Andere EG-Staaten (Frankreich, Italien, Dänemark) haben bereits eine auch für Männer geltende Altersgrenze von 60 Jahren.

(3) Der direkteste Bezug zwischen Arbeitsmarktverhältnissen und der Ausgliederung älterer Arbeitnehmer besteht über das „Ventil“ eines vorgezogenen Altersruhegeldes wegen Erreichung des 60. Lebensjahres nach einem Jahr Arbeitslosigkeit. Aus Arbeitslosen- und Rentenstatistik läßt sich als Schätzgröße entnehmen, daß kumuliert rund 75000 ältere Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt vorzeitig ausgegliedert wurden.

(4) Nur ein kleinerer Teil der nach einem Jahr Arbeitslosigkeit ausgegliederten älteren Arbeitslosen (Größenordnung ein Fünftel) genießt den zusätzlichen Schutz von Sozialplänen, die sich sehr stark auf bestimmte Bereiche des verarbeitenden Gewerbes konzentrieren.

(5) Während die Zahl der Renten-Neuzugänge mit vorgezogenem Altersruhegeld wegen Erreichung des 60. Lebensjahres zwischen 1976 und 1978 rückläufig war, lassen aktuelle Zahlen der Arbeitslosenstatistik (starker absoluter Anstieg bei den 59jährigen Arbeitslosen) erkennen, daß z. Z. offenbar wieder verstärkt „59er-Aktionen“ in den Betrieben durchgeführt werden.

(6) Arbeitslosigkeit von Älteren bedeutet in der Regel eine „Drucksituation“, in der die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit häufig keine realistische Perspektive darstellt. Ältere Arbeitslose sind aber auch in aller Regel durch Arbeitslosigkeit weitaus weniger belastet als andere Arbeitslose. Insofern erscheint eine verstärkte Ausgliederung von Älteren nach einem Jahr Arbeitslosigkeit vertretbar. Generelle Neuregelungen (allgemeine Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze, Ermöglichung altersgerechter Teilzeitarbeitsplätze) wären aber vorzuziehen.

(7) Es gibt auch Anhaltspunkte dafür, daß (jüngere) leistungsgeminderte Arbeitnehmer verstärkt aus dem Erwerbsleben ausgegliedert werden (Größenordnung bis zu 20000 Personen pro Jahr). Ihre berufliche Re-Integration und damit auch Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung werden offenbar durch die gegebenen Arbeitsmarktverhältnisse beeinträchtigt. Weitere Untersuchungen erscheinen in diesem Bereich erforderlich.