

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christina Wübbecke

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

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 „Schwerpunkt-Heft“, 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>

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 Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Christina Wübbecke*

Als Reaktion auf die Finanzierungsprobleme, die sich für die Gesetzliche Rentenversicherung aus der absehbaren demographischen Entwicklung ergeben werden, hat der Gesetzgeber die Altersgrenzen für den Rentenbezug angehoben und Rentenabschläge bei vorzeitigem sowie Rentenzuschläge bei hinausgeschobenem Rentenbeginn eingeführt. Ziel ist es, auf diese Weise den seit Mitte der 70er Jahre zu beobachtenden Frühverrentungstrend umzukehren und damit die durchschnittliche Beitragsdauer zu verlängern sowie die durchschnittliche Rentenlaufzeit zu verkürzen. Inwieweit dies tatsächlich gelingen wird, ist wissenschaftlich umstritten. So folgen aus 'Pull'- und 'Push'-Ansätzen zur Erklärung des Erwerbsaustritts- bzw. Renteneintrittsalters unterschiedliche Voraussagen zur Wirkung der Altersgrenzenanhebung: Schlägt sich im individuellen Ruhestandszeitpunkt vor allem die Reaktion ökonomisch kalkulierender Versicherter auf die von der Sozialpolitik gesetzten finanziellen Anreize für einen früheren oder späteren Rentenzugang nieder ('Pull'-Sicht), kann von einer deutlichen Verlängerung der individuellen Erwerbsphasen ausgegangen werden. Bestimmt hingegen vorrangig die betriebliche Beschäftigungspolitik gegenüber Älteren die Entwicklung des durchschnittlichen Ruhestandsalters ('Push'-Sicht), ist bei unverändertem Interesse der Betriebe an der frühzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter eher mit einer Verringerung der Rentenhöhen bei weiterhin vorherrschendem vorzeitigem Rentenzugang zu rechnen.

Vor dem Hintergrund dieser Problematik wird im empirischen Teil des vorliegenden Beitrags vor allem der Einfluß der Arbeitgeberseite auf die westdeutsche Erwerbsaustrittsentwicklung zwischen 1975 und 1990 untersucht. Datengrundlage bildet die IAB-Beschäftigtenstichprobe, die für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Angehörigen der Jahrgänge 1920 bis 1925 nach Geschlecht und Geburtsjahrgang getrennt ausgewertet wird. Dabei belegen die deskriptiven Auswertungsbefunde zwar für die Männer den erwarteten Trend zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben, nicht aber für die Frauen. Was die Art des Erwerbsaustritts betrifft, so zeigt sich, daß bei den Frauen wie bei den Männern ein beträchtlicher und im Beobachtungszeitraum tendenziell wachsender Anteil der bereits vor Vollendung des 60. Lebensjahres ausgeschiedenen Versicherten nach Ende der Beschäftigung vorübergehend arbeitslos gewesen ist. Wie die Resultate eines multivariaten Schätzmodells zum individuellen Übergang in den Ruhestand für die männlichen Angehörigen der sechs Jahrgänge dokumentieren, nahm die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Beschäftigungsendes und anschließender Arbeitslosigkeit mit der relativen Höhe der Arbeitslosenquote in einer Branche (bezogen auf die Arbeitslosenquoten in den anderen Branchen) zu. Außerdem ergaben die Schätzungen erwartungsgemäß, daß ältere Arbeitnehmer in sehr kleinen und in sehr großen Betrieben einem besonders hohen Risiko gegenüberstehen, frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden.

Da die Auswertungsergebnisse insgesamt darauf hinweisen, daß der deutliche Trend zum frühzeitigen Erwerbsaustritt bei den Männern der Jahrgänge 1920 bis 1925 in erheblichem Maße auf die Einflußnahme der Arbeitgeberseite zurückzuführen ist, läßt sich mit Blick auf die Frage nach den vermutlichen Auswirkungen einer isolierten Altersgrenzenanhebung das Fazit ziehen, daß zumindest für die nähere Zukunft eine Umkehr des Frühverrentungstrends nicht zu erwarten ist.

Gliederung

- 1 Einführung
- 2 Theoretische Überlegungen: Zwei kontroverse Erklärungsansätze des Frühverrentungstrends – das 'Pull'- und das 'Push'-Modell vom Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
 - 2.1 'Pull': Die Wirkung sozialrechtlicher Frühverrentungsanreize auf ältere Beschäftigte
 - 2.2 'Push': Die Frühverrentungspolitik der Betriebe
- 3 Methodische Anmerkungen zu den Auswertungen der IAB-Beschäftigtenstichprobe
- 4 Erste deskriptive Befunde: Die Entwicklung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand bei den Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925
- 5 Die multivariate Analyse: Untersuchung des Arbeitsmarkteinflusses anhand eines ereignisanalytischen Modells des individuellen Übergangs in den Ruhestand für die männlichen Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925
 - 5.1 Das verwendete statistische Modell

* Christina Wübbecke ist Promovendin an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg (Betreuer: Prof. Dr. Hermann Scherl, Professur für Sozialpolitik). Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.
Für die Hilfe bei der Auswahl geeigneter statistischer Verfahren zur Analyse der Einflußfaktoren des Erwerbsaustrittszeitpunkts und der Durchführung der Schätzungen gebührt Herrn Stefan Bender (IAB) besonderer Dank. Ebenso möchte ich mich bei Herrn Prof. Dr. Hermann Scherl, Frau Dr. Barbara Koller (IAB) und der anonymen Gutachterin/dem anonymen Gutachter für wertvolle inhaltliche und methodische Hinweise bedanken.

5.2 Operationalisierung der Einflußgrößen für die Modellberechnung

5.3 Schätzergebnisse

6 Schlußbetrachtung

Literatur

1 Einführung

Das Rentenreformgesetz von 1992 markiert eine Kehrtwendung in der strategischen Ausrichtung der bundesdeutschen Rentenpolitik: Hatte bei der sozialrechtlichen Ausgestaltung des Rentenübergangs in den 70er und 80er Jahren neben sozialen Erwägungen vor allem die Entlastung des Arbeitsmarkts durch Förderung eines frühzeitigen Renteneintritts älterer Beschäftigter im Vordergrund gestanden, so zwangen die aktuellen und sich absehbar zukünftig verschärfenden Finanzierungsprobleme der Gesetzlichen Rentenversicherung den Gesetzgeber Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre zum Umsteuern in die Gegenrichtung. Im Rentenreformgesetz von 1992 wurden daher die Anhebung der Rentenaltersgrenzen und die Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem und Rentenzuschlägen bei hinausgeschobenem Rentenzugang verankert¹, mit dem Ziel, den seit Mitte der 70er Jahre zu verzeichnenden Frühverrentungstrend umzukehren und damit die durchschnittliche Beitragsdauer zu verlängern sowie zugleich die durchschnittliche Rentenlaufzeit zu verkürzen.

Nach dem Regierungswechsel in Bonn deutet sich nun jedoch an, daß die neue rot-grüne Bundesregierung – nachdem sie den deutlichen Abbau der Arbeitslosigkeit zum wichtigsten Erfolgskriterium ihrer Politik erklärt hat – die Weichen in der Rentenzugangspolitik zumindest mittelfristig erneut auf ‘Verkürzung der Lebensarbeitszeit’ stellen will, in der Hoffnung, auf diese Weise die Beschäftigungschancen insbesondere arbeitsloser Jugendlicher zu erhöhen. So soll im Rahmen des ‘Bündnisses für Arbeit’ die flächendeckende Einrichtung von ‘Tariffonds’ vereinbart werden, über die ein Teil der zwischen den Tarifpartnern ausgehandelten Lohnerhöhungen, möglicherweise ergänzt durch staatliche Zuschüsse, für die Kompensation der Rentenkürzung von bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres ausscheidenden Beschäftigten herangezogen werden soll². Angesichts der ungewissen Beschäftigungseffekte und der hohen zusätzlichen Kostenbelastung für Arbeitnehmer und – bei Überwälzung – auch für Arbeitgeber ruft dieses Vorhaben allerdings in weiten Kreisen Skepsis hervor. Doch selbst wenn aus diesem Grund am Ziel der Erhöhung des durchschnittlichen Erwerbsaustritts- und Renteneintrittsalters letztlich doch festgehalten werden sollte, ist

¹ Nach der gegenwärtigen Gesetzeslage wird die Altersgrenze für die Arbeitslosenaltersrente, das Frauentalersruhegeld und die Altersrente für langjährig Versicherte von bisher 60 (Arbeitslosen- und Frauentalersruhegeld) bzw. 63 (Rente für langjährig Versicherte) auf das Normzugangsalter von 65 Jahren schrittweise im Zeitraum von 1997 bis 2004 erhöht. Die von der alten Bundesregierung ebenfalls vorgesehene Anhebung der Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug einer ‘Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige’ vom vollendeten 60. auf das vollendete 63. Lebensjahr ist von der neuen Bundesregierung bis zu einer Neuregelung im Jahr 2000 ausgesetzt worden. Unter Inkaufnahme entsprechender Abschläge (0,3% pro Monat des vorzeitigen Rentenbezugs) können alle Altersrenten zumindest bis zum Jahr 2012 auch weiterhin ab Erreichen der bisher gültigen Altersgrenzen bezogen werden. Ab dem Jahr 2012 schließlich steht gesundheitlich nicht beeinträchtigten Versicherten der Weg in die Altersrente generell frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres offen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1998a : 276-283, 1999 : 1).

² Das Angebot einer über Tariffonds aufgestockten Rente ab 60 könnten allerdings nur Frauen, gesundheitlich Beeinträchtigte und Altersteilzeitarbeitende in Anspruch nehmen, da allen anderen Versicherten (bis zum Jahr 2012) der Weg in die Altersrente frühestens ab Vollendung des 63. Lebensjahres offensteht.

es in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur umstritten, ob die Maßnahmen der Rentenreform 1992 tatsächlich zur generellen Verlängerung der individuellen Erwerbsphasen führen oder sie sich statt dessen primär in einer Verringerung der Rentenhöhen bei weiterhin vorherrschendem vorzeitigem Rentenzugang auswirken werden. Hierbei sind vor allem zwei konkurrierende theoretische Konzepte zur Erklärung des Erwerbsaustritts- bzw. Renteneintrittszeitpunkts von Interesse: die ‘Pull’- und die ‘Push’-Ansätze.

Die in erster Linie mikroökonomisch argumentierenden Vertreterinnen und Vertreter von ‘Pull’-Ansätzen gehen davon aus, daß sich im individuellen Ruhestandszeitpunkt vor allem die Reaktion ökonomisch kalkulierender Versicherter auf die von der Sozialpolitik gesetzten finanziellen Anreize für einen früheren oder späteren Rentenzugang widerspiegelt; solche finanziellen Anreize ergeben sich aus dem jeweiligen Angebot an gesetzlichen Frühverrentungsmöglichkeiten, dem Ausmaß, in dem sich der Renteneintrittszeitpunkt in der Rentenhöhe niederschlägt, sowie der Ausgestaltung von Sicherungsleistungen bei Arbeitslosigkeit zwischen Erwerbsaus- und Renteneintritt. Aus Sicht von ‘Pull’-Ansätzen ist als Folge der veränderten sozialrechtlichen Anreizgestaltung daher in Zukunft eine deutliche Erhöhung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters zu erwarten. Im Gegensatz dazu wird in ‘Push’-Ansätzen die betriebliche Beschäftigungspolitik gegenüber Älteren als entscheidend für die Entwicklung des Ruhestandsalters angesehen. Dabei unterscheiden sich die Ansätze danach, welchen Einfluß sie dem Akteur ‘Staat’ neben dem Akteur ‘Betrieb/Unternehmen’ zuschreiben: ob sie den betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als weitgehend unabhängig von der staatlichen Altersgrenzenpolitik oder als durch diese mit bedingt betrachten. Folgt man den ‘Push’-Ansätzen, ist bei der Beurteilung der Erfolgsaussichten einer isolierten Altersgrenzenanhebung ohne begleitende Maßnahmen zur Förderung der Integration Älterer in die Erwerbsarbeit Skepsis angebracht, da bei unverändertem Interesse der Betriebe an der frühzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter weniger mit einer deutlichen Verlängerung des Arbeitslebens als vielmehr mit einer Umverteilung der Kosten des vorgezogenen Erwerbsaustritts von den Beitragszahlern auf die Frührentner (Rentenkürzung), die Arbeitgeber (höhere Abfindungszahlungen) sowie die Sozialhilfeträger (Zunahme der Zahl der sozialhilfeabhängigen Rentnerhaushalte) gerechnet werden muß.

Im vorliegenden Beitrag soll vor dem Hintergrund dieser Problematik vor allem der Einfluß der Arbeitgeberseite auf die westdeutsche Entwicklung des Übergangs in den Ruhestand zwischen 1975 und 1990 untersucht werden. Zu diesem Zweck wurden statistische Auswertungen mit den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchgeführt, wobei die Erwerbsaustrittsentwicklung nach Jahrgängen getrennt untersucht wurde, was den Vorteil hat, daß die sich im Zeitablauf verändernden Besetzungstärken einzelner Altersgruppen für die Analyse keine Rolle spielen.

Vor der Präsentation der Auswertungsergebnisse werden nachfolgend in einem kurzen, theoretischen Teil die beiden interessierenden Erklärungskonzepte des Frühverrentungstrends, das ‘Pull’- und das ‘Push’-Modell, knapp vorgestellt und kritisch beleuchtet. Anschließend folgt die Darstellung der aus der Analyse der Stichprobendaten gewonnenen empirischen Befunde: Nach einigen methodischen Hinweisen wird zuerst die Erwerbsaustrittsentwicklung der Jahrgänge 1920 bis 1925 deskriptiv nachvollzogen und schließlich der Einfluß der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation auf Zeitpunkt

und Art des individuellen Erwerbsaustritts für die männlichen Angehörigen dieser Kohorten mit Hilfe einer Ereignisanalyse multivariat untersucht. Der Aufsatz schließt mit einem Ausblick auf die vermutlichen Wirkungen der im Rentenreformgesetz 1992 beschlossenen Altersgrenzanhebung.

2 Theoretische Überlegungen: Zwei kontroverse Erklärungsansätze des Frühverrentungstrends – das ‘Pull’- und das ‘Push’-Modell vom Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

2.1 ‘Pull’: Die Wirkung sozialrechtlicher Frühverrentungsanreize auf ältere Beschäftigte

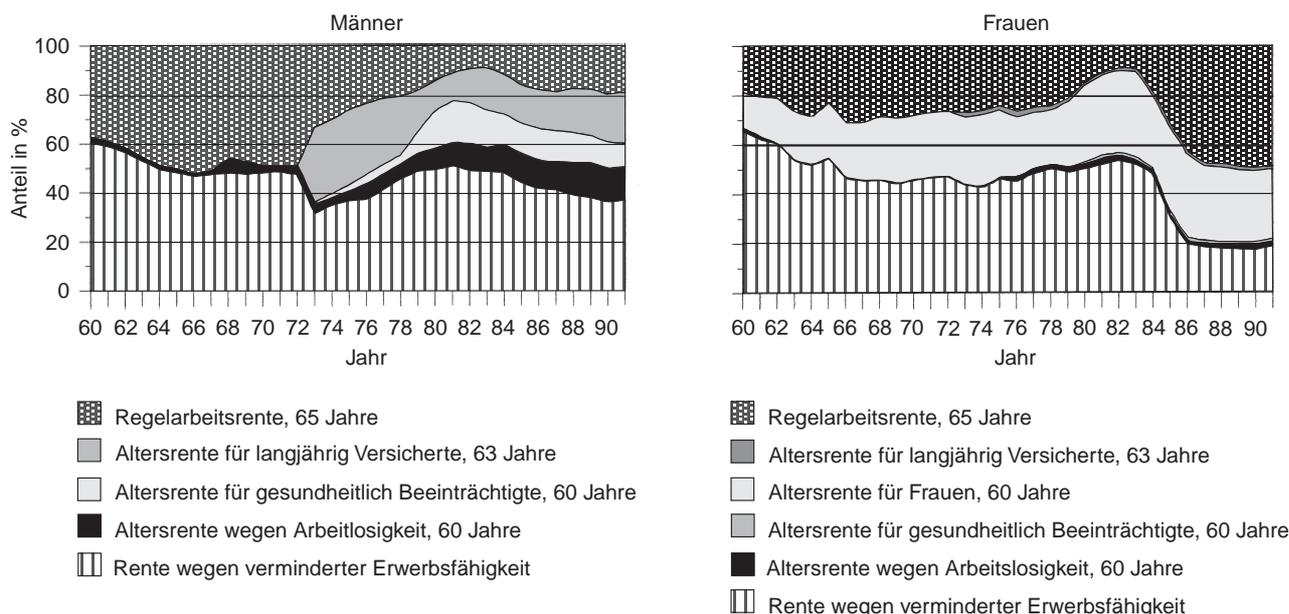
Vertreterinnen und Vertreter von ‘Pull’-Ansätzen (vgl. z.B. Genosko 1988; Riphahn / Schmidt 1995; Siddiqui 1997; Viebrok 1997; Börsch-Supan 1998) sehen die Hauptursache des Trends zur immer früheren Beendigung der Erwerbsphase in der bisherigen sozialrechtlichen Rahmensetzung und deren Anreizwirkung auf die Rentenversicherten. Demnach wurden die Beschäftigten bislang vor allem in den frühzeitigen Ruhestand ‘gelockt’, weil die sozialpolitischen Akteure in den vergangenen Jahrzehnten Rentenaltersgrenzen gesenkt und neue institutionelle Wege in den vorgezogenen Rentenbezug eröffnet, gleichzeitig aber auf die Einführung von Rentenabschlägen bei vorzeitigem bzw. Rentenzuschlägen bei verzögertem Renteneintritt in versicherungsmathematisch gebotener Höhe verzichtet hatten. Dieser Verzicht hat zur Konsequenz, daß der auf die gesamte Lebenszeit bezogene Transfersaldo aus geleisteten Beitragszahlungen und erhaltenen Rentenleistungen für Versicherte bisher um so günstiger ausfällt, je früher diese aus dem Berufsleben in die Rente wechseln, da die Kosten der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit in Form von Beitragszahlung und Rentenverzicht über dem Gewinn in Gestalt einer höheren Rente bis zum Lebensende liegen. Die Wirkung einer derartigen Verzerrung der individuellen Ruhestandsentscheidung rationaler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugunsten eines möglichst frühen Wechsels in den Rentenbezug läßt sich, so die Verfechter dieses Erklärungsansatzes, an der Entwicklung der Rentenzugänge ablesen (vgl. Abbildung 1): Der Wechsel zur ‘konkreten Be-

trachtungsweise’ bei der Bewilligung von Erwerbsminderungsrenten durch zwei Grundsatzurteile des Bundessozialgerichts aus den Jahren 1969 und 1976³, die Einführung der Altersrente für langjährig Versicherte ab Vollendung des 63. Lebensjahres im Jahr 1973 sowie die Absenkung der Rentenaltersgrenze für gesundheitlich Beeinträchtigte vom vollendeten 62. auf das vollendete 61. (1979) und schließlich auf das vollendete 60. Lebensjahr (1980) sorgten jeweils für einen ‘Schub’ beim Frühverrentungstrend und führten so zu einem sich etappenweise verringernenden durchschnittlichen Rentenzugangsalter⁴.

³ War bei der Prüfung des Anspruchs auf Erwerbsunfähigkeitsrente vor den beiden Gerichtsurteilen ausschließlich das Ausmaß der gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkung des Antragstellers ausschlaggebend, muß bei *nur noch untervollschichtig* Arbeitsfähigen seither zusätzlich berücksichtigt werden, ob der Betreffende sein verbliebenes Restleistungsvermögen für Teilzeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich noch verwerten kann (konkrete Betrachtungsweise): Ist weder der Rentenversicherungsträger noch das Arbeitsamt in der Lage, dem Versicherten innerhalb eines Jahres nach Rentenbeantragung einen adäquaten Teilzeitarbeitsplatz anzubieten, besteht Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente. Dabei wird bei Personen mit nur noch unterhalbschichtiger Arbeitsfähigkeit auf Vermittlungsbemühungen angesichts der sehr geringen Erfolgsaussichten ganz verzichtet. Wegen des erheblichen Mißverhältnisses zwischen dem Angebot und dem Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen für gesundheitlich Beeinträchtigte hat die konkrete Betrachtungsweise im Laufe der Zeit schließlich dazu geführt, daß nicht mehr vollschichtig Erwerbsfähigen ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente nahezu immer bereits dann zuerkannt wird, wenn sie nicht schon tatsächlich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1998a : 286 f. und Seidel 1994 : 171.

⁴ Beim Rentenzugang der Frauen stechen vor allem der seit 1984 zu verzeichnende massive Rückgang beim Anteil der Neurenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit sowie der dazu parallel verlaufende Anstieg beim Anteil der Zugänge in die Regelaltersrente hervor. Diese Verschiebung in der Rentenzugangsstruktur weg von den an keine Altersgrenze gebundenen Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten hin zu dem erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres zugänglichen Regelaltersruhegeld ist jedoch nicht Ausdruck eines späteren Ausscheidens von Frauen aus dem Arbeitsleben, sondern Folge der Rechtsänderungen des Haushaltsbegleitgesetzes von 1984. Seither ist Versicherten, die schon seit längerer Zeit nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sind, der Weg in die Erwerbsminderungsrente versperrt (neue Anspruchsvoraussetzung: mindestens drei Jahre Pflichtbeitragszeit in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der verminderten Erwerbsfähigkeit); im Gegenzug wurde der Zugang zur Regelaltersrente durch die Herabsetzung der erforderlichen Mindestversicherungszeit von 15 auf 5 Jahre erleichtert. Auch beim Rentenzugang der Männer zeigen sich Auswirkungen dieser Neuregelungen, allerdings wegen ihrer typischerweise kontinuierlicheren Erwerbsverläufe bei weitem nicht so ausgeprägt.

Abbildung 1: Die Entwicklung der Rentenzugänge nach Rentenarten in Westdeutschland von 1960 bis 1991. Jahresquerschnittsdaten aus der Angestelltenversicherung, der Arbeiterrentenversicherung und der Knappschaftlichen Rentenversicherung



Quelle: Rentenzugangstatistik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)

Gemeinsam ist den 'Pull'-Ansätzen, daß sie den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand primär aus mikroökonomischer Sicht betrachten, aus der sich der Erwerbsaustrittszeitpunkt in erster Linie als das Resultat der individuellen Arbeitsangebotsentscheidung des Versicherten darstellt: Nach dem mikroökonomischen Modell der Arbeitsangebotsentscheidung (vgl. z.B. Stobbe 1991 : 152-156) teilt der Arbeitskraftanbieter die ihm zur Verfügung stehende Zeitspanne derart in Arbeitszeit und Freizeit auf, daß sein Gesamtnutzen aus Konsum und Freizeit maximiert wird. Da die Konsummöglichkeiten durch die Höhe des verfügbaren Realeinkommens festgelegt sind, hängt der Erwerbsaustrittszeitpunkt demnach von der *Höhe des Realeinkommens* vor und nach der Beendigung des Erwerbslebens sowie den *individuellen Präferenzen für Konsum und Freizeit* ab. Welche Auswirkungen ein bestimmtes Rentenzugangsalter auf die Höhe der meist wichtigsten Einnahmeart nach dem Ausstieg aus dem Berufsleben, nämlich der gesetzlichen Rente, hat, richtet sich wiederum nach den sozialrechtlich vorgegebenen Rentenberechnungsmodalitäten. Um dasjenige Erwerbsaustritts- bzw. Renteneintrittsalter zu ermitteln, welches den maximalen persönlichen Nutzen aus Konsum und Freizeit gewährleistet, muß der einzelne also für jedes potentielle Rentenalter und unter Berücksichtigung seiner vermutlichen Restlebenserwartung die zu erwartende Summe aller zukünftigen Erwerbseinkommens- und Renteneinkommensströme abschätzen und diese nach Maßgabe seiner Konsum- und Freizeitpräferenzen sowie seiner individuellen Zeitpräferenzrate⁵ bewerten. Meist gehen die 'Pull'-Modelle der Einfachheit halber davon aus, daß dem einzelnen alle für die optimale Ruhestandsentscheidung erforderlichen Größen in der Entscheidungssituation genau bekannt sind (keine Entscheidung unter Unsicherheit).

Abgesehen davon, daß die beiden Modellannahmen, wonach die Mehrzahl der Versicherten den gewünschten Ruhestandszeitpunkt in der angedeuteten Weise errechnet und dabei die Entwicklung der relevanten Größen im voraus hinreichend genau abschätzen kann, als ziemlich unrealistisch erscheinen, ist der zu enge theoretische Blickwinkel der 'Pull'-Modelle zu kritisieren (vgl. Kohli / Rein 1991 : 8; Bangel 1993 : 123, Fn. 59): Als die maßgeblichen Akteure gelten in diesen Ansätzen nur der 'Staat' (die Sozialgesetzgebung sowie die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts) sowie die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Weitgehend ausgeblendet wird hingegen der Einfluß der betrieblichen Personalpolitik, obwohl der Akteur 'Arbeitgeber' den Übergang in den Ruhestand seit den 70er Jahren nachweislich zunehmend stärker mitsteuert (vgl. Abschnitt 2.2)⁶. So wird außer Acht gelassen, daß einem Teil der Versicherten aufgrund der deutlich verschlechterten Beschäftigungs- und Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Entscheidung über den Umfang, in dem sie ihre

Arbeitskraft zur Erzielung von Erwerbseinkommen einsetzen wollen, weitgehend aus der Hand genommen ist. Auch greifen Arbeitgeber und die Tarifvertragsparteien durch mehr oder weniger großzügige Abfindungsregelungen in die individuellen Ruhestandsentscheidungen ein; finanzielle Frühverrentungsanreize werden also nicht nur durch das Sozialrecht gesetzt.

Weiterhin geraten relevante Einflußfaktoren in einigen mikroökonomisch orientierten Erklärungsansätzen auch dadurch aus dem Blickfeld, daß die individuellen Präferenzen für Freizeit und Konsum als gegeben vorausgesetzt werden und das Hauptaugenmerk auf die Wirkung gerichtet wird, die von materiellen Anreizen auf die individuelle Ruhestandsentscheidung ausgeht. Damit bleiben die Merkmale der Lebens- und Arbeitssituation, vor deren Hintergrund sich bestimmte Interessenlagen herausbilden und die somit neben den finanziellen Rahmenbedingungen und den vorhandenen Handlungsoptionen den individuellen Ruhestandszeitpunkt mitbestimmen, weitgehend außer Betracht.

Als empirischen Beleg dafür, daß der theoretische Blickwinkel mit der Fokussierung auf die Akteure 'Staat' und 'Versicherte' sowie auf materielle Frühverrentungsanreize zu eng gewählt ist, läßt sich unter anderem die Entwicklung des Anteils der auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit entfallenden Rentenanzugänge anführen: dieser ist seit den 70er Jahren fast durchgehend und in erheblichem Maße angestiegen (vgl. Abbildung 1), ohne daß sich die Rechtslage für diese Rentenart nennenswert geändert hatte. Außerdem wurde im Rahmen einer international vergleichenden Studie in allen untersuchten westlichen Industrienationen ein Trend zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben nachgewiesen – trotz der erheblichen nationalen Unterschiede bei den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen des Erwerbsaustritts (vgl. Kohli / Rein 1991 : 9).

2.2 'Push': Die Frühverrentungspolitik der Betriebe

Im Gegensatz zur Argumentation der 'Pull'-Seite führen die Vertreterinnen und Vertreter von 'Push'-Ansätzen (vgl. z.B. Jacobs 1990; Bangel 1993; Kohli 1996) den Trend zur früheren Beendigung der Erwerbsphase in erster Linie darauf zurück, daß sich Betriebe in zunehmendem Maße und tendenziell auch immer früher von ihren älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trennen – sei es im Einvernehmen mit den Betroffenen oder gegen deren Willen. Ein Blick auf die Entwicklung der betrieblichen Frühverrentungspraxis zeigt, daß die vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter seit Mitte der 70er Jahre erheblich an Bedeutung gewonnen hat (vgl. z.B. Bangel 1993 : 110-114 und 116-120; Naegele 1992 : 264 f.): Fungierten arbeitgeberseitig initiierte Frühverrentungen unter Ausnutzung der sozialrechtlichen Spielräume in den 50er und 60er Jahren noch nahezu ausschließlich als Mittel zur sozialverträglichen Bewältigung der durch Strukturwandel bedingten Krisen im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie, weitete sich ihre Nutzung im Zuge der sich verschlechternden gesamtwirtschaftlichen Konjunktur ab Anfang/Mitte der 70er Jahre auch auf andere Branchen aus; insbesondere Großbetriebe verfolgten während der Absatzkrisen Mitte der 70er und in der ersten Hälfte der 80er Jahre eine Politik des 'sanften' Beschäftigungsabbaus über Kurzarbeit und die vorzeitige Trennung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Vorangetrieben unter anderem durch die raschen technologisch-organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt vor allem ab den 80er Jahren, durch den wachsenden Wettbewerbs- und Kostendruck und durch

⁵ Die Zeitpräferenzrate drückt aus, daß Sachverhalte (z.B. erzieltes Einkommen, finanzielle Belastungen) in der Regel mit umso geringerem Gewicht in das Nutzenkalkül von Individuen eingehen, je weiter sie in der Zukunft liegen.

⁶ Einige Vertreter von 'Pull'-Ansätzen lassen den Einfluß der Arbeitsnachfrageseite nicht völlig außer Acht. So berücksichtigt Sikandar Siddiqui (1997 : 393 und 399 f.) in seinem Schätzmodell zur Erklärung des individuellen Rentenzugangsalters auch die jeweilige geschlechtsspezifische und altersgruppenspezifische Arbeitslosenquote zum Zeitpunkt des Erwerbsaustritts des betreffenden Versicherten. Allerdings geht auch Siddiqui davon aus, daß der Renteneintrittszeitpunkt von jedem Individuum in den Grenzen der sozialrechtlich vorgegebenen Rentenzugangsbedingungen frei wählbar ist; durch die Einbeziehung der Arbeitslosenquote soll gemäß der zugrunde liegenden Modellkonzeption lediglich der Einfluß makroökonomischer Bedingungen auf die Freizeitpräferenz von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemessen werden.

das breite Angebot an billigeren⁷, gesünderen, leistungsfähigeren und besser ausgebildeten jüngeren Arbeitskräften entwickelte sich die Frühverrentung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schließlich mehr und mehr zu einem festen Bestandteil betrieblicher Personalpolitik. Auch unabhängig von aktuellen betrieblichen Krisensituationen werden Frühverrentungen seit geraumer Zeit zum Beschäftigungsabbau und -umbau, zur selektiven Ausgliederung von 'Problemfällen', zur Öffnung von Aufstiegswegen für Jüngere oder – verbunden mit Abfindungszahlungen – als besondere Gratifikation für langjährigen Arbeitseinsatz und Betriebstreue genutzt. Korrespondierend mit der zunehmenden Ausgliederung älterer Belegschaftsangehöriger verschlechterten sich seit Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre auch die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser deutlich (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1991 : 731-736; Bogai 1994 : 181-191; Naegele 1992 : 165-169).

Wie eine umfassende Untersuchung zum Zusammenspiel von Staat und Unternehmen bei der Regulierung von Altersgrenzen vor Augen führt (Rosenow / Naschold 1994), wird der Umgang der Betriebe mit älteren Beschäftigten nicht nur von deren (tatsächlichen oder unterstellten) Kosten- und Produktivitätsnachteilen, sondern in starkem Maße auch von dem staatlichen Angebot an Frühverrentungsmöglichkeiten und dem Grad ihrer personalwirtschaftlichen Instrumentalisierbarkeit bestimmt. So trug die Herabsetzung von Altersgrenzen und die Schaffung neuer Wege in die Frührente in Verbindung mit den aus dem Betriebsverfassungsgesetz resultierenden innerbetrieblichen Konsensanforderungen dazu bei, daß ältere Belegschaftsangehörige zunehmend zur personalwirtschaftlichen Manövriermasse geworden sind, mit deren Hilfe vielfältige betriebliche Problemlagen kostengünstig und mit geringen innerbetrieblichen Konflikten bewältigt werden können. Somit stellen *beide* Akteure, der Staat und die Unternehmen, zentrale Steuerungsinstanzen des Erwerbsaustrittsgeschehens dar, deren gleichgerichtetes, auf die frühzeitige Externalisierung Älterer aus Erwerbsarbeit zielendes Handeln den seit Mitte der 70er Jahre festzustellenden Frühverrentungstrend maßgeblich bestimmt hat.

3 Methodische Anmerkungen zu den Auswertungen der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Die Datenbasis

In der vorliegenden Untersuchung wird die Entwicklung beim Übergang in den Ruhestand nicht anhand der Rentenzugangstatistik der Rentenversicherungsträger, sondern anhand der Beschäftigtenstichprobe des IAB (vgl. Bender et al. 1996) nachvollzogen. Deren Grundlage bildet die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, die sich wiederum aus den regelmäßigen Meldungen speist, welche die Arbeitgeber für alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Sozialversicherungsträger abgeben müssen. Die Stichprobe deckt einen auswertbaren Zeitraum von 16 Jahren (01.01.1975-31.12.1990) ab.

⁷ Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung werden aufgrund von Senioritätsregelungen im allgemeinen höher entlohnt als jüngere mit vergleichbarer Ausbildung und Tätigkeit. Dabei liegen vielfach nicht nur die Grundvergütungen, sondern auch bestimmte Zusatzleistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld höher als bei jüngeren Beschäftigten (vgl. zur Differenzierung von Tarifverdiensten nach Lebensalter und Berufserfahrung WSI 1997 : 138 f.).

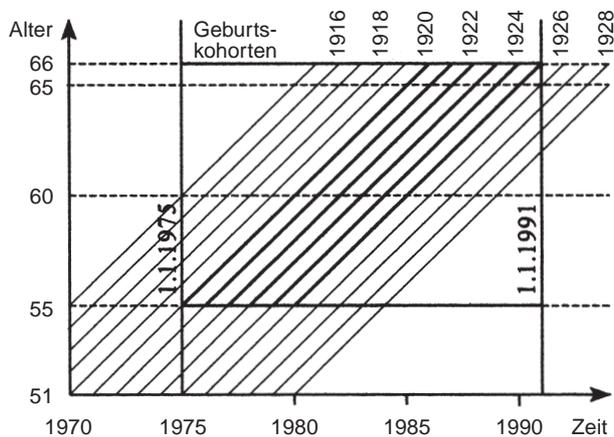
Im Hinblick auf die Fragestellung dieses Beitrags erscheint die IAB-Beschäftigtenstichprobe vor allem aus zwei Gründen als geeignete Datengrundlage: Zum einen enthält sie zusätzlich zu den Informationen über die erfaßten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse auch Angaben zu den jeweiligen Betrieben sowie Informationen über Episoden mit Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Zum anderen ermöglichen die hohen Fallzahlen (vgl. Tabelle 1, Abschnitt 4) getrennte Auswertungen für einzelne Geburtsjahrgänge. Allerdings bringt die Beschränkung der in der Stichprobe über die Beschäftigten erfaßten Informationen auf arbeitsförderungsrechtlich relevante Angaben mit sich, daß die Stichprobendaten über einige wichtige Einflußfaktoren des Erwerbsaustrittsalters, z.B. über den Gesundheitszustand der Versicherten, keinen Aufschluß geben. Zudem können nicht alle Formen des Übergangs von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand mit den Daten nachvollzogen werden: Über Zwischenphasen zwischen Beschäftigungsende und Rentenbeginn ohne Bezug von Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit, wie über den durch Leistungen des Arbeitgebers finanzierten Vorruhestand, liegen in der IAB-Beschäftigtenstichprobe keine Angaben vor.

Die Jahrgangsbetrachtung

Um Entwicklungsverläufe beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand mit Hilfe eines Längsschnittdatensatzes zu untersuchen, bieten sich grundsätzlich zwei Herangehensweisen an: Zum einen können Vergleiche zwischen dem Austrittsverhalten *in unterschiedlichen Kalenderjahren* gezogen werden, zum anderen aber auch *verschiedene Jahrgänge* hinsichtlich ihres Austrittsverhaltens gegenübergestellt werden. Für die folgenden Auswertungen wurde der zuletzt genannte Weg gewählt, da sich in den altersbezogenen Erwerbsaustrittsstrukturen unterschiedlicher Kalenderjahre nicht nur das 'jahrestypische' Erwerbsaustrittsverhalten der Versicherten, sondern auch die jeweilige Besetzungsstärke der einzelnen Altersgruppen widerspiegeln; demgegenüber haben unterschiedliche Jahrgangsstärken in einer Jahrgangskohortenbetrachtung keine analyserelevante Bedeutung.

Bei der Auswahl der einzelnen Jahrgänge galt es zu beachten, daß aus der Festlegung des Altersbereichs, innerhalb dessen das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben betrachtet werden soll, automatisch auch die Zahl der Jahrgänge folgt, die für die Analyse überhaupt in Betracht kommen. Dies liegt daran, daß nur Jahrgänge angemessen miteinander verglichen werden können, für die der gewählte Altersabschnitt vollständig in der Stichprobe erfaßt ist, während zugleich aber das Beobachtungsfenster des Datensatzes auf den Zeitraum zwischen Anfang Januar 1975 und Ende Dezember 1990 begrenzt ist. Je mehr Jahre also der ins Auge gefaßte Lebensabschnitt umfaßt, desto kleiner ist die Zahl der auswertbaren Jahrgänge. Grafisch läßt sich dieser Zusammenhang durch ein sogenanntes Lexis-Diagramm (vgl. Mayer / Huinink 1994 : 93) veranschaulichen (Abbildung 2). Die zeitlichen Grenzen der IAB-Beschäftigtenstichprobe sind in der Abbildung durch zwei vertikale Balken markiert, wobei die letzte mögliche erfaßte Meldung aus datentechnischen Gründen nicht das Enddatum 31.12.1990, sondern 01.01.1991 trägt. Für die Untersuchung fiel die Wahl auf die Angehörigen der Jahrgänge 1920 bis 1925, deren Erwerbsaustrittsverhalten im Altersbereich zwischen 55 und 66 Jahren beobachtet wird (s. auch Vibrok 1997 : 225). Um die Population zu homogenisieren, wurden nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit in die Untersuchung einbezogen.

Abbildung 2: Lexis-Diagramm



Die Analyse der letzten Beschäftigungsmeldung von Versicherten

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe weist für die Versicherten sowohl Beschäftigungszeiten als auch Zeiten mit Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld aus. Dementsprechend finden sich in der Stichprobe zwei Arten von Meldungen: Beschäftigungsmeldungen und Leistungsbezugsmeldungen. Zur Erfassung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird in den folgenden Auswertungen jeweils die letzte Beschäftigungsmeldung im Versichertenkonto der untersuchten Personen herangezogen. Diese markiert im betrachteten Altersbereich in aller Regel das Ende des Erwerbslebens⁸. Neben dem Zeitpunkt des Erwerbsaustritts läßt sich den Stichprobendaten auch entnehmen, ob ein Versicherter zwischen dem Ende seiner Beschäftigung und dem (vermutlichen) Beginn des Rentenbezugs eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlaufen hat; in diesem Fall schließen sich an die letzte Beschäftigungsmeldung eine oder mehrere Leistungsbezugsmeldungen an.

4 Erste deskriptive Befunde: Die Entwicklung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand bei den Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925

Die Austrittsverläufe werden im folgenden nach Geschlecht getrennt analysiert, zum einen, weil das Rentenrecht im Beobachtungszeitraum unterschiedliche Rahmenbedingungen für den Renteneintritt von Frauen und Männer gesetzt hat – ersteren steht mit der Altersrente für Frauen ein zusätzlicher Weg in den Altersruhestand offen –, und zum anderen, weil empirische Studien belegen, daß Frauen und Männer der un-

tersuchten Generation ihre Ruhestandsentscheidung typischerweise nach unterschiedlichen Kriterien getroffen haben (vgl. z.B. Allmendinger 1990). Einen Überblick über die Entwicklung beim Austrittsverhalten der Männer gibt Abbildung 3, Abbildung 4 zeigt entsprechend die Austrittsverläufe für die weiblichen Versicherten; in beiden Abbildungen sind jeweils die Verteilungen der letzten Beschäftigungsmeldung nach Austrittsalter für die Jahrgänge 1920 bis 1925 vergleichend gegenübergestellt.

Schon beim ersten Blick fällt auf, daß sich die Austrittsmuster von Frauen und Männern erheblich voneinander unterscheiden. Während die Frauen aller Jahrgänge mit Abstand am häufigsten im Alter von 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden und die übrigen Erwerbsaustrittsalter kaum eine Rolle spielen, vollzieht sich der Arbeitsmarktaustritt von Männern im wesentlichen zweistufig: ein großer Teil verläßt den Arbeitsmarkt mit 60 Jahren oder früher, ein weiterer großer Teil scheidet schließlich im Alter von 63 Jahren aus. Hintergrund dieser unterschiedlichen Strukturen ist die rechtliche Ausgestaltung des Rentenzugangs im betrachteten Zeitraum. So bietet der Gesetzgeber *langjährig versicherten Frauen* schon ab dem 60. Lebensjahr die Möglichkeit eines vorgezogenen Renteneintritts, während Männer regulär frühestens mit vollendetem 63. Lebensjahr in die – auch weiblichen Versicherten offenstehende – *Rente für langjährig Versicherte* wechseln können. Nur in zwei Ausnahmefällen ermöglicht das Sozialrecht auch männlichen Versicherten, bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres Altersrente zu beziehen: wenn sie Anspruch auf eine *Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige* haben oder die Voraussetzungen für den Bezug einer *Altersrente wegen Arbeitslosigkeit* erfüllen. Da die zuletzt genannte Rentenart mindestens eine 52wöchige Arbeitslosigkeit in den letzten 1½ Jahren vor Antragstellung voraussetzt, hat die Erwerbsbiographie von Versicherten, die mit Vollendung des 60. Lebensjahres anspruchsberechtigt sind, spätestens mit Vollendung des 59. Lebensjahres geendet. Zugänge in die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit im Anschluß an den Bezug von Arbeitslosengeld können dabei sowohl durch den unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes erzwungen, als auch Folge einer gezielten Nutzung dieses – häufig auch als ‘59er-Regelung’ bezeichneten – Rentenzugangsweges durch Betriebe und Beschäftigte sein: Stellt die ‘59er-Regelung’ für Arbeitgeber eine innerbetrieblich konsensfähige, flexible und kostengünstige Möglichkeit dar, sich von älteren Mitarbeitern vorzeitig zu trennen, ermöglicht sie den betroffenen Arbeitnehmern einen relativ frühen und in der Regel durch ergänzende Abfindungszahlungen des Arbeitgebers dennoch materiell ausreichend abgesicherten Ruhestand. Bei letzten Beschäftigungsmeldungen, die vor der Rentenaltersgrenze 60 liegen, handelt es sich daher wohl häufig um ‘59er-Fälle’ – zumindest in der Gruppe der Männer⁹. Darüber hinaus spielen in diesem Altersbereich auch Übergänge in die an keine Altersgrenze gebundene *Erwerbsunfähigkeitsrente* quantitativ eine große Rolle. Bemerkenswert ist, daß der vom Gesetzgeber als Regelfall konzipierte Übergang in den Ruhestand mit Vollendung des 65. Lebensjahres (*Regelaltersrente*) offensichtlich bei Frauen wie Männern über alle Jahrgänge hinweg nahezu bedeutungslos ist.

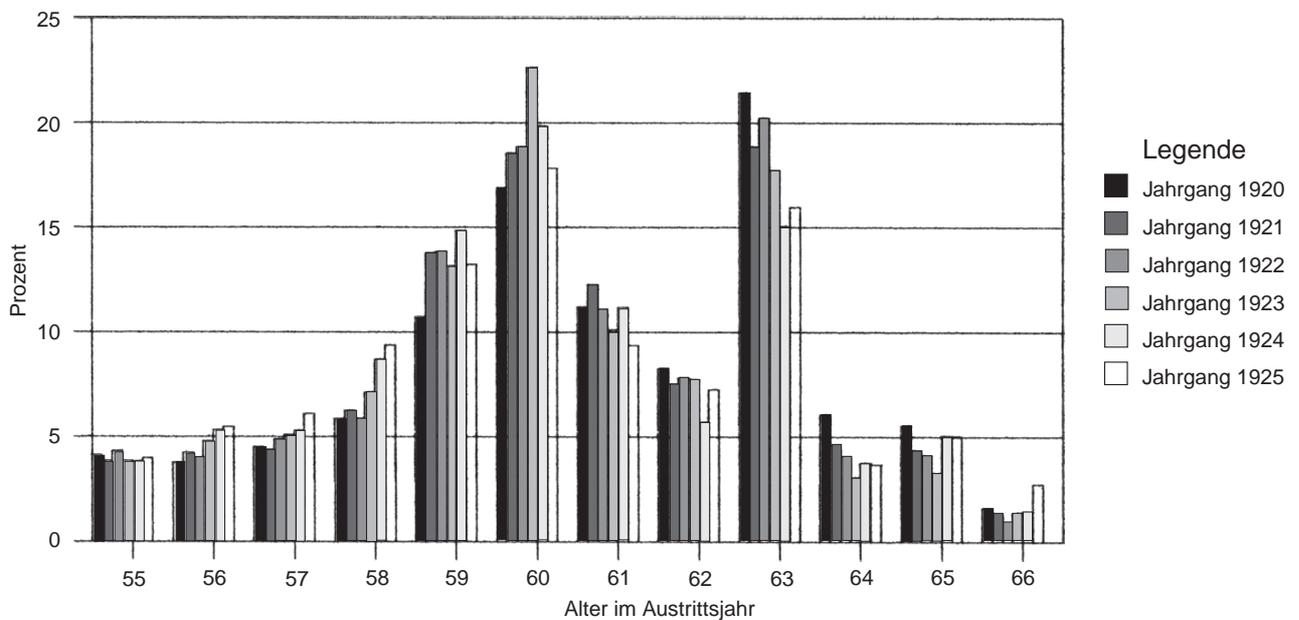
Wie bei den Austrittsmustern zeigen sich auch bei der Austrittsentwicklung klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So bestätigen die Daten der Beschäftigtenstichprobe für die *Männer*, was aus Zeitreihenanalysen der Rentenzugangsstatisik und altersspezifischer Erwerbsquoten schon hinlänglich bekannt ist: den Trend zum frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Während die relative

⁸ Da der beobachtete Zeitraum mit dem 31.12.1990 endet, stimmt die letzte Beschäftigungsmeldung in zwei Fällen nicht mit dem tatsächlichen Ende der Erwerbskarriere überein:

1. wenn die letzte Beschäftigungsmeldung am Ende des Beobachtungszeitraums liegt und damit rechts zensiert ist oder
2. wenn die Erwerbstätigkeit im erfaßten Zeitraum nur unterbrochen und nach dem 31.12.1990 fortgesetzt worden ist. Letzteres aber kommt bei Versicherten, die am Ende des Beobachtungsfensters bereits 66 Jahre oder älter sind, wohl nicht allzu häufig vor.

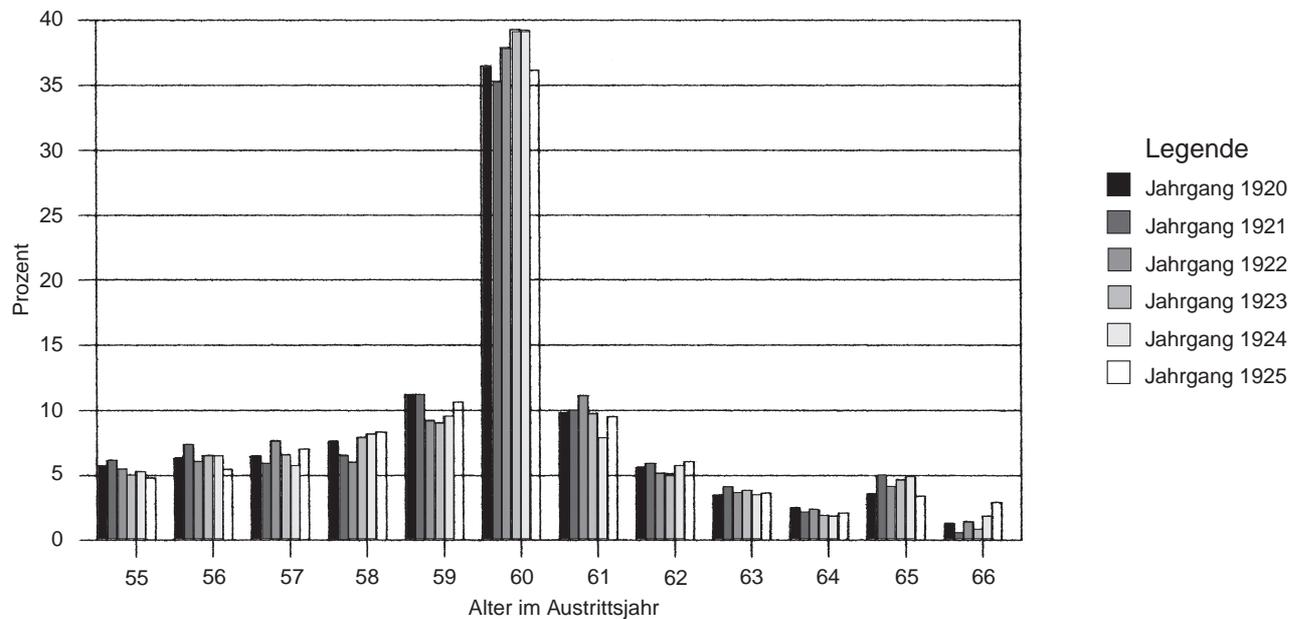
⁹ Auswertungen der Rentenzugangsstatisik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger nach der Art der in Anspruch genommenen Rente zeigen, daß bei den Frauen ein sehr viel geringerer Anteil der Rentenzugänge auf Übergänge in die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit entfällt als bei den Männern (vgl. Abbildung 1). Daraus läßt sich allerdings nicht auf eine günstigere Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmerinnen schließen (vgl. z.B. Bangel 1993 : 127-132; Naegle 1988 : 213 f.); vielmehr steht zu vermuten, daß die ab vollendetem 60. Lebensjahr offenstehende Frauenaltersrente in vielen Fällen die Funktion des Arbeitslosenaltersruhegelds erfüllt.

Abbildung 3: Vergleich der letzten Beschäftigungsmeldungen von Männern der Jahrgänge 1920 bis 1925 nach Alter im Austrittsjahr (Gesamtheit aller Austritte aus Beschäftigung eines Jahrgangs im Alter zwischen 55 und 66 Jahren = n* = 100%)



* Jahrgang 1920: n = 1.989; Jahrgang 1921: n = 2.059; Jahrgang 1922: n = 1.943; Jahrgang 1923: n = 1.793; Jahrgang 1924: n = 1.780; Jahrgang 1925: n = 2.010.

Abbildung 4: Vergleich der letzten Beschäftigungsmeldungen von Frauen der Jahrgänge 1920 bis 1925 nach Alter im Austrittsjahr (Gesamtheit aller Austritte aus Beschäftigung eines Jahrgangs im Alter zwischen 55 und 66 Jahren = n* = 100%)

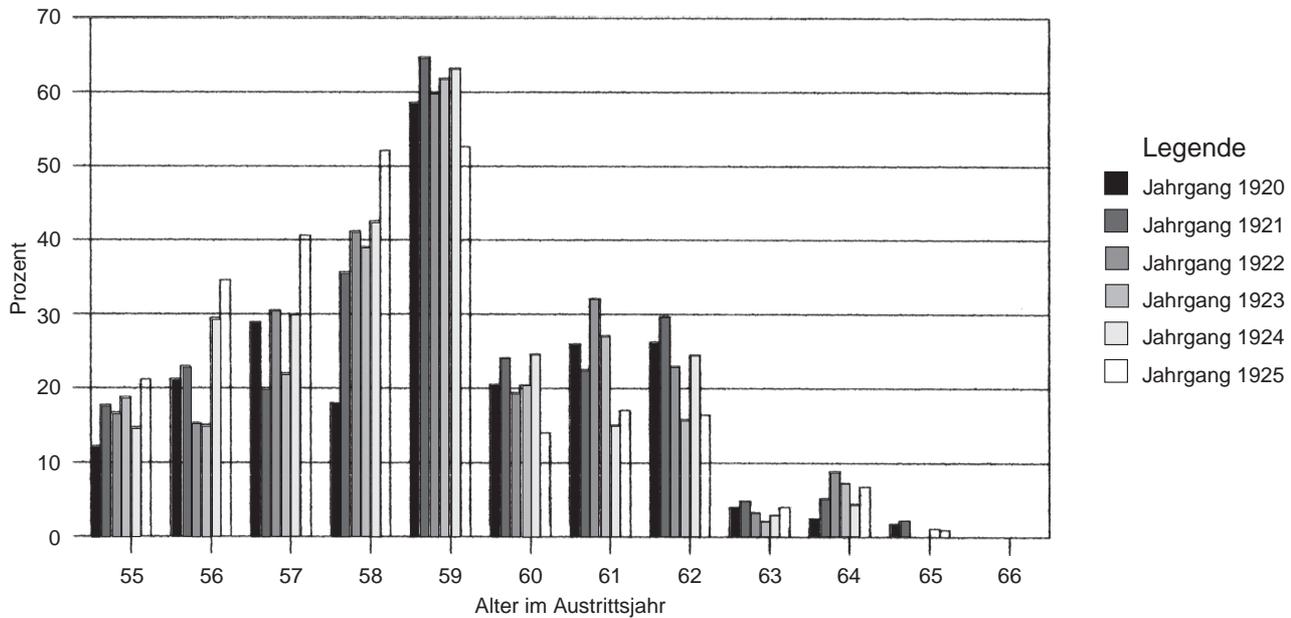


* Jahrgang 1920: n = 1.625; Jahrgang 1921: n = 1.578; Jahrgang 1922: n = 1.488; Jahrgang 1923: n = 1.427; Jahrgang 1924: n = 1.369; Jahrgang 1925: n = 1.374.

Austrittshäufigkeit im Altersbereich zwischen 56 und 60 Jahren von Kohorte zu Kohorte tendenziell ansteigt, nimmt sie nach dem 60. Lebensjahr entsprechend ab. Lag daher beim Jahrgang 1920 der Anteil derjenigen männlichen Versicherten, die mit 60 Jahren oder früher den Arbeitsmarkt verließen, gemessen an der Gesamtzahl der Austritte zwischen 55 und 66 Jahren, noch bei 45,9%, erhöhte sich dieser Wert bis zum Jahrgang 1925 auf 56,0%. Demgegenüber läßt sich bei den *Frauen* der Jahrgänge 1920 bis 1925 keine Entwicklungstendenz in Richtung eines immer frühzeitigeren Endes des Arbeitslebens feststellen.

Als Ursache des bei den Männern zu beobachtenden Trends zur frühzeitigen Beendigung der Erwerbsphase kommen Unterschiede in den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen des Rentenübergangs für die einzelnen Kohorten in Betracht. Allerdings zeigt ein Blick auf die Rechtsänderungen im Beobachtungszeitraum, daß die meisten Neuregelungen für das untersuchte Austrittsgeschehen keine größere Bedeutung hatten. So kann die *Erleichterung des Zugangs zur Erwerbsunfähigkeitsrente* infolge der Umstellung auf die 'konkrete Betrachtungsweise' ab 1976 (s. Abschnitt 2.1, Fn. 3) zu der festgestellten Entwicklung höchstens am Rande beigetragen

Abbildung 5: Vergleich der Anteile von Übergängen in eine Leistungsbezugsphase nach Beendigung des Erwerbslebens an allen Erwerbsaustritten in demselben Alter für die Männer der Jahrgänge 1920 bis 1925



haben, weil lediglich die gesundheitlich beeinträchtigten Angehörigen des ältesten einbezogenen Jahrgangs, des Jahrgangs 1920, im Alter von 55 Jahren noch nicht von dem Gerichtsurteil profitieren konnten. Bei der *Absenkung der Altersgrenze für den Bezug einer Altersrente wegen Schwerbehinderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit* vom 62. auf das 61. Lebensjahr im Jahr 1979 und weiter auf das 60. Lebensjahr im Jahr 1980 liegt der Fall ähnlich: Auch die ältesten untersuchten Personen hatten bereits die Möglichkeit, diese Altersrente mit Vollendung des 60. Lebensjahres zu beziehen¹⁰. Weiterhin fallen *Maßnahmen gegen den betrieblichen 'Mißbrauch' der 59er-Regelung* in den Untersuchungszeitraum, nämlich die Einführung (1982) und Verschärfung (1984) der Pflicht für Arbeitgeber, unter bestimmten Umständen öffentliche Leistungen, die infolge der vorzeitigen Entlassung älterer Beschäftigter aufgewendet werden mußten, zurückzuerstatten. Angesichts der weitgehenden Wirkungslosigkeit der Erstattspflicht (vgl. Baur et al. 1986 : 187; Gatter / Hartmann 1995 : 414) ist aber auch diesen rechtlichen Eingriffen nur ein marginaler Einfluß auf das Erwerbsaustrittsgeschehen zuzuschreiben. Das von 1984 bis 1988 gültige *Vorruhestandsgesetz*, dessen Ziel es war, Beschäftigten auf der Basis von Vorruhestandstarifverträgen oder entsprechenden Betriebsvereinbarungen ein finanziell abgesichertes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ab Vollendung des 58. Lebensjahres zu ermöglichen, war für die Angehörigen der untersuchten Jahrgänge unterschiedlich folgenreich: Während die Versicherten der Geburtskohorten 1920 und 1921 im Jahr seiner Einführung ohnehin schon die Altersgrenze von 63 für das flexible Altersruhegeld erreicht hatten, konnten die Angehörigen der drei jüngeren Jahrgänge zwischen einem und vier Jahren vor Vollendung des 63. Lebensjahres in den Ruhestand gehen. Auch wenn das Vorruhestandsgesetz den beobachteten Trend zum frühzeitigen Erwerbsaustritt daher vermutlich gefördert hat, ist angesichts der vergleichsweise ge-

ringen Zahl an abgeschlossenen Vorruhestandstarifverträgen und -vereinbarungen nicht von allzu großen Effekten auszugehen (vgl. Baur et al. 1986). Ebenso sind die Neuregelungen im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 für eine Untersuchung des *Erwerbsaustrittsgeschehens* vernachlässigbar: Sowohl die Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Erwerbsminderungsrente als auch die Zugangserleichterung beim Regelaltersruhegeld hatten in erster Linie für Versicherte Konsequenzen, die schon längere Zeit keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mehr nachgegangen sind (vgl. Abschnitt 2.1, Fn. 4). Gleichfalls kaum eine Rolle für den Zeitpunkt des Beschäftigungsaustritts der untersuchten Personen spielt schließlich die schrittweise *Heraufsetzung der Höchstbezugsdauer beim Arbeitslosengeld*, da die Jüngsten unter ihnen im Jahr der ersten Bezugsdauerprolongation 1985 schon das 60. Lebensjahr vollendet und damit den hinsichtlich der 59er-Regelung relevanten Altersbereich bereits verlassen hatten.

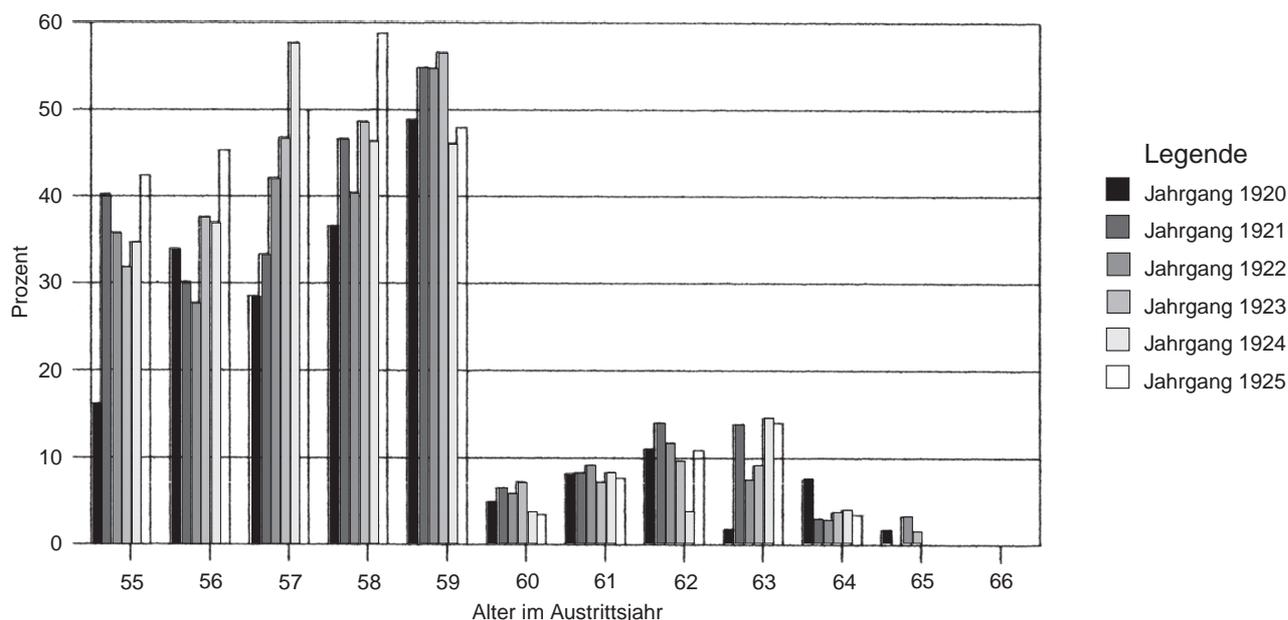
Da das Austrittsverhalten der sechs Jahrgänge offensichtlich nur in geringem Maße Spiegel rechtlicher Veränderungen ist, steht zu vermuten, daß die Austrittsentwicklung der Männer vor allem die allgemeine Verschlechterung der (Wieder-)Beschäftigungschancen Älterer im Beobachtungszeitraum abbildet. Ein Blick auf Abbildung 5 unterstützt diese Vermutung: Dargestellt ist für jedes Austrittsalter und jeden Jahrgang, wieviel Prozent der Erwerbsaustritte in anschließende Arbeitslosigkeit – gemessen am Bezug einer Lohnersatzleistung der Bundesanstalt für Arbeit – einmünden. Demnach durchlief bei allen Jahrgängen ein erheblicher Teil derjenigen Versicherten, die vor dem 60. Geburtstag ihren Beruf aufgegeben hatten, nach dem Beschäftigungsende eine Arbeitslosigkeitsphase, wobei dieser Anteil mit dem Alter und tendenziell auch von Kohorte zu Kohorte anstieg. Insgesamt, so zeigt Tabelle 1, waren zwischen einem Fünftel und einem Viertel der in der Stichprobe erfaßten Männer eines Jahrgangs vor Rentenbeginn arbeitslos. Zu berücksichtigen ist hierbei, daß das Ausmaß der arbeitsmarktbedingten Frühverrentungen durch den Anteil der Erwerbsaustritte mit nachfolgendem Leistungsbezug sogar noch unterschätzt wird.

¹⁰ Die ältesten in die Analyse einbezogenen Versicherten waren im Jahr 1980, als die Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- oder Erwerbsunfähige erstmals schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres bezogen werden konnte, gerade 60 Jahre alt.

Tabelle 1: Anzahl der in der Beschäftigtenstichprobe erfaßten Erwerbsaustritte mit und ohne nachfolgenden Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld im Altersbereich zwischen 55 und 66 Jahren für Frauen und Männer der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925

	Erwerbsaustritte der Männer					Erwerbsaustritte der Frauen				
	ohne nachfolgenden Leistungsbezug		mit nachfolgendem Leistungsbezug		Σ	ohne nachfolgenden Leistungsbezug		mit nachfolgendem Leistungsbezug		Σ
Jg. 1920	1.599	80,39%	390	19,61%	1.989	1.354	83,32%	271	16,68%	1.625
Jg. 1921	1.556	75,57%	503	24,43%	2.059	1.256	79,59%	322	20,41%	1.578
Jg. 1922	1.485	76,43%	458	23,57%	1.943	1.211	81,38%	277	18,62%	1.488
Jg. 1923	1.386	77,30%	407	22,70%	1.793	1.135	79,54%	292	20,46%	1.427
Jg. 1924	1.327	74,55%	453	25,45%	1.780	1.114	81,37%	255	18,63%	1.369
Jg. 1925	1.542	76,72%	468	23,28%	2.010	1.083	78,82%	291	21,18%	1.374

Abbildung 6: Vergleich der Anteile von Übergängen in eine Leistungsbezugsphase nach Beendigung des Erwerbslebens an allen Erwerbsaustritten in demselben Alter für die Frauen der Jahrgänge 1920 bis 1925



Hingegen schlägt sich die Arbeitsmarktentwicklung bei den *Frauen* offensichtlich nicht in einem Trend zum frühzeitigen Erwerbsaustritt nieder. Ein Grund dafür könnte in den unterschiedlichen Renteneintrittsmöglichkeiten für männliche und weibliche Versicherte liegen. So ist aus einer Betriebsbefragung bekannt, daß die 59er-Regelung zwar vielfach von Arbeitgebern genutzt wird, um Arbeitsverhältnisse mit älteren männlichen Mitarbeitern möglichst einvernehmlich unter Zahlung von Abfindungen (zur Aufstockung des Arbeitslosengelds und eventuell zum Ausgleich der Rentenminderung) vorzeitig zu beenden, daß solche Arrangements mit Arbeitnehmerinnen aber sehr viel seltener getroffen werden (vgl. Naegele 1983 : 318): Da die Mehrheit der Frauen ohnehin mit Vollendung des 60. Lebensjahres oder wenig später den Betrieb verläßt, halten es Arbeitgeber nicht für erforderlich, weibliche Beschäftigte über kostenträchtige Frühverrentungsprogramme bereits vor Vollendung des 60. Lebensjahres auszugliedern. Scheiden Frauen allerdings aus dem Berufsleben aus, bevor sie die Altersgrenze für die Frauentalersrente erreicht haben, so handelt es sich sehr häufig um durch Arbeitsplatzverlust erzwungene Erwerbsaustritte, wie aus Abbildung 6 zu ersehen ist.

Vermutlich sind für die augenscheinlich geringere Arbeitsmarktabhängigkeit der Erwerbsaustrittsentwicklung von Frauen neben der geschlechtsspezifisch differierenden Regelung des Rentenzugangs auch Unterschiede im Austrittsverhalten von weiblichen und männlichen Versicherten verantwortlich, die auf unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern im familiären (Erwerbs-)Zusammenhang beruhen. So ist aus einer Analyse der Lebensverläufe von Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1919 bis 1921 bekannt, daß Frauen dieser Generation in erster Linie in Abhängigkeit von der Erwerbsbiographie ihres Ehepartners (sowie von ihrem eigenen Gesundheitszustand) über den Zeitpunkt ihres Rückzugs aus dem Berufsleben entscheiden. Erst an zweiter Stelle wird der Erwerbsaustrittszeitpunkt von verheirateten Frauen auch von Merkmalen ihrer eigenen beruflichen Situation beeinflusst, wohingegen Männer ihre Austrittsentscheidung primär nach dieser richten (vgl. Allmendinger 1990 : 285-287). Da die Analyse der Bestimmungsfaktoren des Erwerbsaustritts von Frauen allein deshalb eines komplexeren Modells bedarf, ohne für die Fragestellung dieser Arbeit einen Erkenntnisgewinn zu versprechen, konzentrieren sich die weiteren Ausführungen auf den Arbeitsmarktaustritt von Männern.

Wie die deskriptiven Befunde der Stichprobenauswertung zeigen, spielen Einflüsse der Arbeitsnachfrageseite für das Erwerbsaustrittsgeschehen der Männer eine erhebliche Rolle. Dennoch erwies sich in 'pull'-orientierten statistischen Modellschätzungen zum Übergang in den Ruhestand der Einfluß der Arbeitsmarktlage (gemessen anhand der gesamtwirtschaftlichen bzw. altersgruppenspezifischen Arbeitslosenquote) auf den Ruhestandszeitpunkt älterer Beschäftigter als nicht signifikant¹¹. Dies gab Anlaß dazu, ein Modell des individuellen Übergangs in den Ruhestand auf Basis der Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe zu schätzen, mit dem Ziel, den Einfluß der Arbeitsnachfrageseite auf das Erwerbsaustrittsalter von Versicherten unter Kontrolle möglichst vieler anderer Bestimmungsfaktoren zu untersuchen. Aufgrund der hohen Fallzahl der IAB-Beschäftigtenstichprobe konnte die Analyse dabei nach Jahrgängen getrennt durchgeführt werden, was den Vorteil bietet, daß die Schätzergebnisse von unterschiedlich stark besetzten Altersgruppen unbeeinflusst sind.

5 Die multivariate Analyse: Untersuchung des Arbeitsmarkteinflusses anhand eines ereignisanalytischen Modells des individuellen Übergangs in den Ruhestand für die männlichen Angehörigen der Geburtsjahrgänge 1920 bis 1925

5.1 Das verwendete statistische Modell

Der Einfluß des Arbeitsmarkts auf das Erwerbsaustrittsverhalten von Versicherten wird im folgenden mit Hilfe einer Ereignisanalyse, genauer: eines 'Piecewise Constant Exponential Model' untersucht. Ereignisanalytische Verfahren (vgl. z.B. Blossfeld / Rohwer 1995) dienen der Analyse von Prozessen, also von Abfolgen bestimmter Ereignisse. Tritt ein Ereignis ein, ist damit typischerweise der Wechsel einer Person oder eines Objekts von einem bestimmten Zustand in einen anderen verbunden. Die Ereignisanalyse untersucht dabei die Länge der Zeitintervalle (Episodendauer, Verweildauer) zwischen aufeinanderfolgenden Zustandswechseln. Mit ihrer Hilfe ist es insbesondere möglich, den Einfluß unabhängiger Variablen auf die Dauer einer Episode zu quantifizieren. Für die vorliegende Fragestellung bietet es sich an, den Übergang vom Anfangszustand 'Erwerbstätigkeit' in die Zielzustände 'Ruhestand' bzw. 'letzten Leistungsbezug' zu betrachten: folgt im Konto eines Versicherten auf die letzte Beschäftigungsmeldung keine Leistungsbezugsmeldung mehr, wechselte der Betreffende in den 'Ruhestand', ansonsten handelt es sich um den Übergang in den 'letzten Leistungsbezug'. Dabei ist der Zielzustand 'Ruhestand' nicht gleichzusetzen mit 'Rentenbezug', da sich in einigen Fällen an den Beschäftigungsaustritt eine vom Arbeitgeber finanzierte Vorruhe-

standsphase anschließt, die in der Stichprobe aber nicht erfaßt ist.

Die Grundlage für die hier durchgeführten Ereignisanalysen bildet die Verweildauer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (T), die als die Zeitspanne zwischen der Vollendung des 55. Lebensjahres und dem Wechsel in einen der beiden Zielzustände festgelegt ist und in Tagen gemessen wird. Die zu erklärende Variable in ereignisanalytischen Modellen ist jedoch nicht die Episodendauer T selbst, sondern die *Hazardrate*, die auch Übergangs- oder Mortalitätsrate genannt wird. Sie bezeichnet das Risiko, zum Zeitpunkt t von einem bestimmten Anfangs- in einen bestimmten Zielzustand zu wechseln, unter der Voraussetzung, daß der Anfangszustand bis zum betrachteten Zeitpunkt angedauert hat. In der vorliegenden Untersuchung wurde die ab Vollendung des 55. Lebensjahres gemessene Zeitspanne in Zeitabschnitte von je ungefähr einem Jahr eingeteilt, wobei gemäß des Konzepts des 'Piecewise Constant Exponential Model' angenommen wird, daß das durchschnittliche Risiko eines Zustandswechsels in jeder dieser Zeitperioden konstant ist, sich zwischen den Zeitabschnitten aber ändern kann. Geschätzt werden zum einen die 'Baseline-Hazards', das sind im 'Piecewise Constant Exponential Model' die konstanten Übergangsraten, die sich für die einzelnen Perioden ergeben würden, wäre der Einfluß der erklärenden Variablen im Modell gleich Null, und zum anderen die nicht periodenspezifischen Koeffizienten der erklärenden Variablen, die jeweils Richtung und Stärke des Einflusses der betreffenden Determinante auf das Übergangrisiko angeben. Die Schätzungen erfolgten getrennt nach Geburtsjahrgang und Art des Übergangs ('in Ruhestand'/'in letzten Leistungsbezug').

5.2 Operationalisierung der Einflußgrößen für die Modellberechnung

Messung des Einflusses der Arbeitsnachfrageseite

Um den Einfluß der Arbeitgeberseite auf den Erwerbsaustrittszeitpunkt von Beschäftigten zu erfassen, wurde zunächst eine *branchenspezifische 'Arbeitslosenquote'* konstruiert. Sie mißt vermutlich in etwa die Stärke des Personalabbaudrucks in den Betrieben des entsprechenden Wirtschaftszweigs¹². Dabei wird davon ausgegangen, daß in Branchen, in denen konjunktur-, strukturwandel- oder rationalisierungsbedingt in vergleichsweise großem Umfang Personal entlassen wird, auch ein höherer Anteil älterer Beschäftigter auf Initiative des Arbeitgebers vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet: sei es, weil das Risiko, den Arbeitsplatz durch betriebsbedingte Kündigung (z.B. im Falle einer Betriebsschließung) zu verlieren, in solchen Branchen höher liegt, sei es, weil Betriebe unter personellem Anpassungsdruck vermehrt mit attraktiven Abfindungsangeboten an ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herantreten. Die Zuordnung der (für jedes Beobachtungsjahr berechneten) branchenspezifischen Arbeitslosenquote erfolgt für die einzelnen Versicherten über die im Datensatz enthaltenen Variablen 'Wirtschaftszweig' und 'Austrittsjahr'. Da die Bundesanstalt für Arbeit keine nach Branchen differenzierte Arbeitslosenquote ausweist, mußten für die einzelnen Wirtschaftszweige angenäherte Arbeitslosenquoten berechnet werden. Dazu wurde jeweils die Zahl der Arbeitslosen zum 30. September eines Jahres durch die Summe aus der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Zahl der Arbeitslosen zum selben Stichtag geteilt. Für die so errechneten Quoten wurden vier Dummy-Variablen gebildet, wobei die erste Variable das unterste Viertel der nach Größe geordneten Arbeitslosenquoten des jeweiligen Jahres, die vierte Variable entsprechend das letzte Viertel, also die höchsten Arbeitslosenquoten, abbildet¹³.

¹¹ Vgl. die Modellschätzungen von Sikandar Siddiqui (1997) auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und von Peter Schmidt (1995 : 93-106) bzw. Regina Riphahn und Peter Schmidt (1997) auf Basis der Daten der Rentenzugangstatistik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger.

¹² Allerdings kommen als Ursache für eine relativ hohe Quote an Arbeitslosen in einer Branche neben umfangreichem Beschäftigungsabbau noch andere Faktoren in Betracht. So kann eine vergleichsweise hohe branchenspezifische Arbeitslosenquote auch daraus resultieren, daß in einem Wirtschaftszweig im entsprechenden Zeitraum mehr Arbeitskräfte zusätzlich auf den Arbeitsmarkt geströmt als neue Arbeitsplätze entstanden sind. Auch hängt das branchenbezogene Ausmaß der Arbeitslosigkeit von der Möglichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des jeweiligen Wirtschaftszweigs ab, mit ihrer Qualifikation Beschäftigung in anderen Wirtschaftsbereichen zu finden.

¹³ Da das Niveau der branchenspezifischen Arbeitslosenquoten im Beobachtungszeitraum insgesamt steigt, spiegeln sich in diesen sehr stark auch kalenderzeitbedingte Unterschiede wider, während durch der Quartilsform der Arbeitslosenquoten allein die Beschäftigungssituation eines Wirtschaftszweigs relativ zu den anderen im betreffenden Jahr angezeigt wird.

Als weiterer Arbeitsnachfrageindikator wird darüber hinaus das Merkmal *Wirtschaftszweig* mit den Kategorien 'Landwirtschaft', 'Produktion', 'Bauwirtschaft', 'Handel' und 'Dienstleistungen' eingesetzt, um zusätzlich mögliche Brancheneffekte zu erfassen, die nicht auf die jeweilige wirtschaftszweigspezifische Beschäftigungslage zurückzuführen sind. So könnten zwischen den Branchen Unterschiede bezüglich des Umfangs bestehen, in dem Betriebe Frühverrentungen zum Zweck der Personalumstrukturierung einsetzen. Zu erwarten wäre, daß sich solche Differenzen vor allem in Abhängigkeit von der Bedeutung technologisch-organisatorischer Neuerungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigen.

Schließlich soll der Einfluß der Arbeitsnachfrageseite auch mit Hilfe der Variable '*Betriebsgröße*' nachgewiesen werden. Angenommen wird, daß der Anteil arbeitgeberseitig bedingter Frühverrentungen in Klein- und in Großbetrieben höher liegt als in Betrieben mittlerer Größe: in kleinen Betrieben, weil dort ältere Beschäftigte aufgrund der höheren Krisenanfälligkeit und der eingeschränkten Versetzungsmöglichkeiten einem besonders hohen Entlassungsrisiko ausgesetzt sind; in Großbetrieben, weil in diesen arbeitgeberseitige Kündigungen vor allem infolge des typischerweise größeren Einflusses von Betriebsräten schwieriger durchzusetzen sind und daher stärker auf das Mittel sozialverträglicher Frühverrentungen zur Personalanpassung zurückgegriffen wird. Maßgeblich für die Einteilung der Betriebe in vier Größenklassen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Effekte *sozialrechtlicher Änderungen* auf das Erwerbsaustrittsgeschehen des Beobachtungszeitraums werden im Modell nicht kontrolliert. Es ist jedoch anzunehmen, daß deren Berücksichtigung nicht zu grundlegend anderen Resultaten geführt hätte, denn die einzelnen Geburtsjahrgänge waren nur von wenigen Neuregelungen tatsächlich in unterschiedlicher Weise betroffen und wenn doch, dann hielten sich die quantitativen Auswirkungen der betreffenden Rechtsänderungen in engen Grenzen (vgl. Abschnitt 4).

Kontrolle der individuellen Einflußfaktoren

Neben den strukturellen Einflußgrößen – der sozialrechtlichen Ausgestaltung des Ruhestands und den Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnissen – bestimmen eine Reihe von individuellen Faktoren, in welchem Alter Beschäftigte ihr Berufsleben beenden. Zu den wichtigsten individuellen Bestimmungsgrößen gehören die *finanziellen Rahmenbedin-*

gungen des Erwerbsaustritts (vgl. z.B. Naegele 1992 : 252), die im Modell jedoch nur durch die Höhe des zuletzt erzielten sozialversicherungspflichtigen Einkommens abgebildet werden können. Obwohl diese Größe nur bedingt aussagekräftig ist, weil die zuverlässige Beurteilung der wirtschaftlichen Situation eines Versicherten die Kenntnis des gesamten Haushaltseinkommens und -vermögens vor und nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben voraussetzt, so kann das sozialversicherungspflichtige Einkommen doch als grober Gradmesser für den wirtschaftlichen Druck dienen, zur Sicherung eines bestimmten Mindesteinkommensniveaus im Ruhestand länger erwerbstätig zu bleiben. Das sozialversicherungspflichtige Entgelt im Austrittsjahr wird als logarithmiertes reales Tageseinkommen in das Modell einbezogen, wobei die Preisbereinigung auf der Grundlage des Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte erfolgt.

Von wesentlichem Einfluß auf den Ruhestandszeitpunkt ist zudem der *Gesundheitszustand* der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So sind gesundheitlich beeinträchtigte Ältere nicht nur einem besonders hohen Risiko ausgesetzt, vorzeitig aus dem Arbeitsleben verdrängt zu werden; eine schlechte gesundheitliche Verfassung erhöht auch auf Seiten der Betroffenen das Interesse an einem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand in erheblichem Maße (vgl. Naegele 1992 : 253 f.) bzw. erzwingt den frühzeitigen Erwerbsaustritt im Falle schwererer gesundheitlicher Probleme. Schließlich entscheidet der Gesundheitszustand eines Beschäftigten auch über dessen Möglichkeiten, frühzeitig über eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder eine vorgezogene Altersrente für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Über die gesundheitliche Verfassung der erfaßten Personen, insbesondere das subjektive Gesundheitsempfinden, gibt die IAB-Beschäftigtenstichprobe keinen Aufschluß. Um diese Einflußgröße dennoch zumindest ansatzweise zu kontrollieren, wird auf Merkmale zurückgegriffen, welche Hinweise auf die Arbeitsbelastung der Versicherten geben¹⁴. Zu diesen Merkmalen zählt der Indikator der beruflichen Gesundheitsbelastung. Er errechnet sich als Quotient aus der jährlichen Zahl der Erwerbsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsrentenzugänge von Erwerbstätigen einer bestimmten Berufsgruppe und der durchschnittlichen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Berufsgruppe im betreffenden Jahr¹⁵. Dabei wird unterstellt, daß mit höheren Werten des Quotienten eine größere gesundheitliche Belastung durch die Berufsausübung und damit tendenziell ein schlechterer Gesundheitszustand einhergeht. Wie bei der branchenbezogenen Arbeitslosenquote wurden auch für den Gesundheitsindikator vier Quartilsvariablen gebildet.

Die Tatsache, daß der Prozentsatz der Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrentenzugänge in der Arbeiterrentenversicherung deutlich höher liegt als in der Angestelltenversicherung, legt zudem nahe, daß auch die Stellung im Beruf über die Stärke arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen Aufschluß gibt. Diese ist in 'Nichtfacharbeiter', 'Facharbeiter', 'Meister/Poliere', 'Angestellte' und 'Teilzeitarbeitende' differenziert. Schließlich wird zur Messung der Gesundheitsrisiken noch die Schul- und Berufsausbildung herangezogen, weil davon auszugehen ist, daß Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation überdurchschnittlich häufig Tätigkeiten mit hohen Arbeitsbelastungen ausüben¹⁶. Die Schul- und Berufsausbildung wurde in die Kategorien 'ohne Berufsausbildung', 'mit Berufsausbildung', 'Fachhochschul-/ Hochschulabschluß' und die Restkategorie 'Ausbildung unbekannt' unterteilt.

¹⁴ Vgl. zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken z.B. Bangel 1993 : 83-85, Naegele 1992 : 59-66, Eder / Wieser 1988 und von Henniges 1981.

¹⁵ Der Belastungsindikator wurde in zwei Varianten berechnet: 1. auf Basis der Rentenzugangszahlen der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung für die Jahre 1978, 1983 und 1988 und 2. unter Einbeziehung der Angaben aus der Knappschaftlichen Rentenversicherung für die Jahre 1980, 1983 und 1988. Fällt die letzte Beschäftigungsmeldung eines Versicherten in den Zeitraum 1975 bis 1980, wird ihm der entsprechende Indikatorwert für das Jahr 1978 bzw. 1980 mit Hilfe der im Datensatz enthaltenen Berufsangabe zugeordnet; für die Austrittszeiträume 1981 bis 1985 bzw. 1986 bis 1990 gelten analog die Werte der Jahre 1983 bzw. 1988. Da dem Indikator der beruflichen Gesundheitsbelastung die Erwerbsunfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsrentenzugänge zugrunde liegen, werden seine Werte nicht nur durch veränderte berufsspezifische Arbeitsbedingungen, sondern auch durch die Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für Erwerbsminderungsrenten im Jahr 1984 beeinflusst. Zudem spiegeln sich in den Zugängen zur Erwerbsunfähigkeitsrente auch Veränderungen der Beschäftigungsmöglichkeiten für gesundheitlich beeinträchtigte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also Arbeitsmarkteffekte, wider.

¹⁶ Vgl. von Henniges 1981 : 373-376.

Auch wenn die beiden zuletzt genannten Merkmale, die Stellung im Beruf sowie die Schul- und Berufsausbildung, keine unmittelbaren Schlüsse auf die konkrete Arbeitssituation und deren subjektive Wahrnehmung durch den Versicherten zulassen, wird versucht, den Einfluß der *Arbeitszufriedenheit* auf den Erwerbsaustrittszeitpunkt der Versicherten hilfsweise ebenfalls über diese Variablen zu kontrollieren. So wird angenommen, daß Beschäftigte mit höherer Qualifikation im Schnitt auch entsprechend höherwertige Tätigkeiten ausüben und deshalb in stärkerem Maße immateriellen Nutzen aus ihrer Arbeit ziehen können. Zudem ist höhere Qualifikation mit einer längeren durchschnittlichen Ausbildungsdauer und einem späteren Berufseinstieg verbunden, was das Risiko des 'Arbeitsüberdrusses' wegen der kürzeren Dauer der Berufstätigkeit verringern könnte. Für den Fall einer nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigung soll die Stellung im Beruf als Korrekturfaktor dienen. Einen zusätzlichen Anhaltspunkt für das Qualifikationsniveau der zuletzt ausgeübten Tätigkeit liefert die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Einkommens.

Zudem nimmt die *Einstellung zum Ruhestand* Einfluß auf den Zeitpunkt des Rückzugs aus dem Berufsleben. Sofern sie sich nicht ohnehin als Kehrseite der Arbeitszufriedenheit ergibt, bleibt sie in den Modellen mangels Operationalisierungsmöglichkeit unberücksichtigt. Ebenso wenig läßt sich der *Einfluß der Familie* auf den Erwerbsaustrittszeitpunkt der untersuchten Personen mit den verfügbaren Variablen modellieren, da der Datensatz bezüglich des Haushaltskontextes lediglich Angaben zum Familienstand enthält. Immerhin erlaubt es diese Variable, zu überprüfen, ob sich das Austrittsverhalten von Verheirateten im Vergleich zu Ledigen oder Geschiedenen signifikant unterscheidet.

5.3 Schätzergebnisse

Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die Schätzergebnisse von allen sechs Jahrgängen nur für die Indikatoren des Arbeitsmarkteinflusses ausgewiesen; bei den individuellen Einflußgrößen beschränkt sich die Betrachtung auf die beiden Eckjahrgänge 1920 und 1925 (Tabelle 2).

Hinweise zur Interpretation der in der Tabelle angegebenen Koeffizientenwerte:

Bei den Koeffizienten, die sich auf die *kontinuierliche Variable* 'sozialversicherungspflichtiges Entgelt' beziehen, zeigt ein positives (negatives) Vorzeichen an, daß höhere Werte der betreffenden Variable mit einem höheren (niedrigeren) Risiko einhergehen, frühzeitig ohne bzw. mit übergangsweiser Arbeitslosigkeit in den Ruhestand zu gehen. Der Koeffizient einer *Indikatorvariablen* – sie nimmt bei Vorliegen des entsprechenden Sachverhalts den Wert 1 und ansonsten den Wert 0 an – wird jeweils im Hinblick auf die zugehörige Vergleichskategorie interpretiert. So signalisiert der Wert '+1,13' für den Wirtschaftszweig 'Produktion' (Jahrgang 1925, Übergang in 'letzten Leistungsbezug'), daß eine Beschäftigung in diesem Wirtschaftsbereich das Risiko von Angehörigen des Jahrgangs 1920, nach dem Beschäftigungsende arbeitslos zu sein, im Vergleich zur Referenzkategorie 'Landwirtschaft' (signifikant) erhöht hat. Dabei ist das relative Gewicht von Indikatorvariablen am Betrag des entsprechenden Koeffizienten abzulesen: Je höher dieser liegt, desto stärker beeinflusst die entsprechende Variable Art und Zeitpunkt des Erwerbsaustritts. Signifikante Schätzergebnisse sind in Abhängigkeit vom jeweils vorliegenden Signifikanzniveau mit einem oder mehreren Sternen gekennzeichnet (vgl. die Erläuterungen zur Tabelle).

Was den *Indikator der beruflichen Gesundheitsbelastung*, die *Schul- und Berufsausbildung* sowie den *Familienstand* betrifft, so erbrachten die Schätzungen hier fast ausnahmslos nichtsignifikante Koeffizientenwerte. Im Hinblick auf die *Stellung im Beruf* ergibt sich demgegenüber ein differenzierteres Bild: Während diese Variable für den Erwerbsaustritt von Versicherten des Jahrgangs 1920 offenbar keine Rolle spielte und auch beim Jahrgang 1925 keinen signifikanten Einfluß auf das Risiko des Übergangs in den Zielzustand 'Ruhestand' ausübte, differiert die Wahrscheinlichkeit, aus Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit zu wechseln, für die Angehörigen des Jahrgangs 1925 signifikant in Abhängigkeit vom beruflichen Status; sie liegt am höchsten bei den Nichtfacharbeitern, dann folgen die Facharbeiter, anschließend die Angestellten und mit dem geringsten Arbeitslosigkeitsrisiko schließlich die Meister und Poliere. Vermutlich spiegeln sich in diesem Befund zu einem gewissen Grad die unterschiedlich hohen Risiken eines arbeitsbedingten Gesundheitsverschleisses in den verschiedenen Statusgruppen wider; die Tatsache, daß sich signifikante Ergebnisse nur beim Erwerbsaustritt mit nachfolgender Arbeitslosigkeit zeigen, könnte dabei auf die Praxis bei der Bewilligung von Erwerbsunfähigkeitsrenten zurückzuführen sein. Danach wird, zumindest im Grundsatz, Versicherten, deren Gesundheitszustand noch halb- bis untervollschichtige Erwerbstätigkeit erlaubt, erst dann ein Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente zuerkannt, wenn der Rentenversicherungsträger und das Arbeitsamt innerhalb eines Jahres – in dem der Betreffende als arbeitslos gemeldet ist – keinen freien zumutbaren Teilzeitarbeitsplatz nachweisen können (vgl. dazu auch Abschnitt 2.1, Fn. 3). Darüber hinaus liegt das Arbeitslosigkeitsrisiko für ältere Arbeiter und Facharbeiter wohl auch deshalb besonders hoch, weil Rationalisierungsprozessen vor allem Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen zum Opfer fallen – ein erstes Indiz für den Einfluß der Arbeitsnachfrage-seite.

Interessante Ergebnisse erbrachten die Schätzungen auch beim *Arbeitsentgelt*: Je höher das zuletzt erzielte Einkommen, desto später beendeten die Versicherten ihr Berufsleben. Dabei wirkte sich die Einkommenshöhe nur beim Übergang in den Zielzustand 'Ruhestand' signifikant aus; das Risiko, zwischen dem Ende der Erwerbsphase und dem Rentenbezug noch eine Phase der Arbeitslosigkeit zu durchlaufen, verteilt sich offenbar relativ gleichmäßig auf alle Einkommensgruppen. Der Befund, daß Personen mit vergleichsweise hohem Verdienst ihren Beruf erst relativ spät aufgeben, obwohl sie sich einen frühzeitigen Ruhestand aufgrund ihres höheren Rentenanspruchs und besserer finanzieller Vorsorgemöglichkeiten am ehesten leisten könnten, deutet darauf hin, daß die Einkommenshöhe tatsächlich auch einen Gradmesser für Arbeitszufriedenheit darstellt. Die im folgenden präsentierten Befunde zu den drei im Zentrum dieser Analyse stehenden Indikatoren des Arbeitsmarkteinflusses sind somit vor dem Hintergrund zu sehen, daß einerseits die finanziellen Rahmenbedingungen der individuellen Ruhestandsentscheidung sowie die Arbeitszufriedenheit zumindest ansatzweise durch die einbezogenen Variablen erfaßt werden konnten, andererseits aber keine zufriedenstellende Operationalisierung des Einflußfaktors Gesundheit möglich war.

Betrachtet man zunächst die Resultate, die sich für die *wirtschaftszweigspezifische Arbeitslosenquote* ergeben haben, zeigt sich, daß der Umfang des branchenbezogenen Personalabbaus, gemessen am Ausmaß der Beschäftigungslosigkeit in einer Branche, den Erwerbsaustritt im Beobachtungszeitraum signifikant beeinflusst hat: Fast durchgängig für alle untersuchten Jahrgänge gilt, daß hohe Arbeitslosenquoten mit

Tabelle 2: Übergang von der Erwerbstätigkeit in die Zielzustände ‘Ruhestand’ und ‘letzter Leistungsbezug’ für männliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Piecewise Constant Exponential Model

Variable	Jahrgang 1920		Jahrgang 1921		Jahrgang 1922		Jahrgang 1923		Jahrgang 1924		Jahrgang 1925	
	Ruhest.	letzter L.										
Zeitperiode¹												
0-399 Tage	-4,37	-11,12									-5,05	-10,62
400-799 Tage	-4,70	-10,75									-5,02	-9,98
800-1199 Tage	-4,72	-10,22									-5,12	-9,62
1200-1599 Tage	-4,54	-9,72									-4,75	-8,76
1600-1999 Tage	-3,74	-8,56									-3,77	-8,52
2000-2399 Tage	-3,12	-8,98									-3,24	-9,02
2400-2799 Tage	-3,42	-8,88									-3,52	-9,23
2800-3199 Tage	-2,12	-9,09									-2,48	-9,30
3200-3599 Tage	-1,70	-9,29									-2,19	-10,04
3600 Tage und mehr	-1,14	-9,33									-1,65	-17,42
reales logarithmiertes Tagesentgelt	-0,84***	-0,01									-0,72***	0,11
Berufsbelastungsquotient (Referenz: 1.Quartil)												
2. Quartil	0,14	0,21									0,04	0,10
3. Quartil	0,01	0,13									-0,04	0,02
4. Quartil	-0,15*	0,04									0,04	-0,01
Stellung im Beruf (Referenz: Nichtfacharbeiter)												
Facharbeiter	-0,06	-0,05									0,12	-0,66***
Meister/Poliere	0,11	-0,44									0,06	-1,17***
Angestellte	-0,02	-0,15									0,03	-0,85***
Teilzeitarbeitende	-0,18	0,04									-0,09	0,30
Schul- und Berufsausbildung (Referenz: ohne Berufsausb.)												
mit Berufsausbildung (Fach-)Hochschul- abschluß	0	-0,17									0,03	0,24
Ausbildung unbekannt	-0,15	0,02									-0,11	-0,08
	0,25*	0,09									-0,10	0,55**
Familienstand (Referenz: nicht verheiratet)												
verheiratet	0,07	-0,07									-0,25***	-0,08
Familienstand unbekannt	0,38***	0,05									1,27***	-1,45
branchenspezifische Arbeitslosenquote (Referenz: 1.Quartil)												
2. Quartil	-0,14*	0,06	-0,27***	0,01	-0,01	-0,12	0,01	-0,08	-0,25***	0,49***	-0,12	0,16
3. Quartil	-0,17**	0,31*	-0,18**	0,07	-0,11	-0,19	-0,21***	0,27	-0,27***	0,22	-0,22***	0,34**
4. Quartil	-0,33***	0,83***	-0,23***	0,80***	-0,24**	0,13	-0,27***	0,33*	-0,20*	0,62***	-0,32***	0,97***
Wirtschaftszweig (Referenz: Landwirtschaft)												
Produktion	-1,14***	0,63	-0,92***	0,76**	-1,11***	0,44	-0,69***	0,59	-0,34*	0,48	-0,90***	1,13***
Bauwirtschaft	-0,80***	0,35	-0,98***	0,37	-1,10***	0,19	-0,41*	0,37	0	0,26	-0,29	0,61
Handel	-1,06***	0	-0,86***	0,17	-1,01***	-0,22	-0,73***	-0,20	-0,43***	-0,15	-0,87***	-0,10
Dienstleistungen	-1,12***	-0,81	-0,82***	-0,82**	-1,05***	-0,82**	-0,65***	-0,74*	-0,28	-0,85**	-0,92***	-0,20
Betriebsgröße (Referenz: 1-9 Beschäftigte)												
10-49 Beschäftigte	0,12	-0,41	0,26*	-0,74***	0,02	-0,51***	-0,24*	-1,24***	-0,12	-0,42*	-0,05	-0,98***
50-499 Beschäftigte	0,46***	-0,61***	0,48***	-0,67***	0,16	-0,97***	-0,02	-1,61***	0,24**	-0,77***	0,15	-1,56***
500 und mehr Beschäftigte	0,49***	0,20	0,47***	0,06	0,19	-0,39**	0,09	-0,68***	0,37***	0,03	0,33***	-0,71***
Anzahl der Erwerbsaustritte	1.599	390	1.553	503	1.485	458	1.385	407	1.376	453	1.542	468
Log Likelihood (Null-Modell)	-18.252		-18.929,9		-17.879,9		-16.399,2		-16.809,4		-18.392,7	
Log Likelihood (geschätztes Modell)	-16.758,3		-17.288,3		-16.374,9		-15.112		-15.520		-17.071,5	

Erläuterungen: *** = höchst signifikant (signifikant zum Niveau $p \leq 0,01$); ** = hoch signifikant (signifikant zum Niveau $p \leq 0,025$); * = signifikant (signifikant zum Niveau $p \leq 0,05$).

¹ Die erste Zeitperiode beginnt mit Vollendung des 55. Lebensjahres der Versicherten. Die (tägliche) Basisübergangsrate (vgl. Abschnitt 5.1) für eine Periode ergibt sich als Koeffizient.

signifikant niedrigeren Chancen für einen frühzeitigen Übergang in den Zielzustand 'Ruhestand' und mit signifikant höheren Chancen für ein vorzeitiges Erwerbsende mit nachfolgender Arbeitslosigkeit einhergehen. Dies weist darauf hin, daß sich die frühzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter als Instrument der Personalreduzierung vor allem über die planmäßige Nutzung der 59er-Regelung im Rahmen von Abfindungsvereinbarungen, über betriebsbedingte Kündigungen ohne finanzielle Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers und über Frühverrentungen wegen Erwerbsunfähigkeit vollzogen haben. Demnach spielten also andere Wege des vorgezogenen Übergangs in den Ruhestand, wie die Altersrente für gesundheitlich Beeinträchtigte oder Vorruhestandsmodelle, bei der Bewältigung von Beschäftigungskrisen im Beobachtungszeitraum eine vergleichsweise geringe Rolle.

Für das Merkmal *Wirtschaftszweig* erbrachte die Schätzung überwiegend höchst signifikante Resultate, was den Wechsel in den 'Ruhestand' betrifft. Durchwegs die größten Chancen für einen frühzeitigen Abschied vom Berufsleben ohne nachfolgende Arbeitslosigkeit besitzen danach die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Landwirtschaft, an zweiter Stelle folgen in der Regel die Arbeitnehmer aus der Bauindustrie. Hingegen ist mit einer Tätigkeit im Produzierenden Gewerbe augenscheinlich ein vergleichsweise geringes Risiko verbunden, frühzeitig ohne den Umweg 'Arbeitslosigkeit' in Rente zu gehen. Beim Wechsel in den Ruhestand über die Zwischenphase Arbeitslosigkeit sieht dies allerdings anders aus: Hier trifft die Angehörigen des Verarbeitenden Gewerbes über alle Jahrgänge hinweg das höchste, diejenigen der Dienstleistungsbranche das geringste Risiko. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß diese Unterschiede nur in einigen Fällen auch signifikant sind.

Sieht man sich die Schätzergebnisse für den dritten Indikator des Arbeitsnachfrageeinflusses, die Variable *Betriebsgröße*, an, so ist festzustellen, daß die Anstellung in Kleinbetrieben für die Angehörigen fast aller Kohorten eine signifikante Minderung des Risikos mit sich brachte, frühzeitig ohne Arbeitslosigkeitsphase in den Ruhestand zu wechseln, zugleich aber auch durchgängig die höchste Wahrscheinlichkeit in sich barg, vor Rentenbeginn arbeitslos zu werden. Dies läßt vermuten, daß kleinere Betriebe unter *günstigen* wirtschaftlichen Rahmenbedingungen versuchen, die Arbeitsleistung ihrer älteren Mitarbeiter möglichst lange zu nutzen¹⁷, sich auf der anderen Seite aber in konjunkturellen Schwächephasen auch schneller von diesen trennen – weil die finanziellen Ressourcen nicht ausreichen, um Nachfragerückgänge ohne Personaleinsparungen zu überbrücken, geeignete Alternarbeits-

plätze fehlen und der Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte in Kleinbetrieben geringer ist¹⁸. Zudem führen Absatzschwierigkeiten bei kleinen Betrieben bereits vergleichsweise früh zum Verlust der Existenzgrundlage, weshalb es in dieser Größenkategorie sehr viel häufiger zu Betriebsstillegungen kommt (vgl. Bangel 1993 : 115).

Was die Großbetriebe betrifft, stimmen die empirischen Befunde auch hier im wesentlichen mit den zu erwartenden Ergebnissen überein: Arbeitnehmer in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten traf sowohl das größte Risiko, frühzeitig in den 'Ruhestand' zu gehen, als auch – nach den Arbeitnehmern in Kleinbetrieben – die zweithöchste Wahrscheinlichkeit, vor Rentenbeginn Arbeitslosengeld oder -hilfe zu beziehen. Dabei dürfte sich allerdings der Wechsel in Arbeitslosigkeit für Beschäftigte kleiner und großer Betriebe gemäß der in der Literatur vorliegenden empirischen Erkenntnisse (vgl. z.B. Naegele 1992 : 266) jeweils unter spezifisch unterschiedlichen Bedingungen vollzogen haben: Während erstere in aller Regel ohne Abfindungszahlungen und daher wohl überwiegend gegen ihren Willen in die Arbeitslosigkeit entlassen wurden, glichen die großbetrieblichen Arbeitgeber die Einkommensverluste, die den betroffenen älteren Mitarbeitern durch die Anwendung der 59er-Regelung entstanden, häufig ganz oder zumindest teilweise aus.

6 Schlußbetrachtung

Insgesamt zeigen die Auswertungsergebnisse, daß der deutliche Trend zum frühzeitigen Erwerbsaustritt bei den Männern der Jahrgänge 1920 bis 1925 in erheblichem Maße auf die Einflußnahme der Arbeitgeberseite zurückzuführen ist. So durchlief ein beträchtlicher Teil der Frühergeständler, die bereits vor dem 60. Geburtstag den Arbeitsmarkt endgültig verlassen hatten, nach dem Ausscheiden aus Beschäftigung eine Arbeitslosigkeitsphase, wobei sich dieser Anteil mit dem Alter deutlich steigerte und beim vollendeten 59. Lebensjahr mit durchschnittlich knapp 60% den höchsten Wert erreichte; tendenziell stieg dieser Anteil zudem von Kohorte zu Kohorte an. Wie die Resultate der multivariaten Analyse des Erwerbsaustritts für die Männer der sechs Jahrgangskohorten dokumentieren, nahm die Wahrscheinlichkeit eines frühzeitigen Beschäftigungsendes und anschließender Arbeitslosigkeit mit der relativen Höhe der Arbeitslosenquote in einer Branche (relativ zu denjenigen der anderen Branchen) zu. Für die Variable 'Betriebsgröße' ergaben die Schätzungen erwartungsgemäß, daß ältere Arbeitnehmer in sehr kleinen und in sehr großen Betrieben einem besonders hohen Risiko gegenüberstehen, frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszuschneiden. Rechtsänderungen wurden in dem multivariaten Schätzmodell nicht berücksichtigt, übten auf das untersuchte Erwerbsaustrittsgeschehen aber ohnehin nur geringen Einfluß aus: Der Trend zur Vorverlegung des Ruhestandszeitpunkts zeigt sich im Vergleich der Jahrgänge, obwohl sich für die einzelnen Geburtskohorten die rechtlichen Rahmenbedingungen kaum unterschieden haben.

Hinsichtlich der zu Beginn dieses Beitrags aufgeworfenen Frage nach den vermutlichen Auswirkungen der Altersgrenzenanhebung ist auf Grundlage der Auswertungsergebnisse und mit Blick auf die noch sehr viel dramatischeren Ausmaße der arbeitsmarktbedingten Frühverrentung in den 90er Jahren¹⁹ daher insgesamt das Fazit zu ziehen, daß die getroffenen Maßnahmen – so sie auf Initiative der neuen rot-grünen Regierung nicht ohnehin durch staatlich subventionierte Tariffonds oder ähnliche Modelle unterhöhlt werden – keinesfalls *automatisch* zu einer allgemeinen Erhöhung des Erwerbsaustrittsalters führen werden.

¹⁷ Hier spielt sicherlich eine Rolle, daß Geschwindigkeit wie Umfang technologisch-organisatorischer Neuerungen und die damit verbundene Gefahr einer Entwertung vorhandener Qualifikationen in kleineren Betrieben typischerweise geringer ist.

¹⁸ Sehr kleine Betriebe mit regelmäßig weniger als sechs Arbeitnehmern fallen nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Aber auch im Falle der Anwendbarkeit dieses Gesetzes ist der Nachweis der Unumgänglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung in kleineren Betrieben wegen der geringeren Versetzungsmöglichkeiten und des höheren Existenzrisikos leichter zu erbringen.

¹⁹ So waren 1997 in Ostdeutschland vier von fünf, in den alten Bundesländern zwei von fünf männlichen Neurentnern vor Beginn des Rentenbezugs arbeitslos (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1998b : T55, T59). Dabei ist zu bedenken, daß die Zahl der Rentenbezugsgänge im Anschluß an Arbeitslosigkeit nicht das gesamte Ausmaß der durch die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage erzwungenen Erwerbsaustritte abbildet, da auch andere Rentenarten, insbesondere die Erwerbsunfähigkeitsrente, als Auffangbecken fungieren. Eine weiterführende Untersuchung der Erwerbsaustritts- und Rentenzugangsentwicklung in den 90er Jahren auf Basis der um Daten der Rentenversicherungsträger ergänzten IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1995 ist geplant.

Zumindest für die nähere Zukunft ist nicht damit zu rechnen, daß sich die wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen, die das Interesse von Betrieben an der frühzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter in der Vergangenheit begründet haben – die Notwendigkeit, Personal abzubauen, das in vielen Fachbereichen bestehende hohe Überangebot an billigeren, auf dem aktuelleren Stand ausgebildeten, tendenziell gesünderen und leistungsfähigeren jüngeren Arbeitskräften sowie der rasche technologisch-organisatorische Wandel –, entscheidend ändern werden. Somit kann vermutet werden, daß sich die Frühausgliederungspolitik der Betriebe auch ohne die von der Bundesregierung zur Diskussion gestellten Tariffonds in den nächsten Jahren fortsetzen wird – allerdings mit erheblich veränderter Lastenverteilung, was die Kosten der Frühverrentung anbelangt. Diese werden durch die Altersgrenzenanhebung und die Einführung von Frühverrentungsabschlägen zu einem erheblichen Teil von den Rentenversicherungsträgern, also den Beitrags- und Steuerzahlern, auf Frührentner und Betriebe umverteilt: Neben einer verstärkten Nutzung der noch verbliebenen kostengünstigen Frühverrentungsmöglichkeiten, nämlich der Erwerbsminderungsrente und der Altersrente für gesundheitlich Beeinträchtigte, ist zu erwarten, daß die Arbeitgeber künftig mehr Mittel in betriebliche oder überbetriebliche Frühausgliederungsprogramme investieren müssen, um die vorzeitige Trennung von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz der wesentlich höheren Einkommensverluste für die Ausgliederten auch weiterhin gegenüber den Betroffenen und deren Interessenvertretern durchsetzen zu können. Die finanzielle Hauptlast der betrieblichen Frühausgliederungspolitik werden aber wohl dennoch die vorzeitig ausscheidenden älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst in Form von Rentenabschlägen bis maximal 18% der unverminderten Rentenhöhe zu tragen haben. Aus sozialpolitischer Sicht erscheint daher als problematisch, daß aufgrund fehlender Weiter- und Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten und/oder gesundheitlicher Leistungseinschränkungen voraussichtlich ein beträchtlicher Teil der Versicherten nur de jure in der Lage sein wird, den Ruhestandszeitpunkt und die damit verbundene Höhe des Rentenabschlags bzw. -zuschlags seinen Präferenzen und Lebensumständen gemäß zu wählen. Dabei ist das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren und/oder gesundheitsbedingt vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden zu müssen, gerade für diejenigen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch, für die eine Minderung der Rente in der Regel besonders gravierende Einschnitte beim Lebensstandard zur Folge hat, nämlich für die meist geringer qualifizierten Beschäftigten im unteren Einkommensbereich (vgl. auch Bangel 1993: 214). Eine Rückkehr zur Finanzierung von Frühverrentungen durch die Solidargemeinschaft aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie sie mit dem Vorschlag der Tariffonds in die Diskussion gebracht worden ist, würde jedoch nicht nur die von der Bundesregierung angestrebte finanzielle Entlastung von Arbeitnehmerhaushalten konterkarieren bzw. bei Überwälzung der Kosten den Einsatz des Faktors 'Arbeit' verteuern, sondern auch die Verteilung der aus der demographischen Entwicklung resultierenden finanziellen Lasten zwischen den Generationen weiter zuungunsten der Jüngeren verändern²⁰.

²⁰ Vgl. zur Kritik an dem Tariffondsmodell Koller 1999.

²¹ Schätzungen des Statistischen Bundesamts (mittlere Variante des Bevölkerungsmodells), zitiert nach Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1997: 1.

²² Vgl. zur Bedeutung qualifikationssichernder Arbeitsbedingungen für die betriebliche Integration älterer Arbeitskräfte z.B. Barkholdt 1997; vgl. zu den Voraussetzungen für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit allgemein z.B. Kohli 1996: 371-374; Bangel 1993: 215 f.; Naegele 1992: 435-450; Jacobs 1990: 153-158.

Wie sich die Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitskräfte in längerfristiger Perspektive entwickeln werden, ist heute nur schwer vorauszusehen. Vergleichsweise günstige Rahmenbedingungen für eine Trendwende setzten jedenfalls die absehbaren demographischen Veränderungen, infolge derer das Erwerbspersonenpotential (Erwerbstätige, Arbeitslose und die 'stille Reserve') etwa bis zum Jahr 2010 stagnieren bzw. leicht ansteigen wird, um dann anschließend rapide zu sinken, und zwar von schätzungsweise 43,6 Mio im Jahr 2010 auf 36,3 Mio im Jahr 2030²¹. Inwieweit sich die Arbeitsmarktposition Älterer dadurch allerdings tatsächlich verbessern wird, bleibt ungewiß: Fraglich ist nicht nur, ob es in Anbetracht der raschen technischen Fortschritts und der damit einhergehenden Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse überhaupt zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird, sondern auch, ob sich das Interesse der Arbeitgeber an der Beschäftigung Älterer im Falle einer künftigen Arbeitskräfteknappheit tatsächlich wesentlich erhöhen wird. Denn neben einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit könnten die Auswirkungen des Geburtenrückgangs auch durch eine Ausweitung der Beschäftigung von Frauen und/oder ausländischen Arbeitskräften ausgeglichen werden (vgl. Jacobs 1990: 154). Angesichts der schnellen technischen Entwicklung und des damit verbundenen steten Wandels der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen hängen die künftigen Erwerbschancen Älterer daher vor allem davon ab, welches Bild die Arbeitgeberseite von deren Leistungs- und Weiterbildungsfähigkeit haben wird bzw. inwieweit die Arbeitgeber bereit sein werden, in die Erhaltung beider Faktoren zu investieren²².

Literatur

- Alba, Richard / Müller, Walter / Schimpl-Neimanns, Bernhard (1994): Secondary Analysis of Official Microdata. In: Borg, Ingwer / Mohler, Peter PH. (Hrsg.): Trends and perspectives in empirical social research. Berlin/New York, S. 57-78.
- Allmendinger, Jutta (1990): Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, hg. von Karl Ulrich Mayer, S. 272-303.
- Bangel, Bettina (1993): Geographie der Altersgrenzen. Frühverrentung im regionalen Strukturwandel. Berlin.
- Barkholdt, Corinna (1997): Qualifikationssichernde Arbeitsbedingungen – Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit auch im Alter. In: WSI Mitteilungen, Nr. 1, S. 50-56.
- Baur, Rita / Czock, Heidrun / Hofer, Peter (1986): Bestandsaufnahme und Bewertung praktizierter Modelle zu vorgezogenen Ruhestandsregelungen. Abschlußbericht der Prognos AG, BMAS-Forschungsbericht Sozialforschung, Bd. 152, hg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialforschung. Bonn.
- Bender, Stefan / Hilzendege, Jürgen / Rohwer, Götz / Rudolph, Helmut (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 197, hg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
- Bender, Stefan / Seifert, Wolfgang (1996): Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt: Nationalitäten- und geschlechtsspezifische Unterschiede. In: Zeitschrift für Soziologie, Nr. 6, S. 454-476.
- Blossfeld, Hans-Peter / Rohwer, Götz (1995): Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis. Mahwah.
- Bogai, Dieter (1994): Langzeitarbeitslosigkeit als Vorstufe zum Vorruhestand. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarkts? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der soziologischen Diskussion. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit, Bd. 90, hg. vom Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V., Berlin, S. 177-204.

- Börsch-Supan, Axel (1998): Incentive Effects of Social Security on Labor Force Participation: Evidence in Germany and Across Europe. Sonderforschungsbereich 504 an der Universität Mannheim, No. 98-29. Mannheim.
- Bundesanstalt für Arbeit (1991): Arbeitsmarkt 1990. Strukturanalyse anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten. Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1997): Sozialpolitische Informationen, Nr. 3.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1998a): Übersicht über das Sozialrecht, 5. Aufl.. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1998b): Die gesetzliche Rentenversicherung in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1997. Statistischer und finanzieller Bericht. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1999): Sozialpolitische Informationen, Nr. 1.
- Eder, Anselm / Wieser, Georg (1988): Der Verschleiß im späten Arbeitsleben. Eine empirische Erhebung über ältere Arbeitnehmer. In: Rosenmayr, Leopold / Kolland, Franz (Hrsg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit: Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Opladen, S. 95-109.
- Gatter, Jutta / Hartmann, Brigitte K. (1995): Betriebliche Verrentungspraktiken zwischen arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Interessen. In: MittAB 3, S. 412-424.
- Genosko, Joachim (1988): Anmerkungen zur Rentenreformdiskussion: Arbeitsangebot und Alterssicherung. Arbeitspapier, Nr. 285, hg. vom Sonderforschungsbereich 3: 'Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik'. Mannheim.
- Henniges, Hasso von (1981): Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen. In: MittAB 4, S. 362-383.
- Jacobs, Klaus (1990): Der Übergang in den Ruhestand. In: Wirtschaftsdienst, Nr. 3, S. 150-157.
- Kohli, Martin (1996): Arbeitsmarktperspektiven und Tätigkeitsformen der Älteren in einer alternden Gesellschaft. In: Behrens, Johann / Wolfgang, Voges (Hrsg.): Kritische Übergänge. Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierung. Schriften des Zentrums für Sozialpolitik, Bd. 4. Frankfurt a. M./New York, S. 349-376.
- Kohli, Marin / Gather, Claudia / Künemund, Harald / Mücke, Beate / Schürkmann, Martina / Voges, Wolfgang / Wolf, Jürgen (1989): Je früher desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestands in der chemischen Industrie. Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit, Bd. 19, hg. von Michael Bolle und Burkhard Strümpel. Berlin.
- Kohli, Martin / Rein, Martin (1991): The changing balance of work and retirement. In: Kohli, Martin et al. (Hrsg.): Time for retirement. Cambridge etc., S. 1-35.
- Koller, Barbara (1999): Altersgrenzenpolitik: Ältere Arbeitnehmer zwischen Rentenzwängen und globalem Arbeitsplatzdefizit (in Vorbereitung). Nürnberg.
- Mayer, Karl Ulrich / Huinink, Johannes (1994): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: von der Kohortenanalyse zur Lebensverlaufsanalyse. In: Hauser, Richard / Hochmuth, Uwe / Schwarze, Johannes (Hrsg.): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Bd. 1: Ausgewählte Probleme und Lösungsansätze. Berlin, S. 92-109.
- Naegele, Gerhard (1983): Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens. Forschungsbericht. Bonn.
- Naegele, Gerhard (1988): Frühverrentung in der BRD. Fluch oder Segen – eine falsche Alternative? In: Rosenmayr, Leopold / Kolland, Franz (Hrsg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit: Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Opladen, S. 207-232.
- Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Beiträge zur Sozialpolitik-Forschung, Bd. 9, hg. von Ilona Ostner und Wolfgang Voges. Augsburg.
- Rehfeld, Uwe (1994): Verrentungsprozeß und versicherungsbiographische Fakten für Geburtsjahrgangskohorten – Analyse der Rentenzugangsdaten 1973 bis 1990 für Versichertenrenten. In: Deutsche Rentenversicherung, Nr. 7, S. 471-525.
- Riphahn, Regina / Schmidt, Peter (1997): Determinanten des Rentenzugangs. Eine Analyse altersspezifischer Verrentungsraten. In: Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Nr. 1, S. 113-147.
- Rosenow, Joachim / Naschold, Frieder (1994): Die Regulierung von Altersgrenzen: Strategien von Unternehmen und die Politik des Staates. Berlin.
- Schmidt, Peter (1995): Die Wahl des Rentenalters: Theoretische und empirische Analyse des Rentenzugangsverhaltens in West- und Ostdeutschland. Allokation im marktwirtschaftlichen System, Bd. 36, hg. von Heinz König et al., Frankfurt a. M. etc.
- Seidel, Ehrentraud (1994): Zur Trennung des Erwerbsminderungsrisikos vom Arbeitsmarktrisiko – Prinzipien der gesetzlichen Rentenversicherung. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Frühinvalidität – ein Ventil des Arbeitsmarkts? Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten in der soziologischen Diskussion. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit, Bd. 90, hg. vom Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V., Berlin, S. 167-175.
- Siddiqui, Sikandar (1997): Early Retirement in West Germany. A Sequential Model of Discrete Choice. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Nr. 3, S. 391-415.
- Stobbe, Alfred (1991): Mikroökonomik, 2. Aufl. Berlin etc.
- Viebrok, Holger (1997): Das Arbeitsangebot im Übergang von der Beschäftigung in den Ruhestand. Eine Analyse der Arbeitsanreize durch sozialrechtliche Regelungen in der Spätphase des Erwerbslebens. Frankfurt a. M. etc.
- Wolf, Jürgen / Kohli, Martin (1988): Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven. In: Rosenmayr, Leopold / Kolland, Franz (Hrsg.): Arbeit – Freizeit – Lebenszeit: Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus. Opladen, S. 183-206.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.) (1997): WSI-Tarifhandbuch 1997. Köln.