

Der Übergang in den Ruhestand

Was ist „normal“ an der „Normalbiographie“?

- Statistische Regelmäßigkeit der Abfolge der Ereignisse im Lebenslauf (wie ist es bei den meisten?)
- Normative Erwartungen an den Verlauf des eigenen Lebens und desjenigen der anderen (wie soll es sein?)
- Gegenwärtig: Aufbrechen der statistischen Norm, Persistenz der normativen Erwartungen (dauerhafte Vollzeitbeschäftigung vs. Hartz IV; „Normalitätsannahmen“ der Sozialpolitik)

Der Übergang in den Ruhestand

- Die „Entberuflichung“ (Tews) gehört zu den wichtigen Übergängen im Lebenslauf mit einschneidenden Veränderungen:
- **gesellschaftliche Einbindung** – vom Produzenten zum Konsumenten
- **soziale Netzwerke** – Wegfall der Arbeitskollegen
- **Zeitstruktur** – keine Strukturierung durch Arbeitszeiten mehr
- **hauptsächliche Einkommensquelle** – Rente statt Arbeitsentgelt
- Traditionell wurde dieser Übergang mit dem **Beginn des Alters** gleich gesetzt.

Forschungsschwerpunkte

Drei Phasen der Forschung zum Übergang in den Ruhestand (Mayring 2000):

- "In den 50er und 60er Jahren überwogen Arbeiten, die auf das Problem des Überganges in den Ruhestand hinweisen wollten und die negativen Aspekte herausstellten.
- In den 70er und früheren 80er Jahren wurde an großangelegten Längsschnittstudien, vor allem in den USA, gezeigt, dass nur eine Minderheit (höchstens ein Drittel der Personen) Schwierigkeiten mit der Pensionierung hat.
- Seit den späten 80er Jahren bis heute versucht man stärker die differentiellen Aspekte herauszuarbeiten, also zu zeigen, welche Personen unter welchen Bedingungen in der Pensionierung Gewinne oder Verluste erleben.“

(Mayring, Philipp, 2000: Pensionierung als Krise oder Glücksgewinn? –Ergebnisse aus einer quantitativ-qualitativen Längsschnittuntersuchung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Bd. 33, Heft 2)

Entscheidung für den Übergang

- Beim Übergang in den Ruhestand wirken Faktoren der Arbeitsorganisation, des Arbeitsmarktes und sozialpolitischer Regelungen zusammen.
- Bei der Entscheidung lassen sich Push- und Pull-Effekte unterscheiden.
- Ungünstige Arbeitsbedingungen und ein schlechter Gesundheitszustand befördern den Wunsch, die Arbeit zu quittieren.
- In dieser Konstellation ist der Push-Effekt, den Zumutungen der Arbeitsbedingungen zu entkommen dominant, und die Antizipation des Ruhestands geschieht hauptsächlich unter dem Aspekt der Entlastung von den Arbeitsanstrengungen.

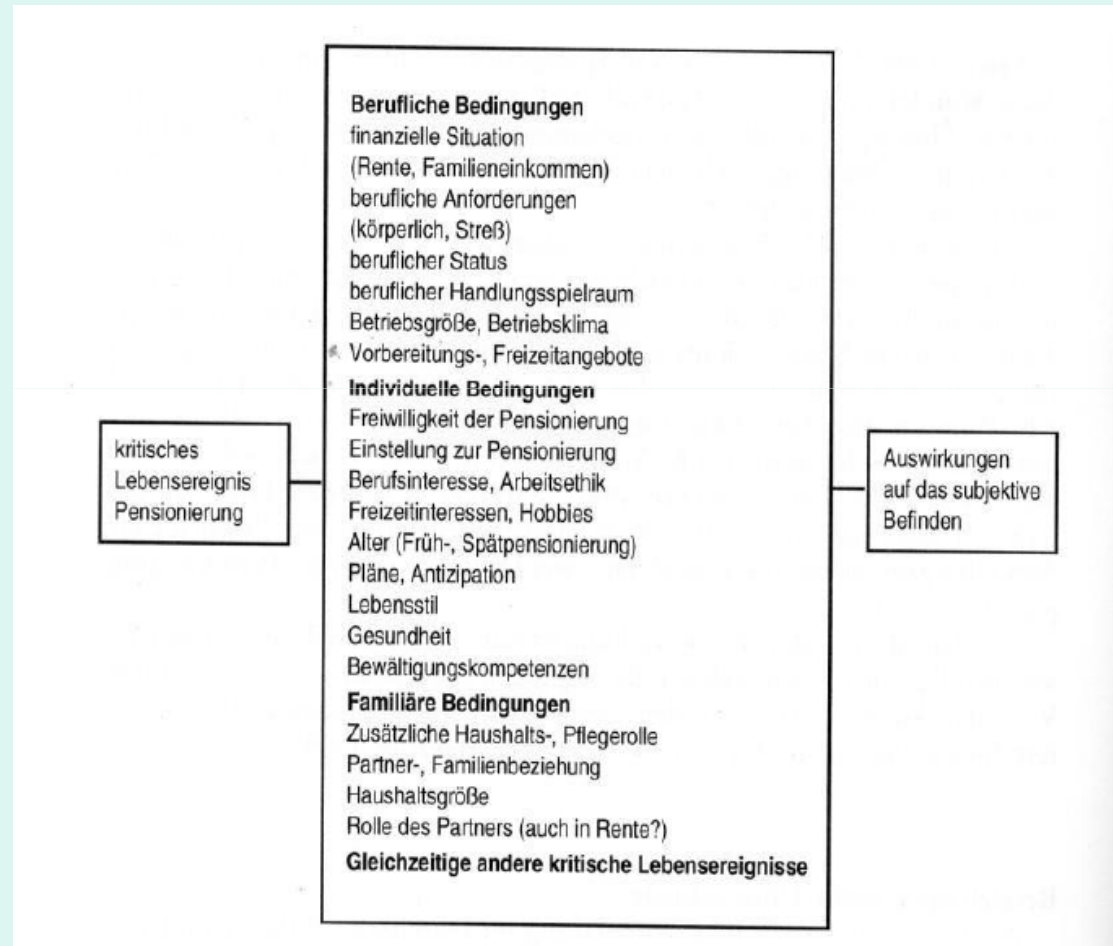
Pull-Effekte

- Pull“-Effekte beruhen auf einer positiven Bewertung der arbeitsfreien Zeit und dem Vorhandensein von Plänen für die neue Lebensphase.
- Bei arbeitenden Paaren spielt auch die Abstimmung der jeweiligen Übergangszeitpunkte eine Rolle. Vielfach besteht bei ihnen der Wunsch, gemeinsam in den Ruhestand zu gehen („joint retirement“) oder die Zeitpunkte in einer gewünschten Reihenfolge zu wählen, wenn z.B. familiäre Pflichten erfüllt werden müssen („sequential retirement“) (vgl. Allmendinger 1990; O’Rand et al. 1992).

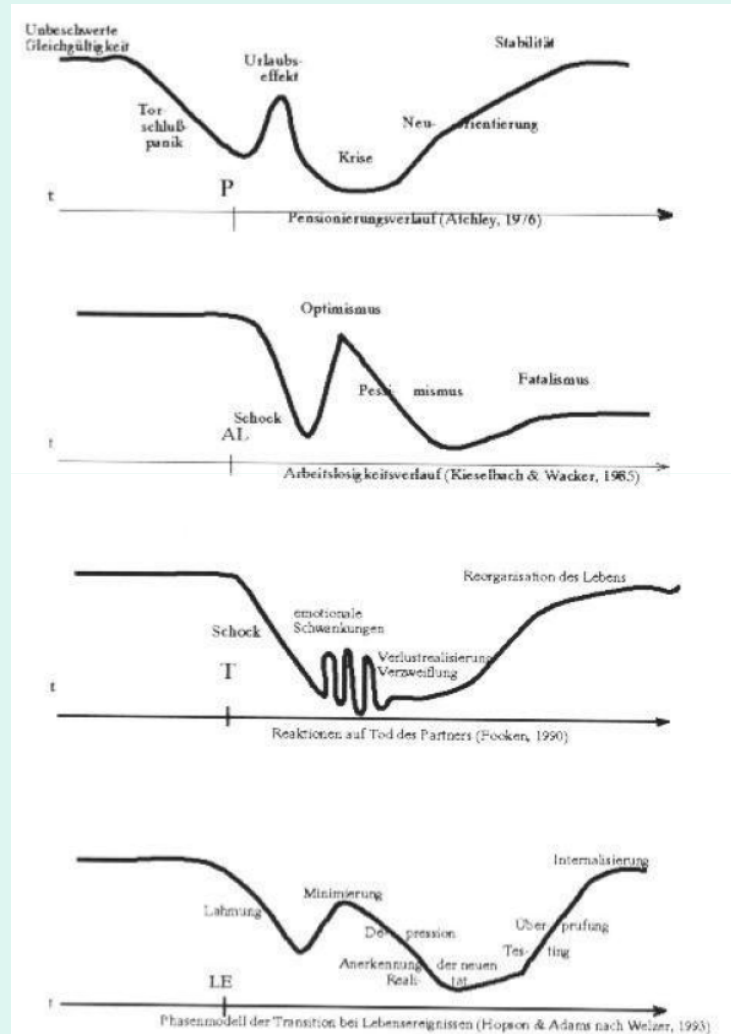
Die Anpassung an den Ruhestand

- Krisentheorie (psychol. Stressforschung; Palmore, Lehr)
- Kontinuitätstheorie (Atchley)
- „Healthy-Worker-Effekt“ (Streib, Kasl)
- Phasen der Anpassung (Atchley)

Übergang in den Ruhestand – Dimensionen der Verarbeitung



Phasen des Übergangs



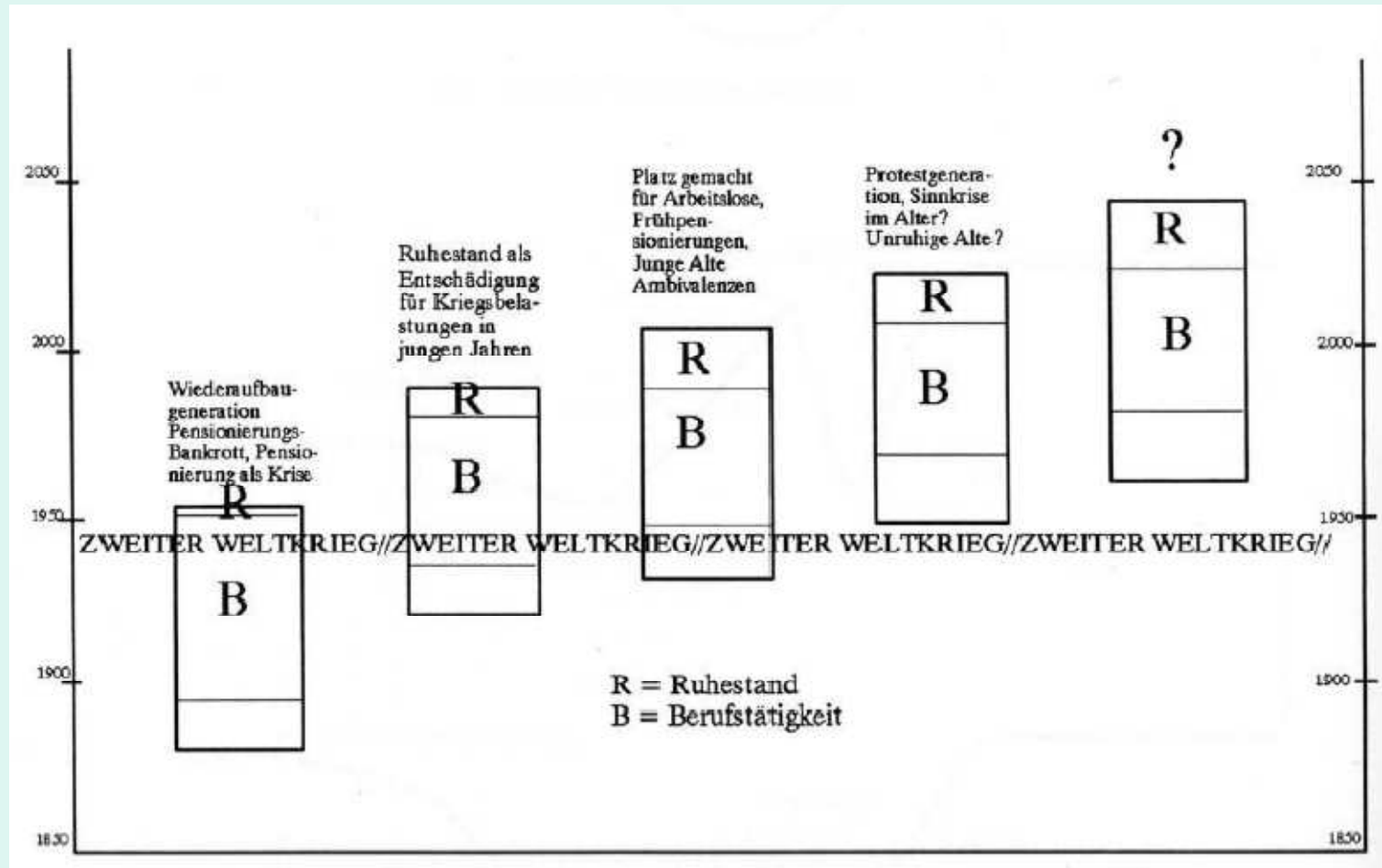
Günstige / ungünstige Bedingungen

- Ungünstige Lebenslagen sind beim frühen Übergang in den Ruhestand wahrscheinlicher als beim regulären Übergang bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze.
- Der Übergang in den Ruhestand hat vor allem dann günstige Auswirkungen, wenn er **freiwillig**, und ungünstige, wenn er **unfreiwillig** erfolgt (Palmore et al. 1985).
- Freiwilligkeit bezieht sich immer auf die realen Handlungsmöglichkeiten. Zu ihnen gehört auch die normative Wirkung der als angemessen betrachteten Altersgrenze.

Auswirkungen

- Für rund 30% der Ruheständler ist die neue Lebenssituation problematisch (Braithwaite/Gibson 1987; Quick/Moen 1998).
- Für einen negativen oder positiven Verlauf des Übergangs in den Ruhestand ist eine Vielzahl von Bedingungen verantwortlich. Die wichtigsten Faktoren sind ein schlechter Gesundheitszustand, ein geringes Einkommen, die unfreiwillige Berufsaufgabe und ungünstige private Lebensumstände.

Kohortenspezifische Unterschiede des Erlebens



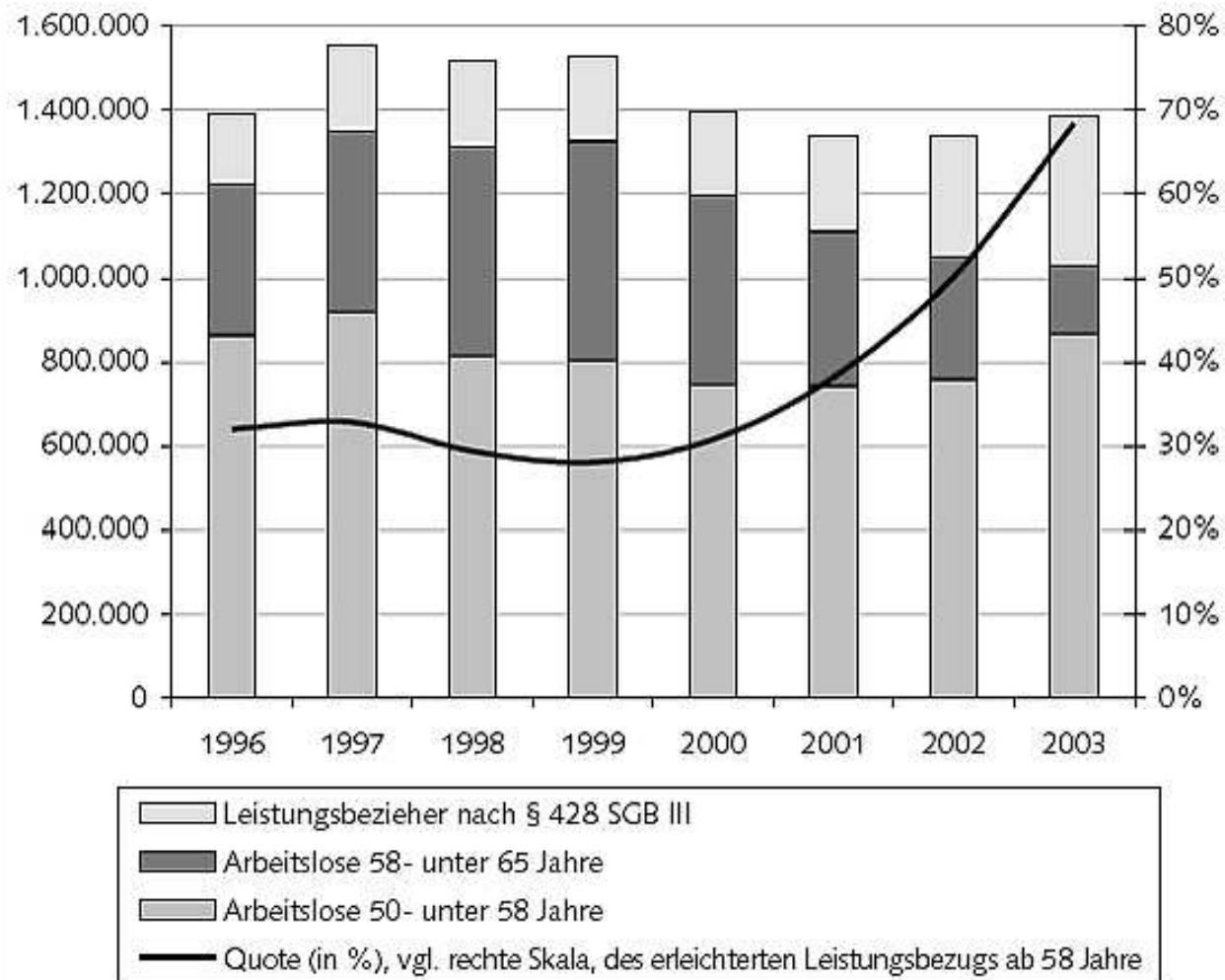
Moralische Bedeutung der Altersgrenze (Wolf/Kohli)

- Ruhestand = Teil des institutionalisierten Lebenslaufs
- Rentengrenze = Maß für den **legitimen Rückzug** aus dem Arbeitsleben, den man sich durch die Erfüllung der sozial angemessenen „Pflicht“ der Beteiligung am Arbeitsprozess „verdient“ hat.
- Das **Recht** auf den Ruhestand ist gekoppelt ist an die **Pflicht** zur Beteiligung an der materiellen Produktion und Reproduktion der Gesellschaft.
- Altersgrenze regelt das Verhältnis von **Verpflichtung und Entpflichtung**. Sie ist Kriterium für den legitimen Rückzug aus dem Erwerbsleben und gegen andere Formen – wie die Arbeitslosigkeit – abgegrenzt.
- Während Ruheständler von der Arbeit **befreit** sind, sind Arbeitslose von ihr **ausgeschlossen**.

Unbestimmtheit des Übergangs

- Das Ausscheiden aus der Arbeit ist für eine große Zahl älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr identisch mit dem Eintritt in die Rente.
- Unterhalb der sozialrechtlichen Altersgrenzen hat sich ein Fächer von tatsächlichen Altersgrenzen für das Arbeitsleben herausgebildet.
- Dem Ausscheiden aus der Erwerbsarbeit folgt oftmals eine Art Warteschleife außerhalb von Arbeitsmarkt und Rentenversicherung.
- Mit Blick auf die Finanzierungskrise der Alterssicherung durch den demographischen Wandel soll der Übergang in den Ruhestand wieder später erfolgen.

Abb. 2: Bestand an älteren Arbeitslosen in Deutschland
 (Registrierte und nicht registrierte Leistungsempfänger)

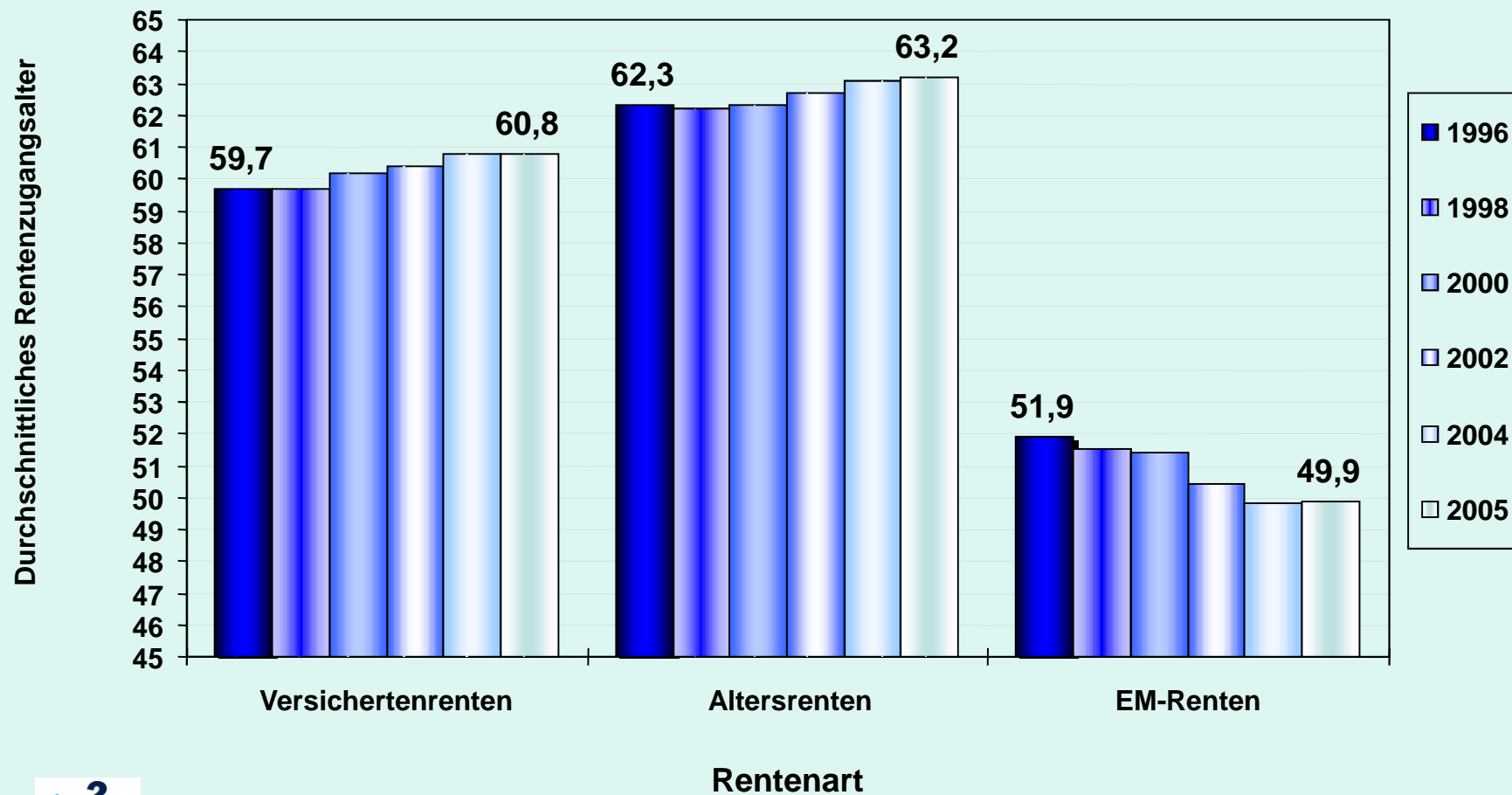


Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit 1998-2003.

Altersgrenzen: Historische Entwicklung

- 1889: Einführung der Rentenversicherung im Deutschen Reich; Altersgrenze 70 Jahre
- 1916: Senkung der Altersgrenze von 70 auf 65 Jahre
- Bis 50er-/60erJahre: „Triumph des Ruhestands“ (Graebner) als Bestandteil des institutionalisierten Normallebenslaufs - fast vollständiger Rückgang der Erwerbstätigkeit über dem 65. Lebensjahr .
- 1972/73: Flexibilisierung der Altersgrenzen
- Seit den 70er Jahren „Trend zum frühen Ruhestand“ (Kohli et al. 1991): Rückgang der Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64jährigen, aber auch der 55-59jährigen.
- 80er Jahre (W) / 90er Jahre (O): Gesetzlich geregelter „Vorruhestand“
- 1988: Altersteilzeitgesetz – Ziel: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer
- Ab 1997: Schrittweise Erhöhung der Rentengrenze auf 65
- 2012 – 2029: Erhöhung der Rentengrenze auf 67 ab 2012

Entwicklung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters Deutschland – Männer und Frauen - RV

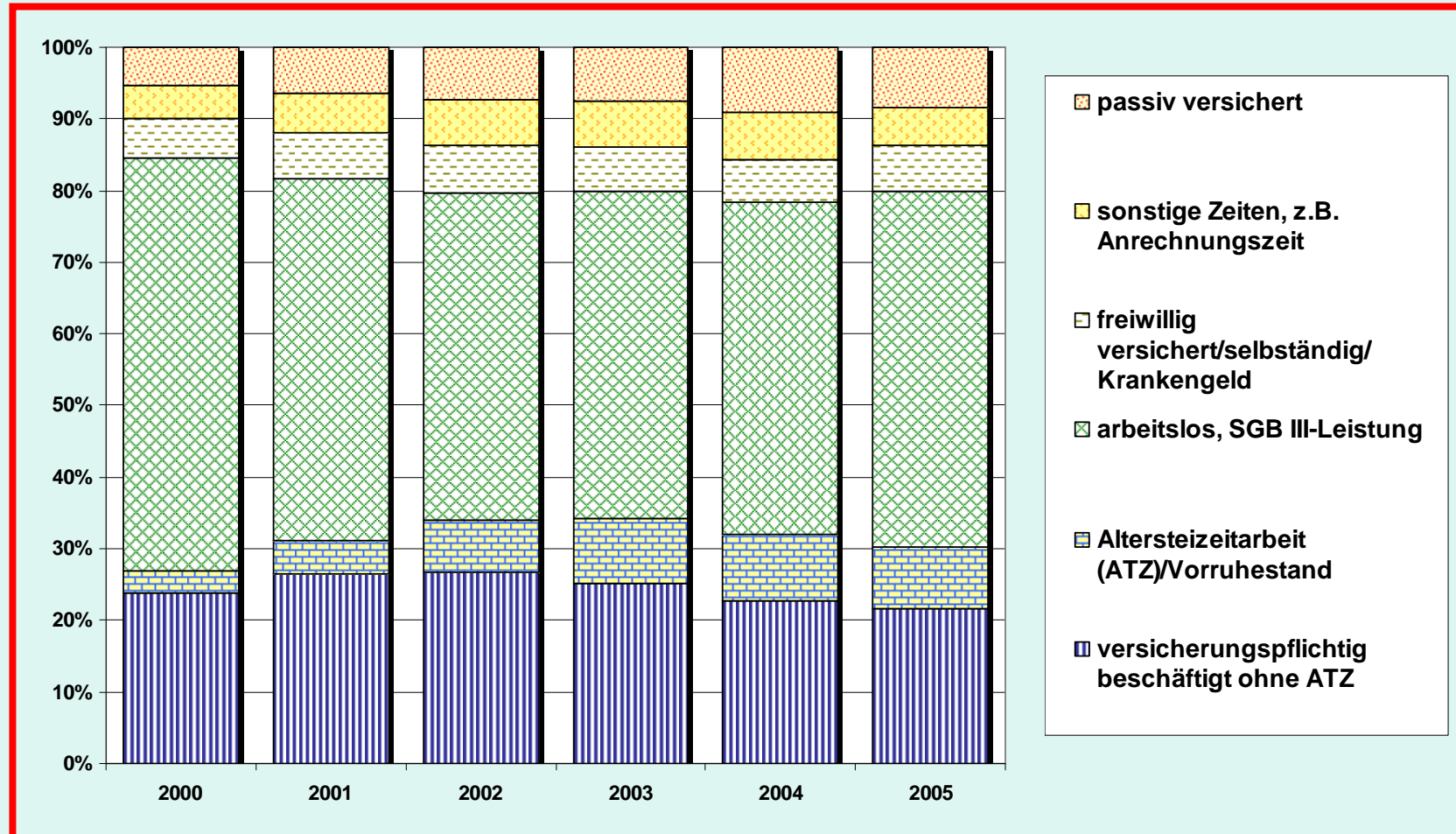


Erhöhung der gesetzlichen Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre: Wer kann wann abschlagsfrei in Rente gehen?

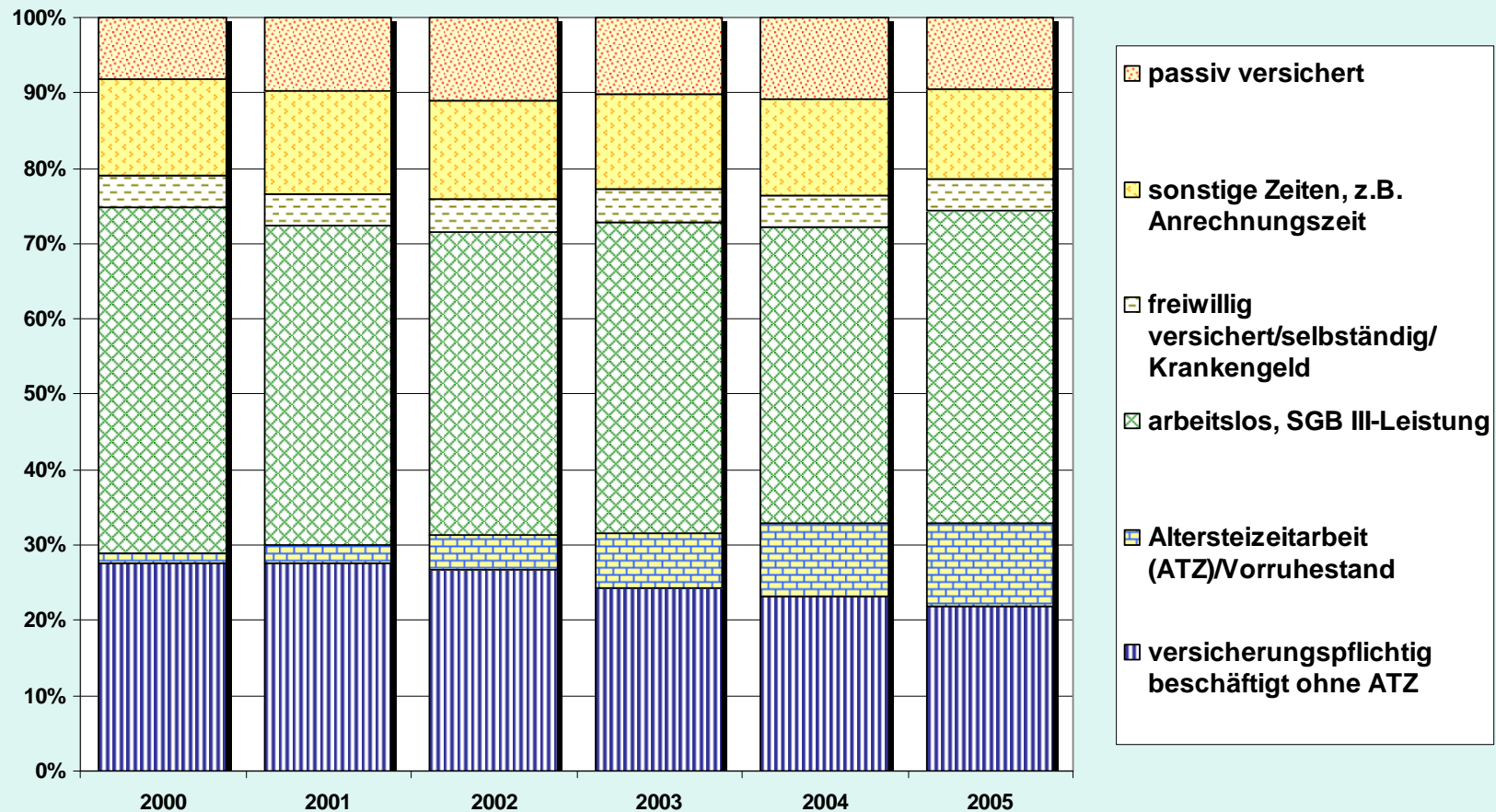
Geburts- jahrgang	Mindestalter für den abschlagsfreien Rentenbezug		Abschlag bei Eintritt in die Rente mit 65 in %	Kalenderjahr der Umsetzung
	Jahre	Monate		
1946	65	0	0,0	-
1947	65	1	0,3	2012
1948	65	2	0,6	2013
1949	65	3	0,9	2014
1950	65	4	1,2	2015
1951	65	5	1,5	2016
1952	65	6	1,8	2017
1953	65	7	2,1	2018
1954	65	8	2,4	2019
1955	65	9	2,7	2020
1956	65	10	3,0	2021
1957	65	11	3,3	2022
1958	66	0	3,6	2023
1959	66	2	4,2	2024
1960	66	4	4,8	2025
1961	66	6	5,4	2026
1962	66	8	6,0	2027
1963	66	10	6,6	2028
1964	67	0	7,2	2029

Darstellung nach Johannes Steffen: Die Anhebung der Regelaltersgrenze. Kurzübersicht, Arbeitnehmerkammer Bremen 2006.

Anteil von Rentenzugängen nach dem Versicherungsstatus vor dem Leistungsfall Männer Ost (Quelle: DRV)



Anteil von Rentenzugängen nach dem Versicherungsstatus vor dem Leistungsfall Frauen Ost (Quelle: DRV)



Abschläge im Rentenzugang

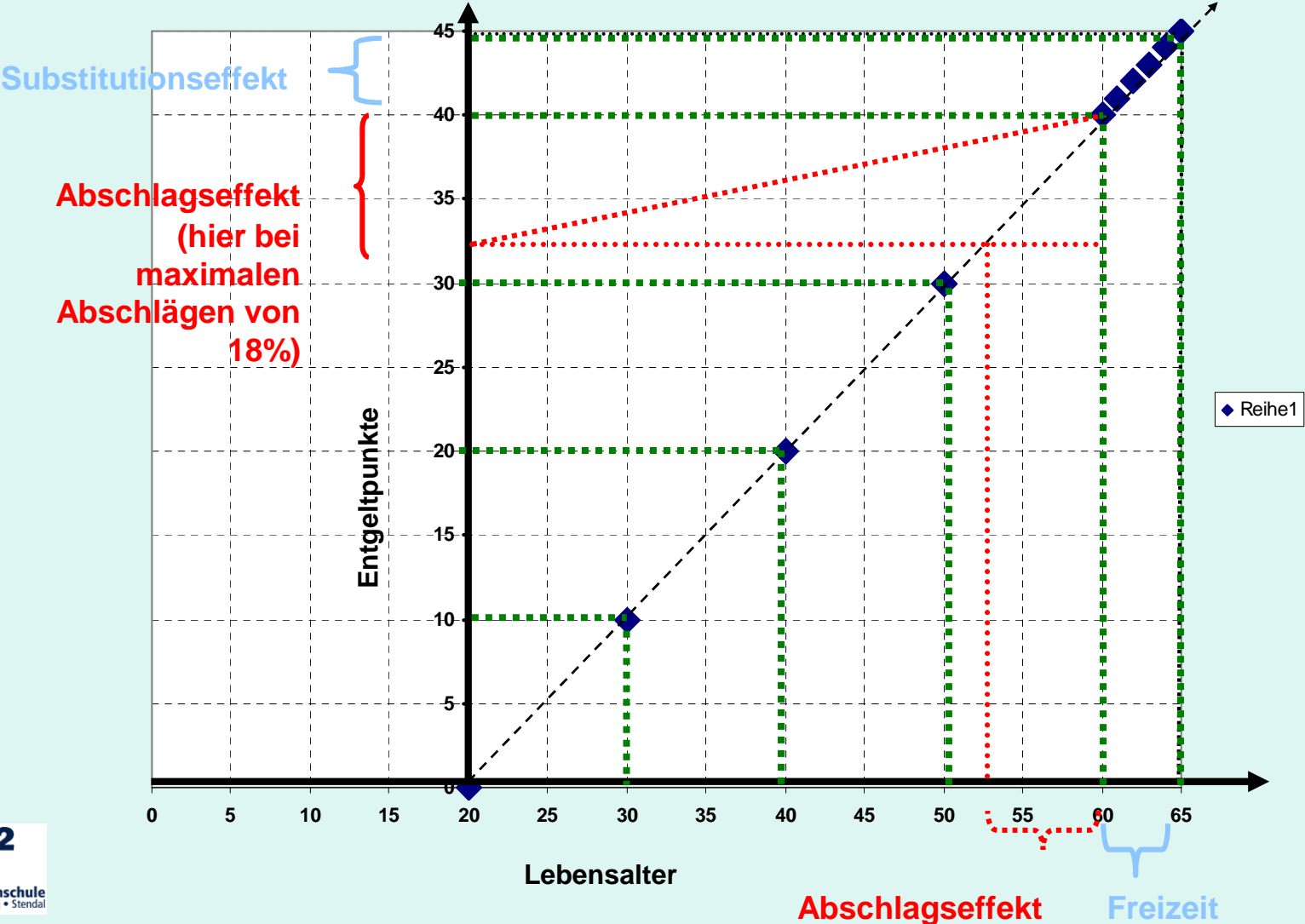
Versichertenrenten: Abschläge im Rentenzugang 2005

	Insgesamt	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Versichertenrenten insgesamt	937 227	393 742	386 389	88 972	76 080
durchschn. Rentenzahlbetrag in €	634	793	423	840	655
Versichertenrenten mit Abschlägen	474 801	198 809	152 611	65 780	57 601
Anteil in %	50,7	51,5	<u>39,5</u>	<u>73,9</u>	<u>75,7</u>
durchschn. Rentenzahlbetrag in €	747	896	577	786	641
durchschn. Abschlagsmonate	37,5	34,4	40,2	36,0	42,5
durchschn. Höhe der Renteminderung wegen Abschläge in €	95	103	79	95	94
Versichertenrenten ohne Abschläge wegen Vertrauensschutz	43 713	28 324	8 160	5 383	1 846
Nichtbetroffene oder Aufschieber	418 713	158 653	225 618	17 809	16 633

Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung - Rentenzugang 2005

Renten wegen Alters: Grundlegendes zur Wirkung der Abschläge

Wirkung der Abschläge: erklärt am Modell des fiktiven Standardrentners

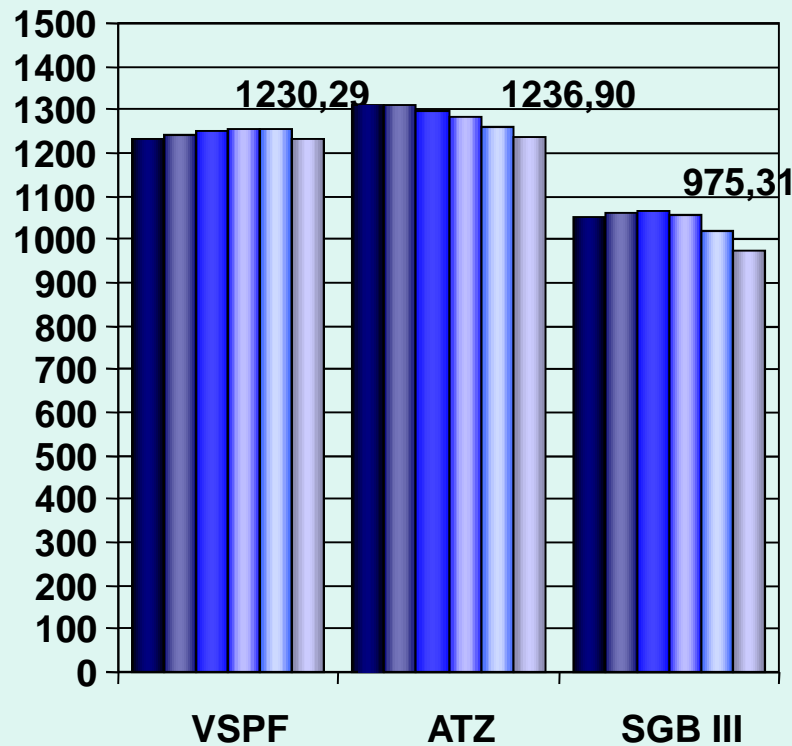
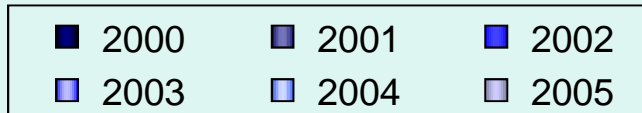


Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag

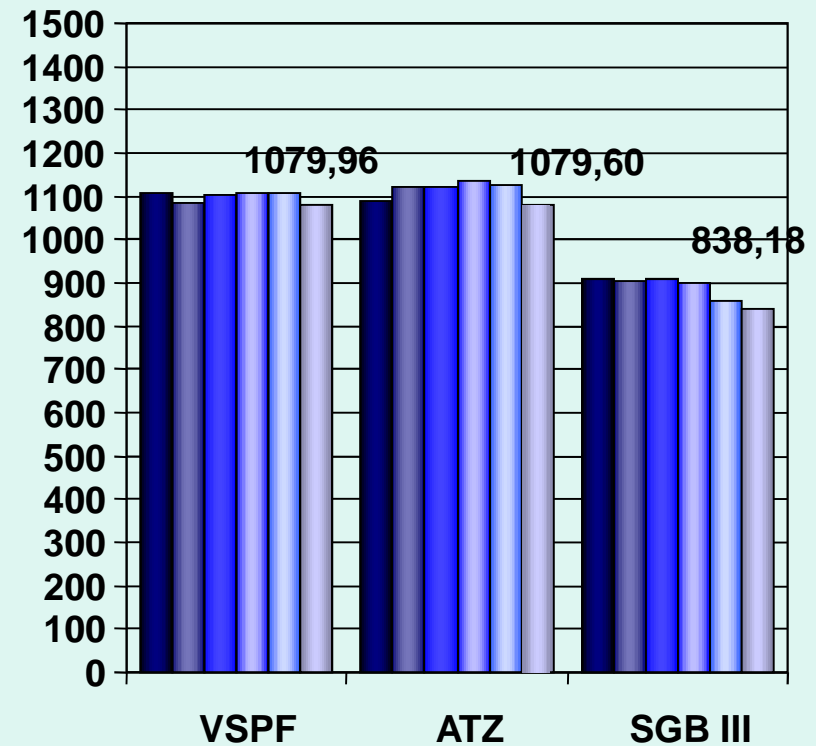
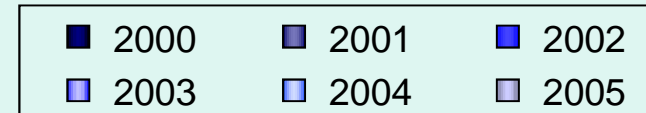
nach Versichertenstatus vor dem

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in Euro nach Versicherungsstatus im Jahr vor dem Leistungsfall

Leistungsfall



RV – Männer - West



RV – Männer - Ost

Interessenkonstellationen

Gegenüber der „Großen Koalition des frühen Ruhestands“ bis in die 90er Jahre (Wolf 1994) liegen heute widersprüchliche Interessen vor, die unterschiedlichen Logiken folgen (nach IAB 2006, S. 4):

- **Logik der Sozialversicherung:** zahlenmäßige Verbesserung des Verhältnisses von Leistungsempfängern zu Beitragszahlern
- **Logik der Betriebe:** unter den gegebenen Umständen werden Junge bevorzugt eingestellt und Ältere bevorzugt abgebaut
- **Logik der Arbeitsmarktpolitik:** Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als primäres Ziel
- **Logik der Arbeitnehmer:** je nach Bildung, Beruf, Branche, Gesundheit, Lebenssituation, Arbeitsmarktposition und persönlicher Einstellung wird ein früheres oder späteres Ende des Erwerbslebens angestrebt.

Politische Ziele

- Ziele des Europäischen Rats in Stockholm und Barcelona (2001 / 2002):
- Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer auf 50%
- Anhebung des effektiven durchschnittlichen Austrittsalter bis 2010 schrittweise um etwa 5 Jahre
- Erwartet werden Auswirkungen auf Gesundheit, Wohlbefinden und Partizipationschancen der Älteren

Contra-Argumente / Risiken

- Die hohe Arbeitslosigkeit Älterer
 - Die Unterbeschäftigung Geringqualifizierter
 - Das Risiko der Altersarmut
 - Unterschiede in der Gesundheit
 - Unterschiede in der Belastung
 - Mangelhafte betriebliche Voraussetzungen
-
- (IAB Kurzbericht Nr. 8, 16.05.2006, S. 3)

Entwicklung der Erwerbstätigkeit Älterer

- Im Jahr 2006 waren in Deutschland 48,1% aller Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren erwerbstätig. Im Jahr 2001 lag diese Alterserwerbstätigenquote erst bei 38,0%.
- Die Zunahme um 10,1 Prozentpunkte ist der höchste Anstieg der Alterserwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen im Vergleich von 15 EU-Ländern. Die Alterserwerbstätigenquote soll entsprechend dem beschäftigungspolitischen „Ziel von Stockholm“ der EU bis 2010 auf mindestens 50% weiter steigen.

(Brussig, M. / S. Wojtkowski 2008: Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demographische Veränderungen geben Rückenwind. Gelsenkirchen, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report 2008 – 1)

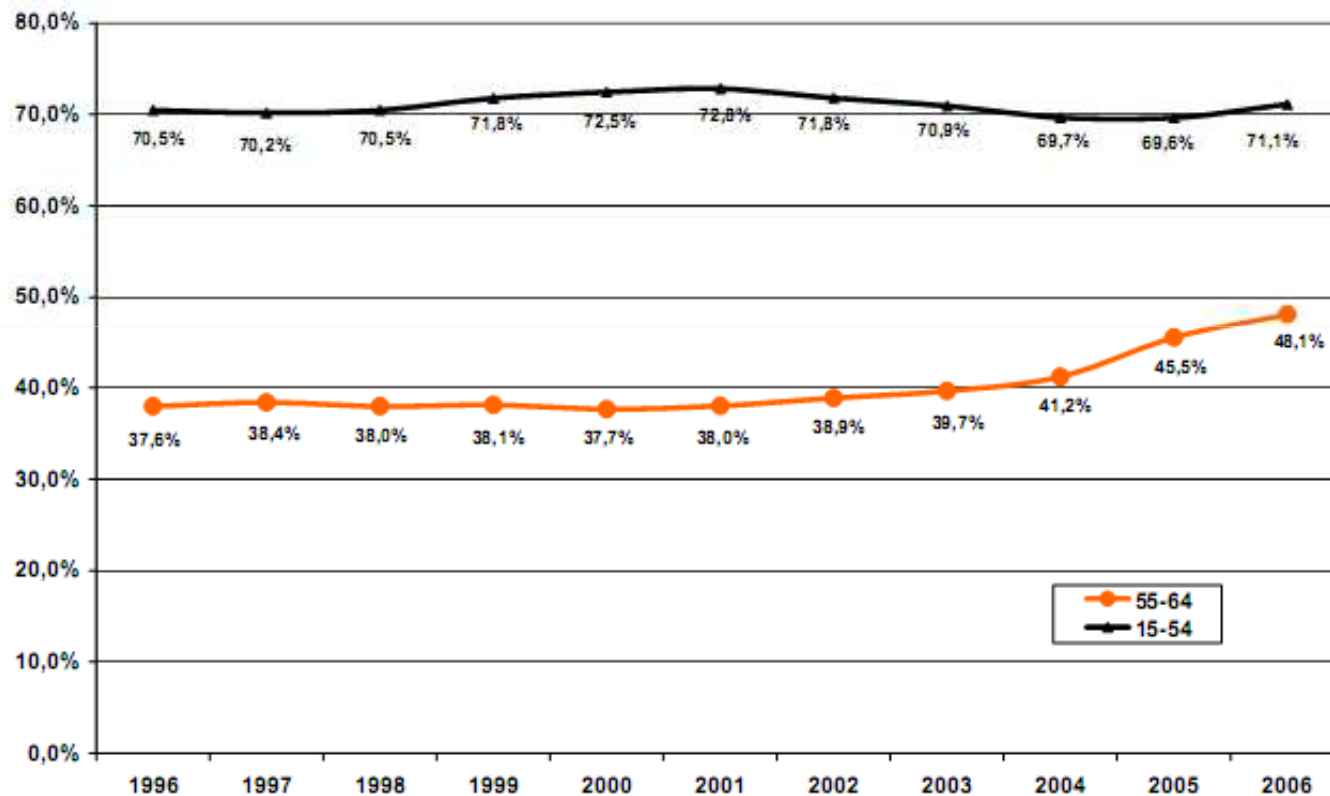
„Erwerbstätigkeit“ nach dem Labour-Force-Konzept

Erwerbstätig im Sinne des Labour-Force-Konzepts der International Labour Organization (ILO) ist

- jede Person ab 15 Jahren, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum unabhängig vom zeitlichen Umfang in einem Beschäftigungsverhältnis steht, selbstständig ist oder als mithelfende Familienangehörige arbeitet.
- Auch, wer nur geringfügig oder gelegentlich arbeitet. Auch wer sich formal in einem Arbeitsverhältnis befindet, das im Berichtszeitraum vorübergehend nicht ausgeübt wurde, gilt als erwerbstätig – also Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Frauen im Mutterschutz, Personen in Elternzeit mit Rückkehrrecht und Personen, die urlaubs- oder krankheitsbedingt ihrer Arbeit nicht nachgehen.
- Arbeitsgelegenheiten („1-Euro-Jobs“) und Rentner mit einem Minijob zählen ebenfalls als Erwerbstätige.
- Die Daten zur Erwerbstätigkeit beruhen auf Angaben von Personen in einer Befragung, nicht auf Prozess produzierten Daten

Erwerbsbeteiligung 1996 - 2006

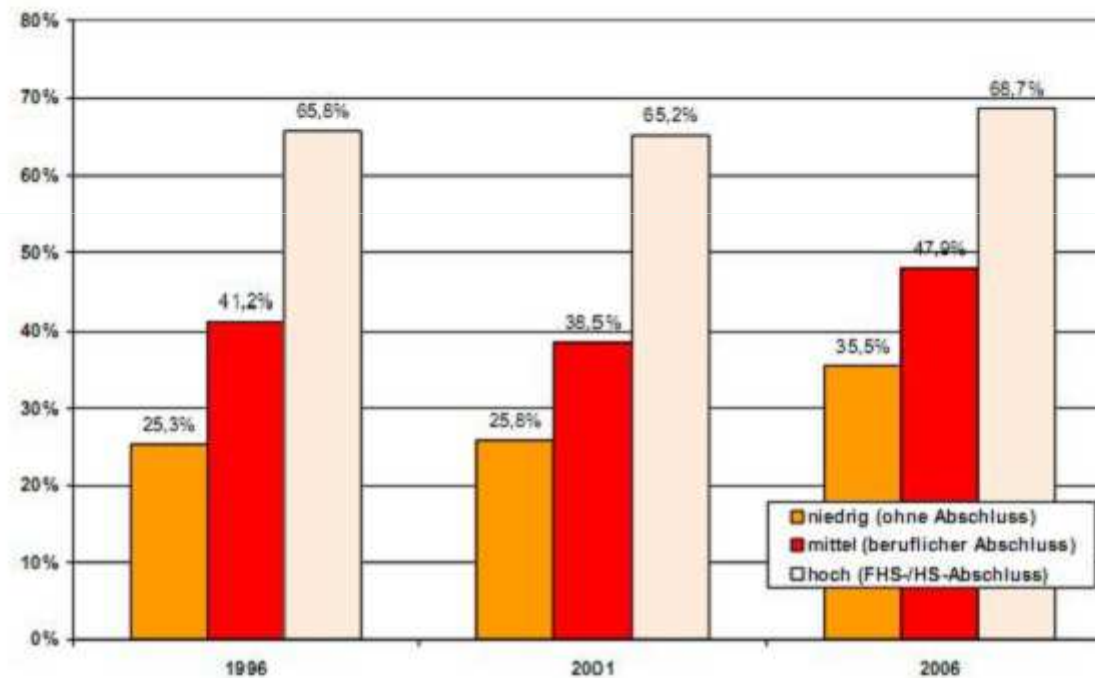
Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung 15-64-Jährige und 55-64-Jährige, 1996 – 2006 (Labour-Force-Konzept)



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Qualifikationsunterschiede

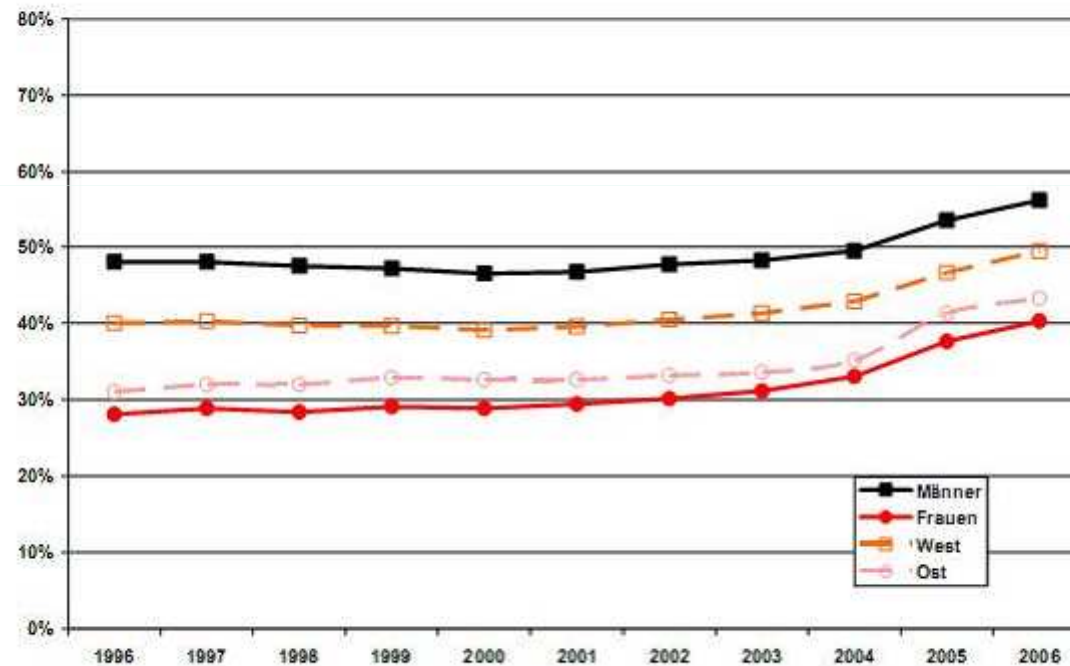
Abbildung 5: Alterserwerbsquoten nach Qualifikation, 1996, 2001, 2006 (55- bis 64-Jährige, Labour-Force-Konzept)



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Ost- West-Unterschiede

Abbildung 4: Entwicklung der Erwerbsbeteiligung im Alter bei Männern und Frauen und in Westdeutschland und Ostdeutschland 1996 – 2005 (55- bis 64-Jährige, Labour-Force-Konzept)



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Kritische Einschätzung

- „Einen erheblichen Beitrag zum Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung leistet eine günstige demographische Konstellation. Hauptursache ist jedoch, dass **Männer länger** und **Frauen zu höheren Anteilen** als früher erwerbstätig sind.
- Seit 1997 steigen die Altersgrenzen für den abschlagsfreien Rentenbeginn. Auch in Reaktion auf die Abschläge, die bei vorzeitigem Rentenbeginn fällig werden, ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter in sechs Jahren um ein Jahr auf **63,2 Jahre** gestiegen (2006).
- **Arbeitslosigkeit** im Alter bleibt ein starker Treiber in die **Frühverrentung**. Mehr als jede/r Fünfte, der oder die in den drei Jahren vor Rentenbeginn arbeitslos, nur geringfügig beschäftigt oder dauerhaft krank war, ging 2005 mit 60 Jahren und **maximalen Abschlägen** in Rente.
- • Wenn es nicht gelingt, Erwerbschancen auch jenseits des 60. Lebensjahres für alle zu gewährleisten, ist eine weiter wachsende Differenzierung in den Chancen auf einen direkten und selbst bestimmten Übergang in eine auskömmliche Rente zu erwarten.“

(Brussig , M./ M. Knuth / S. Wojtkowski (2008): Die Weichen sind gestellt – doch der Streckenausbau ist noch nicht abgeschlossen . Altersübergangsreport 2008 – 3)

Zusammenfassender Ausblick

- Arbeitszeit und Lebenszeit haben sich in den zurückliegenden Jahren gegenläufig entwickelt. Trotz einer zunehmenden Lebensspanne hat sich die Erwerbsbeteiligung durch längere Ausbildungszeiten und früheren Ruhestand auf eine kürzere Zeit im Lebenslauf verdichtet.
- Die strategische Position älterer Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Ausgliederung aus der Erwerbsarbeit wird geschwächt, weil der Rückzug des Staates aus dem Akteursgefüge zu einem Abbau von Rechtsansprüchen führt. Die Kontrolle über die Ausgliederung liegt stärker auf Seiten der Betriebe, welche die benötigten und brauchbaren Arbeitskräfte länger halten und sich der anderen früh und ohne große Mehrkosten entledigen wollen.
- Unterhalb der angehobenen Regelaltersgrenze kann ein Fächer privat oder öffentlich finanziert Pfad des frühen Ausscheidens für die "Problemgruppen" beibehalten oder neu geschaffen werden, wobei auch die Älteren selbst stärker mit den Kosten des frühen Austritts belastet werden.
- Dies wäre eine perverse Form der Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand, eine *"Veröstlichung" der Entberuflichungsstrategien in Ost und West*. Der frühe Ruhestand wird damit nicht beseitigt, seine Risiken aber werden weitgehend privatisiert.
- Folge: Abwärtsspirale für einen anwachsenden Teil, in der das "Recht auf Arbeit" auf fatale Weise durch das "Recht auf Ruhestand" ersetzt, damit aber beides ausgehöhlt wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Jürgen Wolf,
Hochschule Magdeburg-Stendal, FB Sozial- und Gesundheitswesen