

# Verlängerte Erwerbsbiografien: Triebkräfte, Grenzen, soziale Ungleichheiten

Längere Erwerbsphasen scheinen aufgrund der demografischen Alterung unabsehbar. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass aufgrund von Arbeitsmarkt- und Rentenreformen sehr viele Beschäftigte – deutlich mehr als in früheren Kohorten – ihren Erwerbsaustritt aufgeschoben haben. Zugleich ist eine erhebliche soziale Ungleichheit hinsichtlich der Chancen auf ein langes Erwerbsleben festzustellen. Arbeitsbelastungen, Arbeitslosigkeit und Krankheit haben sich als die zentralen Risikofaktoren herauskristallisiert. Zum Ausgleich der sozialen Risiken eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben ist ein sozialpolitischer Dreiklang von Prävention, Rehabilitation und sozialer Sicherung erforderlich.

MARTIN BRUSSIG

---

## 1 Einleitung: Längere Erwerbsphasen als Chance im demografischen Wandel

Anhaltend niedrige Geburtenraten deutlich unterhalb eines Niveaus, mit dem der Bevölkerungsstand reproduziert werden würde, sowie ein ebenfalls anhaltender Anstieg der Lebenserwartung bewirken einen demografischen Wandel, der schon seit längerem zu einer alternden, regional teils bereits stark schrumpfenden Bevölkerung führt (Herfurth et al. 2003; Kaufmann 2005). Dies stellt die soziale Sicherung im modernen Sozialstaat, wie er sich in Deutschland seit der Herausbildung des Industriealters vor nunmehr etwa 150 Jahren entwickelt hat, vor enorme Herausforderungen. Die Finanzierung der Sozialversicherungen erfolgt zum überwiegenden Teil durch lohnbezogene Beiträge und damit durch Beschäftigte bzw. deren Arbeitskosten (Bäcker et al. 2010). Sozialversicherungsleistungen wie z.B. die Rente hängen daher vom Beschäftigungsvolumen (Anzahl der Beschäftigten und Arbeitsstunden) in Relation zum Bedarf an Leistungen der Sozialversicherung ab. Das theoretisch maximale Beschäftigungsvolumen wiederum ist durch die Alterszusammensetzung der Bevölkerung, eben die demografische Struktur, vorgegeben.

Aufgrund des demografischen Wandels – steigende Lebenserwartung, konstante Geburtenrate – sind Veränderungen im Arbeitsangebot zu erwarten und teilweise bereits eingetreten. So haben Fuchs und Dörfler (2005) ermittelt, dass – ohne Zuwanderung und bei konstanten Erwerbsquoten – das Erwerbspersonenpotenzial von 2004 bis 2050 von 44,5 auf 26,3 Mio. Personen sinkt. Selbst bei einer jährlichen Nettozuwanderung von 300 000 Personen und steigender Erwerbsquote verlangsamt sich die Schrumpfung lediglich, sie wird aber nicht aufgehalten. Das Erwerbspersonenpotenzial würde dann bis 2050 auf 31,5 Mio. Personen sinken (ebd., S.20f.). Aktualisierte Schätzungen aus dem Jahr 2011 bestätigen diese Trends und gehen zugleich detaillierter auf die nähere Zukunft ein (Fuchs et al. 2011). Demnach sinkt bis 2030 unter konstanten Bedingungen (ohne Zuwanderung, gleichbleibende Erwerbsquoten) das Erwerbspersonenpotenzial auf ca. 35,1 Mio. Personen (ausgehend von 44,7 Mio. im Jahr 2005), bei maximaler Zuwanderung und steigenden Erwerbsquoten immerhin noch auf 41,0 Mio. Personen.

Die Betonung der demografischen Komponente ist nicht unwidersprochen geblieben (Kistler 2006). Demnach ist es weniger die Altersstruktur der Bevölkerung als vielmehr die Erwerbsbeteiligung von Personen im erwerbsfähigen Alter, welche das Arbeitsvolumen und damit die Einnahmeseite der Sozialversicherung beeinflusst. Zudem ist die Entwicklung der Produktivität zu berück-

sichtigen, aufgrund derer dieselbe Arbeitsstunde heute einen größeren Wert schafft als in der Vergangenheit. Ein Ende des Produktivitätswachstums ist nicht zu erkennen und auch nicht zu erwarten. Die Herausforderungen für die lohnbezogene Sozialversicherung lassen sich demnach durch eine Politik bewältigen, die einen hohen Beschäftigungsstand in hoch produktiver Arbeit erreicht.

Die Debatte um die Auswirkungen des demografischen Wandels kann hier nicht fortgeführt oder gar entschieden werden (siehe Arnds/Bonin 2003, Boll et al. 2013, Bonin et al. 2007). Man kann aber mit einiger Begründung davon ausgehen, dass mit der steigenden Lebenserwartung ein mächtiger Hebel bereitsteht, den demografischen Druck auf die soziale Sicherung und insbesondere die Alterssicherung zu lindern. Dies gilt umso mehr, als die Forschung zeigt, dass der Gewinn an Lebenserwartung ein Gewinn an „gesunden Jahren“ bedeutet. Auf die Einschränkungen, die mit einer solchen Durchschnittsbetrachtung einhergehen, soll weiter unten eingegangen werden (Abschnitt 3). Festzuhalten ist hier: Das Aufschieben des Erwerbsaustritts verbessert die Einnahme- und die Ausgabesituation zunächst auf der Ebene der Rentenversicherung, aber ebenso verbessern sich die Einkommen und Rentenansprüche auf der individuellen Seite.

Hinzu kommt ein weiterer Grund, der dafür spricht, die Chancen für längere Erwerbsphasen auszuloten. Erwerbsteilhabe, das Erleben in einer als sinnvoll empfundenen Arbeit, ist ein wesentlicher Bestandteil individueller gesellschaftlicher Teilhabe. Auch wenn am Ende des Erwerbslebens die Rente vielfach herbeigesehnt wird und der langjährig ausgeübten Tätigkeit nicht mehr nachgegangen werden kann, ist es doch unangemessen, ein durchgängiges Interesse an einem frühen Erwerbsausstieg zu unterstellen oder bei einem Beschäftigungsabbau zuerst die Älteren aus der Erwerbstätigkeit hinauszudrängen bzw. sie von arbeitsmarktpolitischer Förderung auszuschließen. Dies zeigt nicht zuletzt die in den letzten Jahren stetig wachsende Zahl von erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentnern, für die – zumindest bislang – das treibende Motiv weniger das Geld als vielmehr der Wunsch nach ihrer Tätigkeit zu sein scheint (Brandl 2015; Scherger 2013).

Aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sicht ist nach den Bedingungen zu fragen, unter denen eine Verlängerung des Arbeitslebens möglich ist, wann sie gelingt, woran sie scheitert und welche Beiträge die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu leisten hat, um ein langes und selbstbestimmtes Erwerbsleben zu ermöglichen. Dies ist der Gegenstand des vorliegenden Aufsatzes. Der folgende Abschnitt stellt zunächst die mittelfristigen Entwicklungen der Alterserwerbstätigkeit und beim Altersübergang dar, benennt anschließend die schon heute erkennbaren Ungleichheiten beim Altersübergang und skizziert abschließend die Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

## 2 Mittelfristige Entwicklungen der Alterserwerbstätigkeit und beim Altersübergang

Von den oben skizzierten Überlegungen hat sich die Politik leiten lassen, als sie in einer Serie von Reformen Frühverrentungspfade verschlossen und schließlich die Regelaltersgrenze angehoben hat. Weder die Reformen noch die politischen Debatten darum können hier im Einzelnen dargestellt werden (siehe hierzu Schmähl 2011a, b; Fröhler et al. 2013; Brussig et al. 2016 sowie für die Beamtensversorgung Deutscher Städtetag 2015; für den internationalen Vergleich siehe Ebbinghaus 2008). Es genügt hier festzustellen, dass in der Gesetzlichen Rentenversicherung Rentenabschläge für einen vorzeitigen Rentenzugang eingeführt wurden (ab 1997 bzw. ab Geburtsjahrgang 1937), während gleichzeitig die abschlagsfreien Altersgrenzen auf das Niveau der Regelaltersgrenze (bis 2012: 65 Jahre) angehoben wurden. Zudem ließen mehrere der vorzeitig beziehbaren Altersrenten aus, so die Altersrente nach Arbeitslosigkeit oder wegen Altersteilzeitarbeit und die Altersrente für Frauen. Die Schließung der Frühverrentung setzte mit dem Rentenreformgesetz 1992 ein (verabschiedet 1989) und fand ihr vorläufiges Ende mit dem Altersgrenzenanpassungsgesetz (2007), mit dem beginnend ab 2012 die Regelaltersgrenze von 65 Jahren schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird.

Auch in der Arbeitsmarktpolitik gab es neue Akzente, um längere Erwerbsphasen zu unterstützen und die Frühverrentung zulasten der Beitragszahlenden zu verringern (siehe hierzu Frerichs 2007). Der vermutlich wichtigste arbeitsmarktpolitische Beitrag zur Gestaltung von Altersübergängen in den letzten 20 Jahren war die Einführung der Altersteilzeit. Demnach konnten Beschäftigte vor Renteneintritt ihre Arbeitszeit (und damit die Arbeitsbelastungen) bei einem partiellen Lohnausgleich und einem fast vollständigen Ausgleich der Rentenbeiträge reduzieren. Für die Betriebe ergaben sich daraus Zusatzkosten, die sie unter bestimmten Voraussetzungen aus Mitteln der Arbeitsförderung erstattet bekamen; allerdings haben davon weniger als die Hälfte der Betriebe Gebrauch gemacht. Besonders attraktiv wurde die Altersteilzeit dadurch, dass die Teilzeit auch „geblockt“ realisiert werden konnte, also in eine Phase der vollzeitigen Beschäftigung und eine Phase der Freistellung, während derer Lohneinkommen, Beschäftigungsstatus und formale Betriebszugehörigkeit aufrecht erhalten blieben, aufgesplittet werden konnte. Im Unterschied zu den Rentenreformen waren die Reformen der Arbeitsmarktpolitik weniger eindeutig auf eine Verlängerung des Erwerbslebens gerichtet. Hierfür ist die Altersteilzeitarbeit selbst ein gutes Beispiel (siehe dazu unten).

Sowohl in der Rentenversicherung als auch in der Arbeitslosenversicherung gab es weitere Veränderungen,

die – wie die Schließung der Frühverrentung und des Vorruhestandes – auf eine höhere und damit auch längere Erwerbsbeteiligung hinwirkten. Zu nennen sind hier in erster Linie die Absenkung des Rentenniveaus, aber auch die aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Diese Maßnahmen gingen mit deutlichen Veränderungen beim Altersübergang einher.

Seit 2005 ist die Alterserwerbstätigkeit deutlich gestiegen; die Struktur der Altersübergänge hat sich merklich – und in hohem Tempo – verändert. Zeitlich fällt dies mit der vollen Entfaltung der Renten- und Arbeitsmarktreformen zusammen, doch es sind außer dem Reformeffekt (oder den Reformeffekten, denn es handelt sich um unterschiedliche Prozesse) mindestens zwei weitere unterstützende Entwicklungen in Rechnung zu stellen. Zum einen hat der langfristige Trend der steigenden Frauenerwerbsbeteiligung begonnen, bis in die späte Erwerbsphase von Frauen hineinzuwirken. Hier handelt es sich eher um einen Kohorteneffekt als um einen Reformeffekt. Zum anderen kam etwa ab 2009 eine günstige Wirtschaftsentwicklung hinzu, die bis zu neuen Rekordständen bei der Zahl der Beschäftigten sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten führte.

Der bekannteste Indikator zur Darstellung des Altersübergangsgeschehens ist die Alterserwerbsquote, also der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung zwischen 55 und unter 65 Jahren. Dieser Anteil ist innerhalb weniger Jahre ausgehend von ca. 40 % auf nahezu 70 % gestiegen (Abbildung 1). Im europäischen Vergleich hat sich Deutschland aus der Mittelgruppe in die Spitzengruppe bewegt. In keinem anderen Land der Eurozone war der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung stärker oder die Alterserwerbsbeteiligung höher.

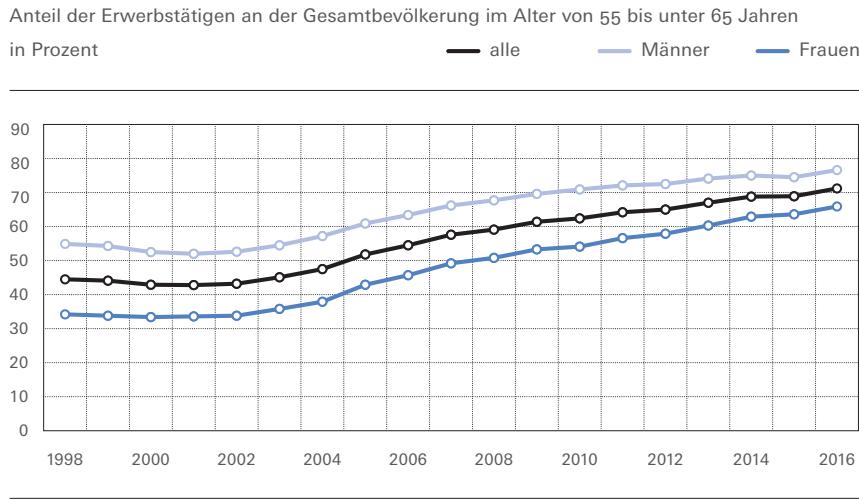
Dieser Anstieg hat sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern vollzogen, wenngleich auf unterschiedlichen Niveaus. Besonders bemerkenswert sind die Veränderungen bei den Frauen: Die Erwerbsbeteiligung hat sich zwischen 2000 und 2016 praktisch verdoppelt. Zwar sind die Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt auch im Bereich der Alterserwerbstätigkeit und des Altersübergangs nach wie vor erheblich, doch es ist auch festzuhalten, dass die Alterserwerbsbeteiligung der Frauen heute ungefähr derjenigen der Männer vor etwa zehn Jahren entspricht – und das in einem Zeitraum, in dem auch die Alterserwerbsbeteiligung der Männer stark gestiegen ist. Der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung ist unter den Hochqualifizierten ebenso zu beobachten wie unter den Geringqualifizierten und unter denen, die auf einem mittleren Qualifikationsniveau tätig sind. Zwar nehmen in den Gruppen, die sich den Altersgrenzen für den Bezug einer Altersrente nähern, atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Minijobs, zu, doch insgesamt wird der Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung nicht durch eine Prekarisierung am Ende des Erwerbslebens getrieben. Denn der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse und die Dominanz der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben sich kaum verändert (siehe ausführlich Brusig et al. 2016). Selbst in der Altersgruppe mit 60 und mehr Lebensjahren ist die Erwerbsbeteiligung angestiegen. Wahrscheinlich handelt es sich bei der Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung um den stärksten Wandel in der Sozialstruktur der Bundesrepublik der Jahre nach 2005.

Und dennoch: Die Alterserwerbsbeteiligung mag zwar der bekannteste Indikator sein, aber für die Beurteilung, ob der demografische Wandel als Ressource genutzt wird, ist sie nicht der entscheidende Indikator. Denn er sagt nur aus, wie viele Ältere beschäftigt sind, nicht jedoch, wie lange sie beschäftigt sind, und folglich auch nicht, ob (und wem) es gelingt, die Erwerbsphasen zu verlängern. Aussagekräftig sind also das Erwerbsaustrittsalter bzw. das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter und dessen Veränderungen.

Freilich gibt es bei der Bestimmung des Erwerbsaustrittsalters nicht zu unterschätzende Messprobleme, die sicher dazu beigetragen haben, dass dieser Indikator nur selten genutzt wird und schwer zu standardisieren ist. Die zentrale Datengrundlage von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union, ist für Fragen des Arbeitsmarktes ein Querschnittsdatensatz, nämlich der European Labour Force Survey, mit dem sich das Erwerbsaustrittsalter nur schätzen lässt (Keese o. J.). Gleches gilt für Deutschland und dessen Pendant, den Mikrozensus. Stehen Längsschnittdaten – individuelle Verlaufsdaten zur Arbeitsmarktbeteiligung – zur Verfügung, so werden wiederum so genannte „abgeschlossene Kohorten“ benötigt, weil bis zum Todesfall (oder dem Erreichen einer sehr hohen Altersgrenze, oberhalb derer keine Erwerbstätigkeit mehr stattfindet) theoretisch immer wieder eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt möglich ist.

## ABBILDUNG 1

### Entwicklung der Alterserwerbsquote, 1998–2016



Quelle: Eurostat (Abruf am 02.07.2017)

WSI Mitteilungen

Inzwischen liegen jedoch mehrere Studien mit unterschiedlichen Daten und Operationalisierungen vor (Brussig/Ribbat 2014, Brussig 2015). Die Ergebnisse konvergieren dahin, dass innerhalb weniger Jahre nicht nur die Alterserwerbsbeteiligung stark zugenommen hat (siehe oben), sondern auch das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter gestiegen ist. Personen des Geburtsjahrgangs 1945, die noch im Alter von 50 Jahren (oder älter) erwerbstätig waren, sind im Durchschnitt ein volles Jahr später aus Erwerbstätigkeit ausgeschieden als Personen des Geburtsjahrgangs 1941 (61 vs. 60 Jahre; Brussig/Ribbat 2014). Deutlich wird aber auch: Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter ist nach wie vor weit entfernt von der Regelaltersgrenze (die für die beiden Jahrgänge bei 65 Jahren lag), und entsprechend ist es auch weit entfernt vom durchschnittlichen Renteneintrittsalter, das sehr viel niedriger liegt (im einschlägigen Zeitraum bei ca. 63 Jahren). Tatsächlich hat sich die Zeitspanne zwischen dem Durchschnittsalter einerseits, zu dem eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgegeben wird, und dem Ende jeglicher Arbeitsmarktaktivität<sup>1</sup> andererseits im Vergleich der beiden Kohorten der 1940 und 1945 Geborenen von einem Jahr auf über anderthalb Jahre verlängert (Brussig 2015).

Geht man davon aus, dass die meisten Menschen jegliche Arbeitsmarktaktivitäten mit Rentenbeginn einstellen (und nicht bereits vorher), dann bedeutet dieser Befund, dass für viele die Altersgrenzen in der Rentenversicherung schneller gestiegen sind, als sie mit einer Verlängerung ihrer Erwerbstätigkeit (zumindest in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) nachziehen konnten. Dies erhöht die Gefahr prekärer Altersübergänge, also einer Lebensphase vor Erreichen der Altersgrenze, die durch anderweitige Maßnahmen überbrückt wird: durch den Bezug von Sozialleistungen, durch die Nutzung eines eventuell vorhandenen Partnereinkommens, durch Einschränkungen bei den persönlichen Ausgaben (z. B. Vorsorgeaufwendungen) und häufig auch durch Rentenabschläge aufgrund vorzeitiger Renteneintritte.

Zwei weitere Ergebnisse verdienen es, herausgehoben zu werden: Zum ersten ist die Verlängerung der Erwerbsphasen und ein unmittelbarer Übergang in die Nacherwerbsphase besonders gut dort gelungen, wo das Instrument der Altersteilzeitarbeit genutzt werden konnte. Zwar haben nahezu alle Altersteilzeitbeschäftigte das Blockmodell genutzt, haben also am Ende ihrer Beschäftigung nicht mehr im Betrieb gearbeitet. Aber da Altersteilzeitverträge so gestaltet wurden, dass sie einen direkten Renteneintritt ermöglichen, und die Rentengrenzen angehoben wurden, hat sich auch der Einstieg in die Altersteilzeit auf höhere Lebensjahre und damit auch der Ausstieg aus der tatsächlichen Arbeit nach hinten verlagert (Brussig et al. 2016). Altersteilzeitarbeit hat als Brücke hin zu aufgeschobenen Erwerbsaustritten und Renteneintritten fungiert.

Zum zweiten haben die Daten auch gezeigt, dass es einen nennenswerten Anteil von Personen gibt, die – na-

hezu unverändert – zu einem relativ frühen Zeitpunkt (und jedenfalls weit vor den rentenrechtlichen Altersgrenzen) aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeschieden sind. Ein Viertel der Kohorten 1940 bis 1947 ist mit ca. 58 Jahren aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeschieden. Es gibt also eine enorme Spannweite im Erwerbsaustrittsalter, und der Anstieg des Durchschnittsalters geht mit einem anhaltend großen Anteil sehr früher Erwerbsaustritte einher.

### 3 Neue Ungleichheiten beim Altersübergang

Es dürfte nicht überraschen, dass die Chancen und Risiken beim Altersübergang sozial ungleich verteilt sind. Das gilt sowohl für die Alterserwerbsbeteiligung, das durchschnittliche Erwerbsaustritts- und das durchschnittliche Rentenzugangsalter als auch für einen direkten Übergang von Erwerbstätigkeit in eine Altersrente – ohne zwischen geschaltete Arbeitslosigkeit. Hohe *Arbeitsbelastungen*, *Arbeitslosigkeit* in der späten Erwerbsphase und durch *Krankheit* bedingte Arbeitsunfähigkeit sind die Mechanismen, die soziale Ungleichheit im Altersübergang bewirken. Obwohl sie sich überlagern und verstärken können, geht von jedem einzelnen dieser Mechanismen eine eigenständige Wirkung auf den Verlauf der späten Erwerbsphase aus. Die unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitsbelastungen, Arbeitslosigkeit und Krankheit vermag einen Teil der bekannten Unterschiede beim Altersübergang zwischen Angehörigen unterschiedlicher Qualifikationsniveaus zu erklären (Himmelreicher et al. 2009).

*Arbeitsbelastungen:* Die Wirkung hoher Arbeitsbelastungen auf die Erwerbsfähigkeit und speziell auf das Erwerbsminderungsrisiko sind seit langem gut untersucht (siehe für Deutschland die bahnbrechende Studie von Bödeker et al. 2006 sowie Dragano 2007 – jeweils mit Daten aus den 1990er Jahren – und Bödeker/Barthelmes 2011). Hohe Arbeitsbelastungen gehen aber auch mit einem vorzeitigen Zugang in Altersrenten einher (sofern das Altersrentenrecht einen Entscheidungsspielraum für den Rentenbeginn bietet, wie es in Deutschland der Fall ist). Der Einfluss von Arbeitsbelastungen auf den Rentenbeginn hat sich in den letzten Jahren verstärkt. So konnte gezeigt werden, dass die frühen Rentenzüge im Alter von 60 Jahren aus Berufen kamen, die insgesamt höhere Belastungen aufweisen als Rentenzüge im Alter von 63 bzw. 65 Jahren. Die früheren Rentenzüge sind durch

<sup>1</sup> Hierzu wurden geringfügige Beschäftigung, registrierte Arbeitsuche sowie Leistungsbezug wegen Arbeitslosigkeit gezählt.

höhere berufliche Belastungen charakterisiert als die späteren Rentenzugänge. Und dieser Zusammenhang hat sich im Vergleich der Jahre 2006 und 2010 verstärkt. Er ist zudem auch bei westdeutschen Frauen signifikant geworden (Brussig 2014). Die zunehmende Frauenerwerbsbeteiligung setzt auch die Frauen den arbeitsmarktypischen Risiken aus.

Der gewachsene Stellenwert von Arbeitsbelastungen und Gesundheit ist vor dem Hintergrund der Anreizstruktur des reformierten Rentenrechts verständlich. Da es vorzeitige Rentenzugänge mit Rentenabschlägen „bestraft“, werden vorzeitige Rentenzugänge möglichst vermieden; das gilt am stärksten für jene, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit dann maximalen Abschlägen (18 % des Rentenanspruchs) erfolgen.

Der starke Einfluss hoher Arbeitsbelastungen auf den Altersübergang zeigt sich in den Verbleibschancen in einzelnen Berufen nur teilweise. Zwar weisen Bauarbeiter erwartungsgemäß ein frühes Erwerbsaustrittsalter auf, nicht aber beispielsweise Angehörige „sonstiger Dienstleistungsberufe“, zu denen etwa das Wach- und Sicherheitspersonal gehört, das ebenfalls – nicht zuletzt durch Schichtarbeit – zum Teil hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt ist. Es sind wohl zwei Gründe, aufgrund derer Berufe nur ein begrenzt tauglicher Prädiktor für die Dauer der Erwerbsphase bzw. den Zeitpunkt des Erwerbsausstiegs und Renteneintritts ist. Zum Ersten sind in jedem Beruf vielfältige – und damit mehr und weniger belastende – Tätigkeiten möglich; Berufe sind mehr als nur Belastungsbündel. Zum Zweiten gibt es einige Berufe – und die „sonstigen Dienstleistungsberufe“ gehören eher dazu als etwa Bauberufe –, in denen auch am Ende des Erwerbslebens eine Weiterarbeit in reduziertem Umfang möglich ist. Die Mobilität am Ende des Erwerbslebens gehört zu den wenig erforschten Facetten des Altersübergangs.

**Arbeitslosigkeit:** Auch die beschleunigende Wirkung von Arbeitslosigkeit auf den endgültigen Arbeitsmarktaustritt und den Rentenzugang ist vielfach und seit langem nachgewiesen (z. B. Bangel 1993; Knuth/Kalina 2002; Radl 2007). Lange wurde die Frühverrentung aus Arbeitslosigkeit heraus sozialpolitisch und rentenrechtlich unterstützt.<sup>2</sup> Dies hat dazu geführt, dass ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen überproportional betroffen waren, als im Zuge des Strukturwandels der 1980er und 1990er Jahre Arbeitsplätze wegfielen. Diesen Betroffenen wurde allerdings eine vergleichsweise gute soziale Absicherung geboten: durch eine mehrjährige Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, durch den Verzicht auf die Verpflichtung, anhaltend nach einer neuen Stelle zu suchen, und eben durch eine abschlagsfreie Altersrente ab 60 Jahren. Mit der Hinwendung zu einer „aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ und der Schließung der Frühverrentung wurden diese sozialpolitischen Sicherheiten abgeschafft. Es verblieb aber ein individueller Entscheidungsspielraum, da mit dem Auseinanderfallen des frühestmöglichen Rentenalters und des abschlagsfreien Rentenalters nun ein Zeitfenster ent-

stand, innerhalb dessen aus individuellen Erwägungen heraus eine Altersrente beantragt werden konnte.

Angesichts einer verschlechterten sozialen Absicherung, schlechten Arbeitsmarktchancen und einer seitens der Arbeitsagenturen lange vernachlässigten Arbeitsvermittlung sahen (und sehen) viele ältere Arbeitslose keine sinnvolle Alternative zu einem frühzeitigen Rentenbeginn. Zwar geht dies aufgrund der Abschläge mit einer Rentenminderung einher, stellt aber mangels Einkommensalternativen – sei es das Arbeitslosengeld oder ein Erwerbseinkommen – oft die einzige Möglichkeit dar.

In diesem Zusammenhang muss der Begriff der „individuellen Entscheidung“ relativiert werden, den das Rentenrecht mit der „Wahl“ des individuellen Rentenbeginns suggeriert. Arbeitslosigkeit ist im Regelfall strukturell bedingt, was sich unter anderem darin zeigt, dass die (letzten) Arbeitsbelastungen derjenigen, die in eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit wechseln, überdurchschnittlich hoch waren. Insofern sind es zuerst die Arbeitsbelastungen, die zum Verlust des Arbeitsplatzes beitragen, und dann ist es die Arbeitslosigkeit, die die Entscheidung für einen frühen Rentenbeginn begünstigt (Brussig 2014).

In einem sozialrechtlichen Detail hat die Arbeitsmarktpolitik aber bislang nicht mit der Frühverrentungstradition gebrochen. Ältere Arbeitslose, die ALG II beziehen, müssen im Alter von 63 Jahren (also deutlich vorzeitig) eine Altersrente auch mit Abschlägen beantragen, sofern sie die rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Zwar deuten empirische Analysen darauf hin, dass große Gruppen der älteren ALG-II-Beziehenden aus freien Stücken möglichst früh in Rente gehen wollen, aber teilweise erfüllen sie gar nicht die Voraussetzungen für eine vorzeitige Altersrente. Die Regelung zur verpflichtenden Inanspruchnahme einer Altersrente bei ALG-II-Bezug läuft somit vielfach ins Leere. Dennoch enthält sie ein problematisches Signal, weil sie in die sozialrechtliche Selbstbestimmung der ALG-II-Beziehenden eingreift und weil sie falsche Anreize für die Jobcenter hinsichtlich der Aktivierung der Älteren setzt. Denn die Erfahrungen aus dem Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ (2005 bis 2015) zeigen, dass erfolgreiche Arbeitsvermittlungen möglich sind und nicht dem Zufall überlassen werden müssen.

**Krankheit:** Auch der Zusammenhang zwischen Krankheit und Verrentung ist gut erforscht (Bäcker et al. 2009; Trischler 2014). Zwar hängen Arbeitslosigkeit und Arbeitsbelastungen mit Krankheitsrisiken zusammen – teils sind sie Ursache, teils Folge –, aber gesundheitliche Einschränkungen lassen sich nicht auf Arbeitslosigkeit

2 Die rentenrechtlichen Ursprünge hierfür liegen bereits in der Bewältigung der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er Jahre, als zunächst für Angestellte die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenzugangs nach Arbeitslosigkeit geschaffen wurde. Mit der Rentenreform 1957, die eine weitgehende Angleichung des Rentenrechts für Arbeiter und Angestellte mit sich brachte, wurde dies auch Arbeitern ermöglicht.

und Arbeitsbelastungen reduzieren. Krankheitsrisiken sind ein eigenständiges Lebensrisiko und müssen daher auch als eigener Risikofaktor im Altersübergang gewertet werden. Hier zeigen aktuelle Analysen, dass sich – ähnlich wie bei den Arbeitsbelastungen – der Einfluss dieses Faktors auf den Altersübergang in der jüngeren Vergangenheit verstärkt hat (Brussig et al. 2016). Strömten in den 1990er Jahren, in den Zeiten des Vorruststandes, ältere Beschäftigte mit und ohne gesundheitliche Beschwerden gleichermaßen in die vorgezogene Rente, so hat sich jetzt, unter den engeren und mit erheblichen materiellen Einbußen verbundenen Regeln der Frühverrentung, das Bild gewandelt: Ältere Beschäftigte ohne gesundheitliche Einschränkungen versuchen weiter zu arbeiten, während ihren Altersgenossen mit gesundheitlichen Einschränkungen dies nicht gelingt.

Es stellt sich die Frage, inwieweit es sich hier um „neue Risiken“ im Altersübergang handelt. Sie sind nicht neu in dem Sinne, dass Arbeitsbelastungen, Arbeitslosigkeit und Krankheit nun erstmals und anders als früher zu einem frühen Rentenzugang führen würden. Neu ist aber, dass der Personenkreis derjenigen, die unter den veränderten arbeitsmarkt- und rentenrechtlichen Bedingungen vorzeitig in Rente gehen, in stärkerem Ausmaß als zuvor durch diese Merkmale gekennzeichnet ist. Die Sozialstruktur der frühen Rentenzugänge hat sich verschoben. Dies resultiert aus Änderungen in der sozialen Sicherung beim Altersübergang und lässt Personen, die ihr Erwerbsleben nicht verlängern können, in stärkerem Maße als zuvor in prekären Soziallagen zurück.

## 4 Anforderungen an die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Das Fazit zu den Veränderungen in der Alterserwerbstätigkeit und im Altersübergang der letzten Jahre lautet also, dass es zwar einem großen Teil der Beschäftigten gelungen ist, die Erwerbsphasen zu verlängern, vielen anderen aber nicht. Hohe Arbeitsbelastungen sowie Arbeitslosigkeit und Krankheit am Ende des Erwerbslebens sind die zentralen Risikofaktoren, die einer Verlängerung des Erwerbslebens entgegenstehen.

Hieraus resultiert sozialpolitischer Handlungsbedarf. Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und womöglich darüber hinaus muss von neuen Formen der sozialen Sicherung für jene begleitet werden, die diese Altersgrenzen nicht aus Erwerbstätigkeit erreichen können. Die Vorstellung vom „erfüllten Lebensabend“, die eine Nacherwerbsphase mit hoher Zeitsouveränität und selbstbestimmtem Leben beinhaltet, ist mehrheitlich fest verankert.

In welche Richtung könnte eine solche Sicherung gehen, die gerade keinen generellen Weg in einen vorzeitigen

Ruhestand öffnen soll? Die Antwort darauf greift den doppelten Charakter einer Sozialversicherung auf, nämlich erstens soziale Sicherheit zu gewährleisten, wenn der Risikofall eingetreten ist. Denkbar wäre eine Versicherung, die dann greift, wenn Personen im höheren Erwerbsalter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihren langjährig ausgeübten, belastenden Beruf weiter auszuüben. Eine Sozialversicherung ist zweitens aber immer auch dadurch charakterisiert, dass sie allen Versicherten ein Sicherungsversprechen gibt, während der Eintritt des Risikos ungewiss ist. Bereits das bloße Sicherungsversprechen ist ein Gewinn für alle Versicherten und nicht erst die Sicherungsleistung im Schadensfall. Denn für alle Versicherten reduziert sich die Ungewissheit. Die verbreitete Ungewissheit, ob die „Rente mit 67“ tatsächlich aus Beschäftigung heraus erreicht werden kann, und die drohende Gefahr prekärer Altersübergänge trägt vermutlich zu ihrer anhaltenden Ablehnung in der Bevölkerung bei.

Die Anforderungen an die Elemente einer derartigen Absicherung sind hoch. Zu diesen Anforderungen gehört, dass die soziale Sicherung zielgenau sein und sich nur auf die tatsächlich Betroffenen erstrecken sollte. Sie sollte nicht erneut den Weg in eine generelle Frühverrentung öffnen; das heißt auch, dass sie es vermeidet, Betriebe noch zu belohnen, wenn sie Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsgestaltung unterlassen und darauf bauen, die Kosten für den betrieblichen Strukturwandel auf die Allgemeinheit überwälzen zu können.

Seit einiger Zeit zirkulieren in der Debatte viele Vorschläge. Ein klares Konzept gibt es nicht, aber es zeichnen sich die Konturen eines Konsenses darüber ab, dass drei Bausteine substanzell sind: (1) Vermeidung von Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit, (2) Wiederherstellung einer qualifizierten Erwerbsfähigkeit, wenn Einschränkungen doch eingetreten sind, und (3) soziale Sicherheit, wenn Erwerbsfähigkeit nicht wiederhergestellt werden kann. Diese drei Bausteine sollen in den folgenden Abschnitten skizziert werden.

### 4.1 Vermeidung von Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit

Durch Prävention von vornherein zu vermeiden, dass es überhaupt zu Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit kommt, ist sicherlich der beste Weg. Allerdings zeigen Untersuchungen zur Entwicklung der Arbeitsbelastungen seit Langem, dass hohe Arbeitsbelastungen weit verbreitet sind. Insbesondere psychische Belastungen wie z. B. Stress, hohe Verantwortung, geringe Entscheidungsautonomie, Multitasking und die Entgrenzung bzw. Vermischung von Arbeits- und Privatleben nehmen seit Langem zu. Trotz der vielfältigen Veränderungen in der Arbeitswelt ist es zu einer nachhaltigen Belastungsreduktion bislang nicht gekommen. Ein wesentlicher Grund hierfür ist vermutlich, dass sich nicht nur Arbeitssituationen und damit Belastungen und Beanspruchungen laufend verändern, son-

dern auch das Belastungsempfinden sowie die Ressourcen zur Bewältigung von Arbeitsbelastungen.

Gleichwohl ist zu konstatieren, dass in der Arbeitsgestaltung die schon heute bestehenden Möglichkeiten zur Belastungsreduzierung bei Weitem nicht ausgeschöpft werden. Gefährdungsbeurteilungen sind häufig lückenhaft (Elsässer/Schäfer 2016), Maßnahmen einer alters- und alternsgerechten Personalpolitik breiten sich nur langsam aus (Leber et al. 2013 sowie Bellmann et al. in diesem Heft).

Ein wichtiger Hebel, um eine präventive Arbeitsgestaltung voranzubringen, ist das Eigeninteresse von Unternehmen. Doch der Wert der Prävention lässt sich für ein einzelnes Unternehmen nur schwer bestimmen. Auch aus diesem Grund sollte hier nicht allein auf das Eigeninteresse der Unternehmen gesetzt werden. Vielmehr sollte der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz auf eine zeitgemäße Art weiterentwickelt werden und sowohl neue Belastungen als auch neue Arbeits- und Beschäftigungsformen umfassen.

#### 4.2 Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit

Der Grundgedanke, durch die Wiederherstellung („Rehabilitation“) der Erwerbsfähigkeit eine dauerhafte Erwerbsminderung abzuwenden, ist in Deutschland so alt wie die Rentenversicherung selbst. In den letzten Jahren haben sich entsprechende Ansätze sehr stark entwickelt (siehe als aktuellen Überblick Weber et al. 2015a). Dies betrifft nicht nur Forschung über neue und vielversprechende Ansätze der Rehabilitation, wie sie etwa auf den jährlichen Rehawissenschaftlichen Kolloquien der Deutschen Rentenversicherung in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften diskutiert werden. Die Weiterentwicklung betrifft auch die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Möglichkeiten zu deren Nutzung. Es zeichnet sich ab, dass es von den spezifischen Umständen abhängt, wie leicht oder schwer eine Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit zu erreichen ist (Weber et al. 2015b, S. 28). So ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement – ein strukturiertes Verfahren, um Langzeiterkrankte wieder an ihrem Arbeitsplatz zu integrieren – in kleinen und mittleren Unternehmen schwerer umzusetzen als in größeren Betrieben (Ramm et al. 2012), und unter Arbeitslosen und speziell unter ALG-II-Beziehenden ist es noch schwerer als unter Beschäftigten, gesundheitsförderliche Maßnahmen umzusetzen (Mittag et al. 2014).

#### 4.3 Soziale Absicherung bei gesundheitsbedingter Beendigung einer Tätigkeit

Prävention und Rehabilitation sind wegen massiver Lücken und unverkennbarer Probleme schon herausfordernd genug, doch das Handlungsfeld mit den aktuell größten Herausforderungen stellt wahrscheinlich die soziale Sicherung für Personen mit einem eingeschränkten

Leistungsvermögen dar. Die Erwerbsminderungsrente hat zu weiten Teilen ihre Sicherungsfunktion eingebüßt und kann sehr oft nicht davor schützen, dass erwerbsmindernde Menschen, die zuvor ihre Existenz durch Erwerbsarbeit bestritten haben, ergänzende Sozialleistungen beziehen müssen, um auf dem Niveau des Existenzminimums leben zu können (Märtin et al. 2012, Bäcker 2012). Angesichts der steigenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung wird das Problem zunehmen, dass Erwerbstätige vor Erreichen einer Altersgrenze, die zum Bezug einer Altersrente berechtigt, aus gesundheitlichen Gründen aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden. Dies ist umso eher zu erwarten, je höher die gesundheitlichen Belastungen in einer Tätigkeit sind. Schon heute gibt es Indizien dafür, dass ältere Erwerbstätige bei gesundheitlichen Einschränkungen ihre Tätigkeit wechseln und dabei oft erhebliche Einkommenseinbußen erleiden – und zudem Einbußen bei den auf dem versicherten Einkommen fußenden Sicherungsleistungen wie Arbeitslosengeld und Altersrente, aber auch Erwerbsminderungsrente (Zollmann/Märtin 2013; Brüssig/Ribbat 2014).

Der faktisch fehlende Berufsschutz könnte sich als besondere Schwachstelle im gegenwärtigen System der sozialen Sicherung erweisen. Seit der Reform der Erwerbsminderungsrenten 2001 wird die gesundheitliche Leistungsfähigkeit nur mehr abstrakt danach beurteilt, ob eine Person mindestens für drei Stunden pro Tag eine beliebige Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausüben kann (dies gilt für Personen ab Geburtsjahr 1961). Besondere berufsbedingte Risiken werden damit – jenseits der nur sehr eng gefassten Berufskrankheiten – sozialpolitisch ignoriert. Das Risiko, einen Beruf zu ergreifen, in dem man wahrscheinlich nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeiten kann, liegt somit weitgehend bei den in diesen Tätigkeiten Beschäftigten.

Eine befriedigende Lösung zur Absicherung langjähriger Belastungen ist alles andere als trivial. Doch die fehlende Anerkennung des Berufsverlaufs und die potenzielle Entwertung bisheriger Qualifikationen in der sozialen Sicherung sind ebenso problematisch. Eine mögliche Lösung könnte darin bestehen, älteren Beschäftigten oder solchen Arbeitnehmern, die besonders lange in stark belastenden Tätigkeiten gearbeitet haben, ein höheres Niveau an sozialer Sicherheit zukommen zu lassen als jüngeren Beschäftigten, die leichter als die Älteren einen Berufsfeldwechsel in Betracht ziehen können.

## 5 Fazit

Für jeden der hier genannten Bausteine gibt es Anknüpfungspunkte im System der sozialen Sicherung. Wichtig ist an dieser Stelle, dass die Weiterentwicklung der sozialen

Sicherung nicht auf einen einzelnen Baustein beschränkt sein sollte. Auch bei sehr gut ausgebauter Prävention wird es Beschäftigte geben, die nicht bis zur Regelaltersgrenze werden arbeiten können. Sie brauchen soziale Sicherheit. Und umgekehrt wäre es kontraproduktiv, die Möglichkeiten der Prävention und Rehabilitation nicht auszuschöpfen und vorschnell für eine Verrentung zu optieren. Erst wenn der Dreiklang aus Prävention, Rehabilitation und sozialer Sicherung wirksam realisiert ist, werden Erwerbstätige die Anhebung der Regelaltersgrenze nicht als Angriff auf ihre Lebensleistung empfinden. Dies wiederum ist eine Voraussetzung dafür, der Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung die notwendige Legitimität zu verschaffen. ■

## LITERATUR

- Arnds, P. / Bonin, H.** (2003): Gesamtwirtschaftliche Folgen demographischer Alterungsprozesse, in: Herfurth, M. / Kohli, M. / Zimmermann, K. / Clemens, W. (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer, Opladen, S.131–177
- Bäcker, G.** (2012): Erwerbsminderungsrenten: Strukturen, Trends und aktuelle Probleme, Altersübergangs-Report 2012-03, Duisburg/Düsseldorf
- Bäcker, G. / Brussig, M. / Jansen, A. / Knuth, M. / Nordhause-Janz, J.** (2009): Ältere Arbeitnehmer. Erwerbstätigkeit und soziale Sicherheit im Alter, Wiesbaden
- Bäcker, G. / Naegele, G. / Bispinck, R. / Hofemann, K. / Neubauer, J.** (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Wiesbaden
- Bangel, B.** (1993): Geographie der Altersgrenzen. Frühverrentung im regionalen Strukturwandel, Berlin
- Bödeker, W. / Barthelmes, I.** (2011): Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Berufe mit hoher Krankheitslast in Deutschland. Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes und ergänzende Datenanalysen, iga-Report (22), Berlin/Essen
- Bödeker, W. / Fiedel, H. / Friedrichs, M. / Röttger, C.** (2006): Kosten der Frühberentung. Abschätzung des Anteils der Arbeitswelt an der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit und der Folgekosten, Bremerhaven
- Boll, C. / Kloss, A. / Puckelwald, J. / Schneider, J. / Wilke, C. B. / Will, A.-K.** (2013): Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland: Maßnahmen und Effekte, Hamburg
- Bonin, H. / Schneider, M. / Quinke, H. / Arens, T.** (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report (9), Bonn
- Brandl, S.** (2015): Alterserwerbstätigkeit aus sozialwissenschaftlicher Sicht, in: Igl, G. / Welti, F. / Eßer, M. (Hrsg.): Alter und Beschäftigungen. Arbeitssituationen, Lebensentwürfe und soziale Sicherung der über 50-Jährigen, Münster, S.89–107
- Brussig, M.** (2014): Arbeitsbelastungen im letzten Beruf und Verrentungszeitpunkt: Beschleunigen hohe Belastungen den Übergang in den Ruhestand?, in: Zeitschrift für Sozialreform 60 (1), S.37–60
- Brussig, M.** (2015): Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer, Altersübergangs-Report 2015-01, Duisburg
- Brussig, M. / Ribbat, M.** (2014): Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung, Altersübergangs-Report 2014-01, Duisburg/Düsseldorf
- Brussig, M. / Knuth, M. / Mümken, S.** (2016): Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67. Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012, Bielefeld
- Deutscher Städtetag** (2015): Kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II. Positionspapier des Deutschen Städtetages und Beispiele für die praktische Umsetzung, Berlin/Köln
- Dragano, N.** (2007): Arbeit, Stress und krankheitsbedingte Frührenten. Zusammenhänge aus theoretischer und empirischer Sicht, Wiesbaden
- Ebbinghaus, B.** (2008): Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA, Oxford
- Elsässer, L. / Schäfer, A.** (2016): Group Representation for the Working Class? Opinion Differences among Occupational Groups in Germany, MPIfG Discussion Paper 16/3, Köln
- Frerichs, F.** (2007): Arbeitsmarktpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen im Wohlfahrtsstaatenvergleich, in: WSI-Mitteilungen 60 (2), S. 78–85
- Fröhler, N. / Fehmel, T. / Klammer, U.** (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven, Berlin
- Fuchs, J. / Dörfler, K.** (2005): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050. Annahmen und Datengrundlage, IAB-Forschungsbericht 25/05, Nürnberg
- Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B.** (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg
- Herfurth, M. / Kohli, M. / Zimmermann, K. / Clemens, W. (Hrsg.)** (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbssituation Älterer, Opladen
- Himmelreicher, R. K. / Hagen, C. / Clemens, W.** (2009): Bildung und Übergang in den Ruhestand: Gehen Höherqualifizierte später in Rente?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 61 (3), S.437–452
- Kaufmann, F.-X.** (2005): Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen, Frankfurt a.M.
- Keese, M. (o.J.):** A method for calculating the average effective age of retirement. OECD, o. O., online verfügbar unter <http://www.oecd.org/dataoecd/3/0/39371923.pdf>
- Kistler, E.** (2006): Die Methusalem-Lüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird, München
- Knuth, M. / Kalina, T.** (2002): „Vorruhestand“ verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik, IAT-Report (2), Duisburg
- Leber, U. / Stegmaier, J. / Tisch, A.** (2013): Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren, IAB-Kurzbericht 13/2013, Nürnberg
- Martin, S. / Zollmann, P. / Buschmann-Steinhage, R.** (2012): Projektbericht I zur Studie „Sozioökonomische Situation von Personen mit Erwerbsminderung“, Berlin
- Mittag, O. / Reese, C. / Meffert, C.** (2014): (Keine) Reha vor Rente: Analyse der Zugänge zur Erwerbsminderungsrente 2005–2009, in: WSI-Mitteilungen 67 (2), S.149–155
- Radl, J.** (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand, in: Zeitschrift für Soziologie 36 (1), S.43–64
- Ramm, D. / Mahnke, C. / Tauscher, A. / Welti, F. / Seider, H. / Shafei, R.** (2012): Betriebliches Eingliederungsmanagement in Klein- und Mittelbetrieben. Rechtliche Anforderungen und Voraussetzungen einer erfolgreichen Umsetzung, in: Rehabilitation 51 (1), S.10–17
- Scherger, S.** (2013): Zwischen Privileg und Bürde. Erwerbstätigkeit jenseits der Rentengrenze in Deutschland und Großbritannien, in: Zeitschrift für Sozialreform 59 (2), S.137–166
- Schmähl, W.** (2011a): Die Entwicklung der Rentenversicherung vom Ende des Zweiten Weltkrieges bis zum Mauerfall (1945–1989), in: Eichenhofer, E. / Schmähl, W. / Rische, H. (Hrsg.): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI, Neuwied, S.33–66
- Schmähl, W.** (2011b): Von der Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu deren partiell Ersatz: Ziele, Entscheidungen sowie sozial- und verteilungspolitische Wirkungen. Zur Entwicklung von der Mitte der 1990er Jahre bis 2009, in: Eichenhofer, E. / Schmähl, W. / Rische, H. (Hrsg.): Handbuch der Gesetzlichen Rentenversicherung, SGB VI, Neuwied, S.169–249
- Trischler, F.** (2014): Erwerbsverlauf, Altersübergang, Alterssicherung. Zunehmende soziale Ungleichheit im Alter, Wiesbaden
- Weber, A. / Peschkes, L. / de Boer, W. (Hrsg.)** (2015a): Return to Work – Arbeit für alle. Grundlagen der beruflichen Reintegration, Stuttgart
- Weber, A. / Peschkes, L. / de Boer, W. (2015b):** Return to Work – Ausgangslage, Definition, Ziele, in: dies. (Hrsg.): Return to Work – Arbeit für alle. Grundlagen der beruflichen Reintegration, Stuttgart, S. 23–34
- Zollmann, P. / Martin, S.** (2013): Gravierender Rückgang der versicherungspflichtigen Entgelte in den Jahren vor Zugang in die Erwerbsminderungsrente, in: RV aktuell (8), S.187–196

## AUTOR

**MARTIN BRUSSIG**, Prof. Dr., ist Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Alterserwerbstätigkeit.

@ martin.brussig@uni-due.de