

Judith Czepek

Sozialpolitische Flexibilisierungsmöglichkeiten des Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand

1 Einleitung

In der aktuellen Diskussion herrscht weitgehend Einigkeit über die Notwendigkeit der Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer und der Erhöhung der Altersgrenzen für den Berufsausstieg. Besondere Aufmerksamkeit wird dem Thema des Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand durch die Formulierung konkreter Ziele und Empfehlungen durch den Europäischen Rat zuteil (EUROPÄISCHER RAT 2001 und 2002). Die Ziele einer Erhöhung des durchschnittlichen Berufsausstiegsalters um 5 Jahre und der Erwerbsquote Älterer (Altersgruppe der 55-65 Jährigen) auf über 50% sind in eine allgemeine Strategie der Nachhaltigkeit eingebunden. Dabei geht es einerseits um die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und andererseits um die Auswirkungen des Wandels der Altersstruktur auf den Arbeitsmarkt. Betroffen sind insbesondere die drei miteinander interagierenden institutionellen Bereiche der Arbeit, Gesundheit und Rente. Ein sehr gutes Beispiel für diese Interaktion ist die Erminderungsrente. Einerseits ist eine medizinische Prüfung Voraussetzung für den Zugang zu dieser Rente. Andererseits ist ebenfalls gesetzlich festgelegt, dass für den Fall, dass arbeitsmarktbedingt kein Teilzeitarbeitsplatz zur Verfügung steht, eine volle Erwerbsminderungsrente anstatt einer halben Erwerbsminderungsrente ausgezahlt werden soll. So entsteht eine enge Interdependenz zwischen Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt sowie gesundheitlicher Beeinträchtigung mit der Folge des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente.

Grundsätzlich ist das Ziel einer Senkung des Rentenquotienten durch Verlängerung der Lebensarbeitszeit nur eine Alternative neben u.a. der Erhöhung der Beiträge auf Seiten der Erwerbstätigen oder einer Senkung des Rentenniveaus. Es gilt außerdem zu bedenken, dass für die erfolgreiche Umsetzung von Zielen wie beispielsweise einer längeren Lebensarbeitszeit wichtige Voraussetzungen erfüllt sein müssen. In diesem Fall sind insbesondere der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie altersgerechte Arbeitsplätze eine Grundvoraussetzung.

In Deutschland sind Reformbemühungen in Richtung der propagierten Ziele schon in den 1990er Jahren begonnen worden und haben bereits zu Ergebnissen geführt. So ist das durchschnittliche effektive Renteneintrittsalter allein in den letzten Jahren um ca. 12 Monate gestiegen (BRUSSIG/KNUTH/WOJTKOWSKI 2008) und eine Erhöhung der Erwerbsquote konnte

gemäß dem EU-Ziel schon 2007 erreicht werden. Brussig und Wojtkowski sehen keinen Widerspruch zwischen diesen beiden Reformzielen. Vielmehr finde ein Paradigmenwechsel in Form einer Abkehr von Frühverrentungen und Vorruhestandsregelungen der 1980er und 1990er Jahre hin zur Erhöhung der Altersgrenzen nicht nur für die Regelaltersrente statt (BRUSSIG/WOJTKOWSKI 2004). Aus Sicht der Sozialpolitik erscheinen die Folgen des demographischen Wandels in einer alternden Gesellschaft daher als zumindest abgemildert.

In Zukunft jedoch verschärfen zwei Entwicklungen die Situation des Übergangs in den Ruhestand. Erstens sieht die aktuelle Gesetzgebung ein Auslaufen einiger Altersrenten ab 2011 vor. Dies schränkt die flexiblen Wahlmöglichkeiten deutlich ein. Zudem ist das deutsche Rentensystem an einer „normalen“ Erwerbsbiographie orientiert und im Zuge der aktuell eher abnehmenden Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses erscheint es bisher noch zuwenig an die neuen Entwicklungen im Hinblick auf die Erwerbsbiographien der Versicherten angepasst. So bleibt die Frage nach den Flexibilisierungsmöglichkeiten des Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand aktuell und wichtig. Denn hinter diesen Entwicklungen verbergen sich neue Herausforderungen für die Reform der sozialen Sicherungssysteme neben der Aufgabe, die Folgen des demographischen Wandels in Deutschland abzumildern.

2 Fragestellung

In diesem gesellschaftlich und politisch höchst relevanten Bezugsrahmen wird sich die Dissertation mit der Fragestellung auseinandersetzen, wie eine längere Lebensarbeitszeit realisiert wird. Konkreter beleuchtet sie einerseits die Erwerbssituation Älterer und stellt andererseits einen Zusammenhang zum Rentenübergang her.

Durch vielfältige Änderungen in der Sozialgesetzgebung sollen Verhaltensänderungen auf der Ebene der Versicherten und auf der Ebene der Betriebe hinsichtlich einer längeren Lebensarbeitszeit erreicht werden. Doch, um die Wirkungen der Reformen auf der Verhaltensebene zu beurteilen, ist es notwendig eine differenzierte Betrachtung der Übergänge in den Ruhestand mit Rücksicht auf verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen vorzunehmen. Denn ein späterer durchschnittlicher Renteneintritt ist nicht gleichzusetzen mit einer längeren sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit, vielmehr bestimmen flexible Übergangsmöglichkeiten den Berufsausstieg.

Die Übergänge in den Ruhestand sind zunächst noch insofern flexibel, als es zu einem verschiedenen Altersrenten mit jeweils spezifischen Zugangsvoraussetzungen gibt und zum anderen beispielsweise durch Altersteilzeit differenzierte Möglichkeiten aus dem Arbeitsmarkt hinausführen. Die unterschiedlichen Altersrenten beinhalten aber Zugangsvoraus-

setzungen, die auf den jeweiligen vorherigen sozialrechtlichen Status zugeschnitten sind. Eine Folge davon sind geringere individuelle Wahl- und Kontrollmöglichkeiten des Versicherten. Daher stellen sich die Übergänge in den Ruhestand bei genauerem Hinsehen als weniger flexibel im Hinblick auf das Timing und die Art der Rente heraus.

Zentral erscheint in diesem Zusammenhang die Frage nach den „Übergangspfaden“. So soll untersucht werden, aus welchen Erwerbssituationen heraus die Übergänge in die verschiedenen Altersrenten erfolgen. Das erlaubt Rückschlüsse auf mögliche Überbrückungswege, Ausweichreaktionen und insbesondere die Nutzung der flexiblen Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand. Analysiert werden zudem die einfließenden sozialstrukturellen Bedingungen in Bezug auf den Weg und das Timing des Übergangs in die Rente. Ziel ist es auch, durch die empirische Untersuchung die Anreizwirkungen durch die institutionellen Regelungen im Hinblick auf (gewünschte und unerwünschte) Verhaltensänderung zu überprüfen. Im Mittelpunkt steht hierbei stets die differenzierte Analyse des Erwerbsstatus vor dem Renteneintritt in Zusammenhang mit der Altersrente, d.h. die Übergangspfade im Wandel der institutionellen Regelungen der Sozialpolitik.

3 Theoretische Grundlagen

Aus der Mikroökonomik sind zwei theoretische Perspektiven bekannt, die den Übergang in den Ruhestand beleuchten. Pull-Ansätze greifen die Perspektive der Arbeitnehmer auf und sehen den Eintritt in den Ruhestand als Ergebnis einer sequentiellen Entscheidung zwischen Erwerbstätigkeit und Rente. In der rationalen Wahl zum Timing des Renteneintritts wird das erwartete Einkommen in Zusammenhang mit der Freizeit-/Konsumpräferenz gesetzt (ENGSTLER 2006). Push-Ansätze hingegen verweisen auf die Arbeitnehmer in ihrer Lage als Arbeitsanbieter. Demnach gehen Verhaltensänderungen nicht nur auf die Entscheidung der Individuen zurück, vielmehr spielen das Arbeitskräfteangebot oder die Personalpolitik eine wichtige Rolle (VIEBROK 2001). Daraus ergibt sich die Annahme einer weniger autonomen Entscheidung von Seiten der Arbeitnehmer. Beide Ansätze aus der Mikroökonomik zeigen nur je eine Seite des Übergangsgeschehens auf und eignen sich daher nicht für die Analyse von Übergangspfaden. Hier kann die Soziologie des Lebenslaufs differenzierter die Lage der Arbeitnehmer und Versicherten beleuchten. Der Renteneintritt wird hier im Kontext eines institutionalisierten Lebenslaufs (KOHLI 1985) gesehen, der von einer vereinheitlichenden Strukturierung der Lebensläufe durch institutionelle Regelungen ausgeht. So werden Freiheiten der Lebensführung durch Institutionen vorstrukturiert. Insbesondere die Übergänge zwischen den Lebensphasen werden sozialpolitisch gerahmt. Die Koordination der

institutionellen Regelungen orientiert sich an Normalitätsunterstellungen und prämiert „normale“ Erwerbsbiographien durch Ressourcenverteilung, Anwartschaften, soziale Dienstleistungen oder die Gewährung von Schutzrechten (LEISERING/MÜLLER/SCHUMANN 2001). In Zusammenhang mit den o.g. Zielen und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sollen die Wirkungen einer verlängerten Lebensarbeitszeit kritisch beleuchtet werden.

Radl hat in seiner Untersuchung über die individuellen Determinanten des Renteneintritts eine enge Kopplung von Erwerbsstatus und Rentenübergang festgestellt. Institutionalisierte Pfade sind demnach geeignet, die spezifischen Risiken im Übergang in den Ruhestand zu analysierten (RADL 2007). In dieser Dissertation wird daher von institutionalisierten Übergangspfaden als Teil von institutionalisierten Lebensläufen ausgegangen. Zentrale Annahme ist eine zunehmende Differenzierung des Übergangs in den Ruhestand, daher sollen die Einflussfaktoren der Übergangspfade analysiert werden.

4 Ziel

Die Dissertation soll helfen, die Wirksamkeit von Rentenreformen zu bewerten, d.h. untersuchen, inwieweit (gewünschte und unerwünschte) Verhaltensänderungen auf den Ebenen der Betriebe und der Versicherten eintreten. Zudem schafft die Arbeit in ihrer Analyse der Übergangspfade die Grundlage für die Beurteilung von Flexibilität und Handlungsoptionen auf Seiten der Versicherten. Im Hinblick auf die zu erwartenden und teilweise bereits beschlossenen Reformen wird die Untersuchung des Nutzungsverhaltens der Versicherten der Prognose zukünftigen Verhaltens dienen. Besondere Aufmerksamkeit soll dabei der Analyse der flexiblen Übergangsmöglichkeiten mit ihren Problemen und Entwicklungspotenzialen zukommen. Dies ermöglicht eine Ableitung von Präventions- sowie Interventionsstrategien zur Optimierung von Reformen.

Literaturverzeichnis

BRUSSIG, Martin/KNUTH, Matthias/WOJTKOWSKI, Sascha (2008): Die Weichen sind gestellt – doch der Streckenausbau ist noch nicht abgeschlossen. Soziale Differenzierung im Altersübergang als Ergebnis bisheriger arbeitsmarkt- und rentenpolitischer Reformen. Altersübergangs-Report 2008-03.

BRUSSIG, Martin/WOJTKOWSKI, Sascha (2004): Spätere Zugänge in Frührenten – Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Altersübergangs-Report 2004-01.

ENGSTLER, Heribert (2006): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand in: Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 85-154.

EUROPÄISCHER RAT (2002): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. 15. und 16. März 2002, Europäischer Rat, Barcelona. http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressdata/de/ec/71067.pdf (zuletzt abgerufen am 22.01.2009)

EUROPÄISCHER RAT (2001): Schlussfolgerungen des Vorsitzes. 23. und 24. März 2001, Europäischer Rat, Stockholm.
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/ACF191B.html (zuletzt abgerufen am 22.01.2009)

KOHLI, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jahrgang 37, S. 1-29.

LEISERING, Lutz/MÜLLER, Rainer/SCHUMANN, Karl F. (2001): Institutionen und Lebenslauf im Wandel – die institutionen-theoretische Forschungsperspektive in: Leisering, Lutz/Müller, Rainer/Schumann, Karl F. (Hrsg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierung von Lebensläufen. Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 11-28.

RADL, Jonas (2007): Individuelle Determinanten des Renteneintrittsalters. Eine empirische Analyse von Übergängen in den Ruhestand. Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 36, S. 43-64.

VIEBROK, Holger (2001): Die Bedeutung institutioneller Arrangements für den Übergang in den Ruhestand in: Leisering, Lutz/Müller, Rainer/Schumann, Karl F.(Hrsg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 215-250.