

Ältere Arbeitnehmer

Bislang kaum Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt

Die Beschäftigung muss aber mitziehen, sonst wird die Anhebung des Rentenalters schwer zu verkraften sein

Noch vor wenigen Jahren wurden sie scharenweise vorzeitig aufs Altenteil geschickt, waren sie die Stiefkinder am deutschen Arbeitsmarkt: ältere Arbeitnehmer. Sie galten als teuer, unflexibel und leistungsgemindert, als eine Last, der man sich durch „Ausgliederung“ – möglichst kostengünstig – entledigen wollte und auch konnte. Nun, da am Horizont die ersten Anzeichen einer drohenden Arbeitskräfteknappheit auftauchen, hat man die Älteren wiederentdeckt, ihre Kompetenzen wie ihr Beschäftigungspotenzial.

Eher der (Finanz-)Not als dieser Einsicht gehorchend hat der Gesetzgeber im Laufe der 90er Jahre den früheren Übergang in die Rente erschwert, indem das Zugangsalter angehoben wurde. Wer dennoch früher in Rente geht, muss spürbare Abschläge in Kauf nehmen. Damit wird das

Angebot an älteren Arbeitskräften tendenziell erhöht. Ob zur Unzeit, soll mit aktuellen Daten zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit geprüft werden. Denn es wäre für die Betroffenen fatal, wenn sie zwischen die Mühlsteine einer verschärften Rentengesetzgebung und eines verengten Arbeitsmarktes gerieten.

Das Rentenreformgesetz 1999 – wen trifft's?

Änderungen im Rentenrecht haben Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt. Dies gilt besonders für die Erhöhung des Rentenzugangsalters. Mit dem Rentenreformgesetz 1999 wurde die Altersgrenze für die Frauentalersrente und die Altersrente für Arbeitslose von 60 auf 65 Jahre angehoben (vgl. Abb. 1). Mit 63 Jahren werden zukünftig nur noch Schwerbehinderte in Rente gehen können. Für langjährig Ver-

sicherte gibt es zumindest die Option auf einen früheren Rentenzugang mit 62 Jahren, allerdings bei einem Abschlag von 10,8 Prozent. Mit der schrittweisen Erhöhung der Altersgrenzen wurde 1997 begonnen. In einer Übergangszeit bis 2012 ist bei Abschlägen von 3,6 Prozent pro vorgezogenem Jahr ein Rentenzugang noch zu den früheren Altersgrenzen möglich, später geht auch das nicht mehr.

Zwar macht sich gegenwärtig die Anhebung der Altersgrenzen wegen vieler Vertrauensschutzregelungen noch nicht bemerkbar. Weil diese jedoch allmählich auslaufen, wird es auf längere Sicht zu einem steigenden Durchschnittsalter beim Zugang in die Altersrente kommen. Wie die Erfahrungen auch in anderen Ländern zeigen, ist eine Verschiebung von der abschlagsgeminderten Rente (wegen Arbeitslosigkeit) hin zur Rente für Schwerbehinderte allerdings nicht auszuschließen. Bis zum aktuellen Rand waren solche Reaktionen jedoch nicht festzustellen.

Von der Rentenreform besonders betroffen werden künftig die Rentner in den neuen Bundesländern sein, wenn sich dort die Arbeitsmarktlage nicht bessert. Denn im Osten entfallen seit 1995 jährlich 50 Prozent bis 60 Prozent der Rentenzugänge von Männern auf die Rente wegen Arbeitslosigkeit. Fällt der Vertrauensschutz weg, wird also mehr als die Hälfte der Neurentner eines Jahres einen Abschlag oder einen späteren Rentenbezug in Kauf nehmen müssen. Bei den Frauen sieht die Situation nicht viel anders aus: Ihre Arbeitslosenquote ist in allen Altersgruppen mindestens so hoch wie die der Männer. Die Anhebung der Altersgrenzen trifft sie ebenso, wenn auch erst drei Jahre später.

Erwerbsbeteiligung zeigt (noch) keine Reaktionen

Die Erwerbsbeteiligung wird üblicherweise mit Quoten gemessen, die die Anteile der Erwerbstätigen plus der Erwerbslosen an der Bevölkerung (z. B. in der entsprechenden Altersgruppe) widerspiegeln. Bislang machen sich in den alten Bundesländern keine Einflüsse der rentenrechtlichen Änderungen auf die Erwerbsbeteiligung Älterer bemerkbar. Die der Männer ab 55 Jahren ist von 1999 auf 2000 sogar leicht zurückgegangen. Bei den Frauen hat sie sich in den 90er Jahren – unabhängig von der Rentengesetzge-

Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Regelungen nach dem derzeit geltenden Recht, zuletzt geändert durch das Rentenreformgesetz 1999, in Kraft seit 1.1.2000, und das Gesetz zur Reform der Renten wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit, in Kraft seit 1.1.2001.

Rentenart	Bisherige Altersgrenze	Neue Altersgrenze auf Grund der Anhebung	Erster Geburtsjahrgang, der von der Anhebung betroffen ist	Nach 2011 bei Abschlägen vorzeitiger Rentenzugang möglich?
Regelaltersgrenze	65 Jahre	wie bisher; 65 Jahre	keine Änderung	nein, keine Änderung
Altersrente für langjährig Versicherte	63 Jahre	65 Jahre	1937	ja, ab 62 Jahren
Frauentalersrente	60 Jahre	65 Jahre	1940	nein
Altersrente für Schwerbehinderte	60 Jahre	63 Jahre	1941	ja, ab 60 Jahren
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	60 Jahre	65 Jahre	1937	nein

Abb. 1

Quelle: IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001

Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen 1998–2000

Septemberwerte in Prozent

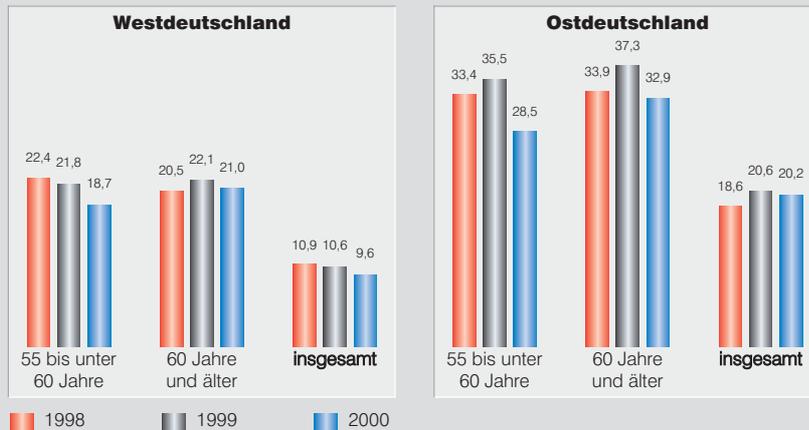


Abb. 2

Quelle: IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001

bung – kontinuierlich leicht erhöht, besonders bei den älteren.

In den neuen Bundesländern haben die schlechte Arbeitsmarktlage und das Altersübergangsgeld mit Beginn der 90er Jahre zu einem Einbruch der Erwerbsquoten im Altersbereich ab 55 Jahren geführt. Nach Auslaufen dieser Regelung sind die Erwerbsquoten älterer Männer und Frauen wieder deutlich gestiegen. Generell hat die schlechte Arbeitsmarktlage die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen nur unwesentlich gedämpft. Deren Erwerbsquote liegt immerhin noch bei 72 Prozent und damit um 10 Prozentpunkte über der westdeutscher Frauen.

Eine Reaktion der Erwerbsbeteiligung auf die rentenrechtlichen Änderungen ist in den neuen Ländern allein schon wegen des übermächtigen Einflusses der schlechten Arbeitsmarktlage nicht festzustellen. Dort wie im Westen der Bundesrepublik wird die Anhebung der Altersgrenzen jedoch langfristig zu einer Erhöhung des faktischen Rentenzugangsalters führen, was die Erwerbsquoten Älterer tendenziell steigen lassen dürfte. Keinesfalls sicher ist indes, dass sich damit auch deren Arbeitsmarktchancen in Zukunft verbessern.

Ob es bereits heute Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt für Ältere gibt, lässt sich mit aktuellen Daten der Bundesanstalt für Arbeit feststellen.

Arbeitslosigkeit Älterer zuletzt rückläufig

Nach einem jahrelangen und beständigen Anstieg der Arbeitslosigkeit Älterer ging tatsächlich erstmals im Jahr 2000 in beiden Teilen Deutschlands die Arbeitslosigkeit im Altersbereich ab 55 Jahren zurück, speziell in der Altersgruppe von 55 bis 60 Jahren (vgl. Abb. 2). Im Osten war die leicht rückläufige Tendenz der Arbeitslosigkeit insgesamt praktisch nur auf den Rückgang der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe zurückzuführen. Bei den 50- bis 55-Jährigen ist sie sogar gestiegen.

Zur Abnahme der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 60-Jährigen haben sehr wesentlich geringere Zugangszahlen speziell in dieser Altersgruppe beigetragen. Eine Ursache hierfür könnte in der verstärkten Nutzung der Altersteilzeit liegen: Statt des „sozialverträglichen“ Personalabbaus durch Frühverrentungen über die Vorstufe „Arbeitslosigkeit“ werden nun über die Altersteilzeitregelung Arbeitsplätze vorzeitig frei gemacht.

Bei der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich 2000 kein günstigeres Bild als in den Jahren zuvor. Die durchschnittliche Dauer ist sogar gestiegen, auch bei den 55- bis 60-Jährigen. Im Westen hat sich der Gegensatz zwischen Jungen und Älteren noch verstärkt: Für Jüngere sind die Arbeitslosigkeitszeiten noch etwas kürzer, für Ältere länger geworden.

Eine Wende bei den Wiedereingliederungschancen Älterer lässt sich in erster Linie in den Abgängen aus Arbeitslosig-

keit in Arbeit ablesen. In den neuen Bundesländern war die Situation für alle Altersgruppen 2000 so schlecht wie 1999. In den alten Bundesländern hat die bessere Lage am Arbeitsmarkt nur Arbeitslosen unter 50 Jahren geholfen.

Vermittlungen in Arbeit mit finanziellen Hilfen bzw. ABM spielen in den alten Bundesländern auch bei Älteren eine relativ geringe Rolle. Im Jahr 2000 wurden aber Altersgruppen ab 50 Jahren und besonders die 50- bis 55-Jährigen stärker in die Förderung einbezogen als im Jahr zuvor. In den neuen Bundesländern ist ab einem Alter von 50 Jahren der Anteil der Abgänge in Arbeit, der auf finanziell geförderte Arbeit entfällt, höher als der von nicht geförderten Beschäftigungsaufnahmen. Auch in den neuen Bundesländern wurde – bei insgesamt verringerter Quote – die Förderung 2000 stärker auf Ältere verlagert.

Fazit

Auch wenn sich die Erhöhung der Altersgrenzen für den Rentenzugang im tatsächlichen Rentenzugangsalter bisher noch wenig bemerkbar gemacht hat, wird sie auf längere Sicht greifen. Am Arbeitsmarkt zeigen sich erste schwache Anzeichen für einen Wandel:

- Die Entlassungen im Altersbereich ab 55 Jahren, die sich als Zugänge in Arbeitslosigkeit bemerkbar machen, sind zurückgegangen;

- von Seiten der BA wurden Personen ab 50 Jahren relativ stärker als in den Vorjahren in Hilfen zur Arbeitsaufnahme einbezogen. Außerdem trug die Kampagne „50 plus – die können es“ zu einem Paradigmenwechsel bei und

- die Altersgrenze, ab der man als „zu alt“ gilt, hat sich möglicherweise etwas nach oben verschoben: Für 45- bis 50-Jährige gingen im Westen wie im Osten die Arbeitslosenquoten leicht zurück.

Ob sich diese positive Entwicklung fortsetzt oder ob die Erhöhung des Rentenzugangsalters in erster Linie die Probleme älterer Arbeitsloser verschärfen wird, muss die Zukunft zeigen. Bislang jedenfalls sind die Arbeitslosenquoten im Altersbereich ab 55 Jahren trotz des Rückgangs nach wie vor mit Abstand die höchsten aller Altersgruppen.

Barbara Koller/Redaktion

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001)

*IAB-Betriebspanel***Ältere – ein Schatz muss gehoben werden**

Weit über die Hälfte aller Betriebe beschäftigt keine älteren Mitarbeiter; in den anderen überwiegen positive Urteile zu deren Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit

Eine höhere Lebenserwartung und sinkende Geburtenzahlen führen dazu, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer in den Unternehmen künftig steigen wird. Eine solche Verschiebung der betrieblichen Altersstrukturen macht eine veränderte Einstellung der Arbeitgeber gegenüber den älteren Mitarbeitern erforderlich. Lange Zeit setzte man darauf, den Qualifikationsbedarf durch junge, frisch ausgebildete Fachkräfte zu decken, während das „demografische Problem“ durch die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte häufig bei der Allgemeinheit abgeladen wurde. In Zukunft wird es zwingend sein, gerade auch die Älteren aktiv in den betrieblichen Produktionsprozess einzubeziehen und die Leistungspotenziale dieser Beschäftigtengruppe gezielt zu erhalten und auszubauen (vgl. auch den Beitrag von Barbara Koller auf Seite 4).

Die öffentliche Diskussion

Verfolgt man jedoch die aktuelle Diskussion über ältere Arbeitnehmer, so scheinen viele Betriebe die Anforderungen des demografischen Wandels noch nicht hinreichend zu antizipieren. So ist etwa zu lesen, dass Unternehmen mit dem Status „älterer Arbeitnehmer“ häufig eine verminderte Lern- und Leistungsfähigkeit verbinden und sie für weniger innovativ, kreativ und belastbar halten als ihre jüngeren Kollegen (Defizit-Modell). Auch wird oftmals argumentiert, dass eine Qualifizierung älterer Mitarbeiter aus betrieblicher Sicht wenig Sinn mache, da sich bei der Kürze der verbleibenden Beschäftigungsdauer Weiterbildungsinvestitionen nicht mehr rechnen.

Allerdings haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, dass nicht das Alter an sich zu Verschleiß und verminderter Leistungsfähigkeit führt – es sind vor allem die einseitigen und belastungsintensiven Arbeitsbedingungen. Um dem vorzubeugen, wird eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation gefordert, die neben Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung

etwa auch eine erwerbsbegleitende Qualifizierung umfassen sollte (vgl. auch den Beitrag von Petra Wagner in den IAB-Materialien Nr. 4/2000).

Es stellt sich die Frage, wie Betriebe heute tatsächlich mit dem „Problem Alter“ umgehen. Glaubt der Großteil wirklich, dass Ältere aufs Abstellgleis gehören und durch jüngere, produktivere Mitarbeiter ersetzt werden sollten? Oder werden ältere Arbeitnehmer ebenso wie ihre jüngeren Kollegen in den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung einbezogen? Gibt es bereits eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben? Und lassen sich darüber hinaus Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen feststellen? Antworten auf solche und ähnliche Fragen kann das IAB-Betriebspanel geben, das in seiner 2000er Befragung erstmalig auch Informationen zu älteren Arbeitnehmern erhoben hat. Zunächst wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer (hier über 50-jähriger) Arbeitnehmer haben. Diejenigen Betriebe, die dies bejahten, wurden dann gebeten, verschiedene Aussagen über ältere Arbeitnehmer daraufhin zu beur-

teilen, ob sie aus ihrer Sicht eher zutreffen oder nicht.

Wer beschäftigt Ältere?

Insgesamt gaben gut vier von zehn Betrieben an, Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu haben. Umgekehrt bedeutet dies, dass weit mehr als die Hälfte der Betriebe keine Mitarbeiter beschäftigt, die älter als 50 Jahre sind. Zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind dabei im Durchschnitt keine bedeutenden Unterschiede festzustellen, wohl aber zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. So gibt es insbesondere in den Betrieben bzw. Dienststätten des öffentlichen Dienstes auch ältere Arbeitnehmer: In Westdeutschland trifft dies auf 55 Prozent der Betriebe dieses Sektors zu, in Ostdeutschland sogar auf 71 Prozent. Knapp die Hälfte der Betriebe des Produzierenden Gewerbes gab an, Erfahrungen mit Älteren zu haben; im privaten Dienstleistungsbereich gilt dies nicht einmal für vier von zehn Betrieben (vgl. Abb. 1). Zudem steigt der Anteil der Betriebe, die ältere Mitarbeiter beschäftigen, mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Damit lässt sich auch erklä-

Betriebliche Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern

Anteile von Betrieben, die Erfahrungen mit über 50-jährigen Mitarbeitern haben, 2000 in Prozent

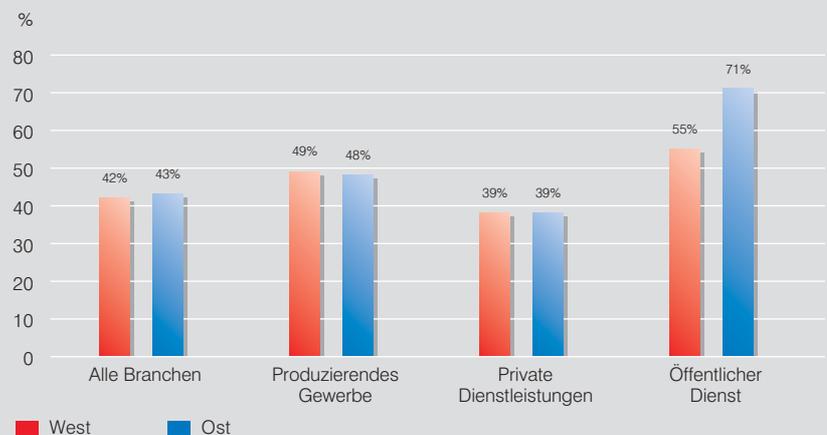


Abb. 1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

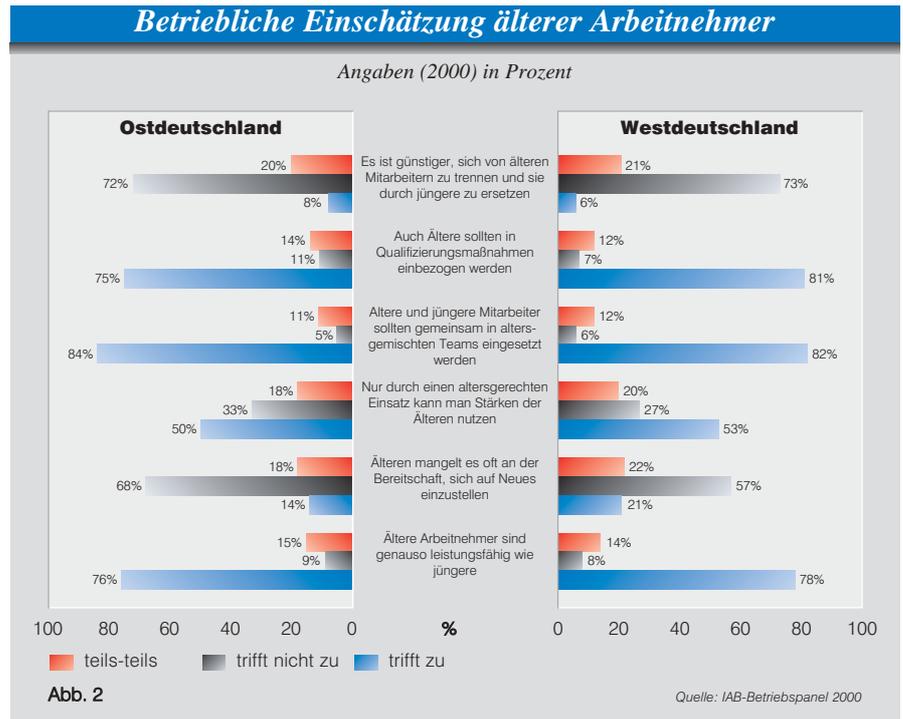
ren, dass die gut 40 Prozent der Betriebe, die Erfahrungen mit über 50-Jährigen haben, etwa drei Viertel aller Beschäftigten an sich binden. In den Betrieben, die keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, arbeitet dagegen nur rund ein Viertel aller Beschäftigten.

Einschätzung älterer Mitarbeiter

Wie schätzen diese Betriebe nun aber ihre älteren Mitarbeiter ein? Der Aussage, ältere Arbeitnehmer seien im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere, konnten sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern etwa drei Viertel der Betriebe zustimmen (vgl. Abb. 2). Knapp 10 Prozent lehnten sie ab; ca. 15 Prozent standen ihr indifferent gegenüber. Die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter wird von den Betrieben demnach im Großen und Ganzen recht positiv eingeschätzt. Etwas schlechter sieht es dagegen mit der betrieblichen Einschätzung von Bereitschaft und Fähigkeit dieser Gruppe aus, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen. Immerhin 14 Prozent der ostdeutschen und sogar 21 Prozent der westdeutschen Betriebe waren der Ansicht, dass es älteren Arbeitnehmern daran mangle, und etwa jeder fünfte Betrieb konnte sich dieser Ansicht zumindest teilweise anschließen. Die Aussage, dass es günstiger sei, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere zu ersetzen, hielten 6 Prozent der westdeutschen und 8 Prozent der ostdeutschen Betriebe für zutreffend. Jeweils rund 20 Prozent der Betriebe konnten hierzu nichts sagen; gut 70 Prozent lehnten die Aussage ab.

Integration in Produktion und Qualifizierung

Neben diesen allgemeinen Fragen zur Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter wurden den Betrieben auch solche Aussagen vorgelegt, die sich auf die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung sowie in Qualifizierungsmaßnahmen beziehen. Über 80 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe erachten einen gemeinsamen Einsatz älterer und jüngerer Mitarbeiter in altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen als sinnvoll; rund 5 Prozent lehnen dies ab. Die Ansicht, dass man nur durch einen altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter die Stärken der Älteren nutzen und Probleme vermeiden



könne, vertrat gut die Hälfte der Betriebe. Etwa ein Viertel der westdeutschen und ein Drittel der ostdeutschen Betriebe lehnte dies hingegen ab. Schließlich waren in den alten Ländern 81 Prozent und in den neuen Ländern 75 Prozent der Betriebe der Meinung, dass auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden sollten; 7 Prozent (West) und 11 Prozent (Ost) fanden diese Aussage hingegen nicht zutreffend.

Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen

Differenziert man die Einschätzungen der Betriebe weiter nach ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftszweig, so lassen sich einige doch recht deutliche Unterschiede ausmachen. Generell fällt auf, dass ältere Arbeitnehmer in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes ein größeres Problem darzustellen scheinen als in denen des privaten Dienstleistungsbereichs und des öffentlichen Sektors. Als „Ausreißer“ lassen sich dabei vor allem das Baugewerbe, die Investitionsgüterindustrie sowie die Grundstoffverarbeitung identifizieren. Dies ist wohl vor allem auf die Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen zurückzuführen: Während im Produzierenden Gewerbe körperliche Arbeit dominiert, die von älteren Arbeitnehmern unter Umständen nicht mehr so gut bewältigt werden kann, kommt es in den Dienstleistungsberei-

chen vor allem auf geistige Arbeit an, bei der gerade auch langjährige Berufserfahrung von Nutzen sein kann.

Leichter gesagt als getan?

Die Tatsache, dass es in fast 60 Prozent der deutschen Betriebe keine Beschäftigten über 50 Jahre (mehr) gibt, spricht für sich. Werden ältere Mitarbeiter beschäftigt, dann lässt sich insgesamt jedoch festhalten, dass sich das Image dieser Beschäftigtengruppe in den meisten Betrieben nicht so schlecht darstellt wie oftmals vermutet. Die meisten Betriebe scheinen die Potenziale der Älteren zu erkennen und im Prozess der Leistungserstellung gezielt zu nutzen. Allerdings bleibt zu fragen, inwieweit die geäußerten Absichten im betrieblichen Alltag auch tatsächlich umgesetzt werden. So berichten etwa verschiedene Erhebungen zur Weiterbildung, dass Ältere bei (betrieblichen) Qualifizierungsmaßnahmen oftmals außen vor bleiben. Vergleicht man dies mit unserem Ergebnis, dem zufolge rund acht von zehn Betrieben angeben, dass auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden sollten, bleibt doch eine allzu große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit erkennbar.

Ute Leber