SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben: Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002

Engstler, Heribert

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Engstler, H. (2004). *Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben: Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002.* (DZA Diskussionspapiere, 41). Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-367695

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Comercial-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DZA - Diskussionspapiere

Nr. 41 März 2004

Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben

Ergebnisse des Alterssurveys 1996 und 2002

Heribert Engstler

Deutsches Zentrum für Altersfragen
Manfred-von-Richthofen-Straße 2
12101 Berlin
Telefon +49 (0)30 – 26 07 400
Telefax +49 (0)30 - 78 54 350
E-Mail engstler@dza.de

Das Forschungsprojekt "Alterssurvey – 2. Welle"

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt beim Autor.

Inhalt

Zusammenfassung 2

1 Einleitung 4

2 Fragestellung und Methodik 7

3 Ergebnisse 9

3.1 Geplantes Austrittsalter 1996 und 2002 der Erwerbstätigen ab 40 Jahren 9

3.2 Geplantes und tatsächliches Ausstiegsalter: Die Realisierung und Veränderung der Austrittspläne bei den Panelteilnehmern 14

4 Diskussion und Ausblick 19

5 Literatur 21

6 Anhang 24

Zusammenfassung

Seit Mitte der 1990er Jahre verstärkt der Staat in Deutschland seine Anstrengungen, die im System der sozialen Sicherung teilweise enthaltenen Anreize zu einem frühzeitigen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu beseitigen und Maßnahmen zur Förderung eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben zu treffen. Eine zentrale Änderung im Rentenrecht hierzu war – neben der Verschärfung von Anspruchsvoraussetzungen und dem Senken des Rentenniveaus – die schrittweise Abschaffung vorgezogener Altersrenten durch eine Anhebung der Altersgrenzen und die Einführung von Abschlägen bei frühzeitigem Rentenbeginn. Dies soll dazu beitragen, den seit drei Jahrzehnten anhaltenden Trend zur Frühausgliederung und Frühverrentung zu beenden und die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen anzuheben. Haupthintergrund dieser Anstrengungen sind die demographisch bedingten Veränderungen des Arbeitskräftepotenzials und die Aufrechterhaltung der Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme.

In dieser Arbeit wird der Frage nachgegangen, ob der in den vergangenen Jahren von Änderungen im Renten- und Arbeitsförderungsrecht begleitete Paradigmenwechsel von der Frühausgliederung und frühen Verrentung älterer Arbeitnehmer hin zum Ziel des längeren Verbleibs im Erwerbsleben in den Erwartungen und Plänen der Erwerbstätigen bereits seinen Niederschlag findet. Dies geschieht in der begründeten Annahme, dass das von älteren Arbeitnehmern geplante Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit ein guter Prädiktor für ihr tatsächliches Übergangsalter in den Ruhestand ist. Änderungen in den Plänen zum Ausstiegsalter können daher als Frühindikator für tatsächlich zu erwartende Änderungen im Ausstiegsverhalten gesehen werden.

Auf der Grundlage der beiden Wellen des deutschen Alterssurveys von 1996 und 2002 wird die Entwicklung der Erwerbsbeendigungspläne der über 40-jährigen Erwerbstätigen sowie der Zusammenhang zwischen geplantem und realisiertem Ausstiegsalter deskriptiv untersucht. Die Entwicklung der subjektiven Perspektiven in diesem Zeitraum zu beobachten erscheint besonders interessant, da der öffentliche Diskurs über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen hat, bis hin zur Skandalisierung der Frühverrentung, und die über 40-jährigen Erwerbstätigen in zunehmendem Maße von den Reformmaßnahmen zugunsten eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben betroffen sind.

Die Ergebnisse zeigen tatsächlich einen bemerkenswerten Einbruch in den Erwartungen eines frühen Ruhestands: Der Anteil der Erwerbstätigen ab 40 Jahren, die planen, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, fiel zwischen 1996 und 2002 von 50 auf 35 Prozent. Allerdings konkretisierte sich die Abkehr von der Perspektive des Frühausstiegs noch nicht in klaren Erwartungen darüber, wie viel länger man voraussichtlich im Arbeitsprozess verbleiben wird: Der Anteil derer, die ein konkretes geplantes Ausstiegsalter oberhalb von 60 Jahren nennen, stieg lediglich um 2 Prozentpunkte auf 33,5 Prozent. Statt dessen nahm bei den Erwerbstätigen die Ungewissheit über die voraussichtliche Länge ihres Erwerbslebens zu: Der Anteil derer, die keine konkreten Angaben zum geplanten Beendigungsalter machen können, steig in den sechs Jahren von 18 auf 32 Prozent. Dies kann als Ausdruck einer abnehmenden Planungssicherheit bzw. einer gestiegenen Ungewissheit über den Zeitpunkt des eigenen Übergangs in den Ruhestand gesehen werden. Einerseits ist den Erwerbstätigen bewusst, dass die Zeit der Frühausgliederungen und Frühverrentungen ihren Zenit überschritten hat; vielen

fehlten jedoch zumindest im Jahr 2002 noch neue biographische Orientierungspunkte für den Übergang in den Ruhestand. Teilweise wird noch an unrealistisch frühen Ausstiegsplänen festgehalten, die vermutlich nicht oder nur mit erheblichen Einbußen des Alterseinkommens realisiert werden können. Dies lässt vermuten, dass viele die Relevanz der bereits gesetzten Rechtsänderungen für ihre zukünftigen Möglichkeiten des Erwerbsausstiegs noch nicht richtig erkannt haben.

Es ist zu erwarten, dass die im Jahr 2002 zu beobachtende Verunsicherung einer Neuorientierung auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben mit konkreteren Vorstellungen zum Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand weicht.

Bestätigt hat sich die Vermutung einer weitgehenden Übereinstimmung zwischen dem geplanten und dem nachfolgend realisierten Beendigungsalter: Von denen, die 1996 planten, höchstens noch 6 Jahre erwerbstätig zu sein, standen im Jahr 2002 tatsächlich 81 Prozent nicht mehr im Erwerbsleben. Von denen, die in den Ruhestand gewechselt sind, beendeten 60 Prozent ihre Erwerbstätigkeit maximal 1 Jahr vor oder nach dem 1996 geplanten Beendigungszeitpunkt. Die Ausstiegspläne der älteren Erwerbstätigen sind damit tatsächlich ein guter Indikator für den späteren Übergang in den Ruhestand. Demgegenüber erfolgte die Erwerbsbeendigung derer, die 2002 noch nicht im Ruhestand sind, größtenteils früher als geplant. Hauptgrund dafür war der Eintritt von Arbeitslosigkeit.

1 Einleitung

In den vergangenen Jahren hat das öffentliche und wissenschaftliche Interesse an den älteren Arbeitnehmern und der Beendigung des Erwerbslebens deutlich zugenommen. In der Diskussion geht es dabei im Kern um die Frage nach einem längeren Verbleib im Erwerbsleben, insbesondere wie dieser herbei zu führen ist. Es gibt mehrere Hintergründe für diese Diskussion. Die wichtigsten sind die demographisch bedingten Veränderungen des Arbeitskräftepotenzials, die Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems, die Sicherung des Lebensstandards im Alter, die betriebliche und volkswirtschaftliche Nutzung der „Humanressourcen" älterer Arbeitnehmer, die Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft mit alternden Belegschaften, die Leistungsfähigkeit älterer Menschen, das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters und das nachberufliche Engagement als gesellschaftlicher Ressource (vgl. Bäcker/Naegele 1995; Barkholdt 2001; Behrend 2002; Behrens et al. 1999; Clemens 2001; Gussone et al. 1999; Lehr 1990; Pack, J. et al. 2000; Rothkirch 2000; Wachtler et al. 1997).

In die Kritik geraten ist das hohe Ausmaß an Frühausgliederungen aus dem Erwerbsleben und der Frühverrentungen. In den letzten Dekaden des 20. Jahrhunderts hatte sich im früheren Bundesgebiet der Übergangszeitpunkt in den Ruhestand biographisch immer weiter in ein jüngeres Alter verlagert (vgl. VDR 2003; Koller 2001; Behrend 2001). Im Verbund mit der steigenden Lebenserwartung führte dies zu einer historisch einmaligen Verlängerung der nachberuflichen Lebensphase, damit auch zur Verlängerung der Rentenlaufzeiten und einer steigenden Zahl von Rentenempfängern. Eingeläutet wurde diese Vorverlagerung und Entberuflichung des Alters unter anderem durch die Einführung der flexiblen Altersgrenze 1973. Lange getragen wurde der Trend zur Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben durch einen korporatistischen Konsens zwischen Staat, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Dieser bestand darin, nach Auslaufen des lange währenden Wirtschaftsaufschwungs der Nachkriegsdekaden und dem Zwang zur Neustrukturierung der Volkswirtschaft den strukturell begründeten Anstieg der Arbeitslosigkeit durch das Mittel der sozial verträglichen Frühverrentung zu mildern (vgl. George 2000; Oswald 2001; Teipen 2003). Dieser allgemeine Trend zum frühen Übergang in den Ruhestand erfuhr eine weitere Steigerung in Ostdeutschland in den Jahren nach der Wiedervereinigung. Binnen kurzer Zeit wurden zur Entlastung des Arbeitsmarkts die meisten Beschäftigten im Alter ab 57 Jahren, viele schon ab 55 Jahren in den Vorruhestand mit anschließendem Rentenbezug geschickt (vgl. Kretschmar/Wolf-Valerius 1996; Ernst 1996). Die Frühverrentungen erfuhren in dieser Zeit nochmals einen Höhepunkt, obwohl die Diskussion zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit – vor allem aus Gründen der Finanzierung des gesetzlichen Rentensystems – schon eingesetzt und der Staat u.a. mit dem Rentenreformgesetz 1992 bereits erste Maßnahmen zur Senkung der Anreize für eine frühe Verrentung getroffen hatte. Denn die massenhafte Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben belastete in starkem Maße die Arbeitslosenversicherung und die Rentenkassen. In der Folge stellte der Staat den korporativen Frühverrentungskonsens immer mehr infrage und erließ – wie in vielen OECD-Ländern (vgl. OECD 2000) – Gesetze, die den Trend zur Frühausgliederung stoppen und die finanziellen Folgen einer frühen Verrentung für die Rentenkasse erträglicher machen sollen. Zentrale Maßnahmen hierzu waren und sind die Anhebung der Altersgrenzen, das Einführen von Abschlägen bei frühzeitigem Rentenbeginn, die Verschärfung von

Anspruchsvoraussetzungen und das Senken des Rentenniveaus durch Änderungen an der Rentenformel und des Abbaus von ausbildungsbezogenen Anwartschaften (zur Anhebung der Altersgrenzen vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1: Anhebung der Altersgrenzen für die vorgezogenen Altersrenten in der GRV

Rentenart	*Schrittweise Anhebung der Altersgrenze von ... auf ... Jahre*	*Anhebungs-phase*	*Von schrittweiser Anhebung betroffene Jahrgänge*	*Erster von voller Anhebung betroffener Jahrgang*	*Jahrgänge, die die Rente mit Abschlägen vorzeitig in Anspruch nehmen können*
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit[1]	60 auf 65	1997 – 2001	1937 – 1941	1942	1937-1945 (ab 60) 1946-1948 (60 auf 63)[2] 1949-1951 (ab 63)[2]
Altersrente für Frauen[1]	60 auf 65	2000 – 2005	1940 – 1944	1945	1940-1951 (ab 60)
Altersrente für Schwerbehinderte	60 auf 63	2001 – 2003	1941 - 1943	1944	1941 und später (ab 60)
Altersrente für langjährig Versicherte	63 auf 65	2000 – 2001	1937 – 1938	1939	1937 und später (ab 62)

Quelle: Eigene Zusammenstellung; Stand: 1.1.2004

1) Die 1952 und später Geborenen können die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit und die Altersrente für Frauen nicht mehr in Anspruch nehmen.

2) Lt. Kabinettentwurf des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes vom 3.12.2003; nach bisher geltender Regelung können die 1937 bis 1951 Geborenen diese Altersrente mit Abschlägen bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten.

Auch wurde versucht, durch Änderungen im Arbeitsförderungsrecht die Anreize für eine Frühausgliederung zu Lasten der Arbeitslosenversicherung zu verringern (u.a. durch die Abschaffung des Altersübergangsgeldes, die Verschärfung der Sperrzeit bei Aufhebung von Arbeitsverträgen, die Anrechnung von Abfindungen auf den Anspruch von Arbeitslosenunterstützung, die Erstattungspflicht durch den Ex-Arbeitgeber sowie die Förderung der Qualifizierung und Einstellung älterer Arbeitnehmer). Allerdings dienen nicht alle sozialrechtlichen Reformmaßnahmen der letzten Jahre konsequent dem Ziel eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben. Teilweise wurden auch Regelungen erlassen oder geplant, die Anreize für eine Beibehaltung der Frühausgliederung und –verrentung enthalten, beispielsweise die Ausgestaltung und Verlängerung der Förderung von Altersteilzeit oder das erst im Vermittlungsausschuss aus dem Gesetzentwurf entfernte Brückengeld für ältere Arbeitslose. Einen Überblick über die wichtigsten Gesetzesänderungen seit 1996 mit Relevanz für den Übergang in den Ruhestand vermittelt Übersicht A - 1 im Anhang.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung (vgl. Statisches Bundesamt 2003), Erkenntnisse und Befürchtungen über negative betriebs- und volkswirtschaftliche Folgen der Frühausgliederung älterer Arbeitnehmer (vgl. Bullinger 2001; Köchling et al. 2000) und den Anstieg des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. die regelmäßigen Berichte

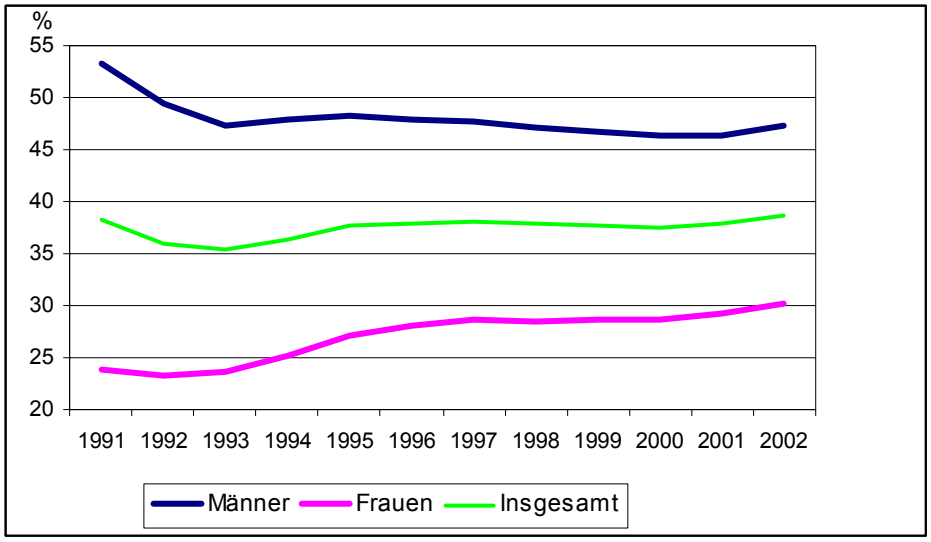
der Bundesregierung zur Rentenversicherung, zuletzt: Bundesregierung 2003) traten auch die Arbeitgeberverbände für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ein (vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2000). Schließlich schlossen sich nach einigem Hin und Her (gescheiterte IG-Metall-Forderung der Rente mit 60) auch die Gewerkschaften dieser neuen Maxime an, unter Betonung des Ziels des Beschäftigungserhalts für ältere Arbeitnehmer und der Lebensstandardsicherung im Alter. Inzwischen hat in Deutschland – wie in vielen europäischen Ländern – auf der normativen Ebene ein Paradigmenwechsel von der Frühverrentung zum längeren Verbleib im Erwerbsleben stattgefunden, unterstützt durch zahlreiche Neuregelungen im Arbeits- und Sozialrecht. Ihren prominenten Ausdruck fand dieser korporativ vertretene Paradigmenwechsel im Bündnis für Arbeit (vgl. Bündnis für Arbeit 2001).

Auf EU-Ebene mündete diese Neuorientierung in die vom Europäischen Rat in Stockholm 2001 festgelegte Zielsetzung, bis zum Jahr 2010 in möglichst jedem EU-Mitgliedsland zu erreichen, dass die Hälfte der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig ist (Europäischer Rat 2001). Für Deutschland ist zu dieser Zielerreichung ein Anstieg der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen um nahezu ein Drittel notwendig (siehe Abbildung 1).

Unterstützt wird der auf der Makroebene stattfindende Pardigmenwechsel zum längeren Verbleib im Erwerbsleben durch zahlreiche Wortmeldungen aus der Wissenschaft und den Medien (für einen Überblick über die Entwicklung der wissenschaftlichen Beschäftigung mit diesem Thema, siehe Herfurth/Kohli/Zimmermann 2003). Fast alle neueren Sachverständigengutachten und Kommissionsberichte zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Demographie und soziale Sicherheit enthalten Empfehlungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einen späteren Renteneintritt (u.a. die Berichte der Hartz-, Rürup- und Herzog-Kommission, der Enquete-Kommission "Demographischer Wandel", der Sachverständigenkommission für den 3. Altenbericht der Bundesregierung und mehrere Berichte des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Lage).

Während sich die gesellschaftlichen Akteure auf der Makroebene also weitgehend einig darin sind, die Lebensarbeitszeit zu verlängern, und hauptsächlich über das Tempo, die Ansatzpunkte und die geeigneten Interventionen diskutieren, wird die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer deutlich vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Betrieben weiterhin als Mittel zur Umstrukturierung und Verringerung des Personalbestands angewandt. So verringerte sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-jährigen Männer auch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre noch um 2 Prozentpunkte, während die der gleichaltrigen Frauen stieg. Von 2001 auf 2002 erhöhte sich der Erwerbstätigenanteil bei dieser Altersgruppe allerdings trotz der sich verschärfenden Beschäftigungskrise um 1 Prozentpunkt auf zusammen 38,7 Prozent. Ob dies der Beginn einer längerfristigen Zunahme der Erwerbsbeteiligung Älterer war, oder ob der starke Beschäftigungsrückgang im Jahr 2003 diesen Anstieg wieder zunichte gemacht hat, muss abgewartet werden.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote der Männer und Frauen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren, 1991-2002



Quelle: Deutsches Zentrum für Altersfragen – Gerostat; Daten: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

2 Fragestellung und Methodik

Es gibt Anzeichen dafür, dass die jahrzehntelange Praxis der sozialverträglichen und für die Betroffenen finanziell meist gut abgesicherten Frühausgliederung bei den Beschäftigten zur Verfestigung der Orientierung auf einen frühen Ruhestand geführt hat. So weist Sing (2003) auf eine von polis durchgeführte repräsentative Meinungsumfrage aus dem Jahr 2002 hin, bei der nahezu zwei Drittel der befragten Berufstätigen wünschten, mit 55 Jahren oder zwischen 55 und 60 Jahren in Rente zu gehen. Allerdings kann von solchen Wünschen nicht unmittelbar auf handlungsleitende Pläne der Erwerbstätigen geschlossen werden. In den Wünschen kommt eher das zum Ausdruck, was Menschen gerne machen würden, wenn sie konfligierende Ziele, Erwartungen anderer und vorhandene Restriktionen nicht zu beachten bräuchten. Realistischer sind geäußerte Erwartungen und konkret genannte Pläne zum Übergang in den Ruhestand. Tatsächlich konnte in amerikanischen und britischen Verlaufsstudien nachgewiesen werden, dass der Übergang in den Ruhestand bei etwa zwei Dritteln maximal 1 Jahr vor oder nach dem zuvor erwarteten Übergangsalter erfolgt und das subjektiv geplante oder erwartete Eintrittsalter in den Ruhestand eine hohe Vorhersagekraft für das tatsächliche Eintrittsalter in den Ruhestand besitzt (Haider & Stephens 2004; Disney & Tanner 1999; Bernheim 1989). Das geplante Alter der Erwerbsbeendigung ist nach diesen Studien ein guter Indikator für das spätere tatsächliche Beendigungsalter.

In diesem Beitrag wird untersucht, wie ausgeprägt in Deutschland bei älteren Erwerbstätigen die Erwartung einer frühzeitigen Beendigung des Erwerbslebens vor Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 Jahren ist und ob es bei diesen Erwartungen in den vergangenen Jahren zu Veränderungen in Richtung eines erwarteten längeren Verbleibs im Erwerbsleben gekommen ist. Damit soll der Frage nachgegangen werden, ob und wie deutlich die Erwerbstätigen den von Staat, Tarifparteien, Wissenschaft und Medien propagierten

Paradigmenwechsel zum längeren Verbleib im Erwerbsleben in ihren Absichten und Handlungen nachvollziehen. Indikator dafür ist die Entwicklung des geplanten Austrittsalters aus dem Erwerbsleben. Die Darstellung der neueren Entwicklung der Erwerbsbeendigungspläne wird ergänzt durch die Untersuchung des Verhältnisses zwischen geplantem und realisiertem Ausstiegsalter sowie der individuellen Stabilität von Beendigungsplänen. Dies lässt zum einen auf die Relevanz und Prognosekraft des geplanten Ausstiegsalters für das tatsächliche Alter der Erwerbsbeendigung schließen, zum anderen liefert es Hinweise, inwieweit Änderungen in den Rahmenbedingungen die persönlichen Kalküle beeinflussen können.

Datengrundlage der Untersuchung sind die beiden Erhebungswellen des Alterssurveys von 1996 und 2002. Der Alterssurvey ist eine breit angelegte repräsentative Untersuchung über die "zweite Lebenshälfte". In Welle 1 (1996) wurde ein repräsentativer Querschnitt der deutschen, in Privathaushalten lebenden Bevölkerung im Alter von 40 bis 85 Jahren zu ihren Lebensumständen, Lebenskonzepten und biographischen Merkmalen befragt. An dieser Basiserhebung nahmen 4838 Personen teil. In Welle 2 (2002) gab es drei unterschiedliche Stichproben: Erstens wurde erneut ein repräsentativer Querschnitt der deutschen 40- bis 85-jährigen Bevölkerung in Privathaushalten befragt; diese *Replikationsstichprobe* umfasst 3085 Personen. Ergänzt wurde diese durch eine *Ausländerstichprobe* mit 593 Nicht-Deutschen im Alter von 40 bis 85 Jahren. Drittens wurden möglichst viele Personen, die bereits 1996 befragt wurden, im Jahr 2002 nochmals interviewt. Diese *Panelstichprobe* der zweimal Befragten umfasst 1524 Personen im Alter von 86 bis 91 Jahren. Über die Details des Untersuchungsdesigns beider Wellen des Alterssurveys informieren Kohli et al. (1997), Tesch-Römer et al. (2002), Kohli & Tesch-Römer (2003).

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse stützen sich auf die Daten der Basis-, der Replikations- und der Panelstichprobe. In beiden Wellen wurde der aktuelle Erwerbsstatus erfasst , im Falle von Nicht-Erwerbstätigkeit das Jahr des Ausscheidens aus der Erwerbstätigkeit erhoben und bei Erwerbstätigkeit nach dem geplanten Alter der Erwerbsbeendigung gefragt.[1] Zur Darstellung der allgemeinen Entwicklung werden zunächst auf Grundlage der Basis- und Replikationsstichprobe die Ausstiegspläne der Erwerbstätigen ab 40 Jahren[2] des Jahres 1996 und 2002 verglichen. Dies soll Aufschluss geben über Art und Ausmaß, mit dem die öffentliche Diskussion über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die in den vergangenen Jahren auf dieses Ziel ausgerichteten gesetzlichen Maßnahmen ihren Niederschlag in den individuellen Erwartungen und Plänen zum Ruhestandsbeginn gefunden haben. Anschließend wird unter Verwendung der Längsschnittdaten der Panelstichprobe dargestellt, inwieweit der Erwerbsstatus der Panelteilnehmer im Jahr 2002 mit ihren 1996 geäußerten Plänen der Erwerbsbeendigung konform geht. Bei nicht mehr Erwerbstätigen wird darüber hinaus die zeitliche Übereinstimmung zwischen dem geplanten und dem realisierten Ausstiegszeitpunkt untersucht, bei weiterhin Erwerbstätigen die Stabilität der Ausstiegspläne 1996 und 2002.

Da von einer Diskrepanz zwischen den normativen Setzungen auf der Makroebene und den Orientierungen, Zwängen und Verhaltensweisen auf der Mikroebene ausgegangen wird, erscheint es insgesamt sinnvoll, die Vorstellungen und Handlungen auf betrieblichen Ebene

[1] Der Wortlaut der Frage lautete: Mit welchem Alter planen Sie, Ihre Erwerbstätigkeit zu beenden? Als Antwort konnten die Befragten ein konkretes Altersjahr nennen (mit ... Jahren) oder die Antwort "weiß noch nicht" geben.

[2] Erwerbstätige, die noch keine Rente oder Pension erhalten, d.h. ohne erwerbstätige Rentnerinnen und Rentner.

genauer zu untersuchen. Wenn die Sicht- und Verhaltensweisen der unmittelbar Betroffenen mit in den Blick genommen werden, können Interventionen im Bereich der Rahmenbedingungen besser hinsichtlich zu erwartender beabsichtigter und unbeabsichtigter Effekte beurteilt werden. Dies gilt beispielsweise für Maßnahmen zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (u.a. Altersteilzeit, Teilrente), Anreize für einen späteren Rentenbeginn (u.a. Anhebung der Altersgrenzen für den vollen Rentenbezug, kombiniert mit Zu- und Abschlägen), Maßnahmen zur Stabilisierung und Förderung der Leistungsfähigkeit und –motivation älterer Arbeitnehmer (u.a. durch Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Arbeitsplatzgestaltung) und der leichteren Wiederbeschäftigung älterer Arbeitsloser (u.a. Qualifizierung, Subventionierung der Lohnkosten, Entgeltsicherung, erleichterte Befristung/Kündigung) sowie für existierende oder geplante Maßnahmen zur Überbrückung der Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zum – frühestmöglichen – Rentenbeginn (z.B. Arbeitslosengeldbezug ohne Vermittlungsabsicht). Der Alterssurvey kann hierzu zwar nicht unmittelbar und umfassend Auskunft geben, da er keine Vorbereitungs- oder Evaluationsstudie von Interventionen ist; er kann und soll aber durchaus seinen Beitrag leisten, indem er die Situation, Verhaltensweisen und Perspektiven der älteren Erwerbspersonen in den Blick nimmt. Er ergänzt damit Studien, die sich auf betrieblicher Ebene den Vorstellungen und Handlungen der Arbeitgeber zuwenden (vgl. z.B. George 2000).

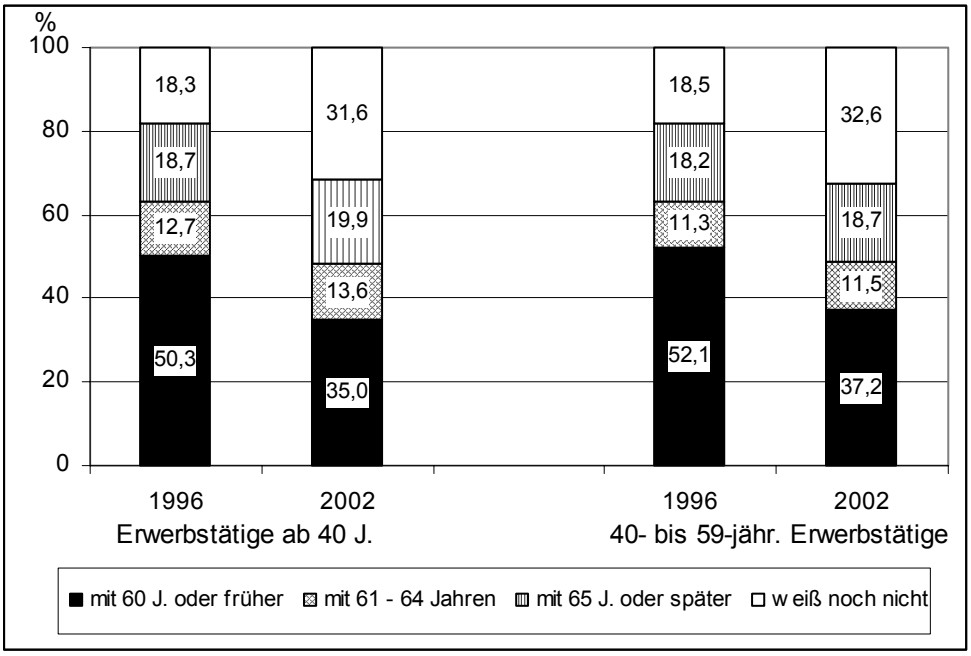
3 Ergebnisse

3.1 Geplantes Austrittsalter 1996 und 2002 der Erwerbstätigen ab 40 Jahren

Im Jahr 1996 plante die Hälfte aller Erwerbstätigen ab 40 Jahren, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden (vgl. Abbildung 2).[3] Auch jeder zweite 40- bis 49-Jährige beabsichtigte, nicht länger als bis zum 60. Lebensjahr zu arbeiten (vgl. Abbildung A - 2 im Anhang). Schließt man diejenigen aus der Betrachtung aus, die bereits 60 Jahre oder älter sind, planten 52,1% ein Erwerbsende mit spätestens 60 Jahren. Nur 18 Prozent beabsichtigten, bis zum Alter von 65 Jahren erwerbstätig zu bleiben; ebenso viele konnten noch kein genaues Altersjahr nennen.

[3] 37,7 Prozent beabsichtigten, mit 60 Jahren aufzuhören, 12,6 Prozent davor (siehe Abbildung A - 1 im Anhang).

Abbildung 2: Geplantes Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit der 40- bis 59-Jährigen, 1996 und 2002 (Anteile gruppierter Antworten in Prozent)



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet.

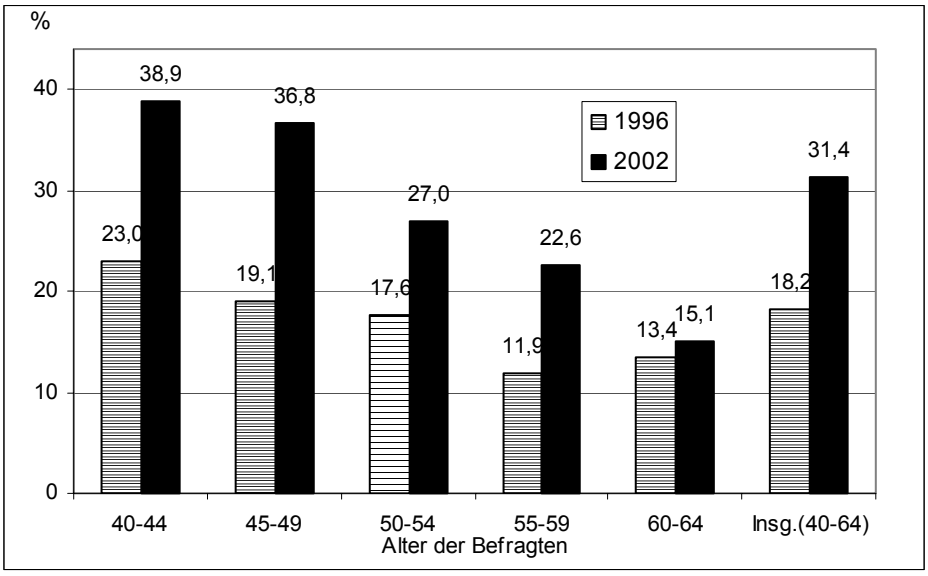
Sechs Jahre später, im Jahr 2002, sehen die Austrittspläne der Erwerbstätigen ab 40 Jahren deutlich anders aus: Nur noch 35 Prozent bzw. 37 Prozent der 40- bis 59-Jährigen planen, spätestens mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Dieser starke Rückgang um 15 Prozentpunkte bei den geplanten Frühausstiegen hat jedoch nur zu einer geringen Zunahme des Anteils derer geführt, die länger zu arbeiten beabsichtigen. Insgesamt erhöhte sich der Anteil der Befragten mit einem geplanten Beendigungsalter später als 60 zwischen 1996 und 2002 nur um 2 Prozentpunkte (von 31,4 auf 33,5%), bei den Befragten unter 60 Jahren sogar nur um 0,7 Prozentpunkte. Statt dessen stieg der Anteil derer, die keine konkreten Angaben zum geplanten Austrittsalter machen können. Bei der Befragung im Jahr 2002 haben auf die Frage, mit welchem Alter sie planen, ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, 32 Prozent geantwortet, sie wüssten es noch nicht. Im Jahr 1996 hatte dieser Anteil nur 18 Prozent betragen.

Vermutlich haben die zwischen 1996 und 2002 eingeführten Rentenreformmaßnahmen (insbesondere die schrittweise Erhöhung des Berechtigungsalters für einen vollen Bezug vorgezogener Altersrenten und das Erschweren der Frühausgliederung zu Lasten der Arbeitslosenversicherung) und die öffentliche Diskussion über die Notwendigkeit eines längeren Verbleibs älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben bei den Betroffenen zu der markanten Abkehr von der Perspektive beigetragen, nicht länger als bis zum 60. Lebensjahr zu arbeiten. Allerdings konkretisiert sich dieser Perspektivwechsel noch nicht in klaren Erwartungen darüber, wie viel länger man im Arbeitsprozess verbleiben, d.h. bis zu welchem Alter man persönlich weiter erwerbstätig sein wird. Die eingetretene Ungewissheit über den voraussichtlichen Zeitpunkt des Ruhestandsbeginns zeigt sich nicht nur im Vergleich der beiden Querschnitte 1996 und 2002, sondern auch im längsschnittlichen Vergleich der Angaben jener Personen, die 2002 zum zweiten Mal befragt wurden (Panelteilnehmer): 16 Prozent der im Jahr 2002 Erwerbstätigen unter 60 Jahren, die 1996 bereits ein geplantes Ausstiegsalter genannt

hatten, sahen sich 2002 nicht mehr in der Lage, ein konkretes Altersjahr für ihre voraussichtliche Erwerbsbeendigung zu nennen (weitere Ergebnisse zu den individuellen Verläufen werden in Kapitel 3.2 berichtet).

Wie aus Abbildung 3 hervorgeht, hat die wachsende Ungewissheit über das voraussichtliche Ausstiegsalter nicht nur die Erwerbstätigen mittleren Alters erfasst, sondern auch rentennähere Altersgruppen. So verdoppelte sich bei den 55- bis 59-jährigen Erwerbstätigen nahezu der Anteil derer (von 12 auf 23%), die nicht sagen können, in welchem Alter sie aus dem Arbeitsprozess auszuscheiden planen. In dieser Altersgruppe hat der Anteil der Ungewissen prozentual am stärksten zugenommen. Nur bei den 60- bis 64-Jährigen änderte sich diesbezüglich in den 6 Jahren wenig: Mit 85 Prozent geben im Jahr 2002 nur 1,7 Prozent weniger als 1996 ein konkretes Alter an, in dem sie in den Ruhestand wechseln möchten. Dieser vergleichsweise geringe Rückgang dürfte damit zusammenhängen, dass der Übergang in den Ruhestand in diesem Alter für die meisten schon in Sichtweite liegt und die aktuelle Diskussion um weitere Anhebungen des Berechtigungsalters für eine volle Rente sie nicht mehr betrifft.

Abbildung 3: Anteil der Erwerbstätigen, die noch kein geplantes Ausstiegsalter angeben können, 1996 und 2002 (in Prozent)



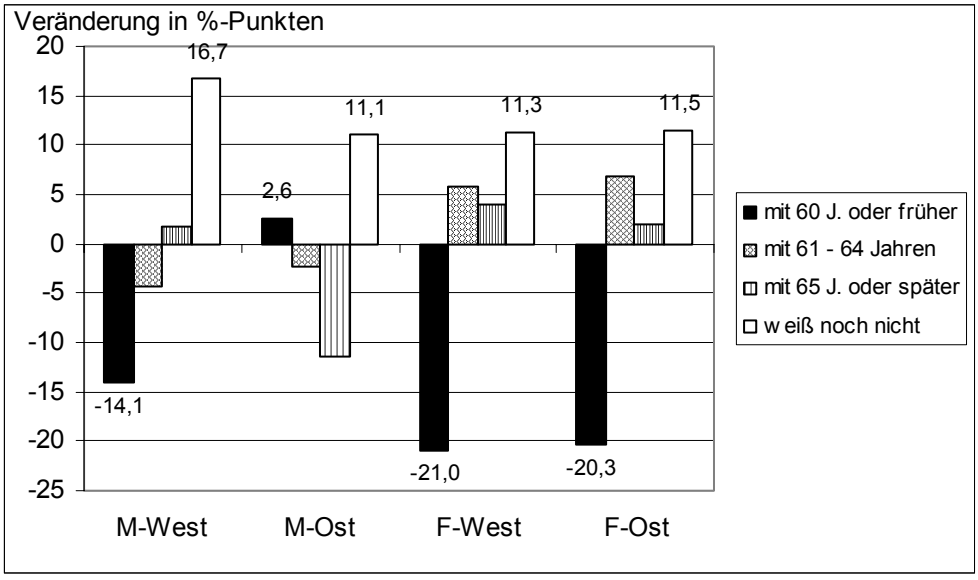
Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet.
Erwerbstätige im Alter von 40 bis 64 Jahren, Antwortkategorie „Weiß noch nicht“.

Insgesamt gilt: Je näher das 65. Lebensjahr rückt, desto konkreter werden die Pläne zur Beendigung der Erwerbstätigkeit, zum Teil auch bedingt durch den Wegfall der Option des frühzeitigen Austritts. Die Pläne für das eigene Übergangsalter in den Ruhestand sind um so vager, je jünger die Befragten sind. Dennoch haben in der ersten Welle des Alterssurveys im Jahr 1996 von den 40- bis 44-Jährigen immerhin 77 Prozent ein konkretes Altersjahr angegeben, in dem sie ihre Erwerbstätigkeit zu beenden planen. Diese Konkretheit in den Altersvorstellungen zum Übergang in den Ruhestand hat zwischen 1996 und 2002 deutlich nachgelassen: 2002 haben nur noch 61 Prozent der 40- bis 44-Jährigen ein Altersjahr genannt.

Wie Abbildung 4 zeigt, erfolgte die Abkehr von einem sehr früh geplanten Ausstieg aus dem Erwerbsleben bei Frauen stärker als bei Männern und im Westen ausgeprägter als im Osten

Deutschlands.[4] Der Anteil erwerbstätiger westdeutscher Frauen im Alter von 40 bis 59 Jahren, die planen, spätestens mit 60 Jahren in den Ruhestand zu wechseln, verringerte sich zwischen 1996 und 2002 um 21 Prozentpunkte auf 36,3 Prozent. Bei den gleichaltrigen Frauen im Osten Deutschland sank diese Quote um 20 Prozentpunkte auf 55,3 Prozent. Zu diesem gegenüber den männlichen Plänen weitaus stärkeren Rückgang der Frühausstiegsabsichten hat vermutlich die Anhebung der Altersgrenze für die vorgezogene Frauenaltersrente von 60 auf 65 Jahre beigetragen. Diese schrittweise Anhebung betrifft die ab 1940 geborenen Frauen. Ab dem Geburtsjahrgang 1945 gilt die Altersgrenze 65, die nur noch unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen unterschritten werden kann. Ab dem Jahrgang 1952 ist diese Rentenart komplett abgeschafft. Damit sind die im Jahr 2002 befragten Frauen weit stärker von der Altersgrenzenanhebung betroffen als ihre Altersgenossinnen des Jahres 1996. Die Frauen haben dies offenbar auch in ihren Austrittsplänen stärker berücksichtigt. Das Erschweren oder Verschließen der Möglichkeit, auf diesem Weg frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, hat zu einem starken Rückgang des Frauenanteils geführt, die planen, mit spätestens 60 Jahren in den Ruhestand zu gehen.

Abbildung 4: Unterschied in den Angaben zum geplanten Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit, 2002 gegenüber 1996, nach Geschlecht und Landesteil (in Prozentpunkten)



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet
Erwerbstätige im Alter von 40 bis 59 Jahren.

Interessant ist, dass der Rückgang geplanter Frühausstiege bei den Frauen häufiger als bei den Männern (die ebenfalls von Altersgrenzenanhebungen betroffen sind) zu einer Zunahme derjenigen geführt hat die zwischen dem 61. bis 65. Lebensjahr in den Ruhestand zu wechseln beabsichtigen. Während die Anhebung der Altersgrenzen bei den Männern bislang hauptsächlich zu einer Zunahme der Verunsicherten geführt hat, aber im Jahr 2002 nicht mehr Männer als 1996 angaben, voraussichtlich über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, haben die Frauen die Altersgrenzenanhebung subjektiv bereits in höherem Maße nachvollzogen; sie

[4] Siehe hierzu auch Tabelle A - 1 im Anhang.

nennen jetzt häufiger ein konkretes geplantes Ausstiegsalter zwischen dem 61. und 65. Lebensjahr.

Gegen den allgemeinen Trend einer Abkehr von frühzeitigen Ausstiegsplänen aus dem Erwerbsleben äußern sich die ostdeutschen Männer. Bei ihnen erhöhte sich die Quote derer, die davon ausgehen, mit spätestens 60 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Auch nehmen 2002 deutlich weniger als 1996 an, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten. Bei dieser abweichenden Entwicklung der Ausstiegspläne ist jedoch zu berücksichtigen, dass ostdeutsche Männer 1996 mit 46,4 Prozent weit häufiger als die anderen Gruppen geplant hatten, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, und das Arbeitslosigkeitsrisiko im Osten stärker zugenommen hat als im Westen. Trotz des Rückgangs planten auch im Jahr 2002 die ostdeutschen Männer mit 35,0 Prozent immer noch seltener als die westdeutschen Männer oder die ost- und westdeutschen Frauen, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden (siehe Tabelle A - 1 im Anhang). Der Abstand hat sich allerdings verkleinert. Dies zeigen auch die Zahlen zum durchschnittlichen geplanten Beendigungsalter. Dieses sank zwischen 1996 und 2002 bei den ostdeutschen Männern um 0,3 Jahre, während es insgesamt um ein halbes Jahr stieg (Tabelle 1).

Tabelle 1: Geplantes Beendigungsalter der Erwerbstätigkeit bei Erwerbstätigen mit Jahresangaben, 1996 und 2002 (arithmetisches Mittel)

Landesteil	Geschlecht	1996	2002	Zu-/Abnahme
		Alter in Jahren		in Jahren
West	Männer	61,4	61,8	+ 0,4*
	Frauen	60,0	61,1	+ 1,1**
	Insgesamt	60,9	61,5	+ 0,6**
Ost	Männer	62,9	62,6	- 0,3
	Frauen	60,4	60,9	+ 0,5
	Insgesamt	61,8	61,8	± 0,0
Insgesamt	Männer	61,6	62,0	+ 0,4
	Frauen	60,1	61,1	+ 1,0**
	Insgesamt	61,1	61,6	+ 0,5**

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet

* = Mittelwertsdifferenz statistisch signifikant ($p<.05$)

** = Mittelwertsdifferenz statistisch signifikant ($p<.01$)

Insgesamt beabsichtigten diejenigen mit konkreten Vorstellungen zum Ausstiegsalter bei der Erhebung 2002, im Durchschnitt mit 61,6 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Frauen planen ein früheres Erwerbsende als Männer, Westdeutsche ein früheres als Ostdeutsche.[5] Allerdings sind die Geschlechts- und Ost-West-Unterschiede in den vergangenen Jahren kleiner geworden. Am stärksten angestiegen ist das geplante Austrittsalter im Ost-West- und Geschlechtervergleich bei den westdeutschen Frauen.

[5] Bis auf den geringen Unterschied im geplanten Ausstiegssalter der ost- und westdeutschen Frauen sind die festgestellten Mittelwertsdifferenzen jeweils statistisch signifikant (vgl. Tabelle A - 2 im Anhang).

3.2 Geplantes und tatsächliches Ausstiegsalter: Die Realisierung und Veränderung der Austrittspläne bei den Panelteilnehmern

Die nachfolgenden Ergebnisse geben Auskunft darüber, in welchem Verhältnis die geäußerten Pläne der Beendigung bzw. Fortführung der Erwerbstätigkeit mit dem weiteren Handeln der Befragten stehen. Setzen sie ihre Pläne in die Tat um? Beenden sie ihre Tätigkeit tatsächlich in dem Altersjahr, das sie zuvor genannt haben? Bleiben sie länger erwerbstätig oder scheiden sie früher aus? Ändern sie ihre Pläne oder behalten sie sie bei? Werden zuvor vage Pläne nun konkreter? Die Klärung dieser Fragen werden die Angaben der Panelteilnehmer zum geplanten Ausstiegsalter aus dem Jahr 1996 mit ihrem Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der zweiten Befragung im Jahr 2002 und – sofern geschehen – dem erfolgten Beendigungsjahr ihrer Erwerbstätigkeit verglichen. Bei weiterhin erwerbstätigen Panelteilnehmern lassen sich die im Jahr 2002 erneut erhobenen Angaben zum geplanten Ausstiegsalter mit denen des Jahres 1996 vergleichen.

Um ermitteln zu können, ob der Erwerbsstatus bei der Zweitbefragung im Jahr 2002 sich mit den 1996 geäußerten Ausstiegsplänen in Einklang befindet, müssen zunächst die Angaben zum geplanten Altersjahr der Erwerbsbeendigung in einen kalendarischen Zeitpunkt der geplanten Beendigung umgerechnet werden. Unter Hinzuziehung des genauen Geburtsdatums der Person wird als geplantes Ausstiegsdatum der letzte Tag des Monats angesetzt, in dem das genannte Altersjahr vollendet wird.[6] Das auf diese Weise ermittelte Datum der geplanten Erwerbsbeendigung wurde dem genauen Datum der Zweitbefragung gegenüber gestellt und die Panelteilnehmer in drei Gruppen unterschieden:

G1: Geplantes Ausstiegsalter zum Zeitpunkt der Zeitbefragung bereits erreicht;
G2: Geplantes Ausstiegsalter noch nicht erreicht;
G3: Befragte, die 1996 noch kein geplantes Ausstiegsalter nennen konnten.

Tabelle 2 gibt Auskunft darüber, welchen Erwerbsstatus diese drei Gruppen der Panelteilnehmer zum Zeitpunkt der Zweitbefragung im Jahr 2002 hatten. Unterschieden werden Erwerbstätige (ohne Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit und erwerbstätige Ruheständler/-innen), Personen im Ruhestand (ungeachtet einer evtl. vorliegenden Erwerbstätigkeit) und Sonstige Nicht-Erwerbstätige.

[6] Gab z.B. eine am 22.1.1930 geborene Person als Plan an, mit 60 Jahren die Erwerbstätigkeit zu beenden, ergibt sich daraus als geplanter Beendigungszeitpunkt der 1.2.2000. Diese Vorgehensweise begründet sich aus der Feststellung, dass der Renteneintritt überwiegend im Monat nach Vollendung eines Altersjahrs erfolgte.

Tabelle 2: Erwerbsstatus 2002 der im Jahr 1996 erwerbstätigen Panelteilnehmer, je nach ursprünglich geplantem Ausstiegszeitpunkt

1996 geplantes Ausstiegsalter ist bei Zweitbefragung 2002 ...	Erwerbsstatus 2002			N (= 100%)
	Aktiv erwerbstätig[2]	Im Ruhestand[3]	Sonstige Nicht-Erwerbstätige	
	%			
bereits erreicht[1] (G1)	18,8	76,5	4,7	149
noch nicht erreicht[1] (G2)	78,2	7,3	14,4	436
1996 kein Jahr genannt (G3)	66,2	12,2	21,6	139
Insgesamt	63,7	22,5	13,8	724

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002 (Panelteilnehmer), gewichtet

1) Geplanter Ausstiegszeitpunkt: Letzter Tag des Monats der Vollendung des genannten Alters

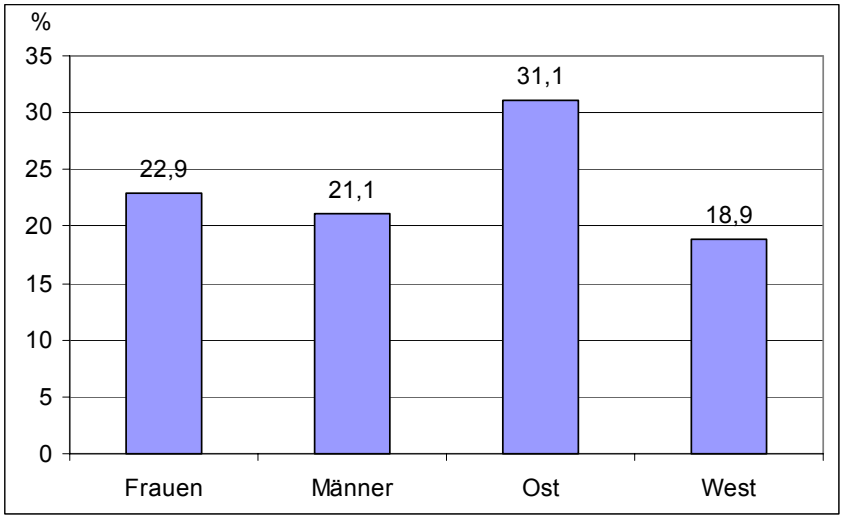
2) Erwerbstätige (ohne Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder mit Bezug von Versichertenrente/Pension)

3) Frührentner (unter 60 J.) und Altersrentner/Pensionäre (ab 60 J.), ungeachtet einer evtl. Erwerbstätigkeit

Es zeigt sich, dass der Erwerbsstatus der Panelteilnehmer im Jahr 2002 weitgehend konform geht mit ihren im Jahr 1996 gemachten Angaben zum geplanten Beendigungsalter. 81,2 Prozent derer, die 1996 planten, ihre Erwerbstätigkeit im Laufe der nächsten sechs Jahre zu beenden, haben dies auch getan. 94 Prozent davon befanden sich im Ruhestand. Umgekehrt gingen 78,2 Prozent derer, die beabsichtigten, noch mindestens 6 Jahre erwerbstätig zu bleiben, zum Zeitpunkt der Zweitbefragung im Jahr 2002 tatsächlich einer Erwerbstätigkeit nach. Nur 7,3 Prozent waren entgegen anderslautender Pläne bereits im Ruhestand, 14,4 Prozent jedoch aus anderen Gründen, vor allem aufgrund von Arbeitslosigkeit, nicht erwerbstätig. Ein Drittel derer, die 1996 noch keine konkreten Vorstellungen darüber hatten, bis zu welchem Alter sie voraussichtlich erwerbstätig bleiben werden, sind im Jahr 2002 nicht mehr erwerbstätig; allerdings befinden sich nur 12,2 Prozent im Ruhestand, 21,6 Prozent sind aus anderen Gründen nicht erwerbstätig, häufig aufgrund von Arbeitslosigkeit/Vorruhestand. Insgesamt setzte die große Mehrheit ihre Ausstiegspläne in die Tat um.

Allerdings war 2002 immerhin ein Fünftel (21,8%) nicht erwerbstätig, obwohl ihre Erwerbsbeendigung nach ihren eigenen Plänen erst später eintreten sollte. Der Anteil der – entgegen damaliger Pläne – nicht mehr Erwerbstätigen ist dabei in Ostdeutschland mit 31,1 Prozent signifikant höher ist als in den alten Bundesländern, während es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt (vgl. Abbildung 5).

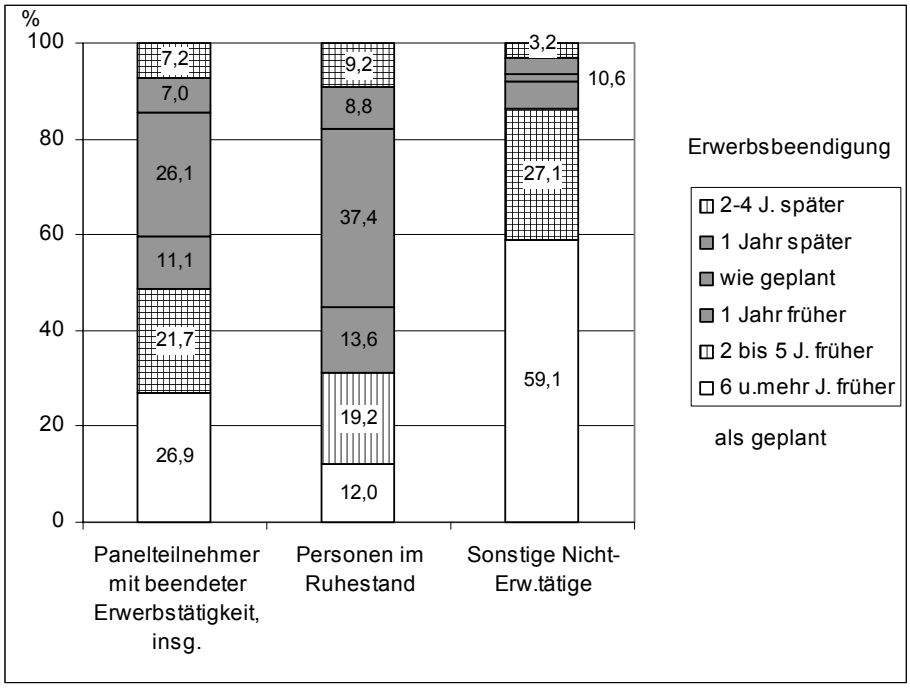
Abbildung 5: Anteil der im Jahr 2002 nicht mehr Erwerbstätigen entgegen eines ursprünglich später geplanten Beendigungszeitpunkts, nach Geschlecht und Landesteil



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002 (Panelteilnehmer), gewichtet
Ost-West-Unterschied statistisch signifikant (Fisher-Exakt-Test, Phi-Koeff.; $p<0,05$)

Für die zwischen 1996 und 2002 von der Erwerbstätigkeit in die Nicht-Erwerbstätigkeit gewechselten Panelteilnehmer lassen sich geplanter und tatsächlicher Zeitpunkt der Erwerbsbeendigung genauer vergleichen (siehe Abbildung 6). 44 Prozent der nicht mehr Erwerbstätigen mit vormals konkreten Vorstellungen zum Austrittsalter beendeten ihre Erwerbstätigkeit maximal ein Jahr früher oder später als geplant. Von denen, die in den Ruhestand gewechselt sind, beendeten 60 Prozent ihre Erwerbstätigkeit in etwa zum geplanten Zeitpunkt. Demgegenüber erfolgte die Erwerbsbeendigung derer, die 2002 noch nicht im Ruhestand sind, größtenteils früher als geplant. Hauptgrund dafür war der Eintritt von Arbeitslosigkeit. Diese Arbeitslosen sind im Durchschnitt 54 Jahre alt. Vermutlich wird es für die meisten von ihnen den endgültigen Abschied vom Erwerbsleben bedeuten, da die Wiedereintrittsquote von Arbeitslosen dieses Alters sehr gering ist (vgl. Koller et al. 2003).

Abbildung 6: Zeitliche Differenz* zwischen geplantem und realisiertem Ausstiegsalter bei Panelteilnehmern, die zwischen 1996 und 2002 ihre Erwerbstätigkeit – vorläufig – beendet haben



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002 (Panelteilnehmer), gewichtet

*) Zeitliche Differenz = Ausstiegsjahr – Kalenderjahr des geplanten Ausstiegsalters

Aus Tabelle 2 lässt sich erkennen, dass 63,7 Prozent der 1996 erwerbstätigen Panelteilnehmer auch bei der zweiten Befragung im Jahr 2002 erwerbstätig waren. Diese wurden erneut danach gefragt, mit welchem Alter sie planen, ihre Erwerbstätigkeit zu beenden. Zwei Drittel davon haben bei beiden Befragungen ein konkretes Altersjahr der geplanten Erwerbsbeendigung genannt. Im Durchschnitt haben diese Personen ihr geplantes Ausstiegsalter um knapp 1 Jahr nach oben verändert. Während sie 1996 mit 61 Jahren aufzuhören planten, beabsichtigten sie 2002, mit 62 Jahren aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Hinter diesem Anstieg des Mittelwerts stehen jedoch Veränderungen in beide Richtungen. So planten 23 Prozent im Jahr 2002 einen früheren Ausstieg als 1996, 39 Prozent einen späteren. 38,5 Prozent nannten das gleiche Alter wie 1996.

Tabelle 3: Entwicklung des geplanten Ausstiegsalters zwischen 1996 und 2002 der in beiden Jahren erwerbstätigen Panelteilnehmer mit Jahresangaben

Geplantes Beendigungsalter	Erwerbstätige insgesamt	Erwerbstätige 2002 unter 60 Jahren
Mittelwert 1996	61,06 Jahre	60,92 Jahre
Mittelwert 2002	61,96 Jahre	61,70 Jahre
Differenz	+ 0,90 Jahre*	+ 0,78 Jahre*
Veränderung 1996 – 2002:		
2002 frühere Beendigung geplant als 1996	22,7%	24,8%
2002 Beendigung geplant wie 1996	38,5%	39,5%
2002 spätere Beendigung geplant als 1996	38,8%	35,7%

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002 (Panelteilnehmer), gewichtet

* = Mittelwertsdifferenz der beiden Jahre statistisch signifikant (p<.01)

Von den im Jahr 2002 unter 60-Jährigen Erwerbstätigen, die 1996 planten, mit spätesten 60 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, blieben 54,5 Prozent bei dieser Absicht des frühen Ausstiegs; 28 Prozent möchten nun länger arbeiten (siehe Tabelle 4). 39 Prozent derer, die ursprünglich bis zum Alter 65 arbeiten wollten, planen nun einen früheren Ausstieg. Die Hälfte derer, die 1996 noch keine konkreten Pläne nennen konnten, haben 2002 konkrete Vorstellungen zum Ausstiegsalter. Interessant ist, dass umgekehrt rund 16 Prozent der Panelteilnehmer, die 1996 ein konkretes Altersjahr für ihre geplante Erwerbsbeendigung nennen konnten, im Jahr 2002 mit „weiß noch nicht“ antworten. Am häufigsten erfolgte dieser Wechsel, wenn ursprünglich ein früher Ausstieg geplant war. Hier zeigt sich erneut, dass die Abkehr von einem früh vorgesehenen Ausstieg aus dem Erwerbsleben bislang nur teilweise mit neuen konkreten Vorstellungen darüber einher geht, wie lange man voraussichtlich erwerbtätig bleiben wird.

Alles in allem blieb – gemessen an den Alterskategorien der geplanten Erwerbsbeendigung – rund die Hälfte der weiterhin erwerbstätigen Panelteilnehmer bei ihren 1996 gemachten Angaben (siehe grau unterlegte Felder in Tabelle 4). Änderungen in Richtung eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben kommen häufiger vor als umgekehrt. Insgesamt nimmt mit dem Älterwerden zudem der Anteil derer ab, die noch keine konkreten Vorstellungen zum geplanten Ausstiegsalter haben. Allerdings ist auch ein Teil der Befragten im Laufe der sechs Jahre wieder unsicherer geworden.

Tabelle 4: Im Jahr 2002 geplantes Ausstiegsalter der Panelteilnehmer unter 60 Jahren, je nach deren geplantem Ausstiegsalter im Jahr 1996

Geplantes Beendigungsalter 1996	Geplantes Beendigungsalter 2002				Zusammen (= 100%)
	mit 60 J. oder früher	mit 61 - 64 Jahren	mit 65 J. oder später	Weiß noch nicht	
	%				
mit 60 J. oder früher	54,5	13,0	15,0	17,5	200
mit 61 – 64 Jahren	29,2	37,5	22,9	10,4	48
mit 65 J. oder später	21,3	17,5	47,5	13,8	80
Weiß noch nicht	31,7	11,0	7,3	50,0	82
Insgesamt	40,5	16,3	20,7	22,4	410

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002 (Panelteilnehmer), gewichtet

4 Diskussion und Ausblick

Die zwischen 1996 und 2002 festgestellte Entwicklung der Angaben Erwerbstätiger zu ihrem geplanten Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit führt zu folgenden Schlussfolgerungen:

1. Der von den 1970er bis zu den 1990er Jahren bestehende Trend zur Frühausgliederung aus dem Erwerbsleben und der Frühverrentung hatte bei den Beschäftigten die Erwartungshaltung verfestigt, frühzeitig aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand zu wechseln. Im Jahr 1996 plante die Hälfte der Erwerbstätigen ab 40 Jahren, mit spätestens 60 Jahren auszuscheiden. Selbst von den 40- bis 49-Jährigen beabsichtigte jeder Zweite die Beendigung der Erwerbstätigkeit im Alter von 60 Jahren oder früher.
2. Der durch Änderungen im Renten- und Arbeitsförderungsrecht begleitete Paradigmenwechsel vom frühen zum späteren Ausstieg aus dem Erwerbsleben auf der Makroebene fand anschließend erst zögerlich Eingang in die individuellen Lebenspläne. Zwischen 1996 und 2002 kam es zwar zu einem bemerkenswerten Einbruch in den Erwartungen eines frühen Übergang in den Ruhestand: Im Jahr 2002 nahmen nur noch 35 Prozent der Erwerbstätigen ab 40 Jahren an, dass sie spätestens mit 60 Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Allerdings konkretisierte sich die Abkehr von der Perspektive des Frühausstiegs mit spätestens 60 Jahren noch nicht in klaren Erwartungen darüber, wie viel länger man voraussichtlich im Arbeitsprozess verbleiben wird: Der Anteil derer, die ein konkretes geplantes Ausstiegsalter oberhalb von 60 Jahren nennen, stieg von 1996 bis 2002 lediglich um 2 Prozentpunkte auf 33,5 Prozent.
3. Statt dessen nahm bei den Erwerbstätigen die Ungewissheit über die voraussichtliche Länge ihres Erwerbslebens und den voraussichtlichen Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand zu: Der Anteil derer, die keine konkreten Angaben zum geplanten Beendigungsalter machen können, kletterte in den sechs Jahren von 18 auf 32 Prozent. Dies kann als Ausdruck einer abnehmenden Planungssicherheit bzw. einer gestiegenen Verunsicherung über den

Zeitpunkt des eigenen Übergangs in den Ruhestand gesehen werden. Einerseits ist den Erwerbstätigen bewusst, dass die Zeit der Frühausgliederungen und Frühverrentungen ihren Zenit überschritten hat; vielen fehlten jedoch zumindest im Jahr 2002 noch neue biographische Orientierungspunkte für den Übergang in den Ruhestand.[7]

4. Die angehobenen Altersgrenzen für den – abschlagsfreien – Beginn der vorgezogenen Altersrenten und die steigende Bedeutung der Regelaltersgrenze für den Rentenzugang werden erst langsam als solch neue biographische Orientierungspunkte für die Ruhestandsperspektiven der Erwerbstätigen zwischen 40 und 60 Jahren aufgegriffen. Allerdings haben die Frauen die Altersgrenzenanhebung subjektiv bereits in höherem Maße als die Männer nachvollzogen. Während bei den Männern bislang hauptsächlich der Anteil derjenigen ohne konkrete Ausstiegsaltersplänе gestiegen ist, aber nicht mehr Männer planen, über das 60. Lebensjahr hinaus zu arbeiten, nennen die Frauen jetzt häufiger ein geplantes Ausstiegsalter zwischen dem 61. und 65. Lebensjahr.

5. Teilweise wird noch an unrealistisch frühen Ausstiegsplänen festgehalten, die vermutlich nicht oder nur mit erheblichen Einbußen des Alterseinkommens realisiert werden können. Dies lässt vermuten, dass viele die Relevanz der bereits gesetzten Rechtsänderungen für ihre zukünftigen Möglichkeiten des Erwerbsausstiegs noch nicht richtig erkannt haben.

6. Es ist zu erwarten, dass die derzeitige Verunsicherung einer Neuorientierung auf einen längeren Verbleib im Erwerbsleben mit konkreteren Vorstellungen zum Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand weicht.

7. Begünstigt wird dies voraussichtlich dadurch, dass inzwischen bereits weitere Renten- und Arbeitsmarktreformen beschlossen wurden, die Anreize für einen späteren Austritt aus dem Erwerbsleben beinhalten. Zusätzlich förderlich wäre hierzu eine breite Aufklärung über die Rechtssituation und die Neuregelungen.

8. Wichtigste Voraussetzung für ein Gelingen des Umsteuerns zu einem längeren Verbleibs im Erwerbsleben und seiner Akzeptanz bei Beschäftigten und Betrieben wird jedoch voraussichtlich die Überwindung der volkswirtschaftlichen Krise, eine allgemeine Entspannung des Arbeitsmarkts, vor allem die Verbesserung der Arbeitsmarktsituation und –bedingungen für ältere Arbeitnehmer sowie die zukünftige Förderung ihrer Arbeitsfähigkeit und -motivation sein.

9. Bestätigt hat sich die Vermutung einer weitgehenden Übereinstimmung zwischen dem geplanten und dem nachfolgend realisierten Beendigungsalter: Von denen, die 1996 planten, höchstens noch 6 Jahre erwerbstätig zu sein, standen im Jahr 2002 tatsächlich 81 Prozent nicht mehr im Erwerbsleben. Von denen, die in den Ruhestand gewechselt sind, beendeten 60 Prozent ihre Erwerbstätigkeit maximal 1 Jahr vor oder nach dem 1996 geplanten Beendigungszeitpunkt. Die Ausstiegspläne der älteren Erwerbstätigen sind damit tatsächlich ein guter Indikator für den späteren Übergang in den Ruhestand. Demgegenüber erfolgte die Erwerbsbeendigung derer, die 2002 noch nicht im Ruhestand sind, größtenteils früher als geplant. Hauptgrund dafür war der Eintritt von Arbeitslosigkeit.

[7] Dies könnte sich mittlerweile aufgrund der weitgehend übereinstimmenden Vorschläge der Rürup- und Herzog-Kommission zur mittelfristigen Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 geändert haben, insbesondere bei den Jüngeren.

5 Literatur

Bäcker, G. & Naegele, G. (1995): Ältere Arbeitnehmer zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Frühverrrentung. In: WSI-Mittielungen (12), S. 777-784.

Barkholdt, C. (Hg.) (2001): Prekärer Übergang in den Ruhestand. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Behrend, C. (2001): Erwerbsarbeit im Wandel, Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Übergänge in den Ruhestand. In: D.Z.f. Altersfragen (Hrsg.): Erwerbsbiographien und materielle Lebenssituation im Alter. Expertisen zum Dritten Altenbericht der Bundesregierung. Bd. 2. Opladen: Leske+Budrich, S. 11-129.

Behrend, C. (Hrsg.) (2002): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Opladen: Leske u. Budrich.

Behrens, J.; Morschhäuser, M.; Viebrok, H. & Zimmermann, E. (1999): Länger erwerbstätig - aber wie? Opladen/Wiesbaden.

Bernheim, D.B. (1989): The timing of retirement: a comparison of expectations and realizations. In: D.A. Wise (Hrsg.): The economics of aging. Chicago/London: University of Chicago Press, S. 259-285.

Bullinger, H.-J. (Hrsg.) (2002): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart: Fraunhofer IAO.

Bundesregierung (2003): Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Schwankungsreserve sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 SGB VI. Rentenversicherungsbericht 2003. Berlin: Bundesregierung.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2000): Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, Köln: BDA.

Bündnis für Arbeit (2001): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März 2001

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen; Leske u. Budrich.

Disney, R. & Tanner, S. (1999): What can we learn from retirement expectations data? London: Institute for Fiscal Studies (Working Paper W99/17).

Dittmann-Kohli, F.; Kohli, M.; Künemund, H.; Motel, A.; Steinleitner, C. & Westerhof, G. (1997): Lebenszusammenhänge, Selbst- und Lebenskonzeptionen - Erhebunsdesign und Instrumente des Alters-Survey. Berlin: Freie Universität Berlin (FALL-Forschungsbericht 61).

Ernst, J. (1996): Vom Vorruhestand in den Ruhestand - Wandel und Stabilität der sozialen Lage ostdeutscher Frührentner, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 29, S. 352-355

Europäischer Rat (2001): Europäischer Rat (Stockholm) 23. und 24. März 2001. Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Stockholm (Press Release, Nr. 100/1/01).

Gatter, J. (2004): Personalpolitik und alternde Belegschaften. München/Mering: Hampp.

George, R. (2000): Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalstrategie in internen Arbeitsmärkten. München/Mering: Hampp.

Gussone, M.; Huber, A.; Morschhäuser, M. & Petrenz, J. (1999): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Haider, S.J. & Stephens Jr., M. (2004): Is there a retirement-consumption puzzle? Evidence using subjective retirement expectations. Cambridge: National Bureau of Economic Research (NBER WP 10257).

Herfurth, M.; Kohli, M. & Zimmermann, K.F. (Hrsg.) (2003): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Opladen: Leske+Budrich.

Köchling, A. et al. (Hrsg.) (2000): Innovation und Leistung mit älterwerdenden Belegschaften. München: Hampp.

Kohli, M. & Tesch-Römer, C. (2003): Der Alters-Survey. In: ZA-Information (52), S. 146-156.

Koller, B. (2001): Das Rentenalter wurde angehoben - zieht der Arbeitsmarkt mit? In: IAB-Werkstattbericht (7/29.6.2001)

Koller, B.; Bach, H.-U. & Brixy, U. (2003): Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. Bundesanstalt für Arbeit (IAB Werkstattbericht 5/2003).

Kretschmar, A.; Wolf-Valerius, P. (1996): Vorruhestand - eine neue soziale Realität in Ostdeutschland, in: Bertram, H.; Hradil, S.; Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern: Sozialer und demographischer Wandel in den neuen Bundesländern. Opladen: Leske u. Budrich, S. 361-379.

Lehr, U. (1990): Ältere Arbeitnehmer heute und morgen:Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand. In: L. Späth & U. Lehr (Hrsg.): Altern als Chance und Herausforderung, Bd. 1: Aktives Altern. Stuttgart, S. 97-124.

OECD (2000): Reforms for an Ageing Society. Paris: OECD.

Oswald, C. (2001): Das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in Deutschland und in Großbritannien. Frankfurt a.M.: Peter Lang.

Pack, J. et al. (2000): Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.

Rothkirch, C.v. (Hrsg.) (2000): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung. Berlin: Edition Sigma.

Sing, D. (2003): Gesellschaftliche Exklusionsprozesse beim Übergang in den Ruhestand. Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.

Statistisches Bundesamt (2003): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Teipen, C. (2003): Die Frühverrentung im Wandel betrieblicher Strategien. München/Mering: Hampp Verl.

Tesch-Römer, C.; Wurm, S.; Hoff, A. & Engstler, H. (2002): Die zweite Welle des Alterssurveys. Erhebunsdesign und Instrumente. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA Diskussionspapiere Nr.35).

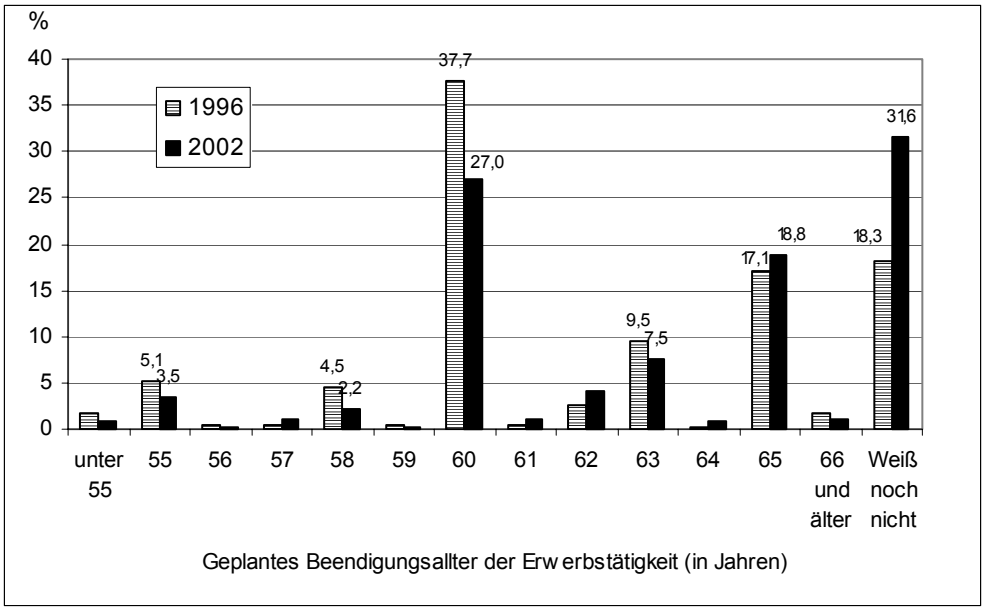
Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2003): Rentenversicherung in Zeitreihen. Frankfurt a.M.: VDR.

Wachtler, G. et al. (1997): Die Innovationsfähigkeit von Betrieben angesichts alternder Belegschaften, Bonn.

Wolff, H.; Spieß, K. & Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Wiesbaden: Universum.

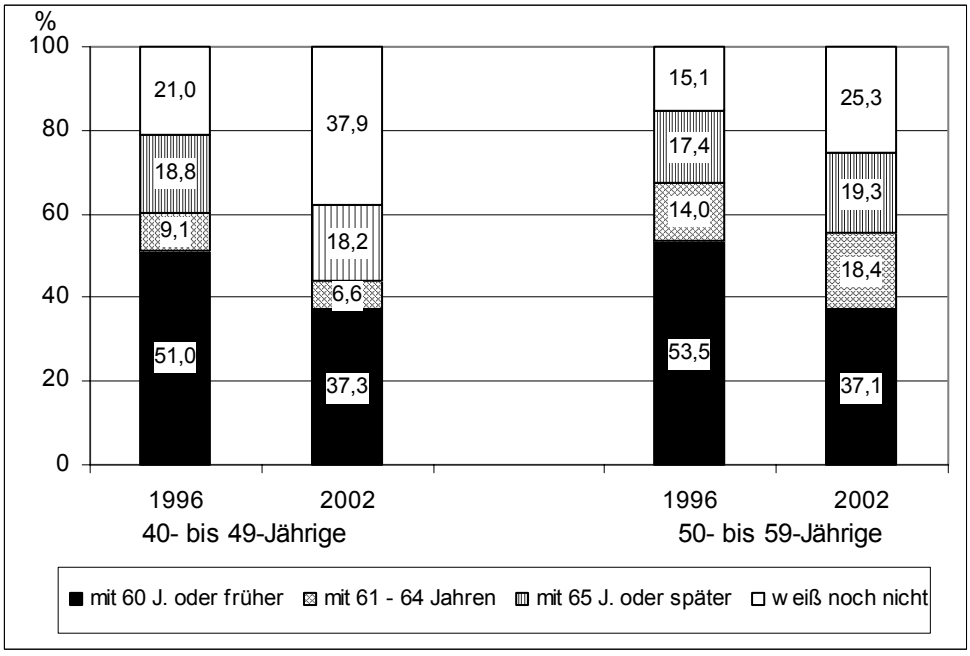
6 Anhang

Abbildung A - 1: Geplantes Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit der Erwerbstätigen ab 40 Jahren, 1996 und 2002 (in Prozent)



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet; Erwerbstätige ohne Bezug einer Altersrente/Pension

Abbildung A - 2: Geplantes Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit der 40- bis 59-jährigen Erwerbstätigen, 1996 und 2002 (Anteile gruppierter Antworten in Prozent)



Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet.

Tabelle A - 1: Geplantes Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit der 40- bis 59-jährigen Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland, 1996 und 2002 (in Prozent)

Geplantes Ausstiegsalter	Männer - West		Männer - Ost		Frauen - West		Frauen - Ost	
	1996	2002	1996	2002	1996	2002	1996	2002
	%							
mit 60 J. oder früher	49,3	35,2	29,9	32,5	57,3	36,3	75,5	55,3
mit 61 – 64 Jahren	16,2	11,9	7,1	4,9	6,8	12,6	5,4	12,3
mit 65 J. oder später	20,3	22,0	46,4	35,0	8,0	12,0	10,3	12,3
Weiß noch nicht	14,2	30,9	16,5	27,6	27,9	39,1	8,7	20,2
Zusammen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet.

Tabelle A - 2: Geplantes Ausstiegsalter aus der Erwerbstätigkeit bei Erwerbstätigen mit Jahresangaben, 1996 und 2002 (arithmetisches Mittel)

Landesteil	Geschlecht	1996	2002	Zu-/Abnahme
		Alter in Jahren (Standardabw.)		in Jahren
West	Männer	61,4 (3,8)	61,8 (3,3)	+ 0,4*
	Frauen	60,0 (3,3)	61,1 (3,2)	+ 1,1**
	Insgesamt	60,9 (3,7)	61,5 (3,3)	+ 0,6**
Ost	Männer	62,9 (2,9)	62,6 (3,1)	- 0,3
	Frauen	60,4 (3,6)	60,9 (2,2)	+ 0,5
	Insgesamt	61,8 (3,5)	61,8 (2,9)	± 0,0
Insgesamt	Männer	61,6 (3,7)	62,0 (3,2)	+ 0,4
	Frauen	60,1 (3,4)	61,1 (3,0)	+ 1,0**
	Insgesamt	61,1 (3,7)	61,6 (3,2)	+ 0,5**

Quelle: Alterssurvey 1996 und 2002, gewichtet

* = Mittelwertsdifferenz statistisch signifikant ($p<.05$)

** = Mittelwertsdifferenz statistisch signifikant ($p<.01$)

Übersicht A - 1: Chronik ausgewählter Gesetzgebungen im Bereich des Renten- und Arbeitsförderungsrechts mit Bedeutung für den Übergang in den Ruhestand, 1996 -2003

1996:

Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz)

- Erstattung der Zusatzkosten des Arbeitgebers für die Aufstockung des Arbeitsentgelts (auf mind. 70% des vorherigen Nettoentgelts) und der Rentenversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern ab 55 Jahren (auf mind. 90%), die ihre volle Arbeitszeit vor dem Übergang in die Rente halbieren, durch die Bundesanstalt für Arbeit. Voraussetzung: Besetzung dieser oder einer anderen (druch Umsetzung) freigewordenen Stelle mit einer bis dahin arbeitslosen Person oder durch Übernahme eines Auszubildenden nach dem Ausbildungsende.
- Befristete Geltungsdauer: zunächst nur bis 2001 vorgesehen, später verlängert bis zu den spätestens am 31.12.2009 begonnenen Altersteilzeitbeschäftigungen
- Auch "geblockte" Altersteilzeit (1. Hälfte: vollzeit, 2. Hälfte: Freistellung) förderfähig, länger als 3 Jahre allerdings nur bei Vorliegen einer tarifvertraglichen Erlaubnis zur längern Verblockung.

Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz

- Vorziehen und Beschleunigung der Altersgrenzenanhebungen bei bestimmten vorgezogenen Altersrenten

1997:

Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

- Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld
- Erhöhung der Mindestaltersgrenzen, ab denen ein verlängerter Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, um jeweils drei Jahre

Rentenreformgesetz

- Schrittweise Absenkung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente für langjährige Versicherte vom 63. auf das 62. Lebensjahr ab dem Jahr 2010 (ab Jahrgang 1948)
- Schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die Schwerbehindertenaltersrente von 60 auf 63 Jahren für die ab dem Jahr 2000 (ab Jahrgang 1940).
- Abschaffung des Anspruchs auf Schwerbehindertenaltersrente für vermindert Erwerbsfähige (GdB<50%) ab diesem Zeitpunkt.
- Erweiterung der Vertrauensschutzregelungen hinsichtlich der Altersgrenzenanhebung
- Abschaffung der Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit und der Altersrente für Frauen ab 2012 (ab Jahrgang 1952).
- Umstellung der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten auf Zeitrenten wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung ab 2000; Abschaffung der „konkreten Betrachtungsweise“ (Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage)
- Einbau eines Demographischen Faktors in den Rentenanpassungsformel
- Höhere Anrechung von Kindererziehungszeiten

1998:

Rentenkorrekturgesetz

- Rücknahme des Demographischen Faktors
- Aussetzung der Neuordnung der Erwerbsminderungsrenten für 2000

Haushaltssanierungsgesetz

- Senkung der RV-Beiträge des Bundes für Alhi-Empfänger (mit Ausnahmeregelung für ältere Arbeitslose)

1999:

Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

- Lockerung der Wiederbesetzungkriterien und Vereinfachung des Wiederbesetzungsnachweises
- Förderung auch bei Wechsel Teilzeitbeschäftigter in die Altersteilzeit
- Abbau von Hemmnissen einer Verblockung der Altersteilzeit

2000:

Zweites Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

- Verlängerung der Geltungsdauer des Gesetzes bis zu den spätestens am 31.12.2009 begonnenen Altersteilzeitbeschäftigungen
- Ausweitung der Förderungshöchstdauer
- Geltungsverlängerung der Möglichkeit des Leistungsbezugs ohne Arbeitsmarktverfügbarkeit bei Arbeitslosen ab 58 Jahren

Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- Fortfall der BU-Renten, allerdings übergangweise Beibehaltung des Berufsschutzes für Jahrgänge 1960 und älter
- Ablösung der BU/EU-Renten durch zweistufige Erwerbsminderungsrente
- Beibehaltung der Renten wegen verschlossenen Arbeitsmarkts ("konkrete Betrachtungsweise")
- Grundsätzliche Gewährung als Zeitrente
- Einführung von Abschlägen (bei Beginn der Erwerbsmindeungsrente vor dem vollendetem 63. Lebensjahr)
- Anhebung der Altersgrenze bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen von 60 auf 63 Jahre (ab Jahrgang 1941) mit der Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme ab 60 Jahren, verbunden mit Abschlägen

2001:

Altersvermögensgesetz

- Staatliche Förderung der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge ("Riester-Rente")
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung
- Einführung der regelmäßigen Renteninformation der Versicherten durch die GRV
- Einführung einer bedarfsorientierten Grundsicherung im Alter und bei dauerhafter Erwerbsminderung (ohne Rückgriff auf die Unterhaltspflicht der Kinder)

Altersvermögensergänzungsgesetz

- Absenkung des Rentenniveaus durch Änderung der Rentenanpassungsformel (Bruttolohnorientierung, Berücksichtigung eines hypothetischen Altersvorsorgeanteils der Arbeitnehmer)
- Orientierung an einer langfristigen Beitragsobergrenze von 20% (2020) bzw. 22% (2030) und einem – neu definierten – Nettorentenniveau von mindestens 64%
- Neuregelung der Hinterbliebenenversorgung bei gesenktem Versorgungsniveau, geänderter Einkommensanrechnung und Aufwertung der Kindererziehungszeiten
- Einführung der Option des "Rentensplittings unter Ehegatten"

Job-AQTIV-Gesetz

- Finanzielle Förderung der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen
- Herabsetzung der Altersuntergrenze für Eingliederungszuschüsse auf 50 Jahre

2002:

Erstes und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I und II)

- Aufstockender Lohnzuschuss bei Aufnahme einer geringer bezahlten Beschäftigung von Arbeitslosen ab 55 Jahren (Entgeltsicherung)
- Erlass des Arbeitgeberanteils der Arbeitslosenversicherung bei Einstellung von Arbeitslosen über 55 Jahren
- Absenkung des Höchstalters für den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse auf 50 Jahre

2003:

Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III und IV)

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

- Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab dem 1.2.2006 auf 12 Monate, für Arbeitslose ab 55 Jahren auf 18 Monate (von 32 Monaten)
- Verschärfung der Pflicht des Arbeitgebers zur Erstattung des Arbeitslosengeldes bei Entlassung älterer Arbeitnehmer (Senkung der Altersgrenze von 56 auf 55 Jahre; Verlängerung der maximalen Erstattungsdauer von 24 auf 32 Monate)
- Änderung der Basis für die Berechnung des Aufstockungsbetrags bei Altersteilzeit
- Verschärfung der Zumutbarkeitskriterien
- Geltungsverlängerung der Möglichkeit des Leistungsbezugs ohne Arbeitsmarktverfügbarkeit bei Arbeitslosen ab 58 Jahren
- Lockerung des Kündigungsschutzes, Wegfall für neu Eingestellte in Kleinbetrieben
- Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einer Grundsicherung für Arbeitssuchende

nachrichtlich:

2004.

Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (Gesetzesantrag)

- Modifizierung der Rentenanpassungsformel durch Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors und Orientierung an der beitragspflichtigen Brottolohn- und Gehaltssumme
- Anhebung der Altersgrenze für den frühestmöglichen Beginn der vorzeitigen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit (mit Vertrauensschutzregelungen)
- Abschaffung der bewerteten Anrechnung der schulischen Ausbildung nach dem 17. Lebensjahr (mit Ausnahme der Ausbildung an Fachschulen und für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)
- Beschränkung der Höherbewertung der ersten 3 Jahre mit Pflichtbeiträgen auf Zeiten beruflicher Ausbildung
- Einführung einer Berichtspflicht der Bundesregierung für das Jahr 2008 über die Rahmenbedingungen einer Anhebung der Regelaltersgrenze

Gesetz zur Neordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen (Gesetzesantrag)

- Schrittweiser Übergang zur nachgelagerten Besteuerung (Entlastung der Altersvorsorgebeiträge, Belastung der darauf beruhenden Renten)
- Änderungen bei der geförderten privaten Altersvorsorge ("Riester"-Rente)