

Bangel, Bettina

**Book — Digitized Version**

## Geographie der Altersgrenzen: Frühverrentung im regionalen Strukturwandel

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Bangel, Bettina (1993) : Geographie der Altersgrenzen: Frühverrentung im regionalen Strukturwandel, ISBN 3-89404-126-9, Edition Sigma, Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122889>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

## **Bangel: Geographie der Altersgrenzen**

Herausgegeben vom  
**WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN FÜR SOZIALFORSCHUNG**

*Abteilung:* Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

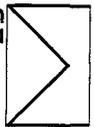
*Leiter:* Professor Dr. Günther Schmid

Bettina Bangel

**Geographie der  
Altersgrenzen**

Frühverrentung  
im regionalen  
Strukturwandel

edition  
sigma



CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

**Bangel, Bettina:**

Geographie der Altersgrenzen : Frühverrentung im regionalen  
Strukturwandel / Bettina Bangel. [Hrsg. vom Wissenschaftszentrum  
Berlin für Sozialforschung, Abt.: Arbeitsmarktpolitik und  
Beschäftigung]. - Berlin : Ed. Sigma, 1993

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1992

ISBN 3-89404-126-9

Copyright 1993 by edition sigma® rainer bohn verlag, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Textverarbeitung: Angelika Zierer-Kuhnle, Berlin

Umschlagillustration: RB

Druck: WZB

Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. <b>Problemstellung</b>	13
II. <b>Konzeptionelle Grundlagen</b>	21
1. <b>Staatliche Altersgrenzenpolitiken und vorzeitiges         Ausscheiden aus dem Erwerbsleben</b>	21
1.1 <b>Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung</b>	22
1.2 <b>Entwicklungstendenzen beim Rentenzugang</b>	25
1.2.1 <b>Die Einführung der flexiblen Altersgrenze</b>	28
1.2.2 <b>Die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei den Berufs-                 und Erwerbsunfähigkeitsrenten</b>	32
1.2.3 <b>Die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwer-                 behinderte</b>	34
1.2.4 <b>Die Entwicklung des Rentenüberganges in ein Arbeitslosen-                 ruhegeld</b>	35
1.2.5 <b>Die Entwicklung des Rentenüberganges in ein Frauenalters-                 ruhegeld</b>	37
1.3 <b>Die Einführung der Vorruhestandsregelung</b>	38
1.4 <b>Politische Trendumkehr: Altersteilzeit und Rentenreform-                 gesetz 1992</b>	41
1.5 <b>Zusammenfassung</b>	42

2.	Struktureller Wandel und Beschäftigungs- umschichtungen am Arbeitsmarkt	47
2.1	Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen	47
2.2	Beschäftigungsumschichtungen am Arbeitsmarkt	50
2.2.1	Sektorale Beschäftigungsumschichtungen	51
2.2.2	Intrasektorale Beschäftigungsumschichtungen	53
2.2.3	Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur	55
2.2.4	Veränderte Arbeitsinhalte im Zuge neuer Rationalisierungsmuster	56
2.3	Struktureller Wandel und regionale Arbeitsmarktdisparitäten	58
2.3.1	Regionale Beschäftigungsstrukturen	63
2.3.2	Die regionale Beschäftigungsentwicklung	66
2.3.3	Regionale Arbeitslosigkeit	74
3.	Struktureller Wandel und vorzeitiger Rentenzugang - Erklärungskonzepte und Untersuchungsbefunde zum Frühverrentungstrend	77
3.1	Vorzeitige Verrentung als Ausdruck vorzeitigen Gesundheitsverschleißes?	81
3.2	Struktureller Wandel und Qualifikationsrisiken älterer Beschäftigter	91
3.3	Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument bei quantitativem und qualitativem Personalanpassungsbedarf am Arbeitsmarkt	94
3.3.1	Vorzeitige Verrentungspolitiken als funktionales Äquivalent zu Entlassungen	96
3.3.1.1	Exkurs: Die rechtliche Regulierung von Entlassungen	97
3.3.1.2	Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument zur Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume	101
3.3.2	Vorzeitige Verrentungspolitiken als Ausdruck integrativer Personalpolitiken	105

	Seite	
3.3.3	Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument bei quantitativem Personalanpassungsbedarf	110
3.3.4	Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument bei qualitativem Personalanpassungsbedarf	116
3.3.5	Vorzeitiger Rentenübergang und Beschäftigteninteressen	120
3.3.6	Vorzeitige Verrentungspolitiken als beschäftigungspolitisches Instrument auch für das weibliche Beschäftigungssegment?	127
3.4	Zusammenfassung und Forschungsfragen	132
III.	<b>Empirischer Teil</b>	<b>139</b>
4.	<b>Vorzeitiger Rentenübergang und regionale Arbeitsmärkte</b>	<b>139</b>
4.1	Zur Datengrundlage und Methode	140
4.1.1	Die Rentenzugangsstatisik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger	140
4.1.1.1	Die regionale Abgrenzung des Datenmaterials	141
4.1.1.2	Die zeitliche Abgrenzung des Rentenüberganges - Rentenzugang versus Rentenbeginn	142
4.1.1.3	Schätzung des Alters bei Rentenbeginn	143
4.1.1.4	Eingrenzung der Analyse auf die Pflichtversicherten	144
4.1.1.5	Die Ermittlung von Rentenübergangsraten	147
4.1.1.6	Differenzierung der Analyse nach Geschlecht und Altersgruppen	153
4.1.2	Zum methodischen Ansatz	155
4.1.2.1	Die Regressionsrechnung als Analyseansatz	155
4.1.2.2	Homoskedastizitätsprobleme: Die Ausreißerregionen Duisburg, Ingolstadt und Dithmarschen	156
4.1.3	Zusammenfassung	165

	Seite	
4.2	Regionale Unterschiede im vorzeitigen Rentenübergang	166
4.3	Zum Zusammenhang zwischen regionalem Rentenübergang und Charakteristika regionaler Arbeitsmärkte - empirische Analysen	173
4.3.1	Regionale Beschäftigungsentwicklung und vorzeitiger Rentenübergang	174
4.3.2	Sektorale Beschäftigungsumstrukturierungen und vorzeitiger Rentenübergang	178
4.3.3	Regionale Sektorstruktur und vorzeitiger Rentenübergang	182
4.3.4	Regionale Betriebsgrößenstruktur und vorzeitiger Rentenübergang	188
4.3.5	Regionale Tätigkeitsstruktur und vorzeitiger Rentenübergang	193
5.	Zusammenfassung und Ausblick	200
	Literatur	217
	Anhang	237

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

	Seite	
Abbildung 1.1	Erwerbsquoten nach Geburtsjahren und Alter sowie differenziert nach Frauen und Männern	24
Abbildung 1.2	Versichertenrentenzugang (Arbeiter- und Angestelltenversicherung) der Geburtsjahrgänge 1906, 1910 und 1916 für die Altersstufen 60 bis 65 Jahre in Prozent des Versichertenrentenzuges 60 bis 65 Jahre, differenziert nach Geschlecht	26
Tabelle 1.1	Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben, Bestand 1988	40
Tabelle 2.1	Bruttowertschöpfung, Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosenquoten in den alten Bundesländern 1980 und 1985	60
Tabelle 2.2	Die großräumige Verteilung der Wirtschaftszweige 1983 - Anteile an allen Beschäftigten in Prozent	64
Abbildung 2.1	Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, insgesamt, in Prozent	68
Abbildung 2.2	Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, Verarbeitendes Gewerbe, in Prozent	69

Abbildung 2.3	Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, Dienstleistungssektor, in Prozent	71
Abbildung 2.4	Arbeitslosenquoten in den Raumordnungsregionen 1984	75
Tabelle 4.1	Anteil der versicherungspflichtig Beschäftigten an den Pflichtversicherten, Zeitraumkonzept, 1985, in Prozent	146
Abbildung 4.1	Berechnung des Pflichtversichertenpotentials	150
Tabelle 4.2	Pflichtversichertenpotentialschätzungen auf der Grundlage verschiedener Berechnungsverfahren, 1985	151
Tabelle 4.3	Regionale Rentenübergangsraten 1985, differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Mittelwert, Standardabweichung, Minimal- und Maximalwert	167
Abbildung 4.2	Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Frauen und Männer	168
Abbildung 4.3	Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Männer	170
Abbildung 4.4	Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Frauen	172

Tabelle 4.4	Ergebnisse von Einfachregressionen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten und regionaler Beschäftigungsentwicklung	176
Tabelle 4.5	Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung sowie sektorialem Strukturwandel	181
Tabelle 4.6	Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektorialem Strukturwandel und regionaler Sektorstruktur	184
Tabelle 4.7	Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektorialem Strukturwandel, Sektorstruktur und Betriebsgrößenstruktur	189
Tabelle 4.8	Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektorialem Strukturwandel, Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen und Betriebsgrößenstruktur	195
Tabelle 5.1	Vorzeitiger Rentenübergang und regionale Arbeitsmarktsituation - Übersicht über die empirischen Ergebnisse	206



# I. Problemstellung

Im Jahr 1992 tritt das 1989 gerade noch vor der Ostöffnung nahezu lautlos verabschiedete Rentenreformgesetz in Kraft, das - beginnend mit dem Jahr 2001 - die Heraufsetzung der Rentenaltersgrenze auf das 65. Lebensjahr vorsieht. Damit wird sukzessive eine Reihe schon lange etablierter vorzeitiger Rentenübergangsmöglichkeiten abgeschafft. Die flexible Altersgrenze, die langjährig Versicherten einen Rentenübergang bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres ermöglichte, wird bis zum Jahr 2006 schrittweise auf das 65. Lebensjahr angehoben. Von der Neuregelung betroffen sind auch die Rentenübergangsmöglichkeiten in ein Arbeitslosenruhegeld und ein Frauenaltersruhegeld, die bereits ab dem 60. Lebensjahr den Bezug einer vorgezogenen Altersrente ermöglichten. Bei beiden Regelungen, die schon seit 1957 im System der Rentenversicherung verankert sind, soll die Altersgrenze nunmehr schrittweise bis zum Jahr 2012 auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt werden. Damit stehen wichtige sozialpolitische Innovationen, wie etwa die speziell für Frauen geltende Rentenbezugsmöglichkeit mit Vollendung des 60. Lebensjahres - ursprünglich mit der Mehrfachbelastung von Frauen durch Erwerbs- und Familienarbeit begründet -, zur Disposition. Dauerarbeitslosigkeit statt vorzeitiger Rente dürfte auch für einen Teil der älteren Arbeitslosen die Perspektive sein, denn der Weg in ein vorzeitiges Arbeitslosenruhegeld wird künftig versperrt sein.

Von der Heraufsetzung der Altersgrenzen bleibt lediglich die flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte oder Berufs- und Erwerbsfähige verschont, die auch weiterhin bei dem 60. Lebensjahr liegen wird.

»Lebensarbeitszeitverlängerung bei Aufrechterhaltung von Flexibilität« ist die Formel, auf die sich Regierungs- und Oppositionsparteien sowie die Sozialpartner verständigt haben. Wer dennoch vor dem 65. Lebensjahr das Erwerbsleben beenden will, muß dafür eine niedrigere Rente in Kauf nehmen: Das Rentenreformgesetz sieht zwar einen flexiblen Übergang in den Ruhestand ab dem 62. Lebensjahr vor, allerdings sind damit Rentenminderungen von 3,6 Prozent jährlich verbunden. Belohnt werden schließlich diejenigen, die über das 65. Lebensjahr hinaus arbeiten, mit einer Rentensteige-

rung von jährlich 6 Prozent. Neu ist ferner das Teilrentenmodell, das ab dem 62. Lebensjahr - bei teilweiser Reduzierung der Erwerbstätigkeit - einen gleitenden Ruhestand ermöglicht.

Diese tiefgreifenden Neuregelungen wurden vorwiegend mit demographischen Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung und damit verbunden der langfristigen finanziellen Sicherung des Alterssicherungssystems begründet. Geburtenrückgang und Verlängerung der Ausbildungszeiten einerseits, steigende Lebenserwartung und früher Rentenbeginn andererseits sowie ein möglicherweise im nächsten Jahrtausend eintretender Arbeitskräftemangel waren die Hintergründe für Reformüberlegungen in Richtung einer Lebensarbeitszeitverlängerung.

Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wird eine Ära der Lebensarbeitszeitverkürzung zu Ende gehen. Begonnen hatte sie im Jahr 1973 mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze, die vor allem mit sozial- und humanisierungspolitischen Argumenten begründet wurde. Eine Flexibilisierung der Altersgrenzen sollte der Individualität des Alterungsprozesses Rechnung tragen und die Entscheidungsspielräume der Versicherten erweitern. Um auch Versicherten mit einem geringen Einkommen einen vorzeitigen Rentenübergang zu ermöglichen, wurde damals explizit auf Rentenminderungen verzichtet. Die flexible Altersgrenze wurde schon mit der Einführung von einem Großteil der anspruchsberechtigten Versicherten genutzt. Bereits kurz nach der Einführung der flexiblen Altersgrenze veränderten sich die Arbeitsmarktbedingungen infolge der Rezession von 1974/75 gravierend. Das Jahr 1975 markierte den Aufbau einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit mit 1983 erstmals über 2 Millionen Arbeitslosen. In Korrespondenz mit dem anhaltenden Problemdruck am Arbeitsmarkt wurde der Rentenübergang ab dem 63. Lebensjahr zunehmend durch die zeitlich vorgelagerten Rentenbezugsmöglichkeiten wie den Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente, eines Schwerbehindertenruhegeldes sowie eines Arbeitslosenruhegeldes abgelöst, und in der Gruppe der Frauen gewann die Inanspruchnahme des Frauenaltersruhegeldes an Gewicht. Diese Entwicklung ist zum Teil auf die Veränderung rentenrechtlicher Regelungen zurückzuführen, die die Möglichkeiten für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erweiterten. Ein Beispiel ist die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei den Erwerbsunfähigkeitsrenten oder die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte. Zum Teil gewannen aber auch schon lange im System der Rentenversicherung etablierte vorzeitige Rentenübergangsmöglichkeiten an Bedeutung, z. B. bei den Arbeitslosenruhegeldern. Wie wenig die »normale« Altersgren-

ze von 65 Jahren heute tatsächlich die Norm für die Beendigung des Erwerbslebens symbolisiert, zeigt sich deutlich an dem durchschnittlichen Rentenzugangsalter von 59 Jahren (Männer) und 62 Jahren (Frauen).<sup>1</sup>

Die Diskussion um den Frühverrentungstrend verlief lange Zeit entlang dreier zentraler Erklärungsansätze:

- der *Verschleißthese*, die Frühverrentung als Ausdruck eines vorzeitigen arbeitsbedingten Gesundheitsverschleißes deutet;
- der *Arbeitsmarktthese*, die den Frühverrentungstrend als Ausdruck der angespannten Arbeitsmarktsituation interpretiert, durch die ältere Beschäftigte zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt worden seien;
- der *Wertewandelthese*, die den vorzeitigen Rentenübergang im Kontext einer wachsenden Bedeutung der arbeitsfreien Zeit und eines gewandelten Ruhestandsbewußtseins interpretiert.

Demgegenüber gehen Vertreterinnen und Vertreter der in jüngster Zeit diskutierten *Homogenitätsthese* davon aus, daß keines der genannten Erklärungskonzepte den Frühverrentungstrend hinreichend erklären kann. Vielmehr handele es sich bei dem Trend zu einer Vorverlegung der Altersgrenzen um ein Zusammenspiel und eine Überlagerung der verschiedenen Erklärungsfaktoren:

- In Korrespondenz mit den Veränderungen ökonomischer Rahmenbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre - die unerwartet anhaltende Beschäftigungskrise sowie mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel verbundene quantitative und qualitative Beschäftigungseffekte - haben Betriebe die Handlungsoptionen, die ihnen die Sozialpolitik bietet, je nach betrieblicher Problemlage in sehr differenzierter Weise in ihre Personalpolitiken integriert: zur Ausgliederung einer Beschäftigtengruppe, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen Produktivitätsnachteile aufweisen kann, zur sozialverträglichen Regulierung eines Personalabbaus infolge struktureller oder konjunktureller Krisen, eines Personalabbaus infolge technologisch-organisatorischer Veränderungen oder aber als ein Stück betrieblicher Sozialpolitik ohne einen aktuellen betrieblichen Handlungsdruck.
- Die zunehmende Verbreitung vorzeitiger Verrentungspolitikern hat schließlich zu einer Normalisierung eines frühen Verrentungszeitpunktes geführt, der - bei entsprechender finanzieller Absicherung - vielfach auch den Interessen der älteren Beschäftigten entspricht: sei es, daß sie den aktuellen Arbeitsanforderungen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder

---

1 Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 1988 (vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 1989: 77-78).

gestiegener Anforderungen an die Umstellungs- und Flexibilitätsbereitschaft nicht mehr gerecht werden können oder wollen; sei es, daß sie unabhängig von der Beschäftigungssituation den Ruhestand als eigenständige Lebensphase so früh wie möglich in Anspruch nehmen möchten.

Als Resultat dieses Prozesses - so die Homogenitätsthese - habe sich ein Modell der Verkürzung der Lebensarbeitszeit als ein gleichförmiges, gesamtgesellschaftliches Phänomen etabliert. Implizit finden wir dieses Deutungsmuster etwa in gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktanalysen, aber auch Branchenanalysen sprechen dafür, daß es sich bei dem Frühverrentungstrend um ein homogenes Geschehen handelt. Ob schrumpfende Branchen des industriellen Sektors, expandierende Branchen des Dienstleistungssektors, allerorten - so scheint es - scheiden ältere Beschäftigte vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, wenn auch die jeweiligen Motivlagen von Betrieben und Beschäftigten ganz unterschiedlich sein können.

Doch der Schein kann trügen, denn - wie im späteren Verlauf der Arbeit zu zeigen sein wird - die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist im binnendeutschen Regionenvergleich kein einheitliches Phänomen.

Ökonomischer und technologisch-organisatorischer Strukturwandel und damit verbundene Beschäftigungsumschichtungen vollziehen sich auf den regionalen Arbeitsmärkten in sehr differenzierter Weise: Die Chiffre »Süd-Nord-Gefälle« umschreibt ein regionales Disparitätenmuster hinsichtlich der Arbeitsmarktsituation und der Betroffenheit durch den ökonomischen und technologisch-organisatorischen Wandel. Während sich beispielsweise die ehemals auf die Eisen- und Stahlindustrie orientierten Regionen an Ruhr und Saar und die norddeutschen Werftstandorte von Strukturkrisen nur langsam erholen, verläuft die Beschäftigungsentwicklung in Teilen des süddeutschen Raums außerordentlich günstig. Auch der bundesweit zu beobachtende Tertiärisierungstrend hat eine deutlich regionale Prägung: Das Wachstum des Dienstleistungssektors verläuft keinesfalls unabhängig von den Entwicklungen im industriellen Sektor. Vielmehr expandiert in Krisenregionen der Dienstleistungssektor geringer als in prosperierenden Regionen, und auch bundesweit wachsende Branchen des industriellen Sektors müssen, z. B. im Ruhrgebiet, Beschäftigungsverluste hinnehmen.

Regionale Arbeitsmarktdisparitäten konstituieren dementsprechend unterschiedliche Problem- und Interessenlagen von Betrieben und Beschäftigten. In Problemregionen, in denen vorzeitige Verrentungspolitik als eine Form der sozialverträglichen Regulierung strukturwandelinduzierter Beschäftigungsab- und -umbauprozesse bereits eine lange Tradition haben, dürfte ins-

gesamt ein »Frühverrentungsklima« vorherrschen und ein vorzeitiger Rentenübergang auch für viele ältere Beschäftigte zur Normalität gehören. In prosperierenden Regionen, in deren nahezu Vollbeschäftigung und ein partieller Fachkräftemangel herrschen, dürften Betriebe hingegen ein größeres Interesse an der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Von daher ist zu erwarten - so die *zentrale Arbeitshypothese* der vorliegenden Untersuchung -, daß es sich bei dem Frühverrentungstrend keinesfalls um ein einheitliches Phänomen handelt, sondern *im interregionalen Vergleich erhebliche Differenzen in der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Instrumentalisierung vorzeitiger Verrentungsregelungen* festzustellen sind.

Der auf Branchenebene zu beobachtende homogene Frühverrentungstrend könnte durchaus der systematischen Ausblendung regionaler Kontexte geschuldet sein. Branchen bewegen sich jeweils in einem regionalen Umfeld; Branchendifferenzen werden von daher durch regionale Disparitäten überlagert und verschärft.

Die regionale Differenzierung von vorzeitigen Verrentungsprozessen wurde bisher sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion zum Thema Frühverrentung und Arbeitsmarkt als auch in der politischen Debatte um die Heraufsetzung der Altersgrenzen nur unzureichend thematisiert. Schwache Hinweise auf eine regionale Heterogenität des Frühverrentungstrends finden sich etwa in der Untersuchung von Behrend (1987a), der allerdings lediglich die regionalen Unterschiede bei den Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten relativ undifferenziert auf Bundesländerebene untersucht, oder aber in einer älteren Untersuchung von Berglind (1978a) für den schwedischen Arbeitsmarkt. Eine differenzierte Untersuchung zum Zusammenhang von regionalen Arbeitsmarktdisparitäten und Frühverrentungsmustern steht für die Bundesrepublik Deutschland jedoch noch aus.

Für die hier vorliegende empirische Untersuchung wurden routinemäßig anfallende Daten der Rentenversicherungsträger erstmalig in tiefer regionaler Differenzierung nach Raumordnungsregionen ausgewertet und mit entsprechend differenzierten Beschäftigungsdaten der Bundesanstalt für Arbeit verknüpft. Als Totalerhebung gewährleisteten die prozeßproduzierten Massendaten eine hinreichend große Fallzahl für eine quantitativ orientierte, tief regionalisierte Analyse. Auf Basis dieser Sonderauswertungen wurden nach Altersgruppen und Geschlecht differenzierte regionale Rentenübergangsraten berechnet. Als Indikatoren zur Charakterisierung der Arbeitsmarktsituation wurde auf die Beschäftigtenstatistik zurückgegriffen (Bestandsdaten unter-

schieden nach Branchen, Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen). Der Zusammenhang zwischen regionalen Arbeitsmarktdisparitäten und einem vorzeitigen Rentenübergang wurde mit multiplen Regressionsanalysen (Querschnitt) untersucht.

Bei der Konzipierung der vorliegenden Untersuchung war die Vereini-gung der beiden deutschen Länder nicht absehbar. Obwohl die neuen Bun-desländer ein Paradebeispiel für regionale Arbeitsmarktdisparitäten und die Institutionalisierung von Frühverrentungspolitiken in ökonomischen Krisen-zeiten sind, ist diese Arbeit auf das alte Bundesgebiet beschränkt. Schon für das alte Bundesgebiet erwies sich die Datenbeschaffung als äußerst aufwen-dig und langwierig, waren komplizierte Sonderauswertungen aus der Renten-zugangstatistik notwendig. Eine regionalisierte Analyse für das neue Bun-desgebiet wäre nur mit qualitativ orientierten Fallstudien möglich gewesen, da flächendeckende regionalisierte Informationen über das Rentenübergangs-geschehen nicht vorlagen.

Die empirischen Ergebnisse bestätigen die These einer regionalen Hete-rogenität des Frühverrentungstrends: Der vorzeitige Rentenübergang variiert in den einzelnen Regionen des alten Bundesgebietes erheblich. Während bei-spielsweise in Ostfriesland, im Emsland und in der Region Saar rund 40 Pro-zent der älteren Frauen zwischen dem 60. und 64. Lebensjahr aus dem Er-werbsleben ausscheiden, sind es in Oberfranken-Ost fast 80 Prozent.

Ferner vollzieht sich ein vorzeitiger Rentenübergang keinesfalls unab-hängig von den regionalen Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen. Die Arbeitsmarkthese greift in ihrer allgemeineren Formulierung allerdings zu kurz. Der in gesamtwirtschaftlichen Längsschnittanalysen konstatierte Zu-sammenhang zwischen der Arbeitsmarktentwicklung und einem vorzeitigen Rentenübergang bestätigt sich bei einer regionalen Differenzierung nicht. Regionen mit einer stark rückläufigen Beschäftigungsentwicklung unterschei-den sich nicht von prosperierenden Regionen des alten Bundesgebietes, und zwar weder im Hinblick auf die Rentenübergänge der 55- bis 59jährigen, be-kanntermaßen ausschließlich Rentenübergänge aufgrund von Frühinvalidität, noch im Hinblick auf die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen.

Hohe Rentenübergänge in eine vorzeitige Altersrente - so ein weiteres Ergebnis - sind vielmehr Kennzeichen regionaler Arbeitsmärkte, die durch starke Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen charakterisiert sind, und zwar unabhängig davon, ob die regionale Beschäftigungsentwick-lung insgesamt positiv oder negativ verläuft. Insbesondere in Regionen mit einer hohen Dynamik im Beschäftigungssystem ist eine Verkürzung der Le-

bensarbeitszeit als eine Form der sozialverträglichen Regulierung des ökonomischen Strukturwandels auf den regionalen Arbeitsmärkten institutionalisiert.

Ferner zeigt sich eine generelle Differenz zwischen dem industrieorientierten und dem dienstleistungsorientierten Raum des alten Bundesgebietes: Hohe Rentenübergänge in eine vorzeitige Altersrente sind vorwiegend in Regionen mit einem hohen Beschäftigungsanteil im industriellen Sektor vorzufinden. Dies gilt übrigens für weibliche wie für männliche Beschäftigte - ein interessantes Ergebnis, da sich vorliegende Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeitsmarktsituation und vorzeitigem Rentenübergang in der Regel auf Männer beschränken.

Die regionalen Unterschiede im vorzeitigen Rentenübergangsgeschehen werfen ein neues Licht auf die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen, die mit der beabsichtigten Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbunden sein werden: Wenn mit der Rentenreform 1992 die sukzessive Heraufsetzung der Altersgrenzen erfolgt, ist ein Weg der sozialverträglichen Regulierung struktureller Anpassungserfordernisse verbaut. Da davon auszugehen ist, daß sich regionale Ökonomien auch künftig unterschiedlich entwickeln werden, ist das Postulat der Angleichung regionaler Lebensverhältnisse einmal mehr in Frage gestellt. Die bei einem vorzeitigen Rentenübergang ab dem 62. Lebensjahr geplanten Rentenminderungen setzen zumindest voraus, daß ältere Beschäftigte sowohl hinsichtlich ihrer Beschäftigungschancen als auch des materiellen Sicherungsniveaus die *Wahl* zwischen Weiterbeschäftigung und vorzeitigem Rentenübergang haben. Daran sind allerdings Zweifel angebracht.

Das vorliegende Buch ist in fünf Kapitel untergliedert: In Kapitel 1 werden die im Alterssicherungssystem verankerten vorzeitigen Verrentungsmöglichkeiten dargestellt und der Trend zu einem vorzeitigen Rentenübergang seit Mitte der siebziger Jahre vor dem Hintergrund gesetzlicher Neuregelungen nachgezeichnet. Dabei wird auch diskutiert, welche gesellschaftspolitischen Entscheidungen sich in der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen widerspiegeln.

Der Prozeß der Verkürzung der Lebensarbeitszeit vollzog sich in Korrespondenz mit nachhaltigen Veränderungen ökonomischer Rahmenbedingungen. Die Sozialpolitik stellt - neben der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik - mit ihren vorzeitigen Verrentungsoptionen Instrumente für eine Form des sozialverträglichen Umgangs mit der anhaltenden Beschäftigungskrise und strukturellen Personalanpassungen bereit. Die verschiedenen Facetten des

strukturellen Wandels, die jeweils unterschiedlichen Kontextbedingungen für Betriebe schaffen und eine differenzierte Nutzung vorzeitiger Verrentungsregelungen erwarten lassen, werden in Kapitel 2 skizziert. Besonderes Aufmerksamkeit wird dabei der Untersuchung regionaler Disparitäten gelten.

Im Anschluß erfolgt in Kapitel 3 eine Präsentation der zentralen Erklärungskonzepte und Untersuchungsbefunde zum Zusammenhang von strukturellem Wandel und vorzeitigem Rentenübergang. Dabei handelt es sich um Erklärungskonzepte, die die besonderen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter im Kontext vermeintlicher oder tatsächlicher Produktivitätsnachteile hinsichtlich der gesundheitlichen oder qualifikatorischen Leistungsfähigkeit interpretieren, sowie um Beiträge, die an der formellen und informellen Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen anknüpfen. Unter Rückgriff auf oben genannte Argumentationsmuster werden zunächst betriebliche Interessen an der beschäftigungspolitischen Instrumentalisierung rentenrechtlicher Regelungen abgeleitet und deren differenzierte Nutzung im Zusammenhang mit strukturwandelinduzierter Personalanpassung diskutiert. Schließlich werden betriebliche Interessen an einem vorzeitigem Rentenübergang älterer Beschäftigter mit den Handlungsoptionen und Präferenzen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst kontrastiert.

Den Abschluß der theoretischen Vorüberlegungen bilden sechs Hypothesen bzw. Forschungsfragestellungen zum Zusammenhang von regionalen Arbeitsmarktdisparitäten und vorzeitigem Rentenübergang, die in Kapitel 4 in einer eigenen empirischen Studie untersucht werden. Nach Erläuterungen zur Datengrundlage und zum methodischen Vorgehen - dazu zählen etwa die Überlegungen zur Berechnung regionalisierter Rentenübergangsraten - erfolgt zunächst eine Beschreibung der regionalen Differenzen im Frühverrentungstrend. Daran anschließend werden die Hypothesen zum Zusammenhang von regionalen Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen und einem vorzeitigem Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand, differenziert für einzelne Altersgruppen bzw. Rentenregelungen, sowie für Frauen und Männer mittels multipler Regressionsanalysen getestet.

In einem abschließenden Kapitel 5 werden die Ergebnisse zusammengefaßt und im Hinblick auf die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen, die mit der im Rentenreformgesetz '92 erfolgten Trendumkehr in Richtung einer Lebensarbeitszeitverlängerung verbunden sein werden, diskutiert.

## II. Konzeptionelle Grundlagen

### 1. Staatliche Altersgrenzenpolitiken und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben

Seit Beginn der siebziger Jahre hat sich der Zeitpunkt des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand deutlich verändert: Immer mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheidend bereits vor dem Erreichen der »normalen« Altersgrenze von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben aus. Auch die 1973 eingeführte flexible Altersgrenze, die 63 und 64 Jahre alten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einen flexiblen Übergang in den Ruhestand ermöglicht, wird von der Mehrzahl der Beschäftigten als Übergangsgrenze zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand unterschritten. Wie wenig die »normale« Altersgrenze gegenwärtig tatsächlich die Norm für die Beendigung des Erwerbslebens symbolisiert, drückt sich in einem durchschnittlichen Rentenzugangsalter von 59 Jahren (Männer) und 62 Jahren (Frauen) im Jahre 1988 aus (vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 1989: 77-78). Der Trend zu einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist maßgeblich auf die angespannte Arbeitsmarktsituation zurückzuführen. Im Zuge des Aufbaus einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit seit Mitte der siebziger Jahre haben sich auf der Grundlage des Systems der Rentenversicherung sowie flankierender arbeitsmarktpolitischer Regelungen eine Reihe von vorzeitigen Austrittswegen aus dem Erwerbsleben etabliert. Zum einen wurden seither die schon lange im Alterssicherungssystem verankerten vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten stärker genutzt, zum anderen wurden die Möglichkeiten für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch gesetzliche Veränderungen erweitert. Die faktische Vorverlegung der Altersgrenzen als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes ist dabei keinesfalls ein bundesdeutsches Phänomen: Auch in den meisten anderen westlichen Industrieländern läßt sich eine rückläufige Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter und eine Erweiterung der Möglichkeiten zu einem vorzeitigen Rentenbezug beobachten.<sup>1</sup> Im folgenden wird der Trend zu einem

---

1 Vgl. exemplarisch Casey (1985), Jacobs/Kohli/Rein (1987), Jacobs/Kohli (1990).

vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben anhand der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung und der Veränderungen im Rentenzugang vor dem Hintergrund institutioneller Veränderungen im System der Rentenversicherung nachgezeichnet. Dabei wird auch untersucht, welche gesellschaftspolitischen Entscheidungen sich in der Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen widerspiegeln.

## 1.1 Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung

Der Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben läßt sich anhand der Entwicklung der altersspezifischen Erwerbsquoten gut dokumentieren. Zunächst weist die geringe Erwerbsbeteiligung der 65jährigen und älteren darauf hin (1989: 4,5 Prozent der Männer und 1,6 Prozent der Frauen, eigene Berechnungen nach Statistisches Bundesamt 1990: 51), daß die institutionell verankerte Rentenaltersgrenze von 65 Jahren in dem für industrielle Gesellschaften dreigeteilten Lebenslauf (vgl. Kohli 1985) den Zeitpunkt markiert, an dem die überwiegende Mehrheit aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist. Der Rückgang der Erwerbsquoten in der Gruppe der 60- bis 64jährigen Männer und Frauen sowie der 55- bis 59jährigen Männer verweist allerdings darauf, daß die »normale« Altersgrenze von 65 Jahren als Übergangszeitpunkt vom Erwerbsleben in den Ruhestand in zunehmendem Maße brüchig geworden ist. Insbesondere in der Gruppe der 60- bis 64jährigen Männer ist ein drastischer Rückgang der Erwerbsquote zu verzeichnen: Ihre Erwerbsbeteiligung reduzierte sich im Zeitraum von 1970 bis 1989 um 35 Prozentpunkte. 1989 ist nur noch rund ein Drittel der 60- bis 64jährigen Männer am Erwerbsleben beteiligt, während es 1970 noch über zwei Drittel waren (vgl. Anhangtabelle A 1).<sup>2</sup> Auch in der Gruppe der gleichaltrigen Frauen ist ein Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu beobachten: Ihre Erwerbsquote sinkt von 20 Prozent (1970) auf 11 Prozent (1989). Das im Vergleich zu den Männern deutlich niedrigere Ausgangsniveau, sowie die im Vergleich zu den 55- bis 59jährigen Frauen deutlich niedrigere Erwerbsquote ist unter anderem darauf zurückzuführen, daß für Frauen die rentenversicherungsrechtliche Möglichkeit des Bezuges

---

2 Tabelle A 1 im Anhang dokumentiert die Entwicklung der Erwerbsquoten für die 55- bis 59jährigen und die 60- bis 64jährigen differenziert nach dem Geschlecht für die Jahre 1970 bis 1989.

eines Frauenaltersruhegeldes mit 60 Jahren besteht. Darauf werde ich in Abschnitt 1.2 noch zurückkommen.

Schließlich ist auch in der Gruppe der »jungen alten« Männer eine rückläufige Erwerbsquote zu verzeichnen: Von 88 Prozent im Jahr 1970 sinkt die Erwerbsquote der 55- bis 59jährigen auf 79 Prozent im Jahr 1989. Bei den (gleichaltrigen) Frauen ist hingegen eine leicht ansteigende Erwerbsquote im Zeitraum von 1970 (36 Prozent) auf 1989 (41 Prozent) zu verzeichnen. Dieser Anstieg ist vor allem auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung der verheirateten und insbesondere der verwitweten und geschiedenen Frauen zurückzuführen (vgl. Anhangtabelle A 1). Die gegenläufige Entwicklung der Erwerbsquoten bei den 55- bis 59jährigen Männern und Frauen ist zunächst erstaunlich: Während die Erwerbsbeteiligung bei den Männern um 10 Prozentpunkte zurückgeht, ist bei den Frauen ein ansteigender Trend zu beobachten (Anstieg um 5 Prozentpunkte). Hinter diesem Ergebnis verbergen sich jedoch zwei gegenläufige Entwicklungstendenzen: Auch bei den 55- bis 59jährigen Frauen ist eine rückläufige Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen, die allerdings durch die insgesamt ansteigende Erwerbsbeteiligung der Frauen überlagert wird.<sup>3</sup> Eine nach Geburtskohorten differenzierte Betrachtung der Erwerbsbeteiligung verdeutlicht diesen Sachverhalt.

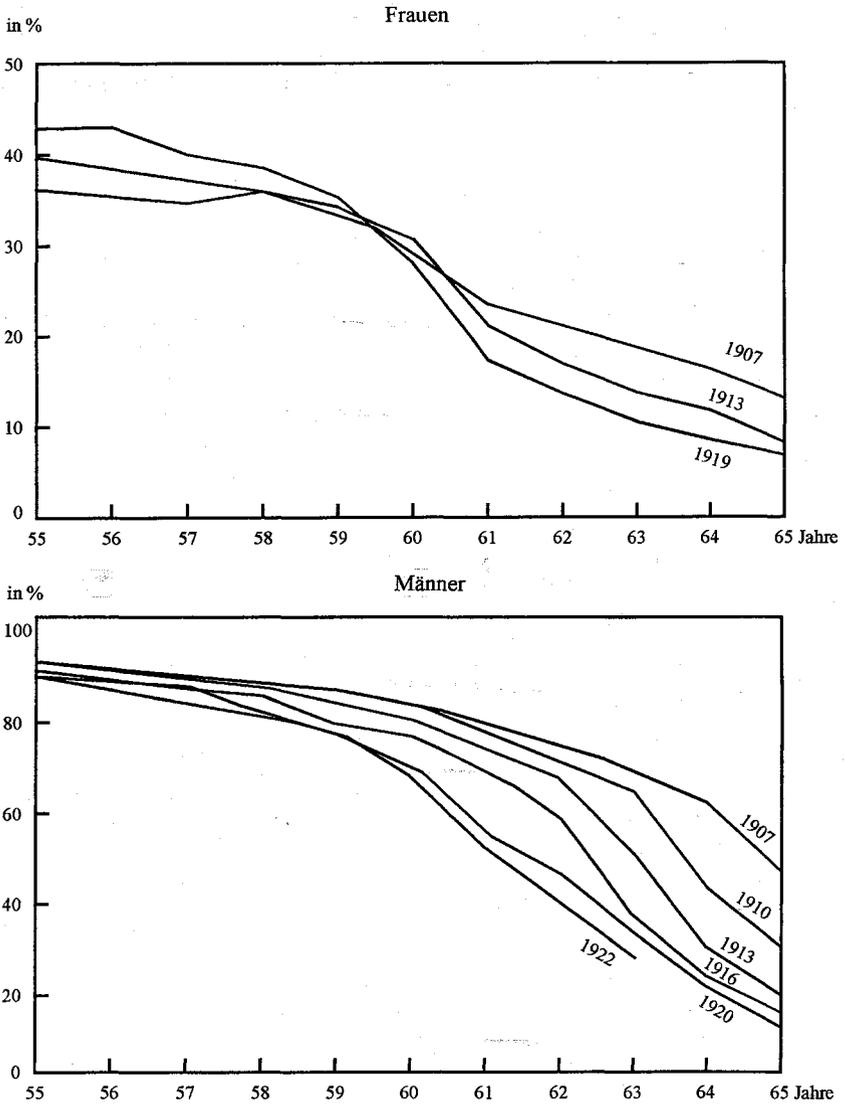
Die Frauenerwerbsquote der 55- bis 59jährigen ist bei den jüngeren Kohorten deutlich höher als bei den älteren Kohorten. Von einem jeweils höheren Ausgangsniveau im Alter von 55 Jahren verlaufen die Kurven der jüngeren Kohorten jeweils steiler abwärts bis zum Alter von 59 Jahren. Bei den 1907 geborenen Frauen liegt die Erwerbsquote der 55jährigen bei 36 Prozent und reduziert sich bis zum Alter von 59 Jahren um 2 Prozentpunkte auf 34 Prozent. Die Erwerbsquote der 55jährigen Frauen des Geburtsjahrgangs 1919 liegt hingegen mit 43 Prozent deutlich höher und ist bis zum Alter von 59 Jahren mit 7 Prozentpunkten stärker rückläufig als bei den 1907 geborenen Frauen (vgl. auch Anhangtabelle A 2). Ab dem 60. Lebensjahr liegt die Erwerbsquote der jüngeren Geburtskohorten sogar unter derjenigen der älteren Kohorten.

Bei den Männern spiegelt die Längsschnittbetrachtung die Entwicklungslinien wider, die auch bei der Querschnittbetrachtung deutlich wurden. Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung setzt bei den jüngeren Kohorten jeweils zu einem früheren Zeitpunkt ein und fällt wesentlich stärker aus als bei den älteren Kohorten.

---

3 Vgl. zur Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung exemplarisch Jäkel/Kirner (1987).

Abbildung 1.1: Erwerbsquoten nach Geburtsjahren und Alter sowie differenziert nach Frauen und Männern



Quelle: Jacobs u. a. (1988) nach Angaben des Mikrozensus bzw. der EG-Arbeitskräftestichprobe, zitiert nach Jacobs/Schmähl 1988, S. 196.

Zusammenfassend dokumentieren die bisher präsentierten Ergebnisse sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen einen Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Am ausgeprägtesten war der Rückgang der Erwerbsquoten bei den 60- bis 64jährigen. Aber auch bei den 55- bis 59jährigen ist eine rückläufige Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen. Diese Entwicklung wird jedoch in der Gruppe der Frauen bei einer Querschnittbetrachtung nicht sichtbar, da die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen den Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben überlagert.

## 1.2 Entwicklungstendenzen beim Rentenzugang

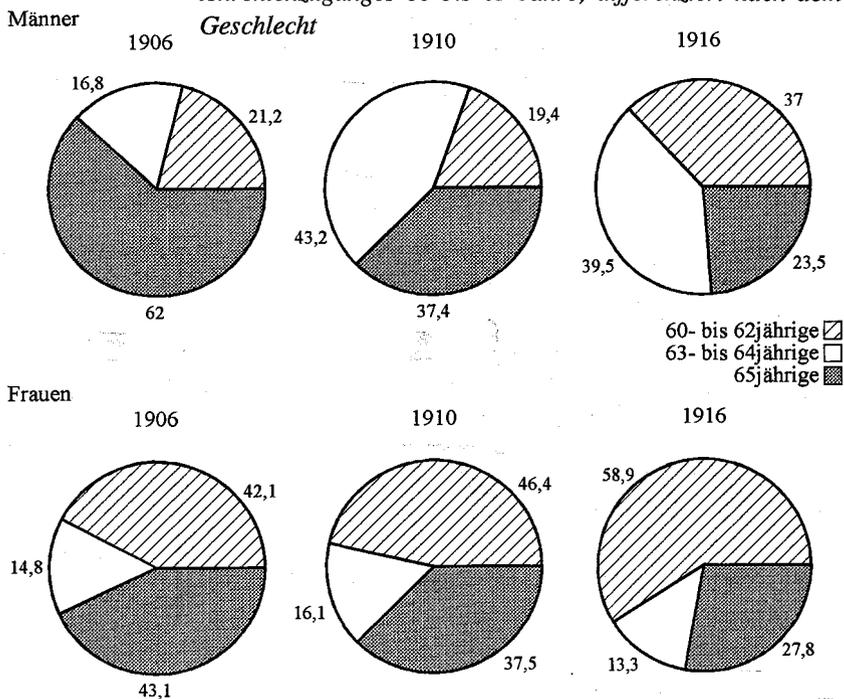
Spiegelbildlich zu der rückläufigen Erwerbsbeteiligung hat sich der Zeitpunkt des Überganges in den Ruhestand deutlich verschoben. Abbildung 1.2 zeigt den Trend zu einem vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben anhand der Unterschiede im Rentenübergangsverhalten der Geburtskohorten 1906, 1910 und 1916 im Alter von 60 bis 65 Jahren. Um den Einfluß unterschiedlicher Jahrgangsstärken auszuschalten, wurden die Rentenzugänge dieser Altersstufe auf den Gesamtzugang des Jahrganges bezogen.

Vom Geburtsjahrgang 1906 geht noch der überwiegende Teil der 60- bis 65jährigen männlichen Versicherten (62 Prozent) mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente. Vom Geburtsjahrgang 1910 beanspruchen hingegen nur noch 37 Prozent das »normale« Altersruhegeld. 43 Prozent wechseln demgegenüber mit 63 oder 64 Jahren in den Ruhestand. In der 1916 geborenen Kohorte nimmt der Anteil derjenigen, die mit 65 Jahren aus Beschäftigung in Rente wechseln, weiter ab. Allerdings hat sich das Rentenanzugungsverhalten nochmals hin zu einem früheren Rentenbeginn verschoben: Nuncmehr sinkt der Anteil derjenigen, die ein Ruhegeld im Alter von 63 bis 65 Jahren in Anspruch nehmen, von 81 Prozent (Jahrgang 1910) auf 63 Prozent (Jahrgang 1916). Der Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang läßt sich auch bei den Frauen beobachten, bei denen jedoch der Rentenübergang mit dem 63. oder 64. Lebensjahr kaum von Bedeutung ist (vgl. Abbildung 1.2).

Die zuvor skizzierte rückläufige Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und spiegelbildlich dazu der Trend zu einem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand ist eingebunden in die staatliche Altersgrenzenpolitik, die über sozial- und arbeitsmarktpolitische Regelungen

die institutionellen Rahmenbedingungen für den möglichen Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben schafft. Im System der Rentenversicherung sind verschiedene Möglichkeiten des Überganges in den Ruhestand implementiert, die hinsichtlich ihrer Anspruchsvoraussetzungen sehr unterschiedlich sind:

Abbildung 1.2: *Versichertenrentenzugang (Arbeiter- und Angestelltenversicherung) der Geburtsjahrgänge 1906, 1910 und 1916 für die Altersstufen 60 bis 65 Jahre in Prozent des Versichertenrentenzuganges 60 bis 65 Jahre, differenziert nach dem Geschlecht*



Quelle: nach Orsinger/Clausing 1982, S. 263.

1. Der Bezug einer Altersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahres erfordert eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Zu der Versicherungszeit zählen Beitragszeiten, Ersatzzeiten, Zeiten aus Versorgungsausgleich, sowie Zeiten der Kindererziehung vor dem 1.1.1986. Zu den Versicherungsjahren zählen neben den Versicherungszeiten Ausfallzeiten und Zurechnungszeiten (vgl. im einzelnen Pelikan 1986: 378-409).

2. Die *flexible Altersgrenze* ermöglicht einen Rentenbezug mit Vollendung des 63. Lebensjahres, wenn 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre mit einer Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten vorliegen.
3. Die Inanspruchnahme eines *Arbeitslosenruhegeldes* bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres erfordert eine mindestens 52wöchige Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten eineinhalb Jahre und eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten sowie mindestens acht Jahre rentenversicherungspflichtige Beschäftigung während der letzten zehn Jahre.
4. Weibliche Versicherte können ferner ein *Frauenaltersruhegeld* mit Vollendung des 60. Lebensjahres beanspruchen, wenn sie eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten erfüllen und während der letzten 20 Jahre vor Rentenbeginn 121 Monate rentenversicherungspflichtig beschäftigt waren.
5. Bei amtlich anerkannter *Schwerbehinderung oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit* besteht die Möglichkeit eines Rentenüberganges mit dem 60. Lebensjahr, wenn 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre mit einer Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten vorliegen.
6. *Frührenten* aufgrund von *Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit* sind an keine Altersgrenze gebunden und erfordern nur eine vergleichsweise geringe Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten und 36 Monaten versicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten fünf Jahre vor Eintritt der Berufs- bzw. der Erwerbsunfähigkeit.<sup>5</sup>

Die institutionellen Regelungen im System der Rentenversicherung unterliegen im Zeitablauf einer Reihe von Veränderungen. Zum Teil wurden vorzeitige Rentenübergangsmöglichkeiten mit der »Großen Rentenreform« von 1957 institutionalisiert, wie die Möglichkeit des Bezuges eines Arbeitslosenruhegeldes oder eines Frauenaltersruhegeldes, zum Teil wurden sie erst in den siebziger Jahren implementiert, wie im Falle der flexiblen Altersgrenze, die im Jahr 1973 eingeführt wurde. Der mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze einsetzende Trend zu einem vorzeitigen Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand verlagert sich in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre noch einmal deutlich auf die Inanspruchnahme der Rentenüber-

5 Darüber hinaus bestehen für knappschaftlich Versicherte noch andere Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezuges, wie etwa der Bezug einer Bergmannsrente mit Vollendung des 50. Lebensjahres (vgl. Seitz 1986: 12). Auf die knappschaftlich Versicherten wird hier aufgrund der zahlreichen Sonderbestimmungen nicht weiter eingegangen. Zudem sind sie eine zahlenmäßig zu vernachlässigende Gruppe: 1988 entfielen lediglich 3,1 Prozent der Rentenzugänge insgesamt auf die knappschaftliche Rentenversicherung (vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 1989: 39-40, eigene Berechnungen).

gangsmöglichkeiten vor dem 63. Lebensjahr. Dieser Prozeß der Lebensarbeitszeitverkürzung ist mit einschneidenden Veränderungen auf dem bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt verknüpft: In den siebziger Jahren vollzieht sich der Aufbau einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, mit in der bundesrepublikanischen Nachkriegsgeschichte erstmals über 1 Million Arbeitslosen im Jahr 1975 und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit auf über 2 Millionen im Jahr 1983. Über die gesamtgesellschaftliche Konfrontation mit einem anhaltenden Arbeitskräfteüberangebot hinaus vollziehen sich Strukturalisierungsprozesse am Arbeitsmarkt, die sich etwa in einer zunehmenden Dauer- und Mehrfacharbeitslosigkeit sowie einer Repräsentanz besonderer Risikogruppen am Arbeitsmarkt, wie geringer Qualifizierte, gesundheitlich Beeinträchtigte oder auch ältere Arbeitnehmer, bei denen Risikofaktoren in besonderem Maße kumulieren, ausdrückt.<sup>6</sup>

In Korrespondenz mit dem Problemdruck am Arbeitsmarkt erfolgten weitere institutionelle Regelungen, die die Möglichkeiten eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben erweiterten. Zugleich wurden die bereits im System der Rentenversicherung verankerten Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenüberganges stärker genutzt.

Im folgenden werden die gesetzlichen Veränderungen im System der Rentenversicherung und die Diskussion um die Altersgrenzen ihren Grundzügen skizziert. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Problemdruckes am Arbeitsmarkt waren staatliche Politiken - so die These - auf eine Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezuges gerichtet und in der Diskussion um die Altersgrenzen überlagern beschäftigungspolitische Gesichtspunkte zunehmend sozialpolitische Argumente. Dies spiegelt sich darin wider, daß die staatliche Sozial- und Arbeitsmarktpolitik bis in achtziger Jahre eine Politik der Lebensarbeitszeitverkürzung auf der Grundlage der Rentenversicherung sowie flankierender arbeitsmarktpolitischer Instrumente implizit duldete oder explizit verfolgte.

### 1.2.1 Die Einführung der flexiblen Altersgrenze

Einen Eckpunkt des seit den siebziger Jahren zu verzeichnenden Trends zu einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem 65. Lebensjahr markiert

---

6 Vgl. dazu exemplarisch: Brinkmann (1982, 1983), Büchtemann/Rosenblatt (1983), Büchtemann (1984), Heinze (1984), Karr (1979), Karr/Apfelthaler (1981), Karr/John (1989), IAB (1988), Schettkat/Semlinger (1982), Schupp (1988).

die Rentenreform von 1972 (mit Wirkung vom 1.1.1973), deren Kernstück in der Einführung der flexiblen Altersgrenze bestand, die langjährig Versicherten den Bezug einer Altersrente bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres ermöglicht. Die Herabsetzung der Altersgrenzen wurde 1972, in einer Zeit der Hochkonjunktur und eines rückläufigen Erwerbspersonenpotentials verabschiedet und wurde vor allem sozial- und humanisierungspolitisch begründet. Eine Flexibilisierung der Altersgrenze sollte der Individualität des Alterungsprozesses Rechnung tragen, die Entscheidungsspielräume der Versicherten erweitern sowie für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte einen vorzeitigen Rentenbezug ohne die amtliche Anerkennung von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit ermöglichen. Mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze wurde auch die gewerkschaftliche Forderung nach einer Herabsetzung der Altersgrenzen auf das 60. Lebensjahr aufgegriffen, die vor allem mit den gestiegenen Arbeitsbelastungen begründet wurde. Die sozialpolitische Zielsetzung der Rentenreform von 1972 spiegelt sich auch darin wider, daß auf sogenannte versicherungsmathematische Abschläge in Anbetracht der längeren Rentenbezugsdauer verzichtet wurde, um auch geringer verdienenden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einen vorzeitigen Rentenbezug zu ermöglichen (vgl. zur Einführung der flexiblen Altersgrenze: Friedmann/Weimer 1980a: 41-61, Blume/Plum/Naegele 1979: 1-21, Schewe 1974).

Neben vorwiegend sozialpolitischen Zielsetzungen spielten bei der Einführung der flexiblen Altersgrenze auch arbeitsmarktpolitische Erfahrungen im Zuge der Rezession von 1967/68 eine Rolle. 1968 betrug der Anteil der 55- bis 64jährigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen 48 Prozent und im nachfolgenden Aufschwung machten sich Strukturalisierungsprozesse am Arbeitsmarkt zulasten der älteren Arbeitnehmer bemerkbar, die sich in überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquoten ausdrückten (Friedmann/Weimer 1980a: 8-12,55, Karr 1977). Die arbeitsmarktpolitische Intention einer Abfederung der besonderen Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer durch die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenüberganges wird auch darin sichtbar, daß zeitgleich mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug eines Arbeitslosenruhegeldes herabgesetzt wurden.<sup>7</sup>

---

7 Während der Bezug eines Arbeitslosenruhegeldes zuvor eine ununterbrochene Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren voraussetzte, mußten ab 1973 lediglich 52 Wochen Arbeitslosigkeit während der letzten 18 Monate vorliegen (vgl. Friedmann/Weimer 1980a: 56).

Schon wenige Jahre später vollzieht sich im Anschluß an die Rezession von 1974/75 in der Diskussion um eine weitere Flexibilisierung der Altersgrenzen eine deutliche Akzentverlagerung von zuvor vorwiegend sozialpolitischen Argumenten hin zu arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten: Ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem Erwerbsleben wird bis in die jüngste Zeit vor allem im Zusammenhang mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit diskutiert (vgl. für die damalige Diskussion alternativer beschäftigungspolitischer Maßnahmen exemplarisch Rehyer 1975, Kühlewind 1977, Schmid/Freiburghaus 1976, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung 1986).

Die flexible Altersgrenze wurde bereits kurz nach ihrer Einführung von einem Großteil der Anspruchsberechtigten genutzt.<sup>8</sup> Sie hatte schon in den Folgejahren einen bedeutenden Rückgang der Erwerbsbeteiligung der 63- und 64jährigen Arbeitnehmer zur Folge, sichtbar an den in Tabelle A 3 im Anhang dokumentierten rückläufigen Erwerbsquoten der Männer dieser Altersgruppe und an einer Veränderung der Struktur des Rentenzuganges. 1970 entfielen noch rund die Hälfte der männlichen Rentenanzugänge auf das Altersruhegeld mit 65 Jahren. Zugleich deutet allerdings der hohe Anteil von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten (48 Prozent) darauf hin, daß schon 1970 ein Großteil der Beschäftigten aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist. 1973, dem Jahr der Einführung der flexiblen Altersgrenze, entfallen hingegen nur noch rund ein Drittel der männlichen Rentenzugänge auf das Altersruhegeld mit 65 Jahren, ein weiteres Drittel entfällt auf die flexible Altersgrenze.<sup>9</sup> Ferner deutet der rückläufige Anteil der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten am Rentenzugang (1972: 47 Prozent, 1973: 32 Prozent) darauf hin, daß die fle-

---

8 57 Prozent des ersten anspruchsberechtigten Jahrganges und 71 Prozent des zweiten Jahrganges nutzten die flexible Altersgrenze (vgl. Dabringhausen 1975: 2, zit. in Friedmann/Weimer 1980a: 65).

9 Die Einführung der flexiblen Altersgrenze spiegelt sich auch deutlich in den in Abbildungen 1.1 und 1.2 ausgewiesenen geburtsjahrgangsspezifischen Erwerbsquoten bzw. der Struktur des Rentenzuganges wider: Bei den 1910 geborenen, dem Geburtsjahrgang, der erstmals das flexible Altersruhegeld in Anspruch nehmen kann, weist die Erwerbsbeteiligung im Vergleich zu den 1907 geborenen einen deutlichen Knick auf (vgl. Abbildung 1.1). Zugleich beanspruchen nur noch 37 Prozent des Jahrganges 1910 das »normale« Altersruhegeld, 43 Prozent der 60- bis 65jährigen Versicherten wechseln demgegenüber mit 63 oder 64 Jahren in den Ruhestand. Vom Geburtsjahrgang 1906 geht hingegen noch der überwiegende Teil der 60- bis 65jährigen männlichen Versicherten (62 Prozent) mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente (vgl. Abbildung 1.2).

xible Altersgrenze einen Teil der Invaliditätsrenten substituierte (vgl. Tabelle A 4 im Anhang).<sup>10</sup>

In der Gruppe der *Frauen* führt die Einführung der flexiblen Altersgrenze hingegen nicht zu Verschiebungen in der Struktur des Rentenzuganges: Der Anteil der Rentenübergänge in ein flexibles Altersruhegeld umfaßt 1973 lediglich 1,5 Prozent des Rentenzuganges insgesamt und ist auch bis heute kaum von Gewicht (vgl. Anhangtabelle A 4). Die geringe Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze in der Gruppe der Frauen ist vor allem darauf zurückzuführen, daß sie aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und häufigeren Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der Sozialversicherungsgrenze kaum die rentenversicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen von 35 Versicherungsjahren erfüllen (vgl. Wichert 1988: 176). Ferner besteht für Frauen, wie schon gesagt, seit 1957 die Möglichkeit des Bezuges eines Frauentalersruhegeldes ab dem 60. Lebensjahr, das Anfang der siebziger Jahre rund 26 Prozent der Rentenzugänge ausmacht. Dennoch erfüllen offensichtlich eine Reihe von Frauen die versicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen für ein Frauentalersruhegeld nicht und können folglich erst mit dem 65. Lebensjahr in den Ruhestand wechseln<sup>11</sup>: Obwohl für Frauen die Möglichkeit eines vorgezogenen Altersruhegeldes ab dem 60. Lebensjahr besteht, liegt der Anteil der Altersruhegelder ab dem 65. Lebensjahr in den siebziger Jahren bei ungefähr 26 Prozent (vgl. Tabelle A 4 im Anhang).<sup>12</sup>

---

10 Allerdings steigt der Anteil der Invaliditätsrenten schon 1974 wieder an und erreicht bereits 1978 das Niveau von 1972.

11 So erfüllen Frauen, die mit dem 50. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden, die Anspruchsvoraussetzungen für ein Frauentalersruhegeld (121 Pflichtbeiträge während der letzten 20 Jahre vor Rentenbeginn) nicht. Vor allem ungelernete Arbeiterinnen scheiden häufig mit dem 50. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben aus und können dementsprechend das vorzeitige Frauentalersruhegeld nicht in Anspruch nehmen (vgl. Bartelmes 1989: 33 und die dort zitierte Literatur).

12 So verfügen diejenigen Frauen, die in den höchsten Altersgruppen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, über die niedrigste Anzahl an Versicherungsjahren (Dieck 1985: 99). Hinzu kommt, daß für eine Reihe von Frauen eine Weiterarbeit bis zum 65. Lebensjahr aufgrund niedriger Renten finanziell notwendig ist: Laut einer Arbeitnehmerbefragung von Naegle (1983: 356) geben 46 Prozent der befragten Frauen finanzielle Motive für eine Weiterarbeit bis zum 65. Lebensjahr an.

Wie stark der Rentenübergang in der Gruppe der Frauen durch die versicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen geprägt wird, wird auch an den Auswirkungen des Haushaltsbegleitgesetzes 1984 auf die Struktur des Rentenzuganges sichtbar. Bis 1984 war für die Inanspruchnahme eines Altersruhegeldes mit Vollendung des 65. Lebensjahres eine Versicherungszeit von insgesamt 180 Kalendermonaten erforderlich. Mit der Herabsetzung der Anspruchsvoraussetzungen auf 60 Kalendermonate

Zusammenfassend können wir festhalten, daß die Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen im Falle der Einführung der flexiblen Altersgrenze bei den Männern von dominantem Einfluß auf die Erwerbsbeteiligung und den vorzeitigen Rentenzugang war. Bei den Frauen hat sich hingegen die Struktur des Rentenzuges infolge der Einführung der flexiblen Altersgrenze kaum verändert. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß Frauen die Möglichkeit haben, bereits mit 60 Jahren ein Frauenaltersruhegeld zu beziehen, dessen Anspruchsvoraussetzungen deutlich niedriger liegen als diejenigen der flexiblen Altersgrenze.

Bis in die achtziger Jahre kristallisieren sich vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit verschiedene vorzeitige Austrittswege aus dem Beschäftigungssystem heraus: Der Rentenübergang ab dem 63. Lebensjahr wird zunehmend durch die zeitlich vorgelagerten Rentenbezugsmöglichkeiten, wie den Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente, eines Schwerbehindertenruhegeldes sowie eines Arbeitslosenruhegeldes abgelöst; in der Gruppe der Frauen gewinnt die Inanspruchnahme des Frauenaltersruhegeldes an Gewicht.<sup>13</sup> Weiterhin ermöglichte die Vorruhestandsregelung (1984-1988) eine vorzeitige Verrentung bereits ab dem 58. Lebensjahr. Hinzu kommen der Verrentung vorgelagerte, langjährige Phasen der Arbeitslosigkeit, die für ältere Beschäftigte meist das Vorstadium zum endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bedeuten (vgl. Kühlewind 1986, Karr/John 1989).

### 1.2.2 Die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei den Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten

Die *Erwerbsunfähigkeitsrenten* gewinnen im Zuge der arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zunehmendes Gewicht am Rentenzugang. Während vor 1969 die Gewährung einer Berufsunfähigkeits-

---

Versicherungszeit und gleichzeitiger Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente auf drei Jahre versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten fünf Jahren vor Rentenbeginn ist der Anteil der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten stark rückläufig, und das normale Altersruhegeld gewinnt erheblich an Bedeutung (vgl. Tabelle A 4). Der im Vergleich zu den Männern bis Mitte der achtziger Jahre höhere Anteil der Invaliditätsrenten am Rentenzugang ist vor allem damit zu begründen, daß für viele Frauen der Bezug einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente aufgrund geringer Versicherungszeiten die einzige Möglichkeit des Rentenbezuges war (vgl. Kerwat 1987, Rehfeld 1987, Kaltenbach 1988a).

13 Vgl. dazu auch: Kohli u. a. (1989: 14-20), Kühlewind (1986), Kaltenbach (1986), Orsinger/Clausing (1982), Dieck (1985), Klauer (1989), Jacobs/Kohli/Rein (1991).

oder Erwerbsunfähigkeitsrente nach rein medizinischen Kriterien erfolgte<sup>14</sup> (sogenannte abstrakte Betrachtungsweise), entschied der Große Senat des Bundessozialgerichtes (BSG) am 11.12.1969, daß die Arbeitsmarktsituation von eingeschränkt leistungsfähigen Arbeitnehmern bei der Bewilligung einer Invaliditätsrente zu berücksichtigen ist. Das Bundessozialgericht entschied 1969 zunächst, daß für einen eingeschränkt Leistungsfähigen Teilzeitarbeitsplätze in dem betreffenden Berufsfeld in angemessenem Umfang vorhanden sein müssen, ansonsten ist der Versicherte als erwerbsunfähig anzusehen. Diese »weiche« Formulierung wurde am 10.12.1976 dahingehend konkretisiert, daß dem in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkten Versicherten innerhalb eines Jahres ein leistungsgerechter Arbeitsplatz konkret angeboten werden muß. Ansonsten ist ein Versicherter, der nach ärztlichem Urteil nicht mehr vollschichtig arbeiten kann, als voll erwerbsunfähig anzusehen. Da der Teilzeitarbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer faktisch verschlossen ist, wurde die Erwerbsunfähigkeitsrente in der Folgezeit praktisch zu einem »Invalidenarbeitslosenruhegeld« (vgl. Kaltenbach 1986: 257-258). Infolge der veränderten arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes aus dem Jahr 1969 hat bis Mitte der siebziger Jahre zunächst der Anteil der Erwerbsunfähigkeitsrenten an allen Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten zugenommen. In den Folgejahren ist ein sinkendes Eintrittsalter bei den Invaliditätsrenten zu verzeichnen: Vor allem bei den 55- bis 59jährigen Versicherten ist ein steigender Anteil von Rentenübergängen aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit zu beobachten, der nicht allein auf demographische Effekte zurückgeführt werden kann (vgl. Orsinger/Clausing 1982: 267-268). Seit Mitte der siebziger Jahre steigen die Anteile der BU/EU-Renten am Rentenzugang insgesamt und sind seit Ende der siebziger Jahre bis Mitte der achtziger Jahre mit einem Anteil von rund 50 Prozent mit Abstand die häufigste Rentenzugangsart. Seit 1985 ist der Anteil der Invaliditätsrenten am Rentenzugang insgesamt insbesondere bei den Frauen stark rückläufig: Er sinkt in der Gruppe der Frauen von 1983 52 Prozent auf 1985 30 Prozent und liegt 1988 nur noch bei 17 Prozent; in der Gruppe der Männer von 1983 50 Prozent auf 1985 43 Prozent und 1988 38 Prozent (vgl. Ta-

14 Eine Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten infolge von Krankheit oder anderer Gebrechen auf weniger als die Hälfte der Leistungsfähigkeit eines körperlich und geistig gesunden Versicherten mit ähnlicher Ausbildung und vergleichbaren Kenntnissen und Fähigkeiten herabgesunken ist. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte aufgrund seiner Leistungsminde- rung keine regelmäßige Erwerbstätigkeit ausüben oder mit seiner Erwerbstätigkeit lediglich 20 Prozent der Einkünfte eines vergleichbaren gesunden Versicherten erzielen kann (vgl. Brück 1976: 124-125).

belle A 4). Diese Entwicklung hängt eng mit der Einführung verschärfter Zugangsvoraussetzungen für einen Invaliditätsrentenbezug seit dem 1.1.1984 zusammen, die vor allem mit Finanzierungsengpässen im System der Rentenversicherung begründet wurden. Mit dem Inkrafttreten des Haushaltsbegleitgesetzes im Jahr 1984 ist für die Inanspruchnahme einer BU/EU-Rente neben einer Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten eine dreijährige Pflichtversicherung während der letzten fünf Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles erforderlich (vgl. Kaltenbach 1986, 1988b). Diese Verschärfung hat zur Folge, daß Versicherte, deren Erwerbstätigkeit längere Zeit zurückliegt und freiwillig Versicherte nicht mehr gegen ein Invaliditätsrisiko abgesichert sind. Sie trifft vor allem Frauen, da sie zu einem höheren Anteil vor dem Rentenbezug nicht mehr erwerbstätig oder freiwillig versichert sind; ein Tatbestand, der dem Gesetzgeber vor der Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen sehr wohl bekannt war (vgl. Wichert 1988).<sup>15</sup>

### 1.2.3 Die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte

Die *flexible Altersgrenze* für einen Rentenbezug aufgrund von *Schwerbehinderung*<sup>16</sup> wurde 1979 zunächst auf 61 Jahre und 1980 auf 60 Jahre herabge-

---

15 Gleichzeitig wurden mit dem Haushaltsbegleitgesetz die Anspruchsvoraussetzungen für das Altersruhegeld ab dem 65. Lebensjahr von zuvor 180 Kalendermonaten auf 60 Kalendermonate Versicherungszeit herabgesetzt. Beide Regelungen, sowie die Anerkennung von Kindererziehungszeiten ab dem 1.1.1986 (vgl. dazu im einzelnen Barthelmes 1989) haben zur Folge, daß der Anteil des normalen Altersruhegeldes am Rentenzugang insgesamt steigt. Bei den Frauen ist das normale Altersruhegeld seit 1986 mit 43 Prozent am Rentenzugang (1983: 9 Prozent) sogar die häufigste Rentenzugangsart (vgl. Tabelle A 4). Neben Substitutionseffekten spielt hier vor allem die Verkürzung der Wartezeit auf fünf Jahre eine Rolle, die für einen Großteil der Frauen die Voraussetzung für einen Rentenbezug geschaffen hat. Rentenbegründend hat sich bei einem nicht unerheblichen Teil von Frauen auch die Anerkennung von Kindererziehungszeiten ausgewirkt (vgl. Kerwat 1987, Conradi/Jacobs/Schmähl 1987). - Auch in der Gruppe der Männer steigt in Korrespondenz mit dem Haushaltsbegleitgesetz der Anteil des Altersruhegeldes ab 65 Jahren von 1983 9 Prozent auf 1988 18 Prozent. Dies dürfte vor allem damit zu begründen sein, daß seit 1984 65jährige keine BU/EU-Renten mehr erhalten, sondern über das normale Altersruhegeld aus Beschäftigung in den Ruhestand wechseln (vgl. Naegele 1987a).

16 Dieses vorgezogene Altersruhegeld können sowohl Versicherte mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung als auch Versicherte mit einer anerkannten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit mit einer langen Versicherungszeit in Anspruch nehmen. Der überwiegende Teil (90 Prozent) der Rentenzugänge in diese Berentungsart erfolgen aber aufgrund von Schwerbehinderung, so daß hier der Einfachheit halber von »Schwerbehindertenuhiegeldern« gesprochen wird (vgl. Orsinger/Clausing 1982).

setzt. Diese Neuregelung hat in der Gruppe der Männer einen sprunghaften Anstieg der Anteile der Schwerbehindertenruhegelder am Rentenzugang von 1978 4 Prozent auf 1981 18 Prozent zur Folge (vgl. Tabelle A 4). Dies korrespondiert mit sinkenden relativen Anteilen des flexiblen Altersruhegeldes und des Altersruhegeldes mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Jahren 1979 und 1980.

#### 1.2.4 Die Entwicklung des Rentenüberganges in ein Arbeitslosenruhegeld

Bei der Entwicklung der *Arbeitslosenruhegelder* ist der Bezug zum Arbeitsmarkt besonders gut zu beobachten. Die Möglichkeit des Bezuges eines Arbeitslosenruhegeldes mit Vollendung des 60. Lebensjahres nach vorheriger Arbeitslosigkeit ist bereits seit 1957 in System der Rentenversicherung institutionell verankert. Diese, spätestens seit Mitte der siebziger Jahre von Betrieben im Rahmen von sogenannten 59er-Regelungen instrumentalisierte Rentenübergangsart bekommt im Zuge des Aufbaus einer hohen Sockelarbeitslosigkeit in der Gruppe der Männer zunehmendes Gewicht. Infolge der Rezession von 1974/75 verdoppelt sich der Anteil der Arbeitslosenruhegelder in der Gruppe der Männer von 1970 3 Prozent auf 1976 6 Prozent und liegt 1988 bei 13 Prozent (vgl. Tabelle A 4). Sogenannte 59er-Regelungen auf der Grundlage der rentenversicherungsrechtlichen Regelung »Arbeitslosenruhegeld« werden von Betrieben in ganz unterschiedlichen Ausgestaltungen als beschäftigungspolitisches Instrument bei Personalanpassungen genutzt. Bei sogenannten 59er-Regelungen wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch arbeitnehmerseitige Kündigung gelöst. Der Arbeitgeber gleicht - im günstigsten Fall - die Einkommensverluste während der Zeit der Arbeitslosigkeit und Renteneinbußen durch die Zahlung von Abfindungen aus. Das Angebot von vorzeitigen Pensionierungen bietet Betrieben die Möglichkeit, Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen. 59er-Regelungen wurden schon in den sechziger Jahren zur Bewältigung der Krise im Steinkohlenbergbau und später in der Eisen- und Stahlindustrie als beschäftigungspolitisches Instrument genutzt und spielten bei der personalpolitischen Bewältigung des Absatzeinbruches während der Rezession von 74/75 eine bedeutende Rolle. Während 59er-Regelungen zunächst - häufig auch im Zusammenhang mit Sozialplänen - vor allem von Betrieben genutzt wurden, die in starkem Maße Personal abbauen mußten, wurden vorzeitige Pensionierungsangebote in der Folgezeit auch als beschäftigungspolitisches Instrument

zur Lösung von qualitativen Personalumstrukturierungen genutzt. Heute gibt es eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen, die ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer auf der Grundlage rentenversicherungsrechtlicher Regelungen vorsehen (vgl. exemplarisch Wenzel 1979, Kopel 1979, Schultz-Wild 1978: 286-293, Maydell 1988, Quass/Kreikebohm 1985, Baur/Czock/Hofer 1986, vgl. auch ausführlicher Kapitel 3).

Wurde die »zweckentfremdete« Nutzung der rentenversicherungsrechtlichen Regelung »Arbeitslosenruhegeld« durch die Betriebe bis zu Beginn der achtziger Jahre zunächst staatlicherseits stillschweigend geduldet, verfolgten staatliche Politiken zu Beginn der achtziger Jahre eine uneindeutige Politik.

Zwar erfolgten von staatlicher Seite gesetzliche Veränderungen, die eine Kostenrückverlagerung der beschäftigungspolitischen Instrumentalisierung rentenversicherungsrechtlicher Regelungen in die Betriebe intendierten. Der 1982 eingeführte und 1984 verschärfte § 128 AFG sieht eine arbeitgeberseitige Erstattungspflicht für die der Bundesanstalt für Arbeit und den Rentenversicherungsträgern entstehenden Kosten im Falle der Anwendung von 59er-Regelungen vor.<sup>17</sup> Jedoch gab es von Anfang an zahlreiche Ausnahmen von dieser Regelung (vgl. dazu Siegers/Reichling/Müller 1985, Genosko 1985: 134-135, Naegele/Voges 1989: 58). Zudem war die Erstattungspflicht faktisch ausgesetzt, bis das Bundesverfassungsgericht darüber entschieden hatte, ob die Befreiung einzelner Unternehmen von der Erstattungspflicht dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes widerspricht. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes im Jahr 1989 war in der faktischen Durchführung für die Unternehmen und die Verwaltungen so aufwendig, daß sich die Arbeitsverwaltung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf eine Pauschalregulierung einigten.<sup>18</sup> Nachdem die Rückerstattungsregelung 1991 gänzlich abgeschafft wurde, wird nun um eine Nachfolgeregelung verhandelt. Im Resultat konnten sich staatliche Politiken, die auf eine Eindämmung der Kosten für die Sozialversicherungsträger zielten, nicht durchsetzen (vgl. im einzelnen: Naschold/Oppen/Peinemann/Rosenow 1992: 54-55).

---

17 Der mit dem Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetz 1982 eingeführte § 128 AFG sah zunächst eine arbeitgeberseitige Erstattungspflicht für die der Bundesanstalt für Arbeit entstehenden Kosten für maximal ein Jahr vor. 1984 wurde der § 128 AFG dahingehend verschärft, daß die Zeit der Erstattungspflicht auf maximal vier Jahre verlängert wurde. Zusätzlich zu der Kostenerstattung an die Bundesanstalt für Arbeit muß der Arbeitgeber nun auch die den Rentenversicherungsträgern entstehenden Kosten zurückerstatten. Die Verschärfung des § 128 AFG erfolgte zeitgleich mit der Verabschiedung der Vorruhestandsregelung und sollte eine Konkurrenz zwischen der 59er-Regelung und der Vorruhestandsregelung vermeiden.

18 Danach haben die Unternehmen 45 Prozent der Gesamtsumme zu tragen.

Andererseits wurde die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für 55jährige und ältere Arbeitslose mehrfach verlängert und beträgt seit Juli 1987 32 Monate (zuvor 24 Monate) (vgl. Gruppe Politikinformationen 1987: 12). Dadurch wird die 59er-Regelung faktisch zu einer 57er-4 Monate-Regelung und dürfte für Unternehmen noch attraktiver geworden sein: Die in den letzten Jahren steigende Zahl der Arbeitslosen im Alter von 55 bis 59 Jahren deutet darauf hin, daß in den nächsten Jahren ein weiterer Anstieg der Inanspruchnahme des Arbeitslosenruhegeldes zu erwarten ist (Meinhardt/Zwiener 1988: 47).<sup>19</sup>

An der Entwicklung der Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld wird die Verflechtung zwischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sehr gut deutlich: Zum einen übernimmt die Rentenversicherung (wie auch im Fall der arbeitsmarktbezogenen Invaliditätsrenten) arbeitsmarktpolitische Funktionen für den Teil der älteren Beschäftigten, die - einmal auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen - als Langzeitarbeitslose Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit beziehen würden. Zum anderen duldeten staatliche Politiken die aktive Integration rentenversicherungsrechtlicher Regelungen in die Ausgestaltung betrieblicher Personalanpassungsmaßnahmen - letztlich eine Politik der impliziten Subventionierung betrieblicher Beschäftigungspolitik.

### 1.2.5 Die Entwicklung des Rentenüberganges in ein Frauentalersruhegeld

Die Entwicklungslinien der Anteile des Schwerbehindertenruhegeldes und des Arbeitslosenruhegeldes verlaufen bei den Frauen ähnlich wie bei den Männern, sind jedoch bei der Betrachtung der Struktur des Rentenzuganges von untergeordneter Bedeutung.<sup>20</sup> Vielmehr ist der Trend zu einem vorzeiti-

---

19 Darüber hinaus können 58jährige oder ältere Arbeitslose nach der Neuregelung des § 105c AFG vom 1.1.1986 auch dann Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit beziehen, wenn sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (Verzicht auf subjektive Verfügbarkeit), diese Arbeitslosen werden in der Arbeitslosenstatistik nicht mehr als registrierte Arbeitslose erfaßt. Zugleich sind die Betroffenen verpflichtet, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand zu wechseln (vgl. Kühlewind 1986: 220). Neben einer kosmetischen Korrektur der Arbeitslosenstatistik spiegeln sich darin auch staatliche Interessen an einer Arbeitsmarktentlastung über vorzeitige Verrentungen wider.

20 1988 lag der Anteil des Rentenzuganges aufgrund eines Arbeitslosenruhegeldes bei 1,4 Prozent, der der Schwerbehindertenruhegelder bei 0,9 Prozent (vgl. Tabelle A 4 im Anhang).

gen Rentenbezug in der Gruppe der Frauen vor allem auf die stärkere Inanspruchnahme eines *Frauenaltersruhegeldes* zurückzuführen, das Frauen bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente eröffnet. Diese Entwicklung dürfte zum einen auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen und damit verbunden die zunehmende Zahl von Frauen, die die Anspruchsvoraussetzungen für das vorgezogene Altersruhegeld erfüllen, zurückzuführen sein (vgl. Naegele 1985: 122). Zum anderen hat sicherlich auch der Problemdruck am Arbeitsmarkt zu dieser Entwicklung beigetragen: Empirische Befunde sprechen dafür, daß Betriebe im Rahmen spezifischer Frühverrentungspolitiken die Möglichkeit des Bezuges eines Frauenaltersruhegeldes als Substitut für die bei den Männern praktizierten 59er-Modelle anwenden (vgl. Naegele 1983: 310-311).

### 1.3 Die Einführung der Vorruhestandsregelung

Schließlich ermöglichte das von 1984 bis 1988 befristete »Gesetz zur Erleichterung des Überganges in den Ruhestand«, die sogenannte Vorruhestandsregelung, einem Teil der älteren Beschäftigten bereits ab dem 58. Lebensjahr ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Die Verabschiedung der Vorruhestandsregelung erfolgte vor dem Hintergrund einer kontrovers geführten arbeitszeitpolitischen Debatte. Als alternatives arbeitszeitpolitisches Konzept zeitgleich mit dem Beginn des Arbeitskampfes der IG Metall um die Einführung der 35-Stunden-Woche am 1. Mai 1984 verabschiedet, symbolisierte die Vorruhestandsregelung die Bevorzugung eines Lebensarbeitszeit- gegenüber eines Wochenarbeitszeitverkürzungskonzeptes.<sup>21</sup> Im Unterschied zu dem zuvor beschriebenen Trend zu einer *impliziten* Lebensarbeitszeitverkürzung durch die veränderte Inanspruchnahme rentenrechtlicher Regelungen wurden mit der Vorruhestandsregelung dementsprechend explizit arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen verfolgt, die auf eine

---

21 Ein Lebensarbeitszeitverkürzungs- versus Wochenarbeitszeitverkürzungskonzept wurde auch innerhalb der Gewerkschaften kontrovers diskutiert. Während die Gewerkschaften NGG und Chemie zu den Vorreitern eines Lebensarbeitszeitkonzeptes zählten, votierte insbesondere die IGM für ein Wochenarbeitszeitkonzept. Das Vorruhestandsgesetz wurde dann »in einem parlamentarischen Eilverfahren« verabschiedet und »zum Beginn des Arbeitskampfes in der Metallindustrie um die Einführung der 35-Stunden-Woche im Mai 1984 in Kraft gesetzt« (vgl. Naegele/Voges 1989: 54; vgl. zur damaligen Diskussion auch Negt 1984, Hoffmann/Kühlewind 1984, Marek 1987, Wiesenthal 1989, Jacobs/Kohli/Rein 1991).

Entlastung des Arbeitsmarktes durch eine Lebensarbeitszeitverkürzung gerichtet waren und mittels finanzieller Anreize einen Austausch jüngerer durch ältere Beschäftigte intendierten.<sup>22</sup>

Auf der Basis des Rahmengesetzes »Vorruhestandsregelung« wurden rund 400 Tarifverträge abgeschlossen, die allerdings hinsichtlich ihrer konkreten Ausgestaltung von Branche zu Branche variieren und an dieser Stelle nicht ausführlicher behandelt werden können.<sup>23</sup> Während der gesamten Laufzeit des Vorruhestandsgesetzes haben rund 200 000 ältere Beschäftigte von der Möglichkeit des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben Gebrauch gemacht (IAB 1989). Der Hauptanteil der Vorruheständler (43 Prozent) kommt aus dem Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere der chemischen Industrie (13 Prozent), gefolgt von dem Bauhauptgewerbe, in dem zuvor 38 Prozent aller Vorruheständler beschäftigt waren (vgl. IAB 1989).

Die tatsächliche Entlastung des Arbeitsmarktes durch die Vorruhestandsregelung blieb allerdings weit hinter den Erwartungen zurück.<sup>24</sup> Dies wird zum einen damit begründet, daß nur für wenige Tarifbereiche Vorruhestandsregelungen abgeschlossen wurden. Für den öffentlichen Dienst bestand zum Beispiel überhaupt keine tarifvertragliche Vorruhestandsvereinbarung. Zum anderen waren vorzeitige Pensionierungspolitiken über sogenannte 59er-Regelungen nach wie vor finanziell attraktiver und überlassen ferner die Entscheidung für ein vorzeitiges Pensionierungsangebot sowie den Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens allein dem Arbeitgeber, während bei einer tarifvertraglichen Vorruhestandsregelung ein Anspruchsrecht von sei-

---

22 Bei der Vorruhestandsregelung handelt es sich um ein Rahmengesetz, dessen konkrete Ausgestaltung den Tarifvertragsparteien obliegt. Der Vorruheständler erhält vom *Arbeitgeber* bis zum Anspruch auf eine Altersrente ein Vorruhestandsgeld von mindestens 65 Prozent des vorherigen Bruttoarbeitsentgeltes. Die explizit arbeitsmarktpolitische Ausrichtung dieses Rahmengesetzes wird darin sichtbar, daß der Arbeitgeber bei der Wiederbesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes einen Kostenzuschuß von 35 Prozent durch die Bundesanstalt für Arbeit erhält (vgl. zu den gesetzlichen Regelungen im einzelnen: Siegers/Reichling/Müller 1985: 14-90, Casey 1985). Zeitgleich mit der Verabschiedung der Vorruhestandsregelung wurde - wie schon gesagt - die arbeitgeberseitige Erstattungspflicht im Falle der Anwendung von 59er-Regelungen verschärft, um eine Konkurrenz zwischen den beiden Regelungen zu verhindern. Staatliche Bestrebungen, den anhaltenden Arbeitsmarktungleichgewichten mittels eines Lebensarbeitszeitverkürzungskonzeptes zu begegnen, sind keineswegs ein bundesrepublikanischer Sonderweg, sondern vollziehen sich in einer Reihe westeuropäischer Länder (vgl. für eine Übersicht Casey 1985).

23 Vgl. dazu exemplarisch: Kühlewind (1986), Naegele (1987b), Voges (1988), Naegele/Voges (1989), Kohli u. a. (1989).

24 Das DIW schätzte beispielsweise die bis 1988 freiwerdenden Arbeitsplätze auf maximal rund 480 000 Arbeitsplätze (vgl. Hoffmann/Kühlewind 1984).

ten des Arbeitnehmers bestand. Zudem waren die Kostenbelastungen insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe zu hoch (vgl. exemplarisch: Naegele 1987b, Naegele/Voges 1989, Kohli u. a. 1989).

Betrachten wir schließlich die arbeitsmarktentlastende Wirkung durch die veränderte Inanspruchnahme der *im System der Rentenversicherung* institutionalisierten *vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten*, relativiert sich die arbeitsmarktpolitische Wirkung der Vorruhestandsregelung nochmals erheblich. Tabelle 1.1 dokumentiert, daß sich schon allein der Umfang der arbeitgeberseitig potentiell erstattungspflichtigen Rentenübergänge über die betriebliche Nutzung sogenannter 59er-Regelungen ungefähr in der Größenordnung der über die Vorruhestandsregelung ausgeschiedenen Arbeitnehmer bewegt.

*Tabelle 1.1: Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben, Bestand 1988*

Vorruhestandsgeldempfänger <sup>1</sup>	107 281
Potentielle Erstattungsfälle nach § 128 AFG <sup>2</sup>	94 671
vorgezogene Renten wegen Vollendung des 60. Lebensjahres bei Arbeitslosigkeit <sup>3</sup>	400 269
Invaliditätsrenten (BU/EU, Schwerbehinderung, ArV und AnV) <sup>4</sup>	2 485 990

1 Bestand Ende Dezember 1988; vgl. IAB 1989, S. 4

2 Bestand Ende Dezember 1988; vgl. IAB 1989, S. 4

3 Bestand Ende Juli 1988; vgl. Bundesarbeitsblatt 12/1989, S. 119

4 Bestand Ende Juli 1988; vgl. Bundesarbeitsblatt 12/1989, S. 119

Die laufenden Arbeitslosenruhegelder liegen vom zahlenmäßigen Umfang her schon wesentlich höher als die vorzeitigen Pensionierungen über das Vorruhestandsgesetz. Der weitaus größte Teil des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben erfolgt über die Invaliditätsrenten. Als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarkt ist die Vorruhestandsregelung offensichtlich weit weniger bedeutsam als die im System der Rentenversicherung institutionalisierten - originär sozialpolitisch motivierten - vorzeitigen Verrentungsregelungen.

## 1.4 Politische Trendumkehr: Altersteilzeit und Rentenreformgesetz 1992

In jüngster Zeit sind staatliche Politiken vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen und Finanzierungsengpässen im System der Rentenversicherung auf eine Lebensarbeitszeitverlängerung gerichtet.

Erste Anzeichen für eine Trendumkehr bahnten sich schon mit der expliziten Befristung der Vorruhestandsregelung an, die 1988, nach Auslaufen des Rahmengesetzes, sang- und klanglos durch ein *Altersteilzeitgesetz* ersetzt wurde.<sup>25</sup> Alle bisher vorliegenden Befunde über die Akzeptanz und Inanspruchnahme eines Altersteilzeit/Teilrentenmodells deuten allerdings sowohl von seiten der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer auf eine geringe Akzeptanz hin.<sup>26</sup> Auch die faktische Inanspruchnahme des Altersteilzeitgesetzes ist laut bisher vorliegenden Befunden nahe Null.<sup>27</sup>

Mit der *Rentenreform 1992* wurde schließlich die langfristige Heraufsetzung der Altersgrenzen im Sinn einer Lebensarbeitszeitverlängerung vollzogen. Neben finanziellen Motiven wurde die Diskussion über Möglichkeiten einer Lebensarbeitszeitverlängerung vor allem durch die nach vorliegenden Prognosen zu erwartende Arbeitskräfteknappheit geprägt. Kernstück der Reform ist neben der Veränderung der finanziellen Rahmenbedingungen (im Hinblick auf den Bundeszuschuß, die Rentenformel und die Beitragssätze) eine stufenweise Heraufsetzung der Altersgrenzen auf das 65. Lebensjahr mit Ausnahme der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten: Die flexible Altersgrenze wird stufenweise bis zum Jahr 2006 auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt. Die Altersgrenze von 60 Jahren für das Frauenaltersruhegeld und das Arbeitslosenruhegeld wird sukzessive bis zum Jahr 2012 auf das 65. Lebensjahr hochgesetzt. Zwar ist nach wie vor die Möglichkeit eines flexiblen Überganges in den Ruhestand ab dem 62. Lebensjahr vorgesehen. Allerdings sind damit versicherungsmathematische Rentenabschläge verbunden, so daß davon auszugehen ist, daß ein weit größerer Teil der Beschäftigten als heute

---

25 Das Altersteilzeitgesetz ermöglicht 58jährigen und älteren Beschäftigten eine Reduktion ihrer Wochenarbeitszeit um die Hälfte bei arbeitgeberseitiger Zahlung von 70 Prozent des letzten Nettoeinkommens. Bei Wiederbesetzung des freiwerdenden (halbschichtigen) Arbeitsplatzes bekommt der Arbeitgeber einen Zuschuß der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Jacobs/Kohli/Rein 1991: 29).

26 Vgl. dazu Wagner/Kirner/Schupp (1988), Jacobs (1988), Deters/Staehle/Stirn (1989), Schüle (1987).

27 In der zweiten Hälfte des Jahres 1989 wurde diese Regelung von 168 Beschäftigten in Anspruch genommen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1990: 188, zit. in Jacobs/Kohli/Rein 1991: 29).

aus finanziellen Gründen bis zum 65. Lebensjahr weiterarbeiten muß. Schließlich wird eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus mit einer sechsprözentigen Rentensteigerung pro Jahr belohnt (vgl. Jacobs/Kohli/Rein 1991: 30-31).

## 1.5 Zusammenfassung

Seit Beginn der siebziger Jahre ist sowohl in der Gruppe der Frauen und (stärker ausgeprägt) in der Gruppe der Männer ein Trend zu einer rückläufigen Erwerbsbeteiligung und einem vorzeitigen Rentenübergang zu verzeichnen.

Augenfällig ist zunächst die herausragende Bedeutung institutioneller Veränderungen im System der Rentenversicherung, deren Einfluß in der Verteilung des Rentenzuganges deutlich ablesbar ist. Die erste Phase des Frühverrentungstrends fällt zeitlich zusammen mit der Einführung der *flexiblen Altersgrenze*, die sich schon kurz nach der Einführung in einer Verschiebung des Rentenzuganges niederschlägt: Bereits 1974 übersteigen die Anteile der Rentenzugänge aufgrund der Inanspruchnahme eines flexiblen Altersruhegeldes, mit rund 30 Prozent am männlichen Rentenzugang insgesamt, die Anteile des »normalen« Altersruhegeldes mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Bei den Frauen führt die Einführung der flexiblen Altersgrenze hingegen nicht zu nennenswerten Verschiebungen im Rentenzugang, da sie zum einen nur selten die Anspruchsvoraussetzungen von 35 Versicherungsjahren erfüllen und zum anderen bereits mit dem 60. Lebensjahr ein Frauenaltersruhegeld beziehen können.

Seit Mitte der siebziger Jahre vollzieht sich in Korrespondenz mit den anhaltenden Arbeitsmarktungleichgewichten sukzessive eine weitere Vorverlegung der Altersgrenze durch eine zunehmende Inanspruchnahme der Rentenübergangsmöglichkeiten, die der flexiblen Altersgrenze zeitlich vorgelagert sind. Infolge der arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes im Hinblick auf die Bewilligung von *Erwerbsunfähigkeitsrenten* - seit 1969 und verstärkt seit 1976 erfolgt die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente nicht mehr allein nach medizinischen Kriterien, sondern ist gekoppelt an die *Arbeitsmarktchancen* - hat bis Mitte der siebziger Jahre zunächst der Anteil der Erwerbsunfähigkeitsrenten an allen Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten zugenommen. In den Folgejahren erhöhte sich dann

das Gewicht des Anteils der BU/EU-Renten am gesamten Rentenzugang. Gleichzeitig ist ein sinkendes Renteneintrittsalter zu verzeichnen: Vor allem bei den 55- bis 59-jährigen Männern und Frauen ist ein steigender Anteil von Rentenübergängen zu beobachten, der nicht allein auf demographische Effekte zurückgeführt werden kann.

Zu einem Rückgang des flexiblen und des »normalen« Altersruhegeldes führt bei den männlichen Versicherten schließlich auch die zweimalige Herabsetzung der *flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte* in den Jahren 1979 und 1980.

Zunehmendes Gewicht am Rentenzugang bekommen seit Mitte der siebziger Jahre ferner die Rentenübergänge in ein *Arbeitslosenruhegeld* (Männer) und ein *Frauenaltersruhegeld*, beides Regelungen, die bereits seit 1957 im System der Rentenversicherung institutionalisiert sind. An dieser Entwicklung läßt sich der Einfluß der Arbeitsmarktsituation auf den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand gut dokumentieren: Die seit 1975 steigenden Anteile des Arbeitslosenruhegeldes am gesamten Rentenzugang korrespondieren mit der sich verschärfenden Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die gekennzeichnet ist durch steigende Anteile der 55- bis 59-jährigen Arbeitslosen im Arbeitslosenbestand und durch einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen, die wenig Chancen auf eine Reintegration in den Erwerbsprozeß haben, oder aber derjenigen älteren Beschäftigten, die im Rahmen betrieblicher Pensionierungsangebote (59er-Regelungen) auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen wurden und mit der Zwischenstation Arbeitslosigkeit auf die Bezugsmöglichkeit eines Arbeitslosenruhegeldes warten. In der Gruppe Frauen verläuft die Entwicklung zwar ähnlich wie bei den Männern, der Anteil der Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld ist jedoch von untergeordneter Bedeutung. Vielmehr ist die Bezugsmöglichkeit eines Frauenaltersruhegeldes ein Substitut für das Arbeitslosenruhegeld. Neben einer - bedingt durch die zunehmende Frauenerwerbsteiligung - zunehmenden Zahl der Anspruchsberechtigten dürften sich in dem steigenden Anteil an Frauenaltersruhegeldern auch arbeitsmarktinduzierte Verdrängungsprozesse widerspiegeln.

Die von 1984 bis 1988 befristete *Vorruhestandsregelung* ermöglichte weiterhin einem Teil der Beschäftigten außerhalb des Systems der Rentenversicherung ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bereits ab dem 58. Lebensjahr. Der quantitative Umfang des vorzeitigen Ausscheidens durch Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung war jedoch gegenüber dem vorgezogenen Rentenübergang unter Nutzung rentenversicherungsrecht-

licher Instrumente von wesentlich geringerer Bedeutung als die umfangreiche wissenschaftliche Diskussion und Forschung erwarten lassen würde.

Schließlich ist die seit 1985 zu verzeichnende *Zunahme der Altersrenten mit Vollendung des 65. Lebensjahres* bisher nicht als eine Trendumkehr zu deuten, sondern geht vielmehr auf rentenrechtliche Gesetzesänderungen seit 1984 zurück, durch die sich der Kreis der Anspruchsberechtigten vergrößerte (Herabsetzung der Wartezeiten für den Bezug eines Altersruhegeldes mit Vollendung des 65. Lebensjahres von 15 auf nunmehr fünf Jahre sowie die Anrechnung von Kindererziehungszeiten).

Die nachgezeichnete Entwicklung des Rentenüberganges dokumentiert, daß sich in Korrespondenz mit den anhaltenden Arbeitsmarktproblemen auf der Grundlage rentenversicherungsrechtlicher Regelungen verschiedene vorzeitige Austrittsmuster aus dem Erwerbsleben herauskristallisierten, die den Rentenübergang mit dem 63. oder 65. Lebensjahr zunehmend abgelöst haben. Dabei handelt es sich um ein vielschichtiges Geschehen: Gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten, die aufgrund eines verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen oder aber älteren Arbeitslosen, die kaum Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem haben, stehen diejenigen Beschäftigten gegenüber, die auf der Grundlage lukrativer Betriebs- oder Branchenregelungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden können und wollen. Diese Entwicklung ist zum Teil auf die Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen im System der Rentenversicherung zurückzuführen, die die Möglichkeiten für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erweiterten. Zum Teil wurden jedoch auch schon länger bestehende Regelungen stärker genutzt. Damit ist das Alterssicherungssystem mit seinen verschiedenen Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenüberganges immer mehr zu einem arbeitsmarktpolitischen Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes geworden. Staatliche Politiken waren zwar nicht explizit auf die Institutionalisierung eines Lebensarbeitszeitverkürzungskonzeptes auf der Grundlage des Alterssicherungssystems gerichtet, haben aber der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Instrumentalisierung eines Teilsystems der sozialen Sicherung bis in die achtziger Jahre auch nicht entgegengewirkt. Die Verabschiedung der Vorruhestandsregelung markiert schließlich den (mißlungenen) Versuch, das auf dem System der sozialen Sicherung aufbauende implizite Lebensarbeitszeitverkürzungskonzept durch die Implementation einer explizit arbeitsmarktpolitisch motivierten Regelung mit dem Ziel einer Kostenrückverlagerung in die Betriebe abzulösen und zugleich mittels finanzieller Anreize intergenerationale Aus-

tauschprozesse am Arbeitsmarkt zu forcieren. Letztlich wurde damit ein staatlicher Regulierungsmodus explizit institutionalisiert, der vor dem Hintergrund von Verteilungskonflikten am Arbeitsmarkt auf ein Lebensarbeitszeitverkürzungskonzept als ein entscheidendes arbeitsangebotsreduzierendes Instrument setzte und damit eine arbeitsmarktpolitische Erweiterung des »Generationenvertrages« zum Resultat hatte, eine Politik, die sich faktisch schon lange über die (betriebliche) Nutzung rentenversicherungsrechtlicher Instrumente etabliert hatte. Schließlich spiegelt sich die Verkettung von Sozial- und Arbeitsmarktpolitik mit umgekehrtem Vorzeichen ebenso in der Diskussion um die Heraufsetzung der Altersgrenzen wider.

Der Prozeß der Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist eingebunden in die Veränderungen gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre. Ökonomischer und technologisch-organisatorischer Wandel korrespondieren mit umfangreichen quantitativen und qualitativen Beschäftigungsumschichtungen am Arbeitsmarkt, die sich z. B. in einem tendenziellen Abnahme der Beschäftigung im industriellen Sektor und einer Beschäftigungszunahme im Dienstleistungssektor oder aber veränderten Tätigkeitszuschnitten und Qualifikationsinhalten im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen widerspiegeln. Vor dem Hintergrund zahlreich vorhandener jüngerer Arbeitskräfte lastet auf den älteren Beschäftigten ein besonderer Verdrängungsdruck vom Arbeitsmarkt, sei es, daß sie aus den schrumpfenden Branchen freigesetzt werden und keine Wiederbeschäftigungschancen in den prosperierenden Branchen haben, sei es, daß sie aufgrund intergenerationaler Qualifikationsunterschiede für moderne Technologien nur mit Weiterqualifizierungsanstrengungen einsetzbar wären.

Das prägnanteste Beispiel für die sozialverträgliche Regulierung umfassender Modernisierungsprozesse mit quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten über vorzeitige Verrentungspolitiken ist sicherlich die Eisen- und Stahlindustrie. Dort wurde und wird eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter sogar staatlicherseits und im Rahmen der Europäischen Kommission für Kohle und Stahl finanziell unterstützt. Aber auch unabhängig von strukturellen Branchenkrisen haben Frühverrentungspolitiken als Instrumente einer sozialintegrativen Personalpolitik zur Lösung von Personalab- und -umbauprozessen an Bedeutung gewonnen.

Die angespannte Arbeitsmarktsituation und die zunehmende Verbreitung betrieblicherseits initiiert vorzeitiger Verrentungspolitiken haben schließlich einen Veralltäglichungsprozeß zur Folge, der ein Modell der Lebensarbeitszeitverkürzung gesamtgesellschaftlich und für die älteren Beschäftigten

ein Stück weit zur Normalität hat werden lassen. Für viele Beschäftigte ist ein vorzeitiger Rentenübergang - bei entsprechender finanzieller Absicherung - inzwischen keinesfalls ein »stummer Zwang«, sondern vielmehr ein »verdienter Ruhestand«.

Insofern ist ein Lebensarbeitszeitverkürzungskonzept mehr als nur ein arbeitsangebotsreduzierendes Instrument. Es ist zugleich auch ein arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisches Instrument zur sozialverträglichen Lösung struktureller Anpassungserfordernisse über beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse und damit auch ein Stück erweiterte Sozialpolitik, die sich nicht selten auch mit den Interessen der älteren Arbeitnehmer deckt.<sup>28</sup> Dies impliziert, daß es sich beim Frühverrentungstrend keinesfalls um ein homogenes Geschehen handelt; Frühverrentungsprozesse müssen vielmehr auf den Kontext von Branchen oder Regionen rückbezogen werden.

Im folgenden Kapitel 2 werde ich zunächst die Veränderungen gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre illustrieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den mit ökonomischen und/oder technologisch-organisatorischen Veränderungen verbundenen Beschäftigungsumstrukturierungen am Arbeitsmarkt, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Neben einer Analyse gesamtwirtschaftlicher Entwicklungstendenzen gilt der Untersuchung regionaler Differenzen besonderes Augenmerk.

---

28 Wobei aus einer fiskalpolitischen Perspektive sicherlich darüber zu diskutieren wäre, welche Institutionen die Kosten zu tragen haben. Ob die Rentenversicherung die richtige Ansprechpartnerin ist, sei dahingestellt.

## 2. Struktureller Wandel und Beschäftigungs- umschichtungen am Arbeitsmarkt

### 2.1 Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen

In den siebziger Jahren vollziehen sich grundlegende Veränderungen gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen: Der die Nachkriegsgeschichte begleitende »kurze Traum immerwährender Prosperität« (Lutz 1984) scheint ausgeträumt, und das auf Massenproduktion und -konsum gerichtete tayloristisch-fordistische Rationalisierungsmuster stößt an Grenzen. Vielmehr ist die wirtschaftliche Situation durch sinkende Wachstumsraten und eine Verlangsamung des Produktivitätsfortschrittes gekennzeichnet.

Unsicherheiten auf den Finanz-, Grundstoff- und Gütermärkten, die Sättigung der Nachfrage im Bereich einer Reihe von Konsumgütern, verstärkter Konkurrenzdruck durch die Internationalisierung der Handelsbeziehungen zwischen den Industrienationen und Konkurrenz durch die Schwellenländer in Teilbereichen standardisierter Massengüter sowie Grenzen der Belastbarkeit ökologischer Ressourcen kennzeichnen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen seit Mitte der siebziger Jahre.<sup>1</sup>

Zugleich eröffnen Produkt- und Prozeßinnovationen Gestaltungsspielräume für die Anpassung des Produktionsprozesses an sich schnell verändernde Marktlagen. Verfahrensinnovationen, insbesondere die kostengünstige Herstellung von Mikroprozessoren sowie die Entwicklung neuer Werkstoffe und neuer Meß- und Steuerungstechniken bieten Spielräume für neuartige Rationalisierungsstrategien im Industrie- und Verwaltungsbereich.

Im Unterschied zu der nur im Bereich der Massenproduktion kostengünstigen starren Automatisierung mit durchstandardisierten Produktionsprozessen bietet die Weiterentwicklung insbesondere im Bereich der Mikroelektronik eine tendenzielle Vereinbarkeit der zuvor miteinander konkurrierenden Parameter der Automation bei gleichzeitiger Flexibilität. Die flexible Umstellung der Fertigungsabläufe durch programmierbare Maschinen ermöglicht beispielsweise eine rentable Automatisierung im Bereich der Kleinserienfertigung, die zuvor aufgrund der Produktvielfalt nur schwer zu mecha-

1 Vgl. für eine historische Analyse der Bedingungskonstellationen für die Herausbildung des tayloristisch-fordistischen Vergesellschaftungsmodells und die Veränderungen ökonomischer Rahmenbedingungen im einzelnen: Lutz (1984), Bechtle/Lutz (1989), Piore/Sabel (1985: 185-216), Boyer (1987), Hirsch/Roth (1986: 78-122).

nisieren war. Zugleich eröffnen die neuen Informations-, Kommunikations- und Steuerungstechniken eine systematische und zugleich variable Verknüpfung zuvor voneinander abgekoppelter betrieblicher Fertigungs- und Funktionsbereiche (vgl. dazu exemplarisch: Kern/Schumann 1984, Schumann/Wittemann 1985, Sorge 1986, Sauer 1988). Auch im Büro- und Verwaltungsbereich bieten Weiterentwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien Möglichkeiten für eine Informatisierung und Automatisierung von Aufgabenbereichen, die vormalig den arbeitsinhaltlichen Kern der Büroarbeit ausmachten (z. B. computergestützte Kalkulation) und lange Zeit als rationalisierungsresistent galten (vgl. Baethge/Oberbeck 1986a, 1986b, Oberbeck 1990, Oppen 1991).

Als Antwort auf sich verändernde Markt- und Produktionsbedingungen wird gegenwärtig ein Umbruch in den Strategien betrieblicher Rationalisierung prognostiziert. »*Neue Produktionskonzepte*« (Kern/Schumann 1984), »*flexible Spezialisierung*« (Piore/Sabel 1985) oder aber »*systemische Rationalisierung*« (Altmann u. a. 1986, Sauer 1988, Sauer/Altmann 1989) sind die zentralen Begrifflichkeiten, mit denen die Abkehr von der tayloristisch-fordistischen Philosophie des auf hoher Standardisierung des Produktionsprozesses und der Produkte, hoher funktionaler Arbeitsteilung und einer Entqualifizierung von produktiver Arbeit basierenden Modells der Massenproduktion derzeit umschrieben wird.

Diversifizierte Qualitätsproduktion auf der Produktseite, flexible Automation mit einer arbeitsorganisatorischen Integration zuvor getrennter betrieblicher Funktionsbereiche und eine Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit sind die Parameter, durch die die »*Neuen Produktionskonzepte*« gekennzeichnet sind (vgl. Kern/Schumann 1988: 201).<sup>2</sup> Ähnlich formulieren

2 Die von Kern/Schumann pointiert formulierte These eines raschen und umfassenden Umbruchs industrieller Arbeit im Sinne der »*Neuen Produktionskonzepte*« und einem »*Ende der Arbeitsteilung*« hat eine heftige Debatte über die gesamtwirtschaftliche Dominanz des tayloristisch-fordistischen Rationalisierungsmuster und die Tragweite einer Abkehr vom tayloristisch-fordistischen Produktionsmodell ausgelöst, die bisher noch nicht ausdiskutiert ist, gerade weil der Einsatz moderner Technologien Gestaltungsspielräume sowohl für eine »strukturkonservative« Nutzung in der Logik der Massenproduktion als auch für veränderte arbeitsorganisatorische Lösungen eröffnet, die im jeweiligen institutionellen Kontext von Betrieben, Branchen oder Nationen ganz unterschiedlich ausfallen können (vgl. dazu Sorge 1986, Boyer 1987, Bechtel/Lutz 1989, Maurice/Sorge 1990; vgl. für eine detaillierte Diskussion der unterschiedlichen Positionen auch den Sammelband von Malsch und Seltz 1986 sowie Pries/Schmidt/Trinzek 1989, 1990). Zur Relativierung der These eines schnellen und umfassenden Umbruchs industrieller Arbeit im Sinne der neuen Produktionskonzepte und insbesondere einer Reprofessionalisierung der Industriearbeit vgl. auch die neuen empirischen Befunde der Autoren (Schumann u. a. 1990).

auch Piore/Sabel (1985: 14, 286-291) *eine* Entwicklungslinie industrieller Produktion in einer Abkehr von der inflexiblen, standardisierten Massenproduktion hin zu hochgradig spezialisierten Produkten auf der Grundlage handwerklich orientierter Produktionsverfahren.

Altmann u. a. (1986, vgl. auch Sauer 1988, Sauer/Altmann 1989) beschreiben den »neuen Rationalisierungstyp« als eine betriebliche Flexibilisierungsstrategie, die vor allem auf eine Optimierung betrieblicher und zwischenbetrieblicher Arbeitsabläufe, d. h. auf eine datentechnische Verknüpfung und eine betriebsübergreifende Veränderung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung<sup>3</sup> gerichtet ist, um so »die Produktivität und die Rationalität des gesamten inner- und überbetrieblichen Produktionssystems zu steigern und gleichzeitig die Kapitalbindung im System zu reduzieren« (Altmann u. a. 1986: 194). Im Unterschied zu Kern/Schumann richtet sich ihre Analyse also nicht vorwiegend auf den Aspekt der Reorganisation des Produktionsprozesses, sondern vielmehr auf eine computergestützte Integration verschiedener, zum Gesamtarbeitsprozeß zählender Funktionen. Auch hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung und des Verbreitungsgrades »systemischer Rationalisierungskonzepte« sind die Autoren vorsichtiger. Der »neue Rationalisierungstyp« ist jedoch - so der zentrale und am heftigsten debattierte Unterschied zu Kern/Schumann - nicht explizit auf neue Formen der Nutzung von Arbeitskraft gerichtet, sondern eher ein Sekundäreffekt veränderter Rationalisierungsstrategien, die zwar mit einer Reprofessionalisierung der Produktionsarbeit verbunden sein können, aber nicht strategisch darauf ausgerichtet sind.

Mit dem Begriff der »systemischen Rationalisierung« fassen auch Baethge/Oberbeck die aktuellen Tendenzen der Rationalisierung im Büro- und Verwaltungsbereich, die durch eine Rücknahme der innerbetrieblichen Arbeitsteilung und eine computergestützte Integration betrieblicher Funktionsabläufe und Tätigkeitsschritte vor allem im Bereich der marktbezogenen Dienstleistungen gekennzeichnet sind. Nicht mehr die punktuelle Zergliederung des Arbeitsprozesses und der Ausbau von Abteilungsformen, sondern vielmehr veränderte Organisationskonzepte, die auf eine Reintegration zuvor abgespaltener Infrastrukturarbeiten, wie etwa Dateneingabe und Textverarbeitung in die Sachbearbeitung und die Zusammenlegung zuvor getrennter Fachaufgaben zielen, charakterisieren die neuen Rationalisierungsmuster im

3 Zum Beispiel Vernetzung von Produktions- und Verwaltungsabläufen (Planung, Konstruktion, Lagerwirtschaft und Versand) oder im Bereich der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung »lagerlose Fertigung« oder »bestandslose Distribution« auf der Basis der datentechnischen Vernetzung der der Produktion vor- und nachgelagerten Bereiche.

Bereich der kundennahen Marktteilungen.<sup>4</sup> Zugleich ist eine Vertiefung der Arbeitsteilung zwischen den marktbezogenen Tätigkeiten und den innerbetrieblichen Abwicklungsfunktionen zu beobachten: Im administrativen Bereich ermöglichen neue Informations- und Kommunikationstechnologien eine weitgehende Informatisierung von Datenbeständen und eine Teilautomatisierung von routinierten Bürotätigkeiten, wie z. B. computergestützte Kalkulation oder Buchführung (vgl. Baethge/Oberbeck 1986a, Oberbeck 1990).

## 2.2 Beschäftigungsumschichtungen am Arbeitsmarkt

Die zuvor skizzierten Veränderungen ökonomischer Rahmenbedingungen treffen einzelne Branchen, Berufsgruppen und Regionen ganz unterschiedlich und haben nachhaltige Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen zur Folge, die entscheidend durch den Einsatz neuer Informations-, Kommunikations- und Steuerungstechniken und damit verbundenen Rationalisierungsmustern beeinflusst werden (vgl. Klauer 1986, Dostal 1986).

Die branchenspezifisch unterschiedliche Betroffenheit durch den ökonomischen Strukturwandel wird am offenkundigsten sichtbar an den Strukturkrisen der Eisen- und Stahlindustrie, dem Schiffbau sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie, die einer starken Weltmarktkonkurrenz im Bereich der Massenproduktion ausgesetzt sind und im Rahmen von Restrukturierungsprozessen langfristig Personal ab- oder umbauen. Zu den Gewinnern des strukturellen Wandels zählen demgegenüber etwa die elektrotechnische Industrie, die Feinmechanik und Optik, die chemische Industrie und Teilbereiche des Maschinenbaus sowie weite Teile des Dienstleistungssektors - insbesondere der Bereich der produktionsorientierten Dienstleistungen.<sup>5</sup>

Neben Beschäftigungsumschichtungen *zwischen* einzelnen Branchen vollziehen sich im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen auch *innerhalb* von Branchen Personalumstrukturierungen, die sich in einem veränderten Qualifikationsbedarf und einer Verschiebung der Tätigkeitsstrukturen ausdrücken (»Tertiärisierung des sekundären Sektors«).<sup>6</sup>

---

4 Zum Beispiel integrierte Kundenberatung und Vorgangssachbearbeitung in Kreditinstituten und Versicherungen oder bei Handelskaufleuten in Ein- und Verkauf.

5 Vgl. exemplarisch: Oppenländer (1988), Hoffmann/Weidig (1986), Stille (1989), Reissert/Schmid/Jahn (1989).

6 Vgl. dazu exemplarisch: Stooß/Weidig (1986), Türk (1987), Blazejczak/Gornig (1990).

Schließlich ist auf der Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes vor dem Hintergrund veränderter Rationalisierungskonzepte partiell ein Neuzuschnitt der Tätigkeitsfelder und damit verbunden eine Veränderung der *Arbeitsinhalte* zu beobachten.<sup>7</sup>

Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen haben seit den siebziger Jahren zunehmend Disparitäten in der *regionalen* Entwicklungsdynamik nach sich gezogen, ein Tatbestand, der herkömmlicherweise mit dem Begriff »Süd-Nord-Gefälle« umschrieben wird. In einer regionalen Perspektive stellt sich die Betroffenheit durch den strukturellen Wandel noch differenzierter dar: Vor allem die auf die Werftindustrie konzentrierten norddeutschen Küstenländer und die auf die Eisen- und Stahlindustrie ausgerichteten Regionen an Ruhr und Saar sind vom Wachstumstrend des Bundesgebietes abgekoppelt, und zwar auch in bundesweit prosperierenden Branchen.<sup>8</sup> Demgegenüber zählen »flexibel spezialisierte Industriedistrikte« (Piore/Sabel 1985: 260) zu den Gewinnern des strukturellen Wandels.

Im folgenden werde ich die am Arbeitsmarkt zu beobachtenden Beschäftigungsumschichtungen in den genannten Dimensionen kurz illustrieren.

### 2.2.1 Sektorale Beschäftigungsumschichtungen

Hinsichtlich sektoraler Beschäftigungsumstrukturierungen hält der Trend einer Abnahme der Beschäftigten im primären und sekundären Sektor bei einem gleichzeitigen Anstieg der Beschäftigung im tertiären Sektor weiter an.<sup>9</sup> Zwischen 1977 und 1988 erfolgte ein Beschäftigungswachstum von 1,4 Millionen, was einem Beschäftigungsanstieg von 7 Prozent entspricht. Dieser globale Anstieg ist ausschließlich auf das Wachstum im Dienstleistungssektor (+1,8 Millionen oder 20 Prozent) zurückzuführen, während

---

7 Vgl. dazu exemplarisch: Schumann/Wittemann (1985), Schumann u. a. (1990), Baethge (1988), Oberbeck (1990).

8 Vgl. zur regionalen Arbeitsmarktentwicklung exemplarisch: Bade (1987), Peschel/Bröcker (1988), Geppert u. a. (1987), Koller/Kridde (1986, 1988), Sinz/Strubelt (1986).

9 Die Beschreibung struktureller Wandlungsprozesse im Beschäftigungssystem erfolgt hier auf der Grundlage der Veränderung der Beschäftigten und nicht auf der Grundlage von Produktionswerten (vgl. dazu z. B. Stille 1989, Bade 1985), da für die hier verfolgte Fragestellung die Veränderungen des Arbeitsplatzangebotes von Interesse sind.

vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe Beschäftigungsverluste zu verzeichnen waren (vgl. Reissert/Schmid/Jahn 1989: 11-15).<sup>10</sup>

Innerhalb des *Dienstleistungssektors* entwickeln sich vor allem die sozialen sowie die produktionsnahen Dienstleistungen positiv (+43 Prozent oder 779 955, +36 Prozent oder 547 461). Im Bereich der distributiven Dienstleistungen sind hingegen vergleichsweise geringe Wachstumsraten (+5 Prozent oder 200 404) zu verzeichnen (vgl. Reissert/Schmid/Jahn 1989: 144-145). In den Branchen Handel und Verkehr wird im Zuge eines breiten Einsatzes moderner Technologien sogar eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung erwartet (vgl. Hoffmann/Weidig 1986: 79).

Der Beschäftigungszuwachs im tertiären Sektor ist vor allem den Frauen zugute gekommen: Auf sie entfielen rund 1,1 Millionen oder 81 Prozent des Beschäftigungswachstums. Jedoch ist hier einschränkend hinzuzufügen, daß der Beschäftigungszuwachs vor allem auf eine Ausweitung der Teilzeitarbeit zurückzuführen ist (vgl. Reissert/Schmid/Jahn 1989: 11-15, zum Teil eigene Berechnungen). Die auf den Dienstleistungssektor konzentrierten Frauen<sup>11</sup> scheinen demnach auf den ersten Blick zu den durch den Strukturwandel begünstigten Beschäftigtengruppen zu zählen. Allerdings werden die Zukunftsperspektiven von Frauenarbeit im Dienstleistungssektor eher pessimistisch eingeschätzt (vgl. z. B. Gottschall/Müller 1987); darauf komme ich später bei einer Betrachtung der tätigkeitsspezifischen Entwicklungstrends zurück.

Im *Verarbeitenden Gewerbe* verläuft die Beschäftigungsentwicklung über den globalen rückläufigen Trend hinaus sehr heterogen: Beschäftigungszuwächsen in der chemischen Industrie, in der Kunststoffverarbeitung, im Straßenfahrzeugbau, in der Elektrotechnik und Feinmechanik und Optik stehen erhebliche Beschäftigungsverluste in der Eisen- und Stahlindustrie, im Schiffbau und im Leder-, Textil-, und Bekleidungs-gewerbe gegenüber (vgl.

---

10 Beschäftigungsentwicklung im

Primären Sektor: -11 220 oder -1,6 Prozent

Verarbeitendes Gewerbe: -267 105 oder -3,2 Prozent

Baugewerbe: -169 664 oder -10,7 Prozent.

Hinter diesem globalen Beschäftigungswachstum verbergen sich natürlich konjunkturelle Schwankungen: So verlief beispielsweise die Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 1977 und 1980 positiv (+181 497), nahm im Abschwung 1980/83 um -724 281 ab, um dann zwischen 1983 und 1988 wieder um +275 679 anzusteigen (vgl. ebenda). Da an dieser Stelle vor allem langfristige Trends interessieren, wird im folgenden auf konjunkturelle Schwankungen nicht weiter eingegangen.

11 1988 waren rund 70 Prozent der Frauen (39 Prozent der Männer) im Dienstleistungssektor beschäftigt, im Verarbeitenden Gewerbe waren hingegen lediglich 26 Prozent der Frauen (47 Prozent der Männer) beschäftigt (vgl. ANBA 2/89: 170, eigene Berechnungen).

dazu die Tabellen in Schettkat 1989: 215, 218, die Entwicklungen beziehen sich auf den Zeitraum 1977-1987).

Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsentwicklung in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes ergibt ein uneinheitliches Bild. Per saldo waren Frauen (-6,9 Prozent) zwar deutlich stärker vom Beschäftigungsabbau betroffen als Männer (-1,7 Prozent).<sup>12</sup> Jedoch läßt sich die branchenspezifische Entwicklung nicht auf die einfache Formel bringen, daß Frauen in allen Branchen stärker abgebaut wurden oder in geringerem Umfang am Beschäftigungswachstum partizipiert hätten als Männer: Der Arbeitsplatzaufbau im Straßenfahrzeugbau kam z. B. den Frauen stärker zugute als den Männern, derjenige in der Kunststoffverarbeitung hingegen den Männern, in der Elektrotechnik sind sogar gegenläufige Entwicklungen zu verzeichnen: Beschäftigungswachstum bei den Männern, Beschäftigungsrückgang bei den Frauen (vgl. die Tabellen in Schettkat 1989: 219-220).

### 2.2.2 Intrasektorale Beschäftigungsumschichtungen

Neben Beschäftigungsumschichtungen zwischen einzelnen Branchen vollziehen sich im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen auch Personalumstrukturierungen innerhalb von Branchen. Zunächst läßt sich auch für Berufsgruppen ein Tertiärisierungstrend im Beschäftigungssystem beobachten. Während sich die Beschäftigungsentwicklung zwischen 1977 und 1988 in den Fertigungsfunktionen trotz eines globalen Beschäftigungswachstums von 7 Prozent (1,4 Millionen) rückläufig entwickelt, ist bei den Dienstleistungsberufen ein erheblicher Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen.<sup>13</sup> Die Beschäftigungsniveauentwicklungen zeigen dasselbe geschlechtsspezifische Muster, das auch schon bei der sektoralen Betrachtungsweise zu beobachten war: Während die Frauenbeschäftigung in den gewerblichen Funktionen zwischen 1977 und 1988 um rund 12 Prozent (-191 358) zurückging, wurden Männer mit rund 2 Prozent (-175 251) unterproportional abgebaut.<sup>14</sup> Am Be-

---

12 Die Angaben beziehen sich auf die Entwicklung zwischen 1977 und 1988 (vgl. ANBA 4/78: 578, 2/89: 170, eigene Berechnungen).

13 Allerdings verbergen sich hinter dem globalen Wachstum der Dienstleistungsberufe ganz heterogene Entwicklungslinien (vgl. dazu ausführlicher Schettkat 1989: 62-70). Ich werde darauf bei der Beschreibung der tätigkeitsspezifischen Beschäftigungsumstrukturierungen noch zurückkommen.

14 Hier ist darauf hinzuweisen, daß nur ein geringer Teil der Frauen in gewerblichen Funktionen beschäftigt ist: 1977 (1988) waren es rund 22 Prozent (17 Prozent) ge-

schäftigungswachstum in den Dienstleistungsfunktionen haben Frauen hingegen mit 22 Prozent (+1 275 887) wesentlich stärker partizipiert als Männer (6,1 Prozent, absolut +273 317).

Der funktionale Tertiärisierungstrend ist jedoch nicht allein Ausdruck sektoraler Beschäftigungsumschichtungen, also dem Beschäftigungsrückgang im Verarbeitenden Gewerbe geschuldet. Neben einem Anstieg der personen- und konsumorientierten Dienstleistungsfunktionen, der weitgehend deckungsgleich mit den wirtschaftszweigspezifischen Entwicklungslinien verläuft, spiegeln sich in der Zunahme der tertiären Funktionen vielmehr auch intrasektorale Beschäftigungsumstrukturierungen wider: Sowohl innerhalb des sekundären als auch innerhalb des tertiären Sektors nimmt der Anteil der Dienstleistungsfunktionen zu, während die gewerblichen Funktionen eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung aufweisen (vgl. dazu Bade 1985, Stille 1989). Zu vergleichbaren, allerdings differenzierteren Ergebnissen kommt auch Türk (1987) auf der Grundlage einer Analyse berufsgruppenspezifischer Umschichtungen innerhalb einzelner Wirtschaftszweige. Vor allem in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes ist zum einen eine deutliche Erhöhung des Anteils der Verwaltungsberufe zu konstatieren. Zum anderen zeichnen sich »Professionalisierungstendenzen« ab, die sich in steigenden Beschäftigungsanteilen an Ingenieuren, Technikern und Mathematikern und in einigen Branchen auch an Facharbeitern ausdrücken. Arbeitsplatzverluste sind demgegenüber im unmittelbaren Produktionsprozeß zu verzeichnen; ein Muster, das auch aus anderen Studien hinlänglich bekannt ist (vgl. exemplarisch Kern/Schumann 1984, Schumann u. a. 1990). Personalumstrukturierungen sind dabei keineswegs auf die expandierenden Industrien beschränkt; ein Personalumbau erfolgt vielmehr auch in Industrien, die langfristig schrumpfen: Zum Beispiel sind in der Textil- und Bekleidungsindustrie die Beschäftigten im unmittelbaren Produktionsprozess überproportional abgebaut worden, während die technischen und Verwaltungsberufe ihren Anteil erhöhen konnten. Auch im Dienstleistungssektor ist ein Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten, der sich darin ausdrückt, daß die Anteile der Berufsgruppen, die jeweils den professionellen Kern einer Branche ausmachen, ansteigen (vgl. Türk 1987).<sup>15</sup>

---

genüber 74 Prozent (80 Prozent) in Dienstleistungsfunktionen. Bei den Männern: 53 Prozent (51 Prozent) im gewerblichen Bereich und 36 Prozent (37 Prozent) im Dienstleistungsbereich (vgl. ANBA 12/78: 1587, 2/89: 192, eigene Berechnungen).

15 Zum Beispiel Anstieg des Anteils der Warenkaufleute im Handel oder der Dienstleistungskaufleute im Kredit- und Versicherungsgewerbe.

Dieser Trend spiegelt sich auch in einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften mit einem höheren Schul- und Berufsabschluß wider: Sowohl in der Industrie als auch im Bereich der privaten und der öffentlichen Dienstleistungen sind - sicherlich auch als Folge der Bildungsexpansion - eine Abnahme der Zahl der Beschäftigten ohne einen Berufsabschluß und eine Zunahme derjenigen mit einer betrieblichen Lehre, einem Fach-, Meister- oder Technikerabschluß sowie ein zunehmender Akademisierungsgrad zu konstatieren (vgl. Tessaring 1988: 184-186).

### 2.2.3 Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur

Die zuvor auf der Branchenebene skizzierten Beschäftigungsumstrukturierungen drücken sich auch in einem veränderten tätigkeitsspezifischen Arbeitskräftebedarf aus. Folgen wir den Prognosen von Stooß/Weidig (1986) wird im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen die Beschäftigungsentwicklung der direkten Fertigungstätigkeiten weiterhin rückläufig sein. Dies trifft vor allem die un- und angelernten Arbeitskräfte und damit Beschäftigungssegmente, die überproportional mit Frauen besetzt sind. Zugleich wird eine Zunahme der indirekten Produktionstätigkeiten, wie Überwachungs- und Instandhaltungstätigkeiten prognostiziert (vgl. dazu auch Kern/Schumann 1985, Schumann u. a. 1990, Blazejczak/Gornig 1990). Negative Entwicklungen prognostizieren Stooß/Weidig (1986) auch für den Bereich der Lager-, Versand- und Vertriebstätigkeiten.

Im Bereich der Dienstleistungen werden sich hingegen vor allem qualifizierte Bürotätigkeiten, dispositive Tätigkeiten, Forschung und Entwicklung sowie der Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Rechtsberatung und der Gesundheitsdienste positiv entwickeln, während sich abteilungsspezifische einfache Bürotätigkeiten im Zuge des zunehmenden Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien weiterhin rückläufig entwickeln werden (vgl. Stooß/Weidig 1986, IWD 1991, Baethge/Oberbeck 1986, Blazejczak/Gornig 1990). Die Verteilung der Beschäftigungsrisiken im Bürobereich hat - ähnlich wie auch die Veränderung der Tätigkeitsstrukturen im industriellen Bereich - ein klares geschlechtsspezifisches Muster: Während rationalisierungsbedingte Arbeitsplatzverluste überproportional in typischen Frauendomänen (z. B. Bürohilfskräfte, Sekretärinnen, Rechnungskaufleute) zu verzeichnen sind, expandieren die Beschäftigungsbereiche, die meist Männern vorbehalten sind (vgl. Oppen 1989 und die dort zitierte Literatur).

## 2.2.4 Veränderte Arbeitsinhalte im Zuge neuer Rationalisierungsmuster

Neben den zuvor skizzierten Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen kommt es im Zuge des Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien und damit verbundener Rationalisierungsstrategien auch zu neuen Aufgabenzuschnitten und veränderten Qualifikationsinhalten. Sowohl im Dienstleistungs- als auch im Industriebereich eröffnen neue Technologien Gestaltungsspielräume in bezug auf die Organisation des Arbeitsprozesses, die sowohl in eine weitere Taylorisierung der Arbeit als auch in eine Reintegration zuvor voneinander abgekoppelter betrieblicher Teilprozesse münden kann. Derzeit wird - dies wurde anfangs schon diskutiert - ein zentrales Rationalisierungskonzept in veränderten arbeitsorganisatorischen Lösungen gesehen, die statt auf eine punktuelle Zergliederung betrieblicher Teilprozesse auf eine partielle Rücknahme der strikten Arbeitsteilung gerichtet sind.

### *Veränderte Arbeitsinhalte im industriellen Bereich*

Wenn auch der gesamtgesellschaftliche Geltungsbereich technologisch-organisatorischer Veränderungen des Produktionsprozesses etwa im Sinne »Neuer Produktionskonzepte« oder »systemischer Rationalisierung« bisher noch nicht abschließend beantwortet ist, so zeichnet sich doch im Zuge veränderter Rationalisierungsstrategien eine Tendenz zu einer Integration zuvor getrennter Aufgabenbereiche in Teilbereichen industrieller Arbeit ab (vgl. Abschnitt 2.1).

Folgt man den Befunden von Kern/Schumann, kristallisiert sich in den Kernbranchen der westdeutschen Industrie ein neuer Typus des Produktionsfacharbeiters heraus, dessen Aufgabenzuschnitt in einer Integration vormals getrennter Funktionsbereiche besteht. So ist beispielsweise in den High-Tech-Bereichen der Automobilindustrie eine Integration von Instandhaltungstätigkeiten, Qualitätssicherung, Programmierung und Fertigungssteuerung zu beobachten oder ein Anstieg und eine Neuorganisation der Facharbeit im Werkzeugmaschinenbau im Zuge eines Umstiegs von der NC auf die CNC-Technik, die mit einer arbeitsorganisatorischen Integration von Systemregulierungs- und Programmierfunktionen verbunden sein kann (vgl. im einzelnen Kern/Schumann 1984, Schumann/Wittemann 1985, Schumann u. a. 1990). Allerdings dürfen diese »Reprofessionalisierungstendenzen« nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich weite Bereiche der Industriearbeit (bisher

noch) auf arbeitsintensive, nicht automatisierbare Restarbeitsplätze konzentrieren, wie Schumann u. a. (1990) in ihrer neuen Studie selbst einräumen.

Bei allen Differenzen, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann, lassen sich die im Zuge der Etablierung neuer Produktionstechniken und Organisationskonzepte veränderten Qualifikationsanforderungen in Teilbereichen der Produktionsarbeit idealtypisch folgendermaßen beschreiben: abstraktes Wissen über die Funktionsweise und -probleme moderner Fertigungsverfahren sowie Programmierqualifikationen kombiniert mit fachbezogenen Kenntnissen, Verantwortungsbereitschaft gegenüber kostenintensiven Anlagensystemen sowie kooperative und kommunikative Kompetenzen bei der Behebung systembezogener Störfälle (vgl. Schumann/Wittemann 1985, Schumann u. a. 1990).

### *Veränderte Arbeitsinhalte in Büro und Verwaltung*

Auch im Büro- und Verwaltungsbereich scheinen neue Rationalisierungsmuster auf eine Rücknahme der Arbeitsteilung und eine arbeitsorganisatorische Integration betrieblicher Funktionsabläufe und Tätigkeitsschritte vor allem im Bereich der marktbezogenen Dienstleistungen (z. B. integrierte Kundenberatung in Kreditinstituten und Versicherungen, bei den Handelskaufleuten in Ein- und Verkauf) gerichtet zu sein. Zugleich ist jedoch eine Vertiefung der Arbeitsteilung zwischen den marktbezogenen Tätigkeiten und innerbetrieblichen Abwicklungsfunktionen zu beobachten (vgl. Baethge/Oberbeck 1986a, Oberbeck 1990). Im Bereich der innerbetrieblichen Bearbeitungsvorgänge, der »klassischen Bürotätigkeiten« bietet der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien vor allem Rationalisierungspotentiale, die einen substituierenden Charakter haben<sup>16</sup>, sichtbar an der zuvor beschriebenen rückläufigen Entwicklung der un- und angelernten Bürotätigkeiten. Die verbleibenden Bürotätigkeiten im administrativen Bereich sind charakterisiert durch einen Verlust der inhaltlichen Bezüge zum Arbeitsgegenstand durch Informatisierung und EDV-gerechte Standardisierung von Wissensbeständen sowie eine Teilautomatisierung von geistiger Arbeit. Hinzu kommt eine Verringerung der arbeitsbezogenen Kommunikationszusammenhänge durch die Abspaltung von kundenbezogenen Aufgaben und Rationalisierungen der in-

---

16 Wie beispielsweise die Teilautomatisierung von Schreibarbeiten durch Textverarbeitungssysteme oder eine computergestützte Abwicklung der Kostenkalkulation oder Rechnungsprüfung.

nerbetrieblichen Abläufe (z. B. Wegfall von Mehrfachbearbeitungen). Nicht mehr die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitsgegenstand, sondern Abstraktionsvermögen, Konzentrationsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit kennzeichnen die Handlungsanforderungen der modernen Büroarbeit (vgl. Oppen 1989).

Demgegenüber haben technologisch-organisatorische Veränderungen im Bereich der markt- oder kundenbezogenen Sachbearbeitertätigkeiten eine Integration von zuvor eigenständigen Bürotätigkeiten, wie eine Rückverlagerung von Routinearbeiten (z. B. eine Integration von Dateneingabe, Datenkontrolle, Schreib- und Buchungsarbeiten zusammen mit Beratungs- und Servicetätigkeiten im Bankgewerbe), eine Erhöhung der inhaltlichen Komplexität der Tätigkeiten (z. B. durch eine Erweiterung des Aufgabenbereiches in Banken durch Spartenintegration oder eine Konzentration der Arbeit auf nichtstandardisierbare komplizierte Bearbeitungsfälle) sowie eine Informationsverdichtung durch systemvermittelte Kommunikation und zeitliche Verdichtung von Entscheidungsprozessen zum Resultat (vgl. Baethge/Oberbeck 1986a, Schneider 1987).

Das Anforderungsprofil des »qualifizierten Sachbearbeiters neuen Typus« beschreiben Baethge/Oberbeck (1986a, Baethge 1988) wie folgt: gute berufliche Fachkenntnisse kombiniert mit EDV-Kenntnissen im Bereich der Daten- und Textverarbeitung, Abstraktionsvermögen, intellektuelle Flexibilität im Umgang mit wechselnden Situationen, analytische Fähigkeiten zur Selektion und Interpretation von Informationen sowie ein offensiver Kommunikationsstil im Umgang mit Kunden.

## 2.3 Struktureller Wandel und regionale Arbeitsmarktdisparitäten

Die Veränderung ökonomischer Rahmenbedingungen hat einzelne Regionen ganz unterschiedlich getroffen. Zunächst waren Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosigkeit schon immer ungleich auf die Regionen verteilt. Dies wird z. B. sichtbar an den schon in den siebziger Jahren hohen Arbeitslosenquoten im peripheren norddeutschen Raum (Ostfriesland, Lüneburg), den Montangebieten an Ruhr und Saar sowie den Problemregionen im östlichen Bayern (Oberpfalz-Nord, Regensburg und Donau-Wald).<sup>17</sup> Allerdings kristallisieren sich seit Mitte der siebziger und verstärkt

---

17 Vgl. Peschel/Bröcker (1988: 14-16).

in den achtziger Jahren neben dem Disparitätenmuster zwischen industriellen Ballungsgebieten und strukturschwachen ländlich-peripheren Gebieten regional differierende Entwicklungsmuster heraus, die mit dem Stichwort »Süd-Nord-Gefälle« umschrieben werden. Hinter dieser plakativen Chiffre steht die Beobachtung, daß sich der nördliche Raum hinsichtlich seiner Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung sowie der Arbeitslosigkeit deutlich schlechter entwickelt als der süddeutsche Raum. Schon eine grobe Gegenüberstellung der norddeutschen Küstenländer (Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg und Bremen) und des süddeutschen Raumes (Baden-Württemberg und Bayern) dokumentiert die regionalen Disparitäten: Während der norddeutsche Raum hinsichtlich seiner Wachstumsraten und Beschäftigungsentwicklung sowie der Arbeitslosenquoten ähnlich schlecht gestellt ist wie Nordrhein Westfalen, verläuft die Entwicklung der Bruttowertschöpfung und die Beschäftigungsentwicklung im süddeutschen Raum überproportional gut. Auch hinsichtlich der Arbeitslosenquoten zeigt der süddeutsche Raum ein günstiges Bild (vgl. Tabelle 2.1).<sup>18</sup>

Mit dem Niedergang ganzen Industrien, wie der Eisen- und Stahlindustrie oder dem Schiffbau werden die Regionen mit einer hochgradigen Spezialisierung auf die strukturwandelgefährdeten Branchen zu »Problemstandorten«. Dies wird am offenkundigsten sichtbar an den montangepprägten Industrieregionen im Ruhrgebiet und Saarland, die vormals zu den Kernzentren der bundesdeutschen Wirtschaft zählten und inzwischen ihre Schlüsselstellung weitgehend eingebüßt haben.

Auch die auf die Werftindustrie konzentrierten Küstenregionen zählen eindeutig zu den Verlierern im wirtschaftlichen Strukturwandel.<sup>19</sup> Zugleich bilden sich andere Regionen als Standorte zukünftiger Wachstumsindustrien heraus. Den klassischen Kontrapunkt bildet Baden-Württemberg, das wirtschaftsstrukturell durch ein geringes Gewicht der Grundstoff- und Produk-

---

18 Die Chiffre »Süd-Nord-Gefälle« umreißt natürlich nur sehr grob die regionalen Entwicklungsdisparitäten: So gibt es im süddeutschen Raum selbstverständlich auch Gebiete (z. B. der »altindustrialisierte« nord-östliche Raum Bayerns), die sich im Vergleich zum Bundesgebiet ungünstig entwickeln. Vgl. für die regionale Entwicklung differenziert nach Bundesländern sowie kleinräumig nach Arbeitsamtsbezirken oder Raumordnungsregionen und die Diskussion um das »Süd-Nord-Gefälle« Kampmann/Köppel (1984), Sinz/Strubelt (1986), Jung (1986, 1987), Peschel/Bröcker (1988), Bade (1986, 1987), Geppert u. a. (1987), Reissert/Schmid/Jahn (1989), Koller/Kridde (1986, 1988), Koller/Schiebel (1989), Häußermann/Siebel (1989), Becher (1989).

19 Vgl. speziell zum Ruhrgebiet: GEWOS (1988), Heinze/Hilbert/Voelzkow (1989), Grabher (1988b, 1989). Zur Werftindustrie: Kern/Schumann (1984: 305-310), Hessler/Osterland (1986), Heseler (1990), Gerdes u. a. (1990).

tionsgüterindustrien und eine Spezialisierung insbesondere auf die Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik sowie den Maschinenbau und den Straßenfahrzeugbau gekennzeichnet ist. Neben dem günstigen Branchenmix sind im süddeutschen Raum allerdings auch traditionelle Schrumpfungsbereiche wie die Textil- und Bekleidungsindustrie überdurchschnittlich vertreten, während im norddeutschen Raum z. B. auch der Straßenfahrzeugbau von Bedeutung ist.

*Tabelle 2.1: Bruttowertschöpfung, Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosenquoten in den alten Bundesländern 1980 und 1985*

	Bruttowertschöpfung <sup>1</sup>	Beschäftigungsentwicklung <sup>2</sup>	Arbeitslosenquoten	
			1980	1985
Schleswig-Holstein	3,9	-2,9	4,1	11,1
Hamburg	5,9	-5,6	3,4	12,4
Niedersachsen	5,8	-4,4	4,7	12,3
Bremen	2,1	-9,2	5,3	14,7
<b>Norddeutschland</b>	<b>5,2</b>	<b>-4,7</b>	<b>4,4</b>	<b>12,2</b>
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<b>3,7</b>	<b>-5,1</b>	<b>4,6</b>	<b>11,0</b>
Baden-Württemberg	8,5	-1,5	2,3	5,4
Bayern	13,2	-0,6	3,6	7,7
<b>Süddeutschland</b>	<b>11,0</b>	<b>-1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>6,6</b>
Hessen	7,4	-2,0	2,9	7,2
Rheinland-Pfalz	7,1	-2,8	3,8	8,7
Saarland	8,1	-4,1	6,4	13,3
Berlin	9,8	-1,4	4,3	9,9
<b>Bundesgebiet</b>	<b>7,2</b>	<b>-3,1</b>	<b>3,8</b>	<b>9,3</b>

1 Entwicklung 1980/1985 in Preisen von 1980

2 Entwicklung 1980/1985 Erwerbstätiger im Inland

Quelle: nach Jung 1987: 88, 103.

Der Blick auf die regionale Wirtschaftsstruktur kann allerdings regionale Ungleichheiten nicht hinreichend erklären, so der einstimmige Konsens regionalökonomischer Befunde: Während sich beispielsweise im süddeutschen Raum die Beschäftigungsentwicklung sowohl in den wachstumsstarken als auch in den strukturschwachen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes günstiger als im Bundestrend entwickelt, ist die Entwicklung im norddeutschen Raum in fast allen Industriebranchen - auch den strukturstarken Branchen des Investitionsgüterbereiches - durch eine unterproportionale Entwicklung

gekennzeichnet. Bei der Zugrundelegung der branchenspezifischen bundesweiten Entwicklungstrends wäre im norddeutschen Raum sogar eine deutlich positivere Entwicklung zu erwarten gewesen.<sup>20</sup> Neben dem regionalen Besatz mit Wachstums- und Schrumpfungsbranchen ist weiterhin auch die intra-sektorale Produktspezialisierung, die Betriebsgrößen- und Qualifikationsstruktur, die Infrastrukturausstattung sowie die innovative Dynamik von Einfluß auf die regionale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung.<sup>21</sup>

Vor dem Hintergrund der Krise tayloristisch-fordistischer Produktionsstrukturen scheinen sich neue Konturen regionaler Entwicklungsdynamiken herauszubilden. Vor allem regionale Ökonomien - so die zentrale These von Piore/Sabel - die sich vormals im Schatten der Massenproduktion auf hochwertige Qualitätsprodukte unter (zumindest partieller) Beibehaltung eher handwerklich orientierter, differenzierter Produktionsstrukturen spezialisiert haben, verfügen über das innovative Potential für eine erfolversprechende Anpassung an sich schnell verändernde Marktlagen. Demgegenüber stehen die durch tayloristisch-fordistische Massenproduktionsstrukturen geprägten »traditionellen Industrieregionen« (Grabher 1988a: 19) vor erheblichen, langfristigen Restrukturierungsproblemen: Die Monopolstellung weniger, autarker Großbetriebe, der historisch bedingte hohe Internalisierungsgrad der »Kathedralen in der Wüste« und eine hierarchische Arbeitsteilung zwischen Großbetrieben und den Zuliefererindustrien werden in Zeiten sich wandelnder Marktbedingungen offenbar zu »strukturellen Inflexibilitäten« (Grabher 1989: 10). Mit neuen Produktstrategien und Produktionskonzepten steht vielmehr - folgt man neueren Regionalanalysen - auch eine Reorganisation der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung im Sinne einer Etablierung kooperativer Netzwerke zur Disposition (vgl. für die Umstrukturierung sogenannter »alter« Industriegebiete ausführlicher Grabher 1988a, 1988b, 1989 und die dort zitierte Literatur).

Neben zahlreichen Beispielen aus dem Ausland gilt in der Bundesrepublik hingegen Baden-Württemberg als idealtypisches Beispiel für einen »flexibel spezialisierten Industriedistrikt« (Piore/Sabel 1985: 260), dessen Erfolg neben einer branchenspezifischen Konzentration auf den wachstumsgünstigen Investitionsgüterbereich vor allem in einem spezifischen, historisch gewachsenen Geflecht von sozio-ökonomischen Strukturen zu suchen sei. Eine aus-

---

20 Vgl. Jung (1986, 1987), Kampmann/Köppel (1984); vgl. auch die Arbeiten von Ba-de (1987), Albrecht/Schmid (1985), Geppert u. a. (1987), Koller/Kridde (1986).

21 Vgl. ausführlicher Jung (1986, 1987), Becher (1989), Läßle (1986), Peschel/Bröcker (1988), Koller/Kridde (1986), Koller/Schiebel (1989).

geprägte Wissenschafts- und Forschungsinfrastruktur, die Produktion spezialisierter Qualitätsgüter auf der Basis moderner Produktionstechnologien, ein überdurchschnittlicher Einsatz von hochqualifizierten Arbeitskräften im gewerblichen und im Dienstleistungsbereich sowie eine enge zwischenbetriebliche Zusammenarbeit unterschiedlich spezialisierter Betriebe - kurz »ein differenziertes und flexibles Produktionsmilieu« (Läpple 1986: 919) scheinen zentrale Voraussetzungen für den ökonomischen Erfolg in Zeiten sich ändernder gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen (vgl. Piore/Sabel 1985: 260-261, Sabel u. a. 1987, Sabel 1989, Maier 1987, Läpple 1986, vgl. für eine Zusammenstellung der Erklärungskonzepte für raumstrukturelle Differenzierungsmuster, die hier nicht ausführlicher vertieft werden können, auch Kastning 1990).<sup>22</sup>

In der Tat gibt es im Süd-Nord-Vergleich eine Reihe von Indizien, die darauf hindeuten, daß der norddeutsche Raum in stärkerem Maße auf Massenprodukte spezialisiert ist, als der süddeutsche Raum (vgl. Kampmann/Köppel 1984, Jung 1986, 1987, Peschel/Bröcker 1988). Dies scheint auch im Hinblick auf ein regionales Innovationsgefälle der Fall zu sein. Wobei die Ausprägung eines derartigen Süd-Nord-Gefälles bisher umstritten ist, da es an geeigneten Indikatoren mangelt. Empirische Analysen beziehen sich entweder auf spezifische Technologien oder sind räumlich stark eingegrenzt.<sup>23</sup> Indizien für eine stärkere Orientierung des Südens auf spezialisierte Qualitätsgüter sind:

- ein überdurchschnittlicher Einsatz von hochqualifizierten Arbeitskräften und ein überdurchschnittlicher Anteil produktionsorientierter Dienstleistungsfunktionen (Bade 1986, 1987) sowie ein überdurchschnittliches Wachstum wissensintensiver, produktionsnaher Dienstleistungsbetriebe in den süddeutschen Verdichtungsräumen (Reissert/Schmid/Jahn 1989);
- eine breite Ausrichtung des Südens auf technologieintensive Güter (vgl. Jung 1986) sowie ein stärkerer Einsatz Neuer Produktionstechnologien und Logistiksysteme (vgl. Grabow/Henckel 1986). Ferner weisen auch durch das BMFT geförderte Innovationen (CAD, CAM, Roboterentwick-

---

22 Allerdings liegt Bayern hinsichtlich seines Wirtschaftswachstums und der Beschäftigungsentwicklung noch vor Baden-Württemberg, dessen Erfolg - so faßt Becher (1989: 315) die vorliegenden Untersuchungsergebnisse zusammen - vor allem darin besteht, von einem hohen Niveau ausgehend günstige Zuwachsraten erzielt zu haben (vgl. auch Tabelle 2.1).

23 Vgl. für Studien zum regionalen Innovationsgefälle: Grabow/Henckel (1986), Meyer-Krahmer (1984, 1986), Braczyk/Niebuhr (1987), zusammenfassend Becher (1989) und die dort zitierte Literatur.

lung) ein Süd-Nord-Gefälle auf (Grabow/Henckel 1986, Sinz/Strubelt 1986);

- ein starker Anstieg der Arbeitsproduktivität im Norden als Indiz für eine Orientierung auf die Massenproduktion (Jung 1986, 1987).

Die Verschiebung der Wachstumszentren spiegelt jedoch nur eine der zentralen Tendenzen des räumlichen Strukturwandels wider. Die regionale Entwicklungsdynamik ist neben dem »Süd-Nord-Gefälle« gekennzeichnet durch Beschäftigungsumschichtungen von den Verdichtungsräumen zu den peripheren Gebieten (Deglomerationsprozesse) und innerhalb der Agglomerationen durch eine Verlagerung des industriellen Sektors von den Verdichtungszentren an die Agglomerationsränder (Suburbanisierungsprozesse). Auch in einer regionalen Betrachtungsweise läßt sich als allgemeines Strukturwandelmuster der zuvor bundesweit skizzierte Tertiärisierungstrend beobachten, der jedoch durch die drei zuvor genannten Entwicklungsmuster überlagert wird: Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor verläuft vielmehr nicht losgelöst von der Entwicklung in der Industrie. Oder anders formuliert: In den Regionen, in denen sich der industrielle Sektor ungünstig entwickelt, ist in der Regel auch das Beschäftigungswachstum im tertiären Sektor geringer (vgl. Bade 1986, 1987, Reissert/Schmid/Jahn 1989, Koller/Kridde 1986, Koller/Schiebel 1989, Peschel/Bröcker 1988, Häußermann/Siebel 1989). Offenbar handelt es sich bei den räumlichen Entwicklungstendenzen nicht so sehr um ein konjunkturelles als vielmehr ein strukturelles Phänomen: Die regionalen Disparitätenmuster sind sowohl im Konjunkturabschwung als auch im Konjunkturaufschwung zu beobachten, wobei die regionalen Unterschiede im Aufschwung noch deutlicher sichtbar werden (vgl. Koller/Kridde 1986, Reissert/Schmid/Jahn 1989).

Im folgenden werde ich regional unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen und regionale Disparitäten im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungsentwicklung illustrieren. Dabei konzentriere ich mich auf die Beschreibung der Beschäftigungsentwicklungen im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor, also auf ein zentrales Muster der regionalen Beschäftigungsumschichtungen am Arbeitsmarkt.

### 2.3.1 Regionale Beschäftigungsstrukturen

Neben der zuvor exemplarisch illustrierten regionalen Spezialisierung innerhalb des industriellen Sektors bestehen auch zwischen der Repräsentanz des

sekundären und des tertiären Sektors großräumige Unterschiede. Während der Dienstleistungssektor in den verdichteten Gebieten deutlich überrepräsentiert ist, ist der sekundäre Sektor in stärkerem Umfang auf die gering verdichteten und peripheren Gebiete konzentriert (vgl. Tabelle 2.2). 1983 konzentrierten sich 56 Prozent der Beschäftigten in den Verdichtungsräumen, die insgesamt rund 20 Prozent der Fläche des Bundesgebietes ausmachen, knapp 60 Prozent der bundesweit im Dienstleistungssektor Beschäftigten konzentrieren sich auf die Ballungsgebiete, in den gering verdichteten und peripheren Gebieten hat hingegen der industrielle Sektor ein überdurchschnittliches Gewicht (vgl. Tabelle 2.2).<sup>24</sup>

*Tabelle 2.2: Die großräumige Verteilung der Wirtschaftszweige 1983 -  
Anteile an allen Beschäftigten in Prozent*

	Agglomerationen		Nicht-Agglomerationen		Alle Beschäftigte	
	Kerne	Ränder	Gering verdichtete Gebiete	Periphere Gebiete	in %	in Tsd.
<b>Warenproduzierendes Gewerbe</b>	29,9	22,3	36,5	11,3	100	9 961
<b>Dienstleistungssektor</b>	41,5	17,6	31,2	9,6	100	9 894
darunter:						
- Handel	40,4	19,2	30,7	9,6	100	2 771
- Kredit, Versicherung	51,0	13,9	27,1	8,0	100	782
- andere unternehmensorientierte Dienstleistungen <sup>1</sup>	51,4	16,5	25,2	6,8	100	625
- andere haushaltsorientierte Dienstleistungen <sup>2</sup>	38,6	17,6	34,1	9,6	100	3 060
<b>Alle Wirtschaftszweige</b>	35,5	20,0	34,0	10,5	100	20 080

1 Rechts- und Wirtschaftsberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; Grundstückswesen; Wirtschaftswerbung

2 Gaststätten, Beherbergung; Reinigung, Körperpflege; Bildung, Medien; Gesundheitswesen; übrige Dienstleistungen

Quelle: nach Bade 1986: 701.

Innerhalb der Ballungsgebiete ist die Konzentration des Kredit- und Versicherungsgewerbes sowie des strukturwandelbegünstigten unternehmensorientierten Dienstleistungsgewerbes (Rechts- und Wirtschaftsberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Grundstückswesen und Wirtschaftswerbung) auf die Verdichtungszentren bemerkenswert: 51 Prozent der bundesweit in den zu-

<sup>24</sup> Vgl. für die Abgrenzung der Raumtypen Bade (1987: 26-27, 197-210).

letzten genannten Dienstleistungen Beschäftigten konzentrieren sich allein in den Agglomerationszentren.<sup>25</sup> Demgegenüber sind bei den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen geringere interregionale Unterschiede zu verzeichnen (vgl. Tabelle 2.2).<sup>26</sup> Die Konzentration der produktionsnahen Dienstleistungen auf die Verdichtungsräume hat sich bis in die jüngste Zeit sogar noch verstärkt (vgl. Reissert/Schmid/Jahn 1989: 97).

In einer funktionalen, d. h. auf Tätigkeitsbereiche bezogenen Betrachtungsweise wird die Spezialisierung der Verdichtungszentren auf den tertiären Bereich und insbesondere die höherwertigen produktionsbezogenen Dienstleistungen noch offenkundiger sichtbar: 54 Prozent der im Bundesgebiet im Bereich Forschung und Entwicklung Beschäftigten konzentrieren sich in den Agglomerationskernen, im Bereich EDV, Marketing und Unternehmensberatung sind sogar 56 Prozent. Demgegenüber haben sich die Fertigungsfunktionen in den peripheren Regionen überdurchschnittlich konzentriert<sup>27</sup> (vgl. Bade 1986: 700). Kennzeichen der interregionalen funktionalen Arbeitsteilung ist aber nicht nur ein Zentrum-Peripherie-Gefälle zwischen Dienstleistungs- und Fertigungsfunktionen: Die regionale Arbeitsteilung ist darüber hinaus durch eine Spezialisierung der jeweils höherwertigen Funktionen innerhalb der Bereiche gekennzeichnet: Während der leitende Verwaltungsbereich, die genannten höherwertigen Produktionsdienste und die höherqualifizierten Tätigkeiten innerhalb der Fertigung auf die Agglomerationen konzentriert sind, sind die un- und angelernten Fertigungsaktivitäten noch stärker als die Fertigungsfunktionen insgesamt in den peripheren Gebieten anzutreffen. In diesem Befund spiegelt sich nicht nur ein unterschiedlicher Branchenmix wider, sondern vielmehr auch eine sektorübergreifende funktionale Arbeitsteilung in dem Sinn, daß sich die jeweils höherwertigen Funktionen in den Verdichtungszentren konzentrieren (vgl. Bade 1987: 147-157, vgl. auch Häußermann/Siebel 1989: 177).

Die Bedeutung der Verdichtungsgebiete als Dienstleistungszentren wird auch deutlich sichtbar, wenn wir die Beschäftigungsstrukturen innerhalb der Regionen betrachten: In den Agglomerationen sind 1983 rund 53 Prozent im

---

25 Allerdings ist hier anzumerken, daß bundesweit lediglich 3 Prozent der Beschäftigten im Bereich der genannten höherwertigen Produktionsdienste tätig sind (vgl. Bade 1987: 240).

26 Vgl. für die Einteilung des Bundesgebietes in die einzelnen Raumtypen ausführlich Bade (1987: 26, 27, 197-210).

27 Allerdings ist hier anzumerken, daß bundesweit lediglich 4 Prozent der Beschäftigten im Bereich der genannten höherwertigen Produktionsdienste tätig sind (vgl. Bade 1987: 263, die Angaben beziehen sich auf 1983).

tertiären Sektor beschäftigt, während es in den ländlich-peripheren Gebieten lediglich 45 Prozent sind. Demgegenüber konzentrieren sich in den Verdichtungszentren 47 Prozent der Beschäftigten im sekundären Sektor, in den Nichtagglomerationen sind es hingegen 53 Prozent (vgl. Bade 1987: 240, vgl. auch Reissert/Schmid/Jahn 1989: 23).<sup>28</sup>

Über dieses Muster hinaus gibt es allerdings sowohl zwischen den Agglomerationen als auch zwischen den peripheren Gebieten sektoral unterschiedlich strukturierte Gebiete. Vor allem die nördlichen Ballungsgebiete weisen hohe Beschäftigungsanteile im Dienstleistungssektor auf: An der Spitze liegen Berlin (64 Prozent) und Hamburg (63 Prozent), gefolgt von Bremen (60 Prozent) und Hannover (59 Prozent). In den südlichen Regionen liegt hingegen mit Ausnahme des Dienstleistungszentrums München und des Rhein-Main-Gebietes der Anteil Beschäftigter im Dienstleistungssektor unter 50 Prozent. Auch im Ruhrgebiet ist der tertiäre Sektor mit einem Beschäftigtenanteil von 45 Prozent unterproportional vertreten (vgl. Bade 1987: 87-89, 242).<sup>29</sup> Auch außerhalb der Verdichtungsgebiete variiert die sektorale Struktur erheblich: Während z. B. Schleswig (64 Prozent), Ostholstein (59 Prozent), Wilhelmshaven (59 Prozent) aber auch die südlichen Regionen Trier und Würzburg (jeweils 55 Prozent) innerhalb der peripheren Regionen einen überdurchschnittlichen Anteil Beschäftigter im Dienstleistungssektor aufweisen, ist die Beschäftigung im Emsland (57 Prozent), in Oberfranken West und Ost (jeweils 62 Prozent) oder auch in Landshut (63 Prozent) auf den industriellen Sektor konzentriert (vgl. Bade 1987: 93-95, 250-252).

### 2.3.2 Die regionale Beschäftigungsentwicklung

Nach dieser kurzen Präsentation der regional sehr unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen möchte ich im folgenden die Beschäftigungsentwick-

---

28 In einer funktionalen Betrachtungsweise wird die interregionale Arbeitsteilung noch deutlicher sichtbar: In den Agglomerationen sind 67 Prozent (33 Prozent) in Dienstleistungsfunktionen (Fertigungsfunktionen) beschäftigt, in den peripheren Gebieten sind es 58 Prozent (Dienstleistungsfunktionen) bzw. 42 Prozent (Fertigungsfunktionen) (vgl. Bade 1987: 263).

29 Vgl. zu den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen zwischen den Agglomerationen auch die neueren Ergebnisse von Reissert/Schmid/Jahn 1989, die jedoch im Unterschied zu Bade mit einer regionalen Abgrenzung nach Arbeitsamtsbezirken arbeiten. Die AutorInnen stellen auch die regionalen Differenzen *innerhalb* des Dienstleistungssektors sehr plastisch dar, dies soll aber hier nicht weiter vertieft werden (vgl. Reissert/Schmid/Jahn 1989: 50-52).

lung in den einzelnen Regionen darstellen. Dabei konzentriere ich mich auf ein zentrales Muster des strukturellen Wandels, nämlich die Beschäftigungsumschichtungen vom Verarbeitenden Gewerbe zum Dienstleistungssektor.

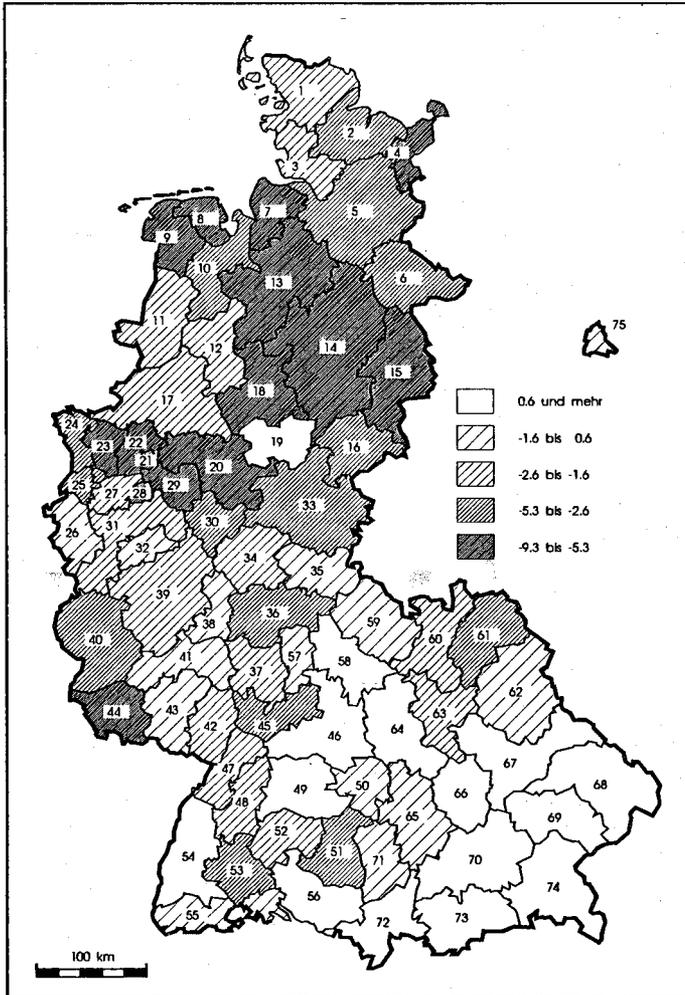
Um es kurz vorwegzunehmen: Die regionale Beschäftigungsentwicklung entspricht keineswegs dem Muster, das man aufgrund der regionalen Sektorstruktur erwarten würde. Unter den Regionen mit einer starken Konzentration auf den Dienstleistungssektor gibt es ebenso Beschäftigungsverlierer, wie es unter den Regionen mit einem überdurchschnittlichen Anteil Beschäftigter im industriellen Sektor Beschäftigungsgewinner gibt.

In den Abbildungen 2.1 bis 2.3 ist die Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen insgesamt, für das Verarbeitende Gewerbe und für den Dienstleistungssektor ausgewiesen. Abbildung 2.1 dokumentiert die erheblich variierende Beschäftigungsentwicklung in den Teilräumen des alten Bundesgebietes.

Schon der visuelle Eindruck verdeutlicht die Disparitäten zwischen Nord und Süd: der ungünstigen Entwicklung in den norddeutschen Verdichtungsräumen Hamburg, Bremen und Hannover sowie dem Ruhrgebiet steht die vergleichsweise günstige Beschäftigungsentwicklung in den Ballungsgebieten um Stuttgart und München gegenüber. Zwischen 1980 und 1985 erfolgte im Bundesgebiet ein Beschäftigungsabbau von 3 Prozent. Abweichend vom Bundestrend mußten Hamburg (-5 Prozent), Bremen (-7 Prozent) und Hannover (-6 Prozent) überdurchschnittliche Beschäftigungsverluste hinnehmen, während München (+1 Prozent) und der Raum Mittlerer Neckar (+0.6 Prozent) sogar Beschäftigungsgewinne verbuchen konnten. Besonders günstig verlief die Beschäftigungsentwicklung in Franken (+4 Prozent), Ingolstadt (+6 Prozent) und Landshut (+7 Prozent). Die Ruhrgebietsstädte Duisburg und Bochum liegen mit einem Beschäftigungsabbau von jeweils 9 Prozent hingegen an der Spitze der Beschäftigungsverlierer.

Dennoch zeigt ein Blick auf Abbildung 2.1, daß die Chiffre Süd-Nord-Gefälle die regionalen Disparitäten nicht hinreichend beschreiben kann: Im norddeutschen Raum gibt es ebenso Regionen (z. B. Schleswig, Dithmarschen, das Emsland oder Paderborn), die sich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung positiv vom Bundestrend abheben, wie es in Süddeutschland Regionen mit einem unterdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum gibt: Dazu zählen der süd-östliche Raum Bayerns oder etwa die baden-württembergischen Regionen Unterer Neckar und Donau-Iller (vgl. im einzelnen auch Anhangtabelle A 5).

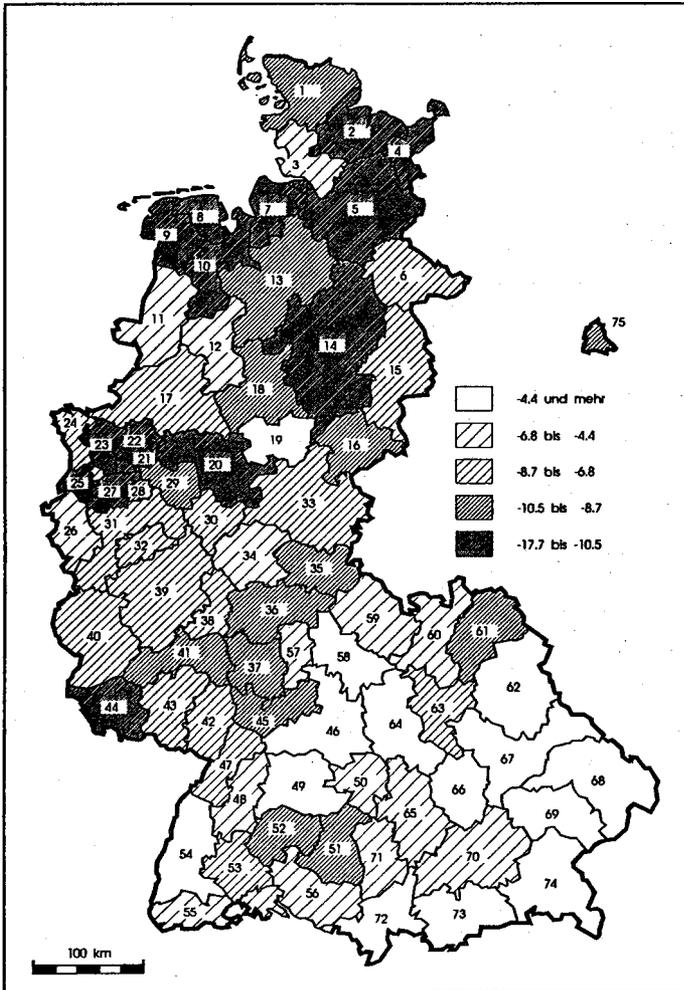
Abbildung 2.1: Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, insgesamt, in Prozent



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Die Abbildungen 2.2 und 2.3 zeigen die regionale Beschäftigungsentwicklung differenziert für das Verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor.

Abbildung 2.2: Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, Verarbeitendes Gewerbe, in Prozent



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatisik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Zunächst spiegelt sich der bundesweit zu verzeichnende Strukturwandel zu den Dienstleistungen auch als genereller Trend auf den regionalen Ar-

beitsmärkten wider: Während die regionale Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe bis auf wenige Ausnahmen rückläufig ist, sind im Dienstleistungssektor in der Regel Beschäftigungsgewinne zu verbuchen.<sup>30</sup>

Zwischen den Regionen gibt es jedoch ausgeprägte Ungleichheiten hinsichtlich der sektoralen Entwicklungsmuster: Der norddeutsche Raum und die klassischen Krisenregionen an Ruhr und Saar bleiben sowohl im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungssektor hinter dem süddeutschen Raum zurück (vgl. Abbildungen 2.2 und 2.3).

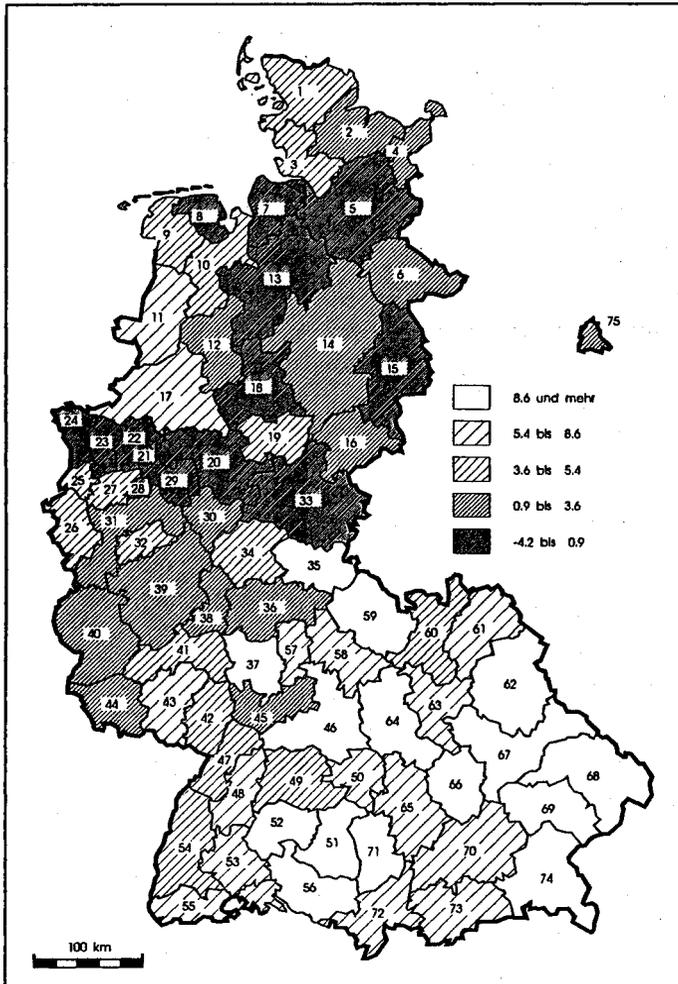
Während die Industriebeschäftigung zwischen 1980 und 1985 bundesweit um 8 Prozent zurückging, mußten die Verdichtungsräume Hamburg (-11 Prozent), Bremen (-10 Prozent) und Hannover (-13 Prozent) überdurchschnittliche Beschäftigungsverluste hinnehmen. Auch in den peripheren Gebieten im Nordwesten (Bremerhaven -14 Prozent, Wilhelmshaven -13 Prozent, Ostfriesland -11 Prozent, und Oldenburg -19 Prozent) sowie im äußersten Nordosten (Mittelholstein -11 Prozent, Ostholstein -14 Prozent) verlief die Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe außerordentlich schlecht. In Korrespondenz mit der Entwicklung der Industriebeschäftigung verläuft in den norddeutschen Regionen auch die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor schlechter als im Bundesdurchschnitt. Am bundesweiten Wachstum des tertiären Sektors (+3 Prozent) haben Hamburg und Bremen nicht partizipiert: Die Hansestädte mußten vielmehr auch im Dienstleistungssektor Beschäftigungsverluste hinnehmen (Hamburg -1 Prozent, Bremen -0,3 Prozent); auch im Raum Hannover verlief das Beschäftigungswachstum mit 0,9 Prozent deutlich schlechter als im Bundesgebiet. Dieses Muster gilt mit Ausnahme von Ostfriesland auch für die zuvor genannten peripheren Gebiete im norddeutschen Raum.<sup>31</sup>

---

30 Eine positive Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe ist lediglich in den Regionen Paderborn (+2 Prozent), Franken (+2 Prozent), Ingolstadt (+2 Prozent) und Landshut (+6 Prozent) zu verzeichnen. Im Dienstleistungssektor mußten vor allem Hamburg (-1 Prozent), Braunschweig (-4 Prozent), Bochum (-4 Prozent) und Wuppertal (-2 Prozent) Beschäftigungsverluste hinnehmen (vgl. Anhangtabelle A 5).

31 Die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor lag in Ostfriesland bei +4 Prozent, in Oldenburg -3 Prozent, in Bremerhaven +0,3 Prozent, in Wilhelmshaven -0,4 Prozent, in Mittelholstein und in Ostholstein +1 Prozent (vgl. Anhangtabelle A 5).

Abbildung 2.3: Beschäftigungsentwicklung in den Raumordnungsregionen zwischen 1980 und 1985, Dienstleistungssektor, in Prozent



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Auf der Verliererseite finden sich auch die klassischen Krisenregionen in Nordrhein-Westfalen und im Saarland. In Duisburg (-18 Prozent), Essen (-13 Prozent), Dortmund (-12 Prozent) und Düsseldorf (-11 Prozent) ist die

Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe stark rückläufig und die Wachstumsraten im Dienstleistungssektor bleiben mit Ausnahme von Düsseldorf weit hinter dem Bundesdurchschnitt zurück.<sup>32</sup> Dasselbe Muster ist auch im Saarland zu verzeichnen (Industriebeschäftigung: -13 Prozent, Tertiärbeschäftigung: +1 Prozent).

Demgegenüber verläuft die Beschäftigungsentwicklung sowohl im industriellen als auch im tertiären Sektor in den Verdichtungsräumen München (-7 Prozent, +6 Prozent) und Stuttgart (-2 Prozent, +5 Prozent) überdurchschnittlich gut. Im Raum Nürnberg liegt allerdings der Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe mit 9 Prozent überproportional hoch, konnte jedoch durch ein überdurchschnittliches Wachstum im tertiären Sektor (+5 Prozent) zum Teil kompensiert werden. Bemerkenswert ist auch die bis auf wenige Ausnahmen günstige Beschäftigungsentwicklung im ländlich-peripheren Raum. Beispielsweise konnten Franken, Ingolstadt (jeweils +2 Prozent) und insbesondere Landshut (+6 Prozent) ihre Industriebeschäftigung trotz eines bundesweiten Beschäftigungsabbaus von 8 Prozent sogar ausweiten und auch die Entwicklung im Dienstleistungssektor verlief überproportional gut (vgl. Abbildungen 2.2 und 2.3 und die Anhangtabelle A 5).<sup>33</sup>

Die zuvor beschriebenen regionalen Disparitäten hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung werden auch bei einer *geschlechtsspezifischen* Betrachtung deutlich sichtbar: Eine ungünstige regionale Beschäftigungsentwicklung betrifft in der Regel sowohl die Frauen als auch die Männer und umgekehrt (Korrelationskoeffizient von 0,63 zwischen der Beschäftigungsentwicklung der Frauen und derjenigen der Männer, vgl. für die Entwicklungen in den Raumordnungsregionen im einzelnen Anhangtabelle A 5). Männer sind allerdings - wie auch bundesweit zu beobachten - vom Arbeitsplatzabbau deutlich stärker betroffen oder partizipieren weniger am Arbeitsplatzaufbau als Frauen, deren günstigere Beschäftigungsentwicklung auch bei einer regionalen Betrachtungsweise fast ausschließlich auf die Expansion des Dienstleistungssektors zurückzuführen ist. Im Verarbeitenden Gewerbe müssen Frauen hingegen in fast allen Regionen - auch das entspricht dem Bundestrend - erheblich stärkere Beschäftigungseinbußen hinnehmen als Männer, die jedoch aufgrund von Kompensationseffekten durch die günstige Entwicklung der im Dienstleistungssektor konzentrierten Frauen nicht in jedem

32 Die Beschäftigungsentwicklung belief sich im Dienstleistungssektor in Duisburg auf -0,3 Prozent, Essen -0,6 Prozent, Dortmund +0,8 Prozent und Düsseldorf +4 Prozent.

33 Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor in Franken +9 Prozent, Ingolstadt +13 Prozent und Landshut +12 Prozent.

Falle auf die Gesamtentwicklung der Frauenbeschäftigung durchschlagen. Obwohl es eine Reihe von Regionen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe gibt, konnte auch dort der im Vergleich zu Männern überproportionale Beschäftigungsabbau in der Industrie durch ein überdurchschnittliches Wachstum des tertiären Sektors teilweise kompensiert werden. Beispiele sind etwa die Regionen Nordschwarzwald, Ostwürttemberg, Neckar-Alp oder Oberfranken-Ost in denen Beschäftigungsverluste zwischen 11 Prozent und 14 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe ein Beschäftigungszuwachs zwischen 9 Prozent und 11 Prozent im tertiären Sektor gegenüberstehen (vgl. dazu die Anhangtabellen A 5 bis A 7).

Die zuvor präsentierten Ergebnisse dokumentieren die regional sehr unterschiedliche Betroffenheit durch den wirtschaftlichen Strukturwandel. Als generelles Strukturwandelmuster lassen sich auch auf den regionalen Arbeitsmärkten Beschäftigungsumschichtungen vom sekundären zum tertiären Sektor beobachten: Bis auf wenige Ausnahmen ist ein regionaler Beschäftigungszuwachs ausschließlich auf das Wachstum im Dienstleistungssektor zurückzuführen.

Dennoch ergeben sich erhebliche regionale Disparitäten im Hinblick auf die Beschäftigungsniveaumentwicklung, und die regionale Entwicklung folgt nicht in jedem Fall dem Muster, das hinsichtlich der regionalen Beschäftigungsstrukturen zu erwarten gewesen wäre. Unter den Verliererregionen finden sich sowohl Regionen mit einem überdurchschnittlichen Anteil Beschäftigter im Dienstleistungssektor, wie Hamburg, Bremen und Hannover, als auch Regionen mit einer Konzentration auf den industriellen Sektor, wie z. B. Duisburg und Essen. Auf der Gewinnerseite steht einerseits das Dienstleistungszentrum München, aber auch der industrieorientierte Raum Stuttgart. Auch die ländlich-peripheren Gebiete im Nordwesten und Nordosten der Bundesrepublik (Bremerhaven, Oldenburg, Ostfriesland, Mittel- und Ostholstein) mußten trotz überdurchschnittlicher Beschäftigungsanteile im Dienstleistungssektor erhebliche Beschäftigungseinbußen hinnehmen. Die Industrieregionen Franken, Ingolstadt und Landshut zählen hingegen zu den Regionen mit günstigen Beschäftigungsentwicklungen.<sup>34</sup> Offenbar - darauf deuten auch andere empirische Befunde hin - geben die Beschäftigungsstrukturen wenig Auskunft über die regionale Beschäftigungsentwicklung, sichtbar auch an dem niedrigen Korrelationskoeffizienten von 0,26 zwischen dem Anteil Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe und der Beschäftigungsent-

---

34 Vgl. für die regionale Sektorstruktur und Beschäftigungsentwicklung im einzelnen Anhangtabellen A 5 bis A 7.

wicklung (vgl. auch die Ergebnisse von Reissert/Schmid/Jahn 1989, Bade 1987). Vielmehr besteht eine enge Korrespondenz zwischen der Beschäftigungsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor (Korrelationskoeffizient von 0,66; vgl. dazu auch Peschel/Bröcker 1988, Reissert/Schmid/Jahn 1989, Bade 1987).

### 2.3.3 Regionale Arbeitslosigkeit

Auch hinsichtlich der regionalen Arbeitslosenquoten sind erhebliche regionale Disparitäten zu konstatieren. Abbildung 2.4 dokumentiert die äußerst ungleiche Verteilung der Arbeitslosigkeit: Unter den Regionen mit hohen Arbeitslosenquoten finden wir wieder den norddeutschen Raum, allen voran die peripheren Gebiete im Nordwesten (Ostfriesland, Wilhelmshaven und Bremerhaven) sowie die Montangebiete.<sup>35</sup> Im gesamten süddeutschen Raum ist hingegen die Arbeitslosenquote bis auf den nordöstlichen Raum Bayerns deutlich niedriger.

Das bundesweit zu verzeichnende Muster einer stärkeren Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit spiegelt sich auch auf den regionalen Teilarbeitsmärkten deutlich wider: In fast allen Regionen liegt die Frauenarbeitslosenquote höher als diejenige der Männer. Hervorstechend ist vor allem die starke Konzentration der Frauenarbeitslosigkeit in den Ruhrgebietsregionen. Lediglich in den peripheren Gebieten ist eine unterdurchschnittliche Frauenarbeitslosenquote zu verzeichnen (vgl. Koller/Kridde 1986, 1988).

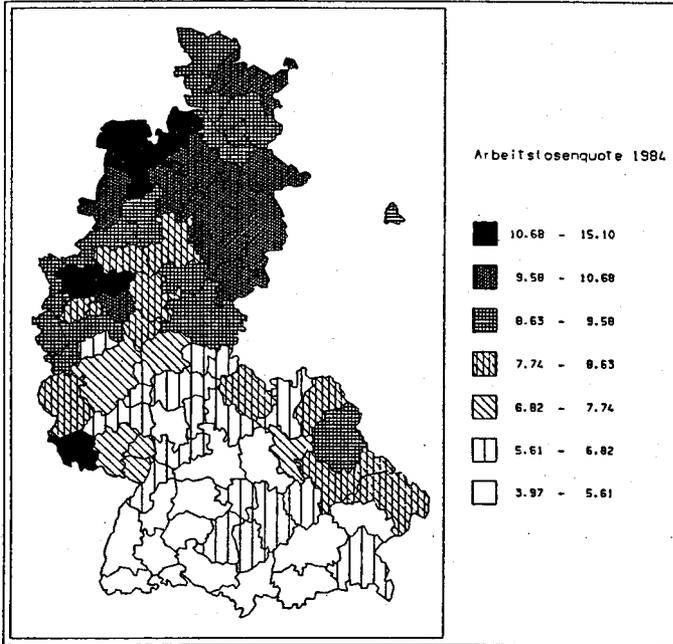
Die strukturellen regionalen Ungleichgewichte im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation schlagen sich auch in gravierenden Differenzen der Langzeitarbeitslosigkeit nieder: Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegt 1987 in den Ballungsgebieten Hamburg (47 Wochen), Bremen (40 Wochen) und Hannover (45 Wochen) sowie vor allem in den Ruhrgebietsstädten Duisburg (48 Wochen), Essen (51 Wochen), Gelsenkirchen (45 Wochen), Oberhausen (48 Wochen), Köln (49 Wochen) und Düsseldorf (42 Wochen) weit über dem Bundesdurchschnitt (42 Wochen). Während Stutt-

---

35 Die räumliche Verteilung der Arbeitslosigkeit zeigt darüber hinaus eine ausgeprägte zeitliche Stabilität: So korrelieren die Arbeitslosenquoten von 1978 und 1984 mit 0,94. Allerdings konnten die strukturschwachen Gebiete im nordöstlichen Bayern ihre Position zwischen 1978 und 1984 erheblich verbessern (vgl. Peschel/Bröcker 1988). Auch neuere Analysen des IAB auf der Ebene von Arbeitsamtsbezirken verweisen für die jüngste Zeit auf die beschriebenen Disparitäten (vgl. Koller/Kridde 1988).

gart (24 Wochen) und München (28 Wochen) unterproportionale Werte aufweisen (vgl. Koller/Kridde 1988: 89-90).

Abbildung 2.4: Arbeitslosenquoten\* in den Raumordnungsregionen 1984



\* Abweichend von der amtlichen Arbeitslosenquote (Relation von registrierten Arbeitslosen zur Zahl der abhängigen Erwerbspersonen) wurde hier als Nennergröße die Zahl der Erwerbspersonen insgesamt verwendet. Diese Quoten liegen im Niveau niedriger als die amtliche Arbeitslosenquote.

Quelle: Peschel/Bröcker 1988: 15.

Zusammenfassend können wir festhalten, daß sich die Anpassung an veränderte ökonomische Rahmenbedingungen keinesfalls gleichförmig in allen Regionen vollzieht: Vielmehr lassen sich hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung ausgeprägte regionale Differenzierungsmuster beobachten.

Zwar spiegelt sich der gesamtwirtschaftlich zu verzeichnende Strukturwandel zu den Dienstleistungen auch auf den regionalen Arbeitsmärkten wider. Dennoch sind es vor allem drei zentrale Tendenzen, die den räumlichen Strukturwandel charakterisieren: das Disparitätenmuster zwischen dem norddeutschen Raum sowie der klassischen Krisenregionen an Ruhr und Saar und

dem süddeutschen Raum und damit verbunden der relative Bedeutungsrückgang der traditionellen Industriezentren, Beschäftigungsverlagerungen von den Verdichtungszentren zu den peripheren Gebieten sowie innerhalb der Verdichtungsräume Beschäftigungsumschichtungen von den Agglomerationszentren zu den Agglomerationsrändern, wobei das Süd-Nord-Gefälle - wenn es auch Ausnahmen von der Regel gibt - eine dominante Entwicklungslinie ist.<sup>36</sup>

Im Süden verläuft nicht nur die Beschäftigungsentwicklung in der Industrie günstiger, sondern auch im Dienstleistungssektor ist ein überproportionales Beschäftigungswachstum zu beobachten. Folgt man den Befunden von Reissert/Schmid/Jahn (1989), ist der Beschäftigungsanstieg im Dienstleistungssektor in den südlichen Verdichtungsgebieten vor allem auf eine überdurchschnittliche Expansion der produktionsorientierten Dienstleistungen und hier insbesondere der »wissensintensiven« Dienstleistungen zurückzuführen<sup>37</sup>, die im Zuge neuer Produktstrategien und Organisationskonzepte als wichtige Voraussetzungen für den ökonomischen Erfolg angesehen werden (vgl. Vogler-Ludwig 1987, Bade 1987, Reissert/Schmid/Jahn 1989). Offensichtlich gelingt dem süddeutschen Raum die Anpassung an veränderte ökonomische Rahmenbedingungen besser als den auf homogene Massengüter spezialisierten traditionellen Industriegebieten. Wenn auch die Ursachen der neuen regionalen Entwicklungsdisparitäten nicht hinreichend geklärt sind, hat doch die These einige Plausibilität, daß mit dem tayloristisch-fordistischen Produktionsmodell verbundene institutionelle Arrangements, vor allem die Dominanz weniger Großbetriebe und die hierarchischen zwischenbetrieblichen Beziehungen, die »alten« Industrieregionen vor erhebliche langfristige Restrukturierungsprobleme stellt. Demgegenüber scheint der süddeutsche Raum aufgrund einer spezifischen Tradition von hochgradig spezialisierten Produkten und einer zwischenbetrieblichen Zusammenarbeit flexibel spezialisierter Betriebe das innovative Potential für eine reibungslosere Anpassung an den strukturellen Wandel zu besitzen; kurz: »moderne« Produktionsstrukturen, zu deren Voraussetzungen auch eine enge Zusammenarbeit der Industrie mit ausdifferenzierten produktionsnahen Dienstleistungsbetrieben gehört.

---

36 Eine interessante quantitative Operationalisierung für traditionelle Industrieregionen findet sich in Peschel/Bröcker (1988), die die 1882 in der Industrie beschäftigten Arbeitnehmer als Indikator für traditionelle Industriezentren verwenden.

37 Rechts- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, chemische und biotechnische Labors sowie das Werbungs- und Ausstellungswesen.

### 3. Struktureller Wandel und vorzeitiger Rentenzugang - Erklärungskonzepte und Untersuchungsbefunde zum Frühverrentungstrend

Sektoraler und technologisch-organisatorischer Wandel korrespondieren, wie zuvor in Kapitel 2 ausgeführt, mit umfassenden Beschäftigungsumstrukturierungen und Flexibilitätserfordernissen am Arbeitsmarkt, die einzelne Beschäftigtengruppen ganz unterschiedlich betreffen: Während un- und angelernte Industriearbeiterinnen und -arbeiter mit erheblichen Arbeitsmarktrisiken konfrontiert sind, ist die Arbeitsmarktposition qualifizierter Verwaltungsangestellter vergleichsweise aussichtsreich, um nur ein prägnantes Beispiel der heterogenen Verteilung der Arbeitsmarktchancen zu benennen, die zudem eine deutliche regionale Prägung hat. Analysen zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit deuten immer wieder auf spezifische Problemgruppen am Arbeitsmarkt, wie geringer qualifizierte, ausländische Beschäftigte oder gesundheitlich Beeinträchtigte hin, die kaum zu den Gewinnern des strukturellen Wandels zählen dürften.<sup>1</sup> Hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen in besonderem Maße benachteiligt ist die Gruppe der älteren Beschäftigten. Dies spiegelt sich deutlich in den überproportional hohen Arbeitslosenquoten der 55- bis 64jährigen Erwerbspersonen wider (vgl. Tessaring 1988: 189). Die überdurchschnittlich hohe Betroffenheit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist allerdings weniger Ausdruck eines hohen Zugangsrisikos zur Arbeitslosigkeit. In bezug auf die Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden, sind die 55- bis 64jährigen Beschäftigten die privilegierteste Gruppe am Arbeitsmarkt: Sie bilden die unterste Stufe einer Treppenfunktion mit einer Zugangswahrscheinlichkeit von 0,11 (1985), gefolgt von den 25- bis 55jährigen mit einem Risiko von 0,20. Am oberen Ende der Treppe befinden sich schließlich die unter 25jährigen mit einem Wahrscheinlichkeitswert von 0,48 (vgl. Schmid 1987: 62-63).<sup>2</sup> Das Arbeitsmarktrisiko älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist vielmehr gekennzeichnet durch eine hohe Verweildauer in der Arbeitslosigkeit: hier sind sie auf der obersten Stufe der Treppe angesiedelt (vgl. Karr/John 1989: 8). Die vergleichsweise niedrigen

---

1 Vgl. dazu exemplarisch: Brinkmann (1982, 1983, 1988), Büchtemann/Rosenblatt (1983), Büchtemann (1984), Karr/John (1989), IAB (1988).

2 Das Zugangsrisiko zur Arbeitslosigkeit mißt die Wahrscheinlichkeit, der registrierten Arbeitslosigkeit zuzugehen. Es berechnet sich aus der Relation Zugang in Arbeitslosigkeit zu Zahl der Erwerbspersonen zu einem Zeitpunkt.

Zugangsrisiken zur Arbeitslosigkeit sind allerdings weniger Ausdruck einer besonderen Arbeitsplatzsicherheit älterer Beschäftigter, wie etwa der senioritätsbezogene Kündigungsschutz vermuten lassen würde, sondern vielmehr auch Ausdruck einer vorzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter aus dem Beschäftigungssystem in den *Ruhestand*.

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und umfassender Modernisierungsprozesse mit quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten ist eine Vorverlegung der Altersgrenzen zu einem bedeutenden Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes und einer Lösung struktureller Anpassungsprozesse über beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse geworden.<sup>3</sup>

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist somit von zentraler Bedeutung für die Erklärung der rückläufigen Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang.<sup>4</sup>

»Bleiben wir bei der Bundesrepublik, so zeigt sich, daß sich seit den siebziger Jahren unter dem Druck einer steigenden Arbeitslosigkeit, technischer Rationalisierungen und neuartiger Qualifikationsanforderungen ein Kanon unterschiedlicher Praktiken zur 'Freisetzung' älterer Arbeitnehmer herausgebildet hat. Wie

---

3 An dieser Stelle sei allerdings kurz darauf hingewiesen, daß das Instrument der vorzeitigen Verrentung nur ein Anpassungsinstrument zur Lösung struktureller Personalanpassungsinstrumente unter anderen ist. Weitere Anpassungsinstrumente sind z. B. das Instrument der Kurzarbeit im Falle eines quantitativen Anpassungsbedarfes oder im Falle eines qualitativen Anpassungsbedarfes die beschäftigungs- oder arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Fortbildung und Umschulung (vgl. für eine systematisierende Darstellung unterschiedlicher Personalanpassungsinstrumente exemplarisch: Sengenberger 1987: 31-45, Semlinger 1990: 7-16, Schettkat 1989: 11-24). Im Rahmen der Arbeitskräftegesamtrechnung des IAB vorgenommenen Berechnungen zum Bewegungsgeschehen am Arbeitsmarkt dokumentieren das immense Ausmaß allein der betriebsexternen Arbeitsmarktflexibilität: Im Verlauf des Jahres 1985 standen ca. 5 Millionen Abgängen aus Beschäftigung rund 5,2 Millionen Zugänge in Beschäftigung gegenüber. Per saldo hat die Beschäftigung dementsprechend im Verlauf des Jahres 1985 lediglich um 190 000 Personen zugenommen. Rund 52 Prozent der Zugänge in Beschäftigung erfolgten aus registrierter Arbeitslosigkeit, dem steht ein etwa gleich großer Anteil an Abgängen aus Beschäftigung in die registrierte Arbeitslosigkeit gegenüber. Der Hauptanteil der externen Arbeitsmarktflexibilität erfolgt demnach durch Austauschprozesse zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, gefolgt von den Nichterwerbspersonen, auf die rund 44 Prozent des Zugangs und 41 Prozent des Abgangs aus Beschäftigung entfällt. Allein 500 000 Abgänge aus Beschäftigung mündeten 1985 in den Ruhestand, dies entspricht etwa 10 Prozent der Abgänge aus Beschäftigung insgesamt. Zugänge aus dem Ruhestand in das Beschäftigungssystem finden praktisch nicht statt (0,1 Prozent) (vgl. Schettkat 1989: 18-24).

4 Vgl. auch exemplarisch: Berglind (1978a, 1978b 1981), Standing (1986), Kühlewind (1986), Jacobs/Rein (1988), Kohli/Wolf (1987), Kohli u. a. (1989), Wolf/Kohli (1988), Naegele (1988a, 1988b), Jacobs/Schmähl (1988), Jacobs/Kohli/Rein (1991).

bei einem Flußbett, welches die anschwellenden Fluten nicht mehr fassen kann, bahnten sich immer neue Rinnsale ihren Weg. Gesetzgeberische, tarifvertragliche und betriebliche Maßnahmen eröffneten Abflüsse, durch die ein großer Teil der Älteren vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze vom Arbeitsmarkt abströmen konnte.« (Kohli u. a. 1989: 16)

Im Zusammenspiel zwischen staatlichen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Politiken sowie den Interessen eines Großteils der älteren Beschäftigten selbst hat sich eine Praxis der Lösung von quantitativen und/oder qualitativen Anpassungserfordernissen im Beschäftigungssystem über eine vorzeitige Verrentung älterer Beschäftigter etabliert. Die Vorverlegung der Altersgrenzen vollzog sich über eine Reihe von vorzeitigen Austrittspfaden aus dem Beschäftigungssystem, zu denen neben langandauernden Arbeitsunfähigkeits- und Arbeitslosigkeitszeiten auch die im System der Rentenversicherung institutionalisierten vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten vor dem 65. Lebensjahr zählen: ein vorzeitiger Rentenübergang unter Nutzung des Systems der flexiblen Altersgrenzen, des Frauenaltersruhegeldes und des Arbeitslosenruhegeld sowie schließlich der vorzeitige Rentenübergang in eine Erwerbsunfähigkeitsrente. Der Prozeß der Lebensarbeitszeitverkürzung auf der Grundlage rentenversicherungsrechtlicher Regelungen wurde zum Teil durch die Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen überhaupt erst ermöglicht. Ein prägnantes Beispiel ist in diesem Zusammenhang die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei der Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Zum Teil wurden jedoch auch bereits schon lange im System der Rentenversicherung bestehende Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenüberganges stärker genutzt, wie im Falle des Arbeitslosenruhegeldes oder des Frauenaltersruhegeldes (vgl. dazu ausführlicher Kapitel 1).

Zentraler Akteur in dem Prozeß der faktischen Vorverlegung der Altersgrenzen sind die Betriebe, die über altersselektive Einstellungs- und Ausgliederungspolitiken entscheidend über die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitbestimmen. Vor dem Hintergrund zahlreich vorhandener jüngerer Arbeitskräfte hat sich zunehmend eine betriebliche Praxis der Bewältigung von Personalabbau- oder Personalumbauprozessen über eine vorzeitige Verrentung älterer Beschäftigter etabliert. Dies hat insgesamt zu einer Normalisierung eines frühen Verrentungszeitpunktes geführt, der sich - bei entsprechender materieller Absicherung durchaus mit den Interessen der älteren Beschäftigten deckt.<sup>5</sup> Kurz: Das System der Rentenversicherung mit seinen verschiedenen Möglichkeiten

---

5 Vgl. auch exemplarisch: Kohli/Wolf (1987), Wolf/Kohli (1988), Kohli u. a. (1989), Naegele (1988a, 1988b), Naschold/Wagner/Rosenow (1989), Rosenow (1989), Jacobs/Rein (1988), Jacobs/Kohli/Rein (1991).

des vorzeitigen Rentenzuganges ist immer mehr zu einem arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Instrument geworden:

1. zur Entlastung des Arbeitsmarktes durch beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse und arbeitsmarktpolitisches Instrument im Umgang mit den Arbeitsmarktproblemen älterer Arbeitsloser, die kaum Chancen einer Reintegration in das Beschäftigungssystem haben, und
2. zur sozialverträglichen personalpolitischen Regulierung von quantitativen und qualitativen Personalanpassungen.

Im folgenden werden die Erklärungskonzepte und Untersuchungsbefunde im Hinblick auf die spezifischen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter und die betrieblichen Interessen an einer Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken diskutiert. Daß auf den älteren Beschäftigten ein besonderer Verdrängungsdruck vom Arbeitsmarkt lastet, wird mit einer Vielzahl von Argumenten begründet, die sich zu zwei Argumentationsmustern zusammenfassen lassen: Ein Begründungszusammenhang konzentriert sich vor allem auf die Produktivitätsnachteile älterer Beschäftigter im Hinblick auf die gesundheitliche oder qualifikatorische Leistungsfähigkeit. Ein zweites Argumentationsmuster interpretiert die betriebliche Institutionalisierung von vorzeitigen Verrentungspolitiken im Kontext der formellen und informellen Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen. In dieser Perspektive sind betriebliche Pensionierungspolitiken - auch unabhängig von den (vermeintlichen) Produktivitätsnachteilen älterer Beschäftigter - ein alternatives personalpolitisches Instrument zur sozialverträglichen Lösung quantitativer und qualitativer Anpassungserfordernisse. Dies impliziert zugleich, daß es sich bei dem Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang keineswegs um einen homogenen Trend handelt, wie gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen nahelegen. Vielmehr handelt es sich bei der vorzeitigen Ausgliederung älterer Beschäftigter - so die zentrale These - um ein je nach den kontextuellen Rahmenbedingungen von Betrieben, Branchen oder Regionen heterogenes Geschehen. In einem zweiten Schritt werden vorliegende Untersuchungsbefunde dementsprechend daraufhin untersucht, bei welchen Problemlagen und von welchen Betrieben eine vorzeitige Verrentung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als beschäftigungspolitisches Instrument genutzt werden. Konkret: Ist die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken vor allem ein Phänomen strukturwandelgefährdeter Branchen die in starkem Maße Personal abbauen? Oder dient das Instrument der vorzeitigen Pensionierung auch unabhängig von einem aktuellen Personalabbau einer Anpassung der Beschäftigten an veränderte Qualifikationsanforderungen über einen be-

schleunigten Austausch von älteren gegen jüngere Beschäftigte? Und schließlich: Gibt es Unterschiede in der Nutzung des Instrumentes der vorzeitigen Pensionierung zwischen Großbetrieben und kleineren und mittleren Unternehmen?

Die theoretischen Vorarbeiten dienen dazu, Hypothesen für die nachfolgende empirische Studie abzuleiten.

### 3.1 Vorzeitige Verrentung als Ausdruck vorzeitigen Gesundheitsverschleißes?

Ein zentrales Argument im Hinblick auf die spezifischen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter knüpft an den Produktivitätsnachteilen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit an. Vertreter und Vertreterinnen der *Verschleißthese* thematisieren den Trend zu einem vorzeitigen Rentenübergang vor allem unter dem Aspekt der gesundheitlichen Leistungseinschränkungen älterer Beschäftigter, die sie zu einer Problemgruppe im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt machten. Der vorzeitige Rentenzugang sei vor allem Ausdruck eines arbeitsbedingten vorzeitigen Gesundheitsverschleißes, der in eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter aus dem Arbeitsmarkt münde (vgl. Friedmann/Weimer 1980a: 7-40, Bäcker/Naegele 1983, Bäcker 1982, Naegele 1983, Bispinck 1985, Bäcker/Naegele 1989: 15-18). Die gesellschaftliche Organisation des Produktionsprozesses und damit verbundene betriebliche Personaleinsatzpolitiken, die an einer maximalen Leistungsausschöpfung der Beschäftigten orientiert seien, werden als die Verursachungsinstanz verortet. Die Präferenz älterer Beschäftigter für einen vorzeitigen Rentenübergang sei letztlich »ein Urteilsspruch über die Bedingungen der Industriearbeit, die man in einem ausreichend langen Arbeitsleben erfahren hat und an die man keine weiteren Erwartungen stellt« (Dieck/Naegele/Schmid 1985: 9).

In dieser Perspektive wird der vorzeitige Rentenzugang als eine betriebliche Kostenexternalisierung der Folgewirkungen des Arbeitskräfteeinsatzes mit dem Resultat der vorzeitigen Ausgliederung leistungsgeminderter Beschäftigter gedeutet, die sich zugleich auch mit den Interessen der älteren Arbeitnehmer deckt:

»Die betrieblichen Interessen an einer möglichst frühen Ausgliederung der älteren Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozeß und die Interessen der älteren Arbeitnehmer selbst kommen hier also zu einer problematischen Deckung.« (Friedmann/Weimer 1980a: 40)<sup>6</sup>

Demgegenüber wird von seiten der psychologischen Gerontologie immer wieder betont, daß der Alternsprozeß keineswegs mit einer generellen Leistungseinbuße, sondern allenfalls mit einem Wandel der Leistungsfähigkeit verbunden sei. Altern sei ein individueller und differenzieller Prozeß, der durch eine Vielzahl intervenierender Faktoren konstituiert werde (vgl. exemplarisch: Thomae/Lehr 1973, Thomae 1983, Lehr 1984, 1987, 1988). Die vergangene und aktuelle Arbeitssituation sei für die Entstehung von Leistungsminderungen lediglich von untergeordneter Bedeutung: Ein schlechter Gesundheitszustand sei vielmehr als »Folge einer ganz spezifischen Lebensentwicklung, als Folge von Verhaltensweisen und Einstellungen in bezug auf die Lebensführung (Ernährung/Hygiene), die nichts mit der Arbeitsanforderung direkt zu tun hat« zu begreifen (vgl. Lehr 1975: 310).

Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprobleme älterer Arbeitnehmer sind in den Augen der psychologischen Gerontologie weniger Ausdruck realer Leistungseinschränkungen, sondern vielmehr auf hartnäckige Vorurteile gegenüber den Älteren zurückzuführen, die auch die Älteren in ihrer Eigenwahrnehmung letztlich alt machten. Ähnlich argumentieren - aus soziologischer Sicht - auch Pohl (1976) und Hohmeier/Pohl (1978), die die besonderen Risiken älterer Beschäftigter weniger auf reale Leistungseinschränkungen zurückführen als vielmehr auf Prozesse der sozialen Zuschreibung. Gesellschaftliche Wertvorstellungen, soziale Stereotype und entsprechende Rollenzuweisungen, kurz: die Vorstellungen des betrieblichen Personalmanagements über die altersspezifische Leistungsfähigkeit machten die Älteren zu einer Problemgruppe im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn auch der Verdienst der psychologischen Gerontologie in der kritischen Auseinandersetzung mit dem Defizit-Modell-des-Alterns der medizinischen Gerontologie besteht, das von einem quasi natürlichen, biologisch bedingten Leistungsabbau im Alter ausgeht, verstellt die individualistische Perspektive der psychologischen Gerontologie doch den Blick für eine systema-

---

6 Die Vertreter und Vertreterinnen der Verschleißthese erachten zwar neben dem Gesundheitszustand auch die Arbeitsmarktsituation, das Einkommen und ein verändertes Ruhestandsbewußtsein als einflußreich für einen vorzeitigen Rentenübergang, zentrale Erklärungsdeterminante ist jedoch ihrer Ansicht nach der arbeitsbedingte vorzeitige Gesundheitsverschleiß. Mit dem technologisch-organisatorischen Wandel verbundene Qualifikationsrisiken und der Problemdruck am Arbeitsmarkt sind allenfalls ein zusätzlicher Risikofaktor (vgl. exemplarisch: Friedmann/Weimer 1980a, Bäcker 1982, Bispinck 1985).

tische Analyse der Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Lebensbedingungen und der sozialen Differenzierung von Alternsprozessen. Vielmehr ist Altern ein sozialer Prozeß, der im konkreten Umfeld der Arbeits- und Lebensbedingungen etwa für eine Textilarbeiterin anders verläuft als für eine Bankangestellte (vgl. exemplarisch Rosenow 1982, Wagner 1987, Wolf/Kohli 1988, Wolf 1989).<sup>7</sup> Obwohl bisher der Zusammenhang zwischen der Arbeitssituation und Gesundheitsrisiken keineswegs endgültig ausgelotet ist, deutet doch eine Reihe von empirischen Befunden darauf hin, daß Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken keinesfalls alle Arbeitnehmergruppen gleichermaßen betreffen. Vielmehr sind Arbeitsbelastungen und Gesundheitsrisiken je nach Branchen, Tätigkeitsgruppen oder dem Qualifikationsniveau sehr unterschiedlich verteilt. So kommt Henninges (1981) auf der Basis einer Arbeitnehmerbefragung des BIBB/IAB zu dem Resultat, daß Arbeitsbelastungen je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit und Tätigkeitsgruppen unterschiedlich sind. Während Büro- und Verwaltungsarbeiten im Dienstleistungssektor und im öffentlichen Dienst hinsichtlich ihres Gesamtbelastungsniveaus am unteren Ende der Skala liegen, sind die Transport-, Produktions- und Infrastrukturarbeiten im Verarbeitenden Gewerbe, im Energiesektor und Bau am oberen Ende der Skala angesiedelt. Besonders belastenden Arbeitsbedingungen sind vor allem ausländische Beschäftigte, Ungelernte und Beschäftigte mit instabilen Erwerbsverläufen ausgesetzt (Henninges 1981: 373-376).<sup>8</sup> Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen auch Georg u. a. 1982 (zit. in: Behrend 1987a: 116) auf der Grundlage einer Untersuchung von Arbeitsunfähigkeitsdaten der Mitglieder der Betriebskrankenkassen: Die Krankheitsrisiken sind im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten, gefolgt vom Verkehrssektor und dem Handel. Die niedrigsten Krankheitsrisiken weist hingegen der Verwaltungsbereich auf. Auch Bürkhard/Oppen (1984), die sich speziell mit der Situation von Frauen beschäftigten, kommen (ebenfalls auf Basis einer Analyse von Arbeitsunfähigkeitsdaten) zu dem Schluß, daß die gesundheitliche Situation von Frauen nach der Stellung im Beruf und der konkreten beruflichen Tätigkeit variiert. So gibt es vor allem im gewerblichen Bereich Tätig-

---

7 Die gerontologische und sozialwissenschaftliche Diskussion über altersbedingte Leistungsveränderungen kann an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden. Eine detaillierte Darstellung und Diskussion der hier kurz angerissenen Erklärungskonzepte findet sich in Behrend (1983: 112-128), Dohse/Jürgens/Russig (1982: 13-27), Bäcker (1982).

8 Henninges arbeitet mit einem Gesamtbelastungsindex, in den folgende Arbeitsbelastungen eingehen: körperliche Schwerarbeit, Arbeit unter belastenden Umgebungseinflüssen, Nach- und Schichtarbeit sowie restriktive Arbeit.

keitsschwerpunkte, die mit überproportional hohen Krankheitsrisiken verbunden sind: Überdurchschnittliche Gesundheitsrisiken wiesen Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen, geringen Kooperations- und Kommunikationschancen, Monotonie, Zeitdruck und hohen Arbeitsumgebungsbelastungen auf. Dementsprechend - so die Ergebnisse der Betriebsfallstudien von Kotthoff (1986) - sind vor allem Industriebetriebe mit dem Problem gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter konfrontiert. In den von ihm untersuchten Dienstleistungsbetrieben haben Gesundheitsprobleme aufgrund der im Durchschnitt weniger restriktiven Arbeitsbedingungen hingegen einen weniger zentralen Stellenwert.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheitsverschleiß und vorzeitigem Rentenzugang wird vorwiegend im Hinblick auf den hohen Anteil an *Beruf- und Erwerbsunfähigkeitsrenten* diskutiert.<sup>9</sup>

Zunächst ist das Invaliditätsrisiko keineswegs auf alle Personengruppen gleich verteilt: Nach Analysen von Rehfeld (1987: 144) liegen die Rentenzugangsquoten der Arbeiter um 73 Prozent, die der weiblichen Angestellten um 13 Prozent und die der Arbeiterinnen um 114 Prozent höher als diejenigen der männlichen Angestellten, die auf 100 Prozent gesetzt wurden (vgl. auch Schettkat 1983, Schuntermann 1986).<sup>10</sup> Diese Ergebnisse geben allerdings keine Auskunft über die Verursachungsproblematik von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Naegele (1983) kommt auf der Grundlage einer Expertenbefragung der Sozialversicherungsträger zu dem Ergebnis, daß BU/EU-Anträge häufiger von Arbeitnehmern aus dem gewerblichen Bereich gestellt werden als aus dem Angestelltenbereich. Das Frühinvaliditätsrisiko kumuliert vor allem bei ungelernten gewerblichen Arbeitnehmern. Auch die Ergebnisse der Ausgeschiedenenbefragung deuten auf eine Korrespondenz zwischen Arbeitsbelastungen und Frühverrentung hin: So waren diejenigen, die über eine Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente ausgeschieden waren, im Verlauf ihres Erwerbslebens überproportional häufig oder besonders starken Arbeitsbelastungen ausgesetzt. Überdurchschnittlich häufig arbeiteten sie in

---

9 Vgl. dazu Bispinck (1985), Scharf (1980), Bäcker (1982), Dohse/Jürgens/Russig (1982), Naegele (1988a), Clemens (1987), Müller/Volkholz (1985), Hofemann/Scharf (1984), Eder/Wieser (1988); einen Überblick über den Diskussionsstand und die empirischen Befunde zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, Krankheitsrisiko und Invalidisierungsrisiko gibt Behrend (1987a: 111-118).

10 Um demographische Einflüsse im Zeitverlauf auszuschalten, berechnet Rehfeld Rentenzugangsquoten, bei denen die Zahl der Rentenzugänge aufgrund von BU/EU jeweils auf die geschlechts-, alters- und versicherungszweigspezifische Zahl der Versicherten bezogen wird.

Wechselschicht mit Nacharbeit oder ausschließlich Nacharbeit (vgl. Naegele 1983: 340-341).<sup>11</sup>

Dennoch ist es bisher selbst bei der Analyse des Rentenüberganges in eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, die ja umfangreiche gesundheitliche Beeinträchtigungen schon als Anspruchsvoraussetzung impliziert, nicht gelungen, das relative Gewicht der verschiedensten Einflußbereiche zu bestimmen. So kommen Fassmann/Kentner u. a. (1985) mit einem multivariaten Analyseansatz auf der Grundlage des sogenannten Risikofaktorenmodells zu dem Resultat, daß neben der Arbeitssituation und der damit verbundene sozio-ökonomischen Lage auch psychophysische Prädispositionen sowie die Arbeitsmarktsituation von Einfluß auf das Invaliditätsrisiko sind. Zwar konzentrieren sich rund 70 Prozent aller zur Frühinvalidität führenden Krankheiten auf nur vier Krankheitsgruppen, auch der Zusammenhang zwischen dem Frühberentungsrisiko und überdurchschnittlichen Langzeitbelastungen bei der Arbeit ist nicht zu übersehen. Dennoch sind auch physische und psychische Prädispositionen, wie z. B. schwere Erkrankungen im Kindes- oder Jugendalter von Bedeutung für das Invalidisierungsrisiko.

Gesundheitliche Gründe sind allerdings nicht nur bei einem Rentenzugang in eine Erwerbsunfähigkeitsrente von Bedeutung für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Vielmehr spielen gesundheitliche Beeinträchtigungen auch bei einer Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze mit Vollendung des 63. Lebensjahres (Männer) und eines vorgezogenen Frauenaltersruhegeldes mit 60 Jahren (Frauen) eine große Rolle: In der Ausgeschiedenenbefragung von Naegele (1983: 350-352) begründeten 35 Prozent der Frauen und 43 Prozent der befragten Männer die Inanspruchnahme dieser vorgezogenen Rentenübergangsmöglichkeiten mit gesundheitlichen Gründen.<sup>12</sup> Auch die prospektive Befragung von Blume/Plum/Naegele

---

11 Vgl. auch die Zusammenstellung empirischer Befunde in Bäcker (1982), Dohse/ Jürgens/Russig (1982), Müller/Volkholz (1985), Behrend (1987a). Auf die besondere Problematik von Schichtarbeit und dem damit verbunden Invalidisierungsrisiko weist auch Clemens (1987) hin.

12 Dennoch ist bei Naegeles Ergebnissen nicht zu übersehen, daß ruhestandsorientierte Motive bei der Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze/des Frauenaltersruhegeldes von ungefähr demselben Prozentsatz der Befragten angegeben werden (vgl. Naegele 1983: 351). Da es sich bei der Frage um Mehrfachnennungen handelt, ist meines Erachtens Naegeles Interpretation, daß »gesundheitliche und - hierdurch beeinflusste - ruhestandsorientierte Begründungen dominieren« (S. 352) so nicht zulässig, da nicht auszuschließen ist, daß es sich bei der Beantwortung der einzelnen Items um unterschiedliche Personen handelt. Hier wäre sicherlich eine multivariate Auswertung etwa im Sinne von Antwortprofilen sinnvoll gewesen, um die von Naegele angebotene Interpretation empirisch zu stützen.

(1979: 123) kommt zu dem Ergebnis, daß der Gesundheitszustand und ruhestandsorientierte Motive die bedeutendsten Gründe für eine potentielle Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze sind.

Jedoch greift ein Blick auf den Gesundheitsverschleiß für die Erklärung des Trends zu einem vorzeitigen Rentenzugang für sich genommen zu kurz. Vielmehr ist das vorzeitige Rentenübergangsgeschehen eingebettet in die Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Der Einfluß der Arbeitsmarktsituation läßt sich besonders anschaulich an der Entwicklung der Beruf- und Erwerbsunfähigkeitsrenten aufzeigen. So erfolgte - darauf wurde in Kapitel 1 schon ausführlicher eingegangen - vor dem Hintergrund der problematischen Arbeitsmarktsituation vor allem gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine Veränderung der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen bei der Bewilligung einer Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrente (Abkehr von der abstrakten zur konkreten Betrachtungsweise).<sup>13</sup>

Insbesondere in Kreisen der Rentenversicherungsträger wird die These vertreten, daß die Entwicklung der Rentenübergänge aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wesentlich durch die veränderte Rechtsprechung beeinflusst werde (*Rechtsprechungsthese*). Der rentenversicherungsrechtliche Schutz gegen Beruf- und Erwerbsunfähigkeit habe im Zuge der arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes zunehmend die arbeitsmarktpolitische Funktion eines »Invaliden-Arbeitslosenruhegeldes« übernommen (Kaltenbach 1986: 357. Ähnlich sehen auch Schuntermann/Braun (1986: 755) in der arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes eine »konjunkturelle Falle« für die Rentenversicherungsträger. Behrend (1987a: 107-108) beziffert die Quote der arbeitsmarktbedingten Rentenzugänge aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit bei den Männern auf 1985 18 Prozent (ArV) und 19 Prozent (AnV), bei den Frauen auf 21 Prozent (ArV) bzw. 30 Prozent (AnV).<sup>14</sup> Fassmann/Kentner

13 Nach dem Urteil des Bundessozialgerichtes von 1969 und insbesondere von 1976 müssen die Rentenversicherungsträger Versicherten, die nach medizinischen Kriterien nur noch teilweise erwerbsfähig sind, einen leistungsgerechten Teilzeitarbeitsplatz *konkret* nachweisen, ansonsten ist eine volle Erwerbsunfähigkeitsrente zu bewilligen. Da der Teilzeitarbeitsmarkt insbesondere für Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen praktisch verschlossen ist, hat sich die Praxis eingebürgert, auch teilweise erwerbsfähigen Versicherten eine vollzeitige Invaliditätsrente zu bewilligen. Die veränderte Rechtsprechung hatte einerseits eine Verschiebung im Rentenzugang von einer Inanspruchnahme der Berufsunfähigkeits- hin zu den Erwerbsunfähigkeitsrenten zur Folge und andererseits einen Anstieg der BU/EU-Rentenübergänge insbesondere in den höheren Altersgruppen (vgl. ausführlicher Kapitel 1).

14 Arbeitsmarktbedingte Invaliditätsrentenübergänge liegen dann vor, wenn der/die Versicherte für weniger als vollschichtig, mindestens halbschichtig (vier Stunden und

u. a. (1985: 93) kommen in ihrer Untersuchung auf eine ähnliche Größenordnung von rund 16 Prozent (Männer) und 26 Prozent (Frauen).<sup>15</sup>

Die Zahl der arbeitsmarktbedingten Invaliditätsfälle konzentriert sich dabei - so die Befunde von Schuntermann/Braun (1986: 168) - vor allem auf die über 55jährigen Versicherten:

»Das BU/EU-Berentungsgeschehen wegen mangelnder Verwertbarkeit der Rest-erwerbsfähigkeit setzt altersmäßig erheblich später ein als das BU/EU-Berentungsgeschehen aus rein krankheits-/behinderungsbedingten Gründen und erreicht seine kritische Phase im 50. Lebensjahr der Versicherten in allen betrachteten Gruppen [Geschlecht und Versicherungszweig, BB]. Auf die letzten 4 bis 5 Lebensjahre vor Vollendung des 60. Lebensjahres entfallen 50 Prozent aller zu erwartenden BU/EU-Zugänge wegen mangelnder Verwertbarkeit der Resterwerbsfähigkeit.«<sup>16</sup>

Zum anderen diskutieren Vertreter der *Arbeitsmarktthese* das BU/EU-Berentungsgeschehen insgesamt im Zusammenhang mit der angespannten Arbeitsmarktsituation. Vor dem Hintergrund eines anhaltenden Arbeitskräfteüberangebotes und technologisch-organisatorischer Veränderungen laste auf den älteren, gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten ein hohes arbeitsmarktbedingtes Aussonderungsrisiko, da sich Betriebe einerseits bei Personalab-

---

mehr täglicher Arbeitszeit) befunden wird. In diesen Fällen muß der Arbeitsmarkt vor der Rentenbewilligung geprüft werden (vgl. Behrend 1987a: 107 und die dort zitierte weiterführende Literatur). Die Quote der Arbeitsmarktfälle wurde von Behrend berechnet als Relation aus Arbeitsmarktfällen zu Nicht-Arbeitsmarktfällen.

- 15 Die Studie bezieht sich allerdings lediglich auf die Versicherten der Landesversicherungsanstalten Baden und Württemberg.
- 16 Behrens/Voges 1989 kommen auf der Basis einer Analyse von Individualdaten der AOK Küstenstadt im Zeitraum 1975-1978 überraschender Weise zu dem Resultat, daß sich die veränderte Rechtsprechung *nicht* auf den Umfang der Frühverrentung ausgewirkt hat. Allerdings bleibt in ihrem Aufsatz die Definition von »Frühverrentung« unklar. Einerseits geht aus der Variablenbeschreibung hervor, daß »vorzeitige Verrentung« als durchschnittliches Verrentungsalter operationalisiert wurde, andererseits sprechen die Autoren explizit von »Frühverrentung«. Im Falle der Operationalisierung des vorzeitigen Rentenzuganges als durchschnittliches Rentenzugangsalter wäre es nicht erstaunlich, daß zwischen »Frühverrentung« und dem Urteil des BSG kein Zusammenhang besteht: Das durchschnittliche Rentenzugangsalter wird durch eine Vielzahl von (vorzeitigen) Rentenübergängen geprägt. Dazu zählen neben den Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten bekanntlich das Arbeitslosenruhegeld, die flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte ab dem 60. Lebensjahr, das Frauenaltersruhegeld ab dem 60. Lebensjahr und die flexible Altersgrenze ab dem 63. Lebensjahr. Zwar prägten die BU/EU-Renten in dem betrachteten Zeitraum ganz entscheidend den Rentenzugang, dennoch ist nicht zu erwarten, daß sich der Anteil von rund 20 Prozent rechtsprechungsbedingter BU/EU-Rentenzugänge im *durchschnittlichen* Rentenzugangsalter insgesamt entscheidend niederschlägt. Hinzu kommt, daß gerade in Folge der Rezession 1974/75 (der Untersuchungszeitraum der Autoren ist 1975 bis 1978) eine Reihe von vorzeitigen Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld erfolgt sein dürften.

oder -umbaumaßnahmen bevorzugt von dieser weniger produktiven Beschäftigtengruppe trennten und ältere, leistungsgeminderte Arbeitslose andererseits kaum Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem hätten (vgl. exemplarisch: Kotthoff 1986, Naegele 1988a, Mörschel/Rehfeld 1981, Reimann 1985, Wagner 1987). Ferner fielen technologisch-organisatorischen Rationalisierungsprozessen, die auf eine Optimierung des gesamten Produktionsablaufes gerichtet seien (vgl. dazu auch Kapitel 2), vornehmlich leistungsgerechte Umsetzarbeitsplätze zum Opfer. »Die Folge [arbeitsorganisatorischer Veränderungen, BB] ist eine Verdichtung und Intensivierung der Arbeit, durch die Nischen und Inseln, in denen vormals Beeinträchtigte beschäftigt waren, beseitigt werden (Kotthoff 1986: 14, vgl. auch die Ergebnisse von Naegele 1983: 95-97).

Für die Vertreter der Arbeitsmarktthese ist im Unterschied zu denjenigen der Rechtsprechungsthese nicht allein die veränderte Auslegungspraxis des Bundessozialgerichtes ausschlaggebend, sondern der Problemdruck am Arbeitsmarkt führe zu einer veränderten Inanspruchnahme von Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten insgesamt.

Im Rahmen der Schätzungen der Stillen Reserve vorgenommene Berechnungen des IAB beziffern sowohl für die Frauen als auch für die Männer den Umfang eines ausschließlich arbeitsmarktbedingten Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt in eine Erwerbsunfähigkeitsrente im Jahr 1985 auf rund 24 Prozent (Männer) und 21 Prozent (Frauen) in der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen und auf 21 Prozent (Männer) und 23 Prozent (Frauen) in der Altersgruppe der 60- bis 64jährigen (vgl. Brinkmann/Klauder u. a. 1987: 391).<sup>17</sup>

Mörschel/Rehfeld (1981) diskutieren die Entwicklung des BU/EU-Berentungsgeschehens allgemein im Zusammenhang mit Konjunktur- und Be-

---

17 Diese Zahlen beziehen sich im Unterschied zu denjenigen der Rentenversicherungsträger nicht allein auf diejenigen Rentenbewilligungen, die aufgrund eines fehlenden Teilzeitarbeitsplatzes erfolgten. Das IAB geht vielmehr konzeptionell davon aus, daß ein Teil der Erwerbsunfähigkeitrentenübergänge insgesamt ausschließlich auf den Arbeitsmarktdruck, also mangelnde Erwerbsmöglichkeiten zurückzuführen ist. In die Berechnungen des IAB gehen folgende Prämissen ein: (1) Es gehen nur die Rentenübergänge derjenigen Versicherten in die Berechnung ein, die mindestens ein Jahr vor Rentenbeginn pflichtversichert waren. Die sogenannten latent Versicherten (diejenigen, deren letzter Pflichtbeitrag längere Zeit zurückliegt) werden ausgeschlossen, da in dieser Gruppe nicht davon ausgegangen werden kann, daß sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. (2) Prämisse einer arbeitsmarktunabhängigen Erwerbsunfähigkeitsquote bis zum Jahr 1975. Quoten, die über dieses Niveau hinausgehen, sind Grundlage für die Schätzung der Stillen Reserve. (3) Altersbegrenzung auf die 55- bis 64jährigen (vgl. Brinkmann/Klauder u. a. 1987: 390).

schäftigungsrisiken. Sie kommen auf der Basis einer Analyse der Invaliditätsrentenzugangsquoten im Zeitraum von 1962 bis 1979 zu dem Ergebnis, daß im Zeitverlauf insbesondere bei den 55- bis 59jährigen und den 60- bis 64jährigen Versicherten eine Korrespondenz zwischen den Rentenzugangsraten und der Arbeitsmarktsituation zu beobachten ist. In dieselbe Richtung deuten auch die Befunde einer Betriebsbefragung von Wagner/Kirner/Schupp (1988: 81). Die Autoren stellten fest, daß in Betrieben mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung Rentenübergänge in eine Erwerbsunfähigkeitsrente häufiger erfolgen als in Betrieben mit einer stagnierenden oder prosperierenden Personalentwicklung.

Behrens/Voges (1989) kommen in ihrer Untersuchung zu dem interessanten Ergebnis, daß der Tätigkeitsbereich allein keinen direkten Einfluß auf die Frühverrentung hat. Erst im Wechselverhältnis mit einem diskontinuierlichen Berufsverlauf erhöht sich für die Versicherten im gewerblichen Bereich die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Rentenüberganges.<sup>18</sup> Dieses Ergebnis korrespondiert mit Analysen zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit. So kommt Büchtemann (1982: 228) zu dem Ergebnis, daß ältere Arbeitslose (über 45 Jahre alt) mit gesundheitlichen Einschränkungen, amtlich anerkannter Erwerbsminderung oder schweren chronischen Krankheiten überproportional häufig vom Arbeitgeber gekündigt wurde oder die Kündigung nahegelegt wurde. Andererseits hatte diese Gruppe aufgrund verschärfter betrieblicher Selektion bei Neueinstellungen nur geringe Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem. Es ist dementsprechend davon auszugehen, daß insbesondere in der Gruppe der älteren Beschäftigten gesundheitliche Leistungsminderungen mit spezifischen Arbeitsmarktrisiken kumulieren und einen vorzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben zur Folge haben.

Von den Vertreterinnen und Vertretern der Verschleißthese - so können wir *zusammenfassend* festhalten - wird der vorzeitige Rentenzugang vorwiegend unter dem Aspekt eines arbeitsbedingten vorzeitigen Gesundheitsverschleißes diskutiert. Dieses Erklärungskonzept greift meines Erachtens allerdings in seiner allgemeinen Formulierung zu kurz.

---

18 Die Untersuchung von Behrens/Voges (1989) basiert auf Auswertungen von Individualdaten der AOK Küstenstadt im Zeitraum 1975-1978. Der Tätigkeitsbereich wurde operationalisiert als: vor Rentenübergang beschäftigt im Produktionsbereich versus beschäftigt im Dienstleistungs-/Verwaltungsbereich. Unter diskontinuierlichem Berufsverlauf verstehen die Autoren: Anzahl der Arbeitgeberwechsel, Anzahl der Arbeitstage ohne Fehltage aufgrund von Krankheit und Kalendertage der Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten 24 Monate vor Rentenübergang (vgl. ebenda, S. 209-210).

Die Vertreter der Verschleißthese konzeptualisieren betriebliche Personalpolitiken verengt unter dem Aspekt kapitalistischer Verwertungsinteressen, die an einer maximalen Ausschöpfung der Leistungspotentiale ihrer Beschäftigten orientiert seien. Damit abstrahiert das Erklärungsmodell von den je nach betrieblichen Rahmenbedingungen unterschiedlichen Personaleinsatzpolitiken. So deuten segmentationstheoretische Befunde darauf hin, daß betriebliche Personalpolitiken je nach strukturellem Kontext, wie etwa nachfrage reagibles oder -stabiles Marktumfeld sowie der Produktpalette, Produktionskonzepten und damit verbundenen Qualifikationsstrukturen sehr unterschiedlich sein können und sich idealtypisch zwischen den Polen einer kurzfristigen, maximalen Leistungsausschöpfung mit kontrollorientierter Personalpolitik und einer langfristig angelegten Ausschöpfung des Leistungspotentials mit integrativen Personalpolitiken ausdrücken (vgl. exemplarisch: Schultz-Wild 1978, Dombois 1986, Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988).

Diese betriebliche und überbetriebliche Segmentierung des Arbeitsmarktes impliziert unterschiedliche Beschäftigungs- und - so müßte man hinzufügen - Verschleißrisiken.<sup>19</sup> Schließlich können vorzeitige Verrentungspolitiken nicht ohne Rekurs auf betriebliche Personalpolitiken bei der Lösung quantitativer und/oder qualitativer Personalanpassungserfordernisse diskutiert werden.

Das Argument der Kostenexternalisierung der Folgewirkungen betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes greift hier meiner Ansicht nach für sich genommen zu kurz. Das Argumentationsmuster ist von daher zu stark auf einen Teilaspekt des vorzeitigen Verrentungsgeschehen akzentuiert. Die Beschäftigungsrisiken älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die über gesundheitliche Beeinträchtigungen hinaus-, auch in einem mit dem strukturellen Wandel einhergehenden Qualifikationsrisiko und einem spezifischen Arbeitsmarktrisiko bestehen, gerade weil eine vorzeitige Verrentung älterer Beschäftigter eine sozialverträgliche Form der Personalanpassung verspricht,

---

19 Die empirische Forschung zum Zusammenhang von Gesundheitsverschleiß und Frühverrentung ist - wie in den zuvor präsentierten Ergebnissen deutlich wurde - zwar eindeutig auf die Identifizierung unterschiedlicher Verschleißrisiken etwa nach Branchen, Tätigkeitsgruppen oder konkreten Arbeitsbelastungen ausgerichtet, dennoch werden die je nach betrieblichem Arbeitskräfteeinsatz variierenden Invaliditätsrisiken in dem Erklärungs*konzept* nicht systematisch ausformuliert. Lediglich Kotthoff (1986) interpretiert den betrieblichen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten im Kontext betrieblicher Arbeitseinsatzpolitiken und der Ausgestaltung der betrieblichen Sozialbeziehungen.

werden nur am Rande thematisiert.<sup>20</sup> Beim Rentenübergang in eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente, die ja gesundheitliche Leistungsminderungen schon als Anspruchsvoraussetzung impliziert, hat die Verschleißthese sicherlich eine bedeutende Erklärungskraft. Dennoch liegt der Einfluß der angespannten Arbeitsmarktsituation auf der Hand, wie die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei der Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente belegt.

### 3.2 Struktureller Wandel und Qualifikationsrisiken älterer Beschäftigter

Ein weiteres Argument im Hinblick auf die Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter knüpft an dem spezifischen Qualifikationsrisiko älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen an, die quasi natürlich eine Qualifikationsewertung älterer Kohorten mit sich bringe.

»Zentral ist die bereits bei Kaufmann angestellte Überlegung, daß in einer dynamischen, innovativen Wirtschaft das Produktivitätsprofil von Arbeitnehmern nicht nur aufgrund nachlassender individueller körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit konkav verläuft, sondern auch aufgrund der kaum auf Dauer aufhaltbaren (kollektiven) Entwertung von Humankapital aufgrund von technischem Fortschritt. Jüngere Arbeitnehmer sind *ceteris paribus* produktiver, weil sie mit neuesten technischen Produkten besser umgehen können als alte Arbeitnehmer.« (Wagner 1987: 575; vgl. auch Dohse/Jürgens/Russig 1982, Naegele 1988b, 1988c)

---

20 Diese Kritik trifft weniger diejenigen Autoren, die sich explizit mit der Verursachungsproblematik von Frühinvalidität befassen, sondern diejenigen, die den Gesundheitsverschleiß als zentral für die Erklärung des vorzeitigen Rentenübergangsgeschehen insgesamt fassen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß auch innerhalb der humanisierungspolitischen Diskussion um den vorzeitigen Rentenzugang im Zuge der angespannten Arbeitsmarktsituation und der Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken eine Akzentverschiebung stattgefunden hat. War die Diskussion bis in die achtziger Jahre vorwiegend auf die Humanisierung des Arbeitslebens gerichtet, bekommen dann arbeitsmarktpolitische Argumente ein stärkeres Gewicht (vgl. dazu z. B. Naegele 1988a). Schließlich hat sich auch die sozialpolitische Bewertung des vorzeitigen Rentenüberganges im Zuge der Normalisierung der Vorverlegung der Altersgrenzen deutlich verändert: Sahen Friedmann/Naegele/Weimer (1980, vgl. auch Bäcker/Naegele 1981, Friedmann/Weimer 1980b) in dem vorzeitigen Rentenübergang noch einen »stummen Zwang«, finden wir in Bäcker/Naegele (1989: 17) relativ unvermittelt direkt im Anschluß an das Argument einer »Zwangsverrentung« folgende Deutung: »Es mehren sich aber auch die Anzeichen, daß zudem vergleichsweise *unabhängig* von der angespannten Arbeitsmarktlage eine Einstellungsveränderung der Bevölkerung zugunsten einer Ausweitung der Lebensphase, in der die Erwerbstätigkeit beendet ist, eingetreten ist.« (Hervorhebung BB)

Spezifische Qualifikationsrisiken älterer Beschäftigter resultieren zum einen aus kohortenspezifischen *Niveau- und Strukturunterschieden im schulischen und beruflichen Qualifikationsniveau*. So vollzog sich in den siebziger Jahren infolge der Bildungsexpansion bei den Absolventen des Berufsbildungssystem eine deutliche Anhebung der Qualifikationsstruktur, die »auf den verschiedenen qualifikationsspezifischen Hierarchieebenen unterschiedlich stark ausgeprägte Verdrängungsprozesse« mit sich brachte (Blossfeld 1983: 232). Neben kohortenspezifischen Benachteiligungen hinsichtlich des formalen Ausbildungsniveaus (vgl. dazu auch Naegele 1988b, Hofbauer 1982, Bellmann/Buttler 1989: 210-211), besteht für ältere Beschäftigte das Risiko einer Konzentration in Tätigkeitsfeldern, die im Zuge veränderter ökonomischer Rahmenbedingungen und eines veränderten Qualifikationsbedarfes nicht mehr in dem Umfang am Arbeitsmarkt nachgefragt werden.<sup>21</sup> Hinzu kommt, daß die formalen Ausbildungsinhalte der jüngeren Kohorten veränderten Qualifikationsanforderungen etwa im Hinblick auf neues EDV-bezogenes Grundlagen- und Anwendungswissen besser angepaßt sind (vgl. dazu insbesondere Naegele 1988b: 36-39, vgl. auch Rosenow 1982: 97, Kohli u. a. 1989: 30).

Andererseits sind ältere Beschäftigte bei in der Regel langen Betriebszugehörigkeiten durchaus eine betriebliche Ressource. Aufgrund langjähriger Berufserfahrung und Kenntnisse betriebsinterner Zusammenhänge sind ältere Beschäftigte Träger des betriebsspezifisch tradierten Wissens, des »akkumulierten kulturellen Kapitals« der Betriebe (Kohli/Wolf 1987: 98), das auf dem externen Arbeitsmarkt nicht in jedem Fall verfügbar ist:

»Alter als Indikator für Kohortenunterschiede ist . . . bedeutsam hinsichtlich des Vorhandenseins langfristig erworbener relevanter betrieblicher Wissensbestände technischer (anlagenspezifischer Kenntnisse) und sozialer Art (der 'richtige Arbeitsstil'), deren Transfer von den älteren zu den jüngeren Kohorten für die Aufrechterhaltung der Kontinuität der Produktion erforderlich ist.« (Kohli u. a. 1989: 30, vgl. auch Rosenow 1989: 15-17, Wolf/Kohli 1988)

Dennoch ist die betriebliche Position älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen ambivalent: Sind die betriebsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse älterer Beschäftigter einerseits ein wertvolles betriebliches Humankapital, wird tätigkeitsbezogenes und insbesondere arbeitsplatzbezogenes Wissen zum Risikofaktor, wenn Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse mit einem arbeitsorganisatorischen Neuzuschnitt von Tätigkeitsfeldern und einer Umverteilung

21 Berglind (1981) kommt beispielsweise für den schwedischen Arbeitsmarkt zu dem Resultat, daß ältere Beschäftigte überproportional in den schrumpfenden Berufsgruppen konzentriert waren und dort auch überproportional abgebaut wurden.

der Beschäftigten verbunden sind. Die langjährige Verengung der beruflichen Leistungspotentiale auf spezifische Verfahrens- und Arbeitsbereiche bergen für ältere Beschäftigte bei innerorganisatorischen Umstrukturierungen ein betriebspezifisches Dequalifizierungsrisiko, zumal ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kaum an Qualifizierungsmaßnahmen partizipieren, da betriebliche Humankapitalinvestitionen aufgrund der nur noch kurzen Nutzungsdauer nicht lohnend erscheinen.<sup>22</sup>

Auch im Hinblick auf veränderte *Qualifikationsinhalte* ist die betriebliche Position älterer Beschäftigter ambivalent: Einerseits kommen altersspezifische Veränderungen in der beruflichen Leistungsfähigkeit den mit neuen Rationalisierungsmustern verbundenen veränderten Qualifikationsanforderungen durchaus entgegen: Die Bedeutungszunahme prozeßspezifischer oder auch extrafunktionaler Qualifikationen wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbereitschaft und eine hohe Loyalität gegenüber dem Betrieb decken sich durchaus mit dem veränderten Leistungspotential älterer Beschäftigter (vgl. dazu die systematisierende Darstellung vorliegender Untersuchungsbefunde in Naegele 1988b: 36-38). Dem stehen jedoch erhöhte Anforderungen an die berufliche und/oder arbeitsplatzbezogene Mobilitäts- und Flexibilitätsbereitschaft gegenüber, die zudem den Interessen der älteren Beschäftigten nicht in jedem Fall entspricht (vgl. z. B. Naegele 1983: 119-121, 1988b, 1988c). Hinzu kommen die mit dem zunehmenden Einsatz computergestützter Technologien veränderten Anforderungsprofile im Hinblick auf EDV-bezogenes Wissen, Abstraktionsvermögen und erhöhte Anforderungen an die Informationsaufnahme und -verarbeitung; Qualifikationsbestandteile, über die ältere Beschäftigte aufgrund veralteter Ausgangsqualifikationen vergleichsweise seltener verfügen als jüngere, moderner ausgebildete Beschäftigte (vgl. insbesondere Naegele 1988b). Jacobs/Rein (1988: 17) sehen in beschleunigten intergenerationalen Austauschprozessen sogar eine Grundvoraussetzung für die Umstellung der Produktionskonzepte von der Massenproduktion zu flexibler Spezialisierung und den damit verbundenen hohen (beruflichen) Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten:

»The age transformation of the labor market in the firm is an essential precondition for the introduction of these new production regimes. Early retirement as a social policy of the firm serves as a handmaiden in shifting the production regimes. It is part of a broader strategy of rationalization by the firm.«

---

22 Vgl. Dohse/Jürgens/Russig (1982), Friedmann/Weimer (1980b), Kohli/Wolf (1987), Kohli u. a. (1989: 32-33), Naegele (1988b), Jacobs/Schmähl (1988), Rosenow (1989).

*Zusammenfassend* können wir festhalten, daß technologisch-organisatorische Wandlungsprozesse und damit verbundene veränderte Qualifikationsanforderungen ältere Beschäftigte in besonderer Weise benachteiligen. Einerseits bestehen strukturwandelinduzierte Qualifikationsrisiken älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kohortenspezifischen Niveauunterschieden bei schulischen und beruflichen Abschlüssen und in veralteten oder nicht mehr in dem Umfang nachgefragten (Berufs-)Qualifikationen. Zahlreich vorhandene jüngere Arbeitskräfte verfügen demgegenüber über Qualifikationen, die den veränderten Anforderungsprofilen etwa im Hinblick auf EDV-bezogenes Grundlagenwissen besser angepaßt sind. Andererseits sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung und Kenntnisse der betriebsinternen Zusammenhänge durchaus eine betriebliche Ressource. Dennoch können betriebsspezifische Qualifikationen zu einem Risikofaktor werden, wenn technologisch-organisatorische Veränderungen mit einem Neuzuschnitt von Tätigkeitsfeldern und veränderten Arbeitsinhalten verbunden sind, zumal ältere Beschäftigte kaum an betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Allerdings greift meines Erachtens ein Blick allein auf die vermeintlichen oder tatsächlichen Defizite älterer Beschäftigter im Hinblick auf die berufliche Leistungsfähigkeit als Erklärungsfaktor für die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitik zu kurz. Vielmehr können ältere Beschäftigte auch unabhängig von ihrer spezifischen Leistungsfähigkeit zu einer arbeitsmarkt- oder beschäftigungspolitischen Dispositionsmasse bei der Bewältigung von Personalab- oder -umbauprozessen werden, weil das System der Rentenversicherung eine materiell dauerhaft abgesicherte (vermeintliche) Alternativrolle Ruhestand bereitstellt.

### 3.3 Vorzeitige Verrentungspolitik als Instrument bei quantitativem und qualitativem Personalanpassungsbedarf am Arbeitsmarkt

Zuvor wurden die Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter und damit verbunden ein vorzeitiger Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand vorwiegend unter dem Aspekt der Produktivitätsnachteile älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in bezug auf das gesundheitliche und qualifikatorische Leistungsvermögen diskutiert. Dennoch - so formulieren es Dohse/

Jürgens/Russig (1982: 13) - liegen die spezifischen Risiken älterer Beschäftigter nicht allein in ihren tatsächlichen oder vermeintlichen Leistungsbeeinträchtigungen, sondern die Gruppe der älteren Arbeitnehmer wird

»aufgrund ihrer relativen Konfliktschwäche und aufgrund der Möglichkeiten, welche die Sozialpolitik bietet, um sie aus dem Beschäftigungssystem auszugliedern von den Unternehmen sehr schnell ins Kalkül gezogen . . . , wenn es gilt, Anpassungsstrategien im Kräftefeld zwischen betrieblichen Interessen an der Nutzung von Arbeitskraft und den Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen«.

Vor dem Hintergrund quantitativer und qualitativer Personalanpassungserfordernisse haben Betriebe - folgt man dem Argument - vorzeitige Pensionierungspolitiken, als funktionales Äquivalent zu Entlassungen, auch unabhängig von der spezifischen Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter institutionalisiert (vgl. auch Rosenow 1989: 18, Naschold/Wagner/Rosenow 1989: 66, Kohli/Wolf 1987). In dieser Perspektive ist die vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter unter Nutzung rentenversicherungsrechtlicher Regelungen ein betriebliches Instrument zur Problemlösung von nachfrage- oder rationalisierungsbedingtem Personalab- oder -umbau, das vor allem zwei betriebliche Anforderungen miteinander vereinbart:

1. Zum einen ist die betriebliche Ausgestaltung der Personalanpassungsinstrumente eingebunden in einen rechtlich-regulativen Kontext, der einen aktiven Personalabbau in Form von (Massen-)Entlassungen deutlich erschwert. Vorzeitige Verrentungspolitiken bieten eine personalpolitische Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume, zumal ältere Beschäftigte aufgrund senioritätsbezogener Kündigungsschutzrechte und flankierender kollektivvertraglicher Regelungen eine besonders geschützte Gruppe sind (vgl. exemplarisch: Schultz-Wild 1978: 286-321, Dombois 1976, Jakobs-Fuchs 1978: 96-132, Weis 1983: 70-97).
2. Zum anderen haben ältere Beschäftigte eine »strategische Bedeutung für das betriebliche Sozialgefüge« (Naschold/Wagner/Rosenow 1989: 19). Spezifische betriebliche Anreizsysteme - sei es in Gestalt von Senioritätslohnsystemen oder aber in Form von arbeitsplatzbezogenen Allokationsregelungen konstituieren informelle Regelsysteme, die einer Personalanpassung mittels »harter« Entlassungen entgegenstehen. Der betriebliche Umgang mit den älteren Beschäftigten ist gleichsam Symbol einer integrativen, an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen orientierten Personalpolitik (vgl. auch Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988, Naschold/Wagner/Rosenow 1989, Rosenow 1989).

Die Ausgrenzung älterer Beschäftigter unter Nutzung rentenversicherungsrechtlicher Instrumente ist dementsprechend kompatibel mit den informellen

Regelsystemen betriebsinterner Arbeitsmärkte, da die staatliche Sozialpolitik eine materiell langfristig abgesicherte und normativ akzeptable Alternativrolle »Ruhestand« bereitstellt.

### 3.3.1 Vorzeitige Verrentungspolitiken als funktionales Äquivalent zu Entlassungen

Ökonomischer und technologisch-organisatorischer Wandel korrespondieren - das wurde in Kapitel 2 illustriert - mit einem quantitativen und/oder qualitativen Personalanpassungsbedarf, der sowohl kurzfristiger konjunktureller Natur, als auch langfristiger struktureller Natur sein kann oder aber im Fall eines qualitativen Anpassungsbedarfes mit einem Personalumbau verbunden sein kann. Anpassungserfordernisse können sowohl betriebsintern, durch Variationen des Arbeitsvolumens (z. B. Mehrarbeit, Kurzarbeit), betriebsinterne Qualifizierung oder Umsetzungen, als auch betriebsextern, durch die Nutzung der natürlichen Fluktuation oder einer aktiven Personalab- und -aufbaupolitik über Entlassungen und Einstellungen gelöst werden. Der bundesrepublikanische Arbeitsmarkt ist dabei weniger - etwa im Unterschied zum amerikanischen Arbeitsmarkt - durch ein hohes Maß an externer Arbeitsmarktflexibilität (Anpassung durch Personalumschlag), sondern vielmehr durch ein hohes Maß an interner Anpassungsflexibilität (Arbeitszeitflexibilität und betriebsinterne Mobilität) gekennzeichnet (vgl. insbesondere die Arbeiten von Sengenberger 1984, 1987, vgl. auch Bellmann/Buttler 1989, Brandes/Buttler 1988, Brandes/Buttler u. a. 1991).<sup>23</sup> Die Ausgestaltung der betrieblichen Instrumente der Personalanpassung ist eingebunden in einen rechtlich regulativen Kontext, der den institutionellen Rahmen für die betrieblichen Handlungsspielräume absteckt. Dazu zählen der gesetzliche Kündigungsschutz und die spezifische Organisation der industriellen Beziehun-

23 Selbstverständlich variiert die betriebliche Ausgestaltung, die Auswahl und die Zusammenstellung der Anpassungsinstrumente je nach den strukturellen Rahmenbedingungen der Betriebe, wie der Situation auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten, der Arbeitsmarktsituation, den Produktionskonzepten sowie des Ausmaßes des Anpassungsbedarfes. Bei der Unterscheidung in interne und externe Anpassungsstrategien handelt es sich um idealtypische Anpassungsmodalitäten, die in der betrieblichen Realität meist in Mischformen vorzufinden sind und sich in einer betrieblichen Segmentierung des Arbeitsmarktes in ein Beschäftigtengruppe mit dauerhafter Beschäftigungsperspektive (Stammbelegschaft) und eine mit kurzzeitiger Beschäftigungsperspektive (Randbelegschaft) niederschlägt (vgl. für eine detaillierte Diskussion der betrieblichen Optionen für interne und externe Anpassungsstrategien: Schultz-Wild 1978: 15-94, Dombois 1986: 6-30, Sengenberger 1987, Lutz 1987).

gen sowie die Instrumente der öffentlichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Im folgenden wird die rechtliche Regulierung im Hinblick auf den *aktiven Personalabbau* in Form von Entlassungen in ihren *Grundzügen* skizziert.<sup>24</sup> Dabei wird zu zeigen sein, daß das institutionelle Regelwerk vom Grundprinzip eine stabilisierende Personalpolitik und eine Internalisierung von Anpassungsleistungen unterstützt; zugleich aber auch - z. B. durch die im Alterssicherungssystem implementierten vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten - Spielräume für eine »sozialverträgliche« betriebsexterne Personalanpassung eröffnet.

### 3.3.1.1 Exkurs: Die rechtliche Regulierung von Entlassungen

Die Bundesrepublik verfügt über ein differenziertes Regelwerk gesetzlicher und kollektivvertraglich vereinbarter Kündigungsschutzregelungen, die die arbeitgeberseitigen Handlungsspielräume hinsichtlich eines aktiven Personalabbaus in Form von Entlassungen einschränken und legitimationsbedürftig machen.<sup>25</sup> Zunächst bedürfen arbeitgeberseitige Kündigungen einer *Begründung*: Ordentliche Kündigungen können zum einen im *Verhalten* des Beschäftigten (z. B. unentschuldigtes Fehlen, Diebstahl) oder in der *Person* des Beschäftigten (z. B. im Falle von langandauernder Krankheit oder Leistungsminderungen) begründet sein oder aber auch *betrieblicher* Natur sein (z. B. nachfrage- oder rationalisierungsbedingter Arbeitsmangel). Bei personen- oder betriebsbedingten Kündigungen sind ferner *soziale Gesichtspunkte* (z. B. Lebensalter oder Betriebszugehörigkeitsdauer) zu berücksichtigen.<sup>26</sup>

---

24 Die Betriebsverfassung, das Kündigungsschutzgesetz und das Arbeitsförderungsgesetz sind ein äußerst komplizierte Regelwerk; für Detailfragen sei neben den Gesetztexten insbesondere auf Schaub (1987) verwiesen. Vgl. für die nachfolgenden Ausführungen auch: Büchtemann (1991), Semlinger (1990), Bosch (1983), Schultz-Wild (1978: 291-301), Jakobs-Fuchs (1978: 98-114), Russig (1982).

25 Der gesetzliche Kündigungsschutz ist im wesentlichen durch das Kündigungsschutzgesetz geregelt, das für Arbeiter und Angestellte mit über sechsmonatiger Beschäftigungsdauer in Betrieben mit mindestens sechs Beschäftigten Geltung hat.

26 Vgl. § 1 Abs. 1 KschG. Eine Ausnahme bilden bestimmte Formen der betriebsbedingten Kündigung, die keine Sozialauswahl voraussetzen, »wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen« (§ 1 Abs. 2 Satz 2). Dann muß nachgewiesen werden, daß eine Weiterbeschäftigung (auch nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen) im Betrieb nicht möglich ist (§ 1 Abs. 2 Satz 3).

Für bestimmte Personengruppen gelten weiterhin *erweiterte Kündigungsschutzbestimmungen*. Insbesondere *ältere Beschäftigte* sind auf normalen Weg nur schwer zu entlassen.<sup>27</sup> Zum einen sind sie sowohl hinsichtlich der sozialen Auswahlkriterien als auch aufgrund besonderer Kündigungsschutzregelungen eine besonders geschützte Beschäftigtengruppe. Älteren Beschäftigten dürfen aufgrund ihres Alters keine Nachteile entstehen (§ 75 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) und sie sind vorrangig weiterzubeschäftigen (§ 80 Abs. 1 Satz 6 BetrVG). Ferner sind im Bürgerlichen Gesetzbuch nach dem Senioritätsprinzip gestaffelte Kündigungsschutzfristen verankert (vgl. § 622 BGB). Zum anderen schließen kollektivvertragliche Regelungen in Gestalt von Manteltarifverträgen, Rationalisierungsschutzabkommen oder Betriebsvereinbarungen die Kündigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei entsprechend langer Betriebszugehörigkeitsdauer faktisch aus (vgl. z. B. Jakobs-Fuchs 1978: 104-105, Bosch 1983, Weis 1983: 70-82, Büchtemann 1991).<sup>28</sup>

Bei (vermeintlich) unbegründeten Kündigungen oder einem Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften kann der oder die Beschäftigte beim Arbeitsgericht Klage erheben. Das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Urteil des Arbeitsgerichtes automatisch fort. Im Fall einer ungerechtfertigten Kündigung muß der Beschäftigte entweder weiterbeschäftigt werden oder der Arbeitgeber kann zu einer angemessenen Abfindung verurteilt werden.<sup>29</sup>

Der Bestandsschutz hat ferner durch die im Betriebsverfassungsgesetz festgeschriebenen *Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung* eine starke kollektive Komponente. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 102 BetrVG) ist eine Kündigung nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat zuvor angehört wurde und der Kündigung nicht widersprochen

---

27 Unter besonderen Kündigungsschutz fallen ferner Schwerbehinderte (§ 12 und § 13 SchwbG), Betriebsratsmitglieder (§ 15 Abs. 1 Satz 1 KschG) oder schwangere Frauen (§ 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

28 Rund 56 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Branchen, in denen eine ordentliche Kündigung ab einem bestimmten Lebensalter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer (in der Regel im Alter von 50 oder 55 Jahren und einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 oder 15 Jahren) ausgeschlossen ist. Allerdings geht aus dem Zahlenmaterial nicht hervor, wieviel Prozent der Beschäftigten davon betroffen sind (vgl. Bundesarbeitsblatt 3/81: 24, zit. in Bosch 1983: 7). Nach einer Studie von Büchtemann (1991: 139) fielen zum Zeitpunkt 1987/88 rund 16 Prozent *aller* Arbeiter und Angestellten unter diese Regelungen.

29 Abfindungen sind in der Regel senioritätsgestaffelt. Sie belaufen sich auf höchstens 12 Monatsverdienste bzw. 15 (18) Monatsverdienste wenn der Arbeitnehmer das 50. (55.) Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 (20) Jahre bestanden hat (vgl. Schaub 1987: 961-964).

hat.<sup>30</sup> Insbesondere *Massenentlassungen* werden durch erweiterte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung und Regulierungen durch die Arbeitsverwaltung deutlich erschwert.<sup>31</sup> Neben dem Recht der betrieblichen Interessenvertretung auf Abschluß eines Sozialplans (§ 112 BetrVG)<sup>32</sup>

30 Ein Betriebsrat *kann* in jedem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmern gewählt werden. 1987/88 waren rund zwei Drittel aller Arbeiter und Angestellten im Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes und rund 60 Prozent aller Arbeiter und Angestellten zugleich in einem Betrieb mit Betriebsrat beschäftigt (vgl. Büchtemann 1991: 139).

31 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen zu informieren (§ 111 BetrVG). Unter Betriebsänderungen ist jede Änderung der betrieblichen Organisation, der Betriebsstruktur, der Verlegung von Betriebsteilen und anders mehr zu verstehen (vgl. Schaub 1987: 1572-1573). Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht dann, wenn wesentliche Teile der Belegschaft von der Betriebsänderung betroffen sind. Der Begriff »wesentlich« wird konkretisiert durch den Rückgriff des Bundesarbeitsgerichtes auf § 17 KschG, in dem der Begriff »Massenentlassungen« definiert ist (vgl. dazu Schaub 1987: 1573-1574, Hemmer 1989: 100). Die Grenze zwischen und Entlassungen und Massenentlassungen ist abhängig von der Betriebsgröße. Grundsätzlich gelten die rechtlichen Vorschriften für Massenentlassungen nur für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten. Nach § 17 KschG sind Massenentlassungen (anzeigepflichtige Entlassungen) nur dann gegeben, wenn in

- Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 6 Arbeitnehmer;
- Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer;
- Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden (vgl. Schaub 1987: 969). Gegebenenfalls ist zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Interessenvertretung ein Interessenausgleich und/oder Sozialplan für die betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren.

32 Ein Sozialplan hat die Funktion, die den Beschäftigten entstehenden wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen. Die inhaltliche Ausgestaltung von Sozialplänen ist nicht strikt gesetzlich reguliert und variiert dementsprechend je nach der Verhandlungsmacht der betrieblichen Interessenvertretung und den zu regelnden Tatbeständen von Unternehmen zu Unternehmen. »Insoweit hat jeder Sozialplan die Eigenart eines maßgeschneiderten Anzuges.« (Schmitt 1979: 37) In Sozialplänen wird neben Aufhebungsverträgen eine Reihe weitere Tatbestände geregelt, wie Versetzungen innerhalb von oder zwischen Betrieben eines Unternehmens, Umschulungsmaßnahmen und Entlassungen (vgl. Jakobs-Fuchs 1978: 110-111, Kopel 1979: 78-111, Schultz-Wild 1978: 300). Ein Sozialplan ist für das Unternehmen bindend, er hat den Charakter einer Betriebsvereinbarung. Die Sozialplanpflicht wird jedoch durch das 1985 eingeführte Beschäftigungsförderungsgesetz gelockert: Nach dem neu eingeführten § 112a BetrVG besteht eine Sozialplanpflicht bei Betriebsänderungen, die ausschließlich in Entlassungen besteht, nur dann, wenn der Personalabbau umfangreicher ist als in § 17 KschG festgelegt. Die Sozialplanpflicht entfällt ferner für die ersten vier Jahre nach einer Unternehmensgründung ganz (vgl. Hemmer 1988b: 792, Hemmer 1989: 100, Schaub 1987: 1579-1581).

müssen Massenentlassungen unter Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrates dem zuständigen Landesarbeitsamt schriftlich angezeigt werden (§ 17 Abs. 1 und 3 KschG). Massenentlassungen werden vor Ablauf eines Monats nur mit der Zustimmung des Landesarbeitsamtes wirksam (§ 18 Abs. 1 KschG). Das Arbeitsamt kann die Frist auf zwei Monate erhöhen (§ 18 Abs. 2 KschG), etwa wenn der Arbeitgeber der Verpflichtung der unverzüglichen Benachrichtigung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes über absehbare betriebliche Veränderungen, die im Zeitraum von 12 Monaten zu Massenentlassungen führen konnten, nicht nachgekommen ist.

Wie zuvor deutlich wurde, sind die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten für einen aktiven Personalabbau in einen komplizierten rechtlichen Rahmen eingebunden. Kündigungsschutzfristen, soziale Auswahlkriterien, der besondere Schutz für bestimmte Personengruppen sowie die Mitspracherechte der betrieblichen Interessenvertretung machen Kündigungen legitimationsbedürftig und erschweren einen kurzfristigen Personalabbau. Insbesondere ein umfangreicher Personalabbau in Form von Massenentlassungen wird durch erweiterte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung und Eingriffsmöglichkeiten der Arbeitsverwaltung deutlich verzögert und mit einem finanziellen Ausgleich verknüpft. Vom Grundprinzip her ist die rechtliche Regulierung des Bestandsschutzes auf eine Beschäftigungsstabilisierung gerichtet und gibt dementsprechend einer betrieblichen Ausschöpfung interner Anpassungsleistungen den Vorrang vor einem aktiven Personalabbau (vgl. auch Sengenberger 1987: 189).<sup>33</sup>

33 Dennoch zeigen Studien zur *faktischen* Wirkung des Kündigungsschutzes, daß die Schutzbestimmungen durchaus externe Personalanpassungen zulassen: So kommt die Kündigungsschutzstudie von Falke u. a. (1981: 151-159; zusammenfassend Falke 1983) zu dem Resultat, daß rund 80 Prozent der Unternehmen beabsichtigte Kündigungen nach Angaben der Personalleiter realisieren konnten. Die betriebliche Interessenvertretung stimmte Kündigungen meist explizit zu und machte nur in wenigen Fällen (20 Prozent) vom Widerspruchsrecht Gebrauch. Krankheits- und leistungsbedingten Kündigungen wurde am häufigsten widersprochen, konfliktträchtiger waren betriebsbedingte Kündigungen. Schließlich - darauf deuten etliche Befunde hin - sind stabilisierende Personalpolitiken und eine Internalisierung der Anpassungsfordernisse insbesondere in Großbetrieben und dort vor allem für die Stammbelegschaften verankert. In Klein- und Mittelbetrieben erfolgt eine Personalanpassung dagegen öfter über eine direkte Personalauf- und -baupolitik (vgl. Schultz-Wild 1978, Falke 1983, Bosch 1983, Dombois 1986, Sengenberger 1987). Dies wird meist damit begründet, daß Kleinbetriebe über geringere Potentiale einer internen Anpassungsflexibilität und einer Beschäftigungsstabilisierung bei Auftragsschwankungen verfügen und ein internes Arbeitskräfteüberangebot in geringerem Maße mit Arbeitszeitflexibilisierungen (z. B. Kurzarbeit) überbrücken. Die höhere Beschäftigungssicherheit in Großbetrieben spiegelt sich auch darin wider, daß kleinere Betriebe (< 20 Beschäftigte) nicht unter Rationalisierungsschutzabkommen fallen (vgl. Bosch 1983: 26).

### 3.3.1.2 Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument zur Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume

Zugleich greift jedoch ein Blick auf das rechtliche Instrumentarium des Bestandsschutzes, das sicherlich einen »Druck zu einer internen Anpassung erzeugt« (vgl. Sengenberger 87: 321), ohne Verweis auf betriebliche Flexibilisierungsspielräume etwa durch eine Ausweitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder aber auch durch eine »sozialverträgliche« Personalanpassung mittels vorzeitiger Pensionierungspolitiken zu kurz. Das beschäftigungspolitische Instrument der vorzeitigen Verrentung unter Rückgriff auf die im System der Rentenversicherung institutionalisierten vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten sowie das von 1984 bis 1988 befristete arbeitsmarktpolitische Instrument »Vorruhestand« bieten für Betriebe Gestaltungsspielräume für einen relativ konfliktlosen direkten Personalab- oder -umbau über intergenerationale Austauschprozesse. Vorzeitige Verrentungspolitiken als funktionales Äquivalent zu Entlassungen können je nach betrieblichem Handlungsdruck und Anpassungsbedarf unterschiedlich ausgestaltet sein: Das Spektrum variiert von einer gezielten (einzelfallbezogenen) Ansprache älterer Beschäftigter, vorzeitig eine Erwerbsunfähigkeitsrente, ein Arbeitslosenruhegeld oder ein flexibles Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen bis hin zu kollektivvertraglich verankerten Frühverrentungspolitiken in Gestalt von sogenannten 59er-Regelungen.<sup>34</sup>

- 
- 34 59er-Regelungen basieren auf der rentenrechtlichen Regelung »Arbeitslosenruhegeld«, das einen Rentenbezug mit dem 60. Lebensjahr ermöglicht, wenn in den letzten zehn Jahren mindestens acht Jahren Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden und vor dem Rentenbezug eine mindestens 52wöchige Arbeitslosigkeit durchlaufen wurde. Per Sozialplan oder Betriebsvereinbarung verankerte 59er-Regelungen sind hinsichtlich ihrer Struktur, d. h. hinsichtlich der Selektivität von Beschäftigtengruppen oder dem zeitlichen Horizont sehr unterschiedlich und teilweise je nach betrieblichem Erfordernis auf einen spezifischen Belegschaftsteil zugeschnitten. Allgemeine Strukturmerkmale von 59er-Regelungen sind:
- Die Altersgrenzen sind an den Leistungen des AFG (Arbeitslosengeld) und Regelung Arbeitslosenruhegeld ausgerichtet und liegen zwischen dem 55. und 59. Lebensjahr.
  - In der Regel ist das Angebot von 59er-Regelungen durch die Begrenzung der Laufzeit oder eine Auswahl von Alterskohorten zeitlich befristet.
  - Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte mit einer langen Betriebszugehörigkeitsdauer (zwischen 10 und 20 Jahren), in der Regel ist die Anspruchsberechtigung an eine arbeitgeberseitige Zustimmungspflicht gekoppelt.
  - Aufhebungsangebote beinhalten die Zahlung von Abfindungssummen, den Hauptteil der Abfindung bilden Zuschüsse zur Altersversorgung und eine Aufstockung des Arbeitslosengeldes. Bei vorzeitigen Pensionierungen im Rahmen von Sozialplänen orientieren sich die Abfindungssummen an § 10 KschG, der eine Staffe-

Ein Personalabbau insbesondere in Form von altersspezifischen *individuellen* Aufhebungsverträgen erhöht den betrieblichen Handlungsspielraum im Falle eines quantitativen und/oder qualitativen Personalanpassungsbedarfs im Unterschied zu *kollektivvertraglich* geregelten Entlassungen (gegebenenfalls mit einem Sozialplan) in verschiedener Hinsicht:

### *Der Aspekt der Plan- und Steuerbarkeit*

1. Zum einen schränken Entlassungen und insbesondere Massentlassungen den betrieblichen Handlungsspielraum hinsichtlich der *zeitlichen Plan- und Steuerbarkeit* des Personalabbaus erheblich ein. Aufhebungsverträge werden auf dem Hintergrund des Postulates der »Freiwilligkeit« abgeschlossen. Da die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einvernehmlich vollzogen wird, ist eine Reihe gesetzlicher Bestimmungen außer Kraft gesetzt. Kündigungsschutzfristen, die Verpflichtung zu sozialen Auswahlkriterien, eine möglicherweise eintretende Meldepflicht bei der Arbeitsverwaltung und eine damit verbundene Sperrfrist sowie Mitwirkungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung kommen nicht in jedem Fall zum Tragen. Im Falle von Aufhebungsverträgen wird der zeitliche Horizont des Personalabbaus durch den Wegfall von Kündigungsschutzfristen und möglichen Arbeitsgerichtsprozessen verkürzt. Ferner können sich - im Fall von Massentlassungen - Verhandlungen mit der betrieblichen Interessenvertretung über einen Interessenausgleich und/oder Sozialplan über Monate hinziehen.<sup>35</sup> Zudem erweitern Aufhebungsverträge den quantitativen Umfang des Personalabbaus der unterhalb der Grenze von anzeigepflichtigen Massentlassungen möglich ist (vgl. dazu Schultz-Wild 1978: 292-294, Jakobs-Fuchs 1978: 125-128, Friedmann/Weimer 1980a: 297-299).<sup>36</sup>

---

lung nach Alter und Betriebszugehörigkeit vorsieht. Die Abfindungsmodalitäten bei Aufhebungsverträgen sind in der Regel denjenigen der Sozialpläne angelehnt. (Vgl. dazu: Schultz-Wild 1978: 308, Kopel 1979: 78-111, weitere Beispiele finden sich auch in Quass/Kreikeboom 1985, Jung 1985, Maydell 1988, vgl. speziell für die Ausgestaltung von Vorruhestandsregelungen, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird, die Übersicht von Naegele 1987b: 169-176.)

- 35 Ohne Einigungsstellenverfahren dauerten die Verhandlungen nach einer Unternehmensbefragung durchschnittlich 63 Tage, mit einem Einigungsstellenverfahren durchschnittlich 80 Tage (vgl. IWD 1987: 6, Hemmer 1988a: 914).
- 36 Ein Beispiel ist hier die Bewältigung des Personalabbaus infolge der Rezession von 1974/75 bei der VW AG. Dort wurden Entlassungen unterhalb der Anzeigepflicht vorgenommen und zugleich in quantitativ weit umfangreicherem Ausmaß (altersspezifische) Aufhebungsverträge angeboten (vgl. Dombois 1976: 440).

2. Ein (umfassender) Personalabbau berührt das grundlegende Interesse der Belegschaften an Beschäftigungssicherheit. Die zuvor beschriebenen Kündigungsschutzregelungen - insbesondere die gesetzliche Verankerung sozialer Auswahlkriterien - verlagern die Beschäftigungsrisiken vorwiegend auf jüngere Arbeitskräfte und können zudem eine unerwünschte Abwanderung von Fachkräften nach sich ziehen. Demgegenüber sind altersselektive Aufhebungsverträge unter Nutzung rentenversicherungsrechtlicher Regelungen in ihrer *quantitativen und qualitativen Dimension* gut steuerbar und bieten die Möglichkeit, den Arbeitsplatzabbau auf klar definierte Beschäftigtengruppen zu begrenzen. In ihrer *quantitativen Dimension* sind altersselektive Aufhebungsverträge, etwa durch eine kohortenspezifische Auswahl oder eine variable Gestaltung der Altersgrenzen selektiv steuerbar.<sup>37</sup>

Das Angebot von altersselektiven Aufhebungsverträgen erhöht ferner den betrieblichen Handlungsspielraum im Hinblick auf die *qualitative* Selektion bestimmter Beschäftigtengruppen. Aufhebungsverträge können einer Teilbelegschaft angeboten werden oder aber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann im Einzelfall von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht werden oder selektiv durch individuelle Ansprache der einzelnen Beschäftigten erfolgen (vgl. dazu Schultz-Wild 1978: 292-294, Jakobs-Fuchs 1978: 120-121, Friedmann/Weimer 1980a: 297-299).

### *Der Aspekt der personalpolitischen Flexibilität*

Vorzeitige Verrentungspolitiken erweitern den *personalpolitischen Flexibilitätsspielraum*, da sie den Abbau einer Beschäftigtengruppe ermöglichen, die aufgrund senioritätsbezogener Kündigungsschutzvorschriften und flankierender kollektivvertraglicher Regelungen auf normalem Wege nur schwer zu entlassen ist. Vorzeitige Pensionierungen erhöhen folglich auch auf längere Sicht den innerbetrieblichen Flexibilitätsspielraum (vgl. Schultz-Wild 1978: 292-294, Jakobs-Fuchs 1978: 124-126, Friedmann/Weimer 1980b: 565).<sup>38</sup>

---

37 Es gibt eine Reihe von Fallbeispielen, in denen die Altersgrenzen für altersspezifische Aufhebungsverträge zunächst kurz vor der flexiblen Altersgrenze lagen und dann weiter herabgesetzt wurden, um das Abbauvolumen zu vergrößern (vgl. z. B. Jakobs-Fuchs 1978: 127-128, Dombois 1976: 440).

38 Der besondere formelle und vor allem in Großbetrieben verankerte informelle senioritätsbezogene Kündigungsschutz älterer Beschäftigter spiegelt sich auch darin wider, daß über 54jährige Arbeitnehmer kaum entlassen werden (vgl. Falke 1983: 13-14).

Zum einen können ältere Beschäftigte im Zuge von Modernisierungsprozessen zu einer betrieblichen Problemgruppe werden, wenn etwa altersadäquate Umsetzarbeitsplätze abgebaut werden und für weniger leistungsfähige ältere Beschäftigte keine betrieblichen Einsatzfelder mehr bestehen. Oder wenn technologisch-organisatorische Wandlungsprozesse mit einem Neuzuschnitt von Tätigkeitsfeldern und veränderten Qualifikationsinhalten verbunden sind; zugleich aber betriebliche Investitionen in Requalifizierungsmaßnahmen bei den älteren Beschäftigten aufgrund der vergleichsweise kurzen Beschäftigungsperspektive nicht lohnend erscheinen. Zum anderen kann ein aktiver Personalabbau über Entlassungen (der jüngeren) und/oder über einen Einstellungsstopp negative Folgen für die innerbetriebliche Mobilität haben, wenn ältere Beschäftigte Arbeitsplätze in Aufstiegsketten blockieren und damit Karrierechancen und Leistungsbereitschaft der jüngeren Beschäftigten verringern können (vgl. exemplarisch: Friedmann/Weimer 1980b: 565, Standing 1986, Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988).

### *Der Kostenaspekt*

Eine mit finanziellen Ausgleichszahlungen verbundene vorzeitige Pensionierung älterer Beschäftigter ist mit erheblichen Kosten verbunden. Die Abfindungsleistungen variieren je nach den branchen- und betriebspezifischen Konditionen der Aufhebungsverträge.<sup>39</sup> Dennoch sind die finanziellen Belastungen bei Aufhebungsverträgen häufig geringer als bei der Vereinbarung von Sozialplänen: Sozialplanleistungen sind an das Alter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit *gebunden*; die Höhe der Abfindungssummen orientiert sich an den in § 10 KschG im Zusammenhang mit Entlassungen festgelegten Konditionen. Abfindungsleistungen bei Aufhebungsverträgen sind hingegen an diese Kriterien *angelehnt*. Aufhebungsverträge sind ferner aufgrund der rascheren Durchführbarkeit kostengünstiger, da im Falle von Entlassungen Lohn- und Gehaltskosten für aktuell nicht mehr einsetzbare Beschäftigte bis zum Ablauf der Kündigungsschutzfristen gezahlt werden müssen (vgl. Ja-

<sup>39</sup> Neuere Untersuchungen über die Kosten von vorzeitigen Pensionierungsangeboten liegen meines Wissens nicht vor. Eine (ältere) Zusammenstellung über die Höhe von Abfindungsleistungen findet sich in: Autorengemeinschaft 1979. Eine Untersuchung von Hemmer (1988a: 914) über die Abfindungssummen aus *Sozialplänen* kommt zu dem Resultat, daß die Höhe der Abfindungen je nach Finanzkraft der Betriebe oder Branchen von einem 1,6fachen des durchschnittlichen Bruttolohnes in der Textilindustrie bis zum 5,8fachen in der chemischen Industrie variiert. Dabei handelt es sich jedoch nicht allein um altersspezifische Aufhebungsverträge.

kobs-Fuchs 1978: 122, 132, Schultz-Wild 1978: 87-89, 293-294). Hinzu kommt - darauf wurde zuvor schon verwiesen - daß betriebliche Pensionierungsangebote die Ausgliederung einer Beschäftigtengruppe ermöglichen, die aufgrund senioritätsbezogener Entlohnung und kollektivvertraglich vereinbarter Schutzrechte vergleichsweise teuer sein kann (vgl. auch Friedmann/Weimer 1980a: 297-299, Schultz-Wild 1978: 313-314, Weis 1983: 68-96, Schmähl 1986, Standing 1986).

### 3.3.2 Vorzeitige Verrentungspolitiken als Ausdruck integrativer Personalpolitiken

Zuvor wurden die betrieblichen Interessen an einer Institutionalisierung vorzeitiger Pensionierungspolitiken vorwiegend vor dem Hintergrund einer personalpolitischen Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume im Kontext rechtlich regulierter Entlassungen diskutiert. Vorzeitige Pensionierungen alternativ oder unterstützend zu Entlassungen ermöglichen Betrieben einen aktiven Personalabbau unter Umgehung gesetzlich oder kollektivvertraglich verankerter Bestandsschutzrechte. Neben dem besonderen formellen Kündigungsschutz sind ältere Beschäftigte jedoch auch *informell* eine besonders geschützte Beschäftigtengruppe, die nicht in jedem Fall ohne eine Verletzung betriebsinterner Regelsysteme auf den betriebsexternen Arbeitsmarkt verwiesen werden kann. Eine betriebliche Bewältigung struktureller Anpassungserfordernisse über vorzeitige Verrentungen - gegebenenfalls unter Zahlung von Abfindungen - ist in dieser Perspektive auch Ausdruck integrativer, an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen orientierter Personalpolitiken (vgl. exemplarisch: Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988, Rosenow 1989).

Zunächst verweisen arbeitsmarkttheoretische Konzepte im Umfeld der Effizienzlohntheorie und der Segmentationstheorie darauf, daß informelle Senioritätsregelungen durchaus von Bedeutung für innerbetriebliche Anreizsysteme sind. Lezears Modell der Senioritätsentlohnung - als ein spezielles Modell im Rahmen der Effizienzlohntheorie - faßt senioritätsbezogene, d. h. an der Dauer der Betriebszugehörigkeit ausgerichtete Lohnhierarchien als Ausdruck des betrieblichen Umgangs mit der kontinuierlichen Motivations- und Leistungssicherung der Beschäftigten. Da die Produktivität der Beschäftigten nur unvollständig kontrolliert werden könne, sicherten sogenannte informelle Senioritätslohnmodelle - neben einer Kontrolle durch Vorgesetzte oder auch betrieblichen Erfolgsbeteiligungssystemen die Leistungsbereit-

schaft der Beschäftigten. Dies erfolge durch ein zeitliches Auseinanderfallen von Produktivität und Entlohnung. Während jüngere Arbeitskräfte unterhalb ihres Grenzwertproduktes entlohnt werden, bekommen ältere Beschäftigte eine überproportionale Entlohnung:

»Ältere Arbeitnehmer werden besser bezahlt als jüngere, obwohl im Modell die Produktivität der Beschäftigten unabhängig ist. Damit wird jüngeren Beschäftigten ein Anreiz gegeben sich nicht zu drücken, um nicht entlassen zu werden, um im Betrieb alt zu werden und um dann genauso wie die älteren zu verdienen. Der Verlauf der Lohnsätze wird zwar nicht explizit vereinbart, kann aber von den jüngeren Beschäftigten aus der Entlohnung der älteren abgeleitet werden.« (Bellmann/Buttler 1989: 208, vgl. auch Bellmann 86: 41-66, zusammenfassend zu Effizienzlohnmodellen: Blien 1987: 265-302), Sesselmeier/Blauermel 1990: 97-128)<sup>40</sup>

Auf die Bedeutung informeller Senioritätsregelungen für die betriebliche Personalorganisation verweist auch das Konzept der Vakanzkettenmodelle, das betriebsinterne Arbeitsmärkte als ein hierarchisches Positionssystem mit einem innerbetrieblichen Aufstiegssystem charakterisiert. Ein Aufstieg erfolgt sukzessive nach dem Senioritätsprinzip, wenn ein Arbeitsplatz verlassen wurde. Die kontinuierliche Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten wird nach diesem Modell durch den innerbetrieblichen Wettbewerb um vakante Arbeitsplätze gesichert (vgl. exemplarisch: Kohli/Wolf 1987, Köhler/Grüner 1989, Soerensen 1990, zusammenfassend Rosenow 1989: 26-31).<sup>41</sup>

Auf die normativen Grundlagen langfristiger Arbeitsbeziehungen und senioritätsbezogener Anreizsysteme im Hinblick auf den betrieblichen Umgang mit den älteren Beschäftigten verweisen insbesondere Wolf/Kohli (1988): Ein sozialintegrativer Umgang mit der Gruppe der älteren Beschäftigten ist auch Ausdruck eines »lebenszeitlichen Versprechen« des Betriebes, und sichert zugleich die Loyalität und Leistungsbereitschaft der jüngeren:

»Ältere Arbeitnehmer sind somit zugleich langjährige Betriebsangehörige und erfüllen die Funktion eines Legitimationsnachweises für die betriebliche Nutzung von Arbeitskraft. Sie sind nämlich das lebende Beispiel für den langfristig gesicherten Arbeitsplatz - dafür, daß sich frühere *Investitionen* an Arbeitseinsatz und Übernahme von Verantwortung später *auszahlen* werden. Langfristig gesicherte Arbeitsplätze und Senioritätsrechte werden an diesem Beispiel konkret im

---

40 Wenn auch das Modell sehr statisch formuliert ist, allein auf materielle Gratifikationen abstellt, normative Grundlagen des Arbeitsverhältnisses hingegen ausblendet und ein doch zweifelhaftes Bild über die Leistungsmotivation der Beschäftigten vermittelt, lenkt es meines Erachtens zu Recht den Blick auf informelle Regelsysteme in den Arbeitsbeziehungen.

41 Allerdings ist bisher ungeklärt, in welchem Umfang dieses idealtypische Modell der betrieblichen Realität entspricht (vgl. für eine Kritik insbesondere Rosenow 1989: 26-31 und die dort zitierte Literatur).

Betriebsalltag erfahrbar als eine Art von lebenszeitlichen Versprechungen des Betriebes. Diese gehören zu den *nicht-vertraglichen Elementen des Arbeitsvertrags*; sie begünstigen Identifikation und soziale Verpflichtung der Arbeitnehmer in sehr viel tieferer Weise, als es die materiellen Gratifikationen allein vermögen. Neben den vertraglich gesicherten Gegenleistungen für die erbrachte Arbeit existiert damit ein Netz von *Reziprozitätsversprechungen*, die sich auf die Sozialbeziehungen im Betrieb beziehen. Sie konstituieren eine Betriebskultur, die eine Voraussetzung für diese Organisation des Produktionsprozesses ist und vom Management nicht ohne Folgekosten im Sinne von Funktionseinbußen verletzt werden könnte. Am 'Schicksal' der Älteren läßt sich der Realitätsgehalt dieser Reziprozitätsversprechungen ablesen.« (vgl. Wolf/Kohli 1988: 193)<sup>42</sup>

Ältere Beschäftigte sind vor diesem Hintergrund durchaus eine informell besonders geschützte Beschäftigtengruppe, die nicht ohne weiteres auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen werden kann. Dennoch können ältere Beschäftigte zu einer bevorzugten Dispositionsmasse für die Bewältigung struktureller Anpassungsprozesse werden, gerade weil das Alterssicherungssystem mit seinen vorzeitigen Verrentungsmöglichkeiten legitimationsstarke Anpassungsinstrumente bereitstellt (vgl. Kohli u. a. 1989, Rosenow 1989, Naschold/Wagner/Rosenow 1989). Vorzeitige Verrentungspolitik sind ein *tragfähiger Kompromiß zwischen den Beschäftigungsparteien*, da das System der Rentenversicherung den älteren Beschäftigten einen dauerhaft materiell abgesicherten und gesellschaftlich akzeptierten Alternativstatus »Ruhestand« bereitstellt und zugleich in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit »eine Moral der Generationengerechtigkeit aktiviert« (Rosenow 1989: 51).

Zum einen ist eine Personalanpassung über eine vorzeitige Verrentung älterer Beschäftigter kompatibel mit dem bundesrepublikanischen System der industriellen Beziehungen, das vom Grundprinzip her auf eine kooperative Konfliktbewältigung gerichtet ist:

»Betriebliche Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen werden im Austausch gegen die Zusicherung von möglichst schonenden, negative Personalauswirkungen minimierenden Folgekosten von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen verantwortlich mitgetragen und häufig auch mitgestaltet; die Arbeitnehmervertretungen sind in der Regel auch behilflich bei der Legitimation gegenüber der Belegschaft, wie auch bei der sozialen Verteilung der etwaigen Risiken.« (Sengenberger 1987: 191)

Ein Personalabbau über altersspezifische Aufhebungsverträge mit finanziellen Ausgleichszahlungen ist von seiten der *betrieblichen Interessenvertretung* vor dem Hintergrund der Entlassungsgefährdung jüngerer Kollegen ein sozial akzeptables Instrument der Personalanpassung, weil ältere Beschäftigte potentiell in den Ruhestand wechseln können. Verhandlungen beschränken

42 Diese Ausführungen beziehen die Autoren zunächst auf die von ihnen untersuchte Zigarettenindustrie, sie fassen sie aber später als allgemeines Merkmal betriebsinterner Arbeitsmärkte (vgl. Wolf/Kohli 1988: 194-197).

sich dann auch in der Regel auf die Aushandlung von offenen Aufhebungsverträgen sowie auf die Ausgestaltung der Abfindungskonditionen (vgl. Dombois 1978, Schultz-Wild 1978: 295-314, Hemmer 1989b: 101). Oft sind vorzeitige Verrentungsangebote an ältere Beschäftigte aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung aber auch ein sozialer Besitzstand, ein Stück erweiterte betriebliche Sozialpolitik für langjährige Beschäftigte, die möglicherweise den Leistungsanforderungen nicht mehr gerecht werden können oder aber aus anderen Gründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen (vgl. Schultz-Wild 1978: 301-315, Naegele 1983: 324).

Zum anderen entspricht ein vorzeitiger Rentenübergang - bei entsprechender materieller Absicherung - häufig auch den *Interessen der älteren Beschäftigten* selbst. Mit Modernisierungs- und Rationalisierungspolitiken verbundene veränderte Qualifikationsinhalte, gestiegene Anforderungen an die Umstellungs- und Flexibilitätsbereitschaft sowie eine steigende Arbeitsintensität einerseits und ein veraltetes Ausbildungsniveau, Schwierigkeiten bei der Umstellung auf veränderte und wechselnde Arbeitsanforderungen sowie eine abnehmende Flexibilitätsbereitschaft andererseits lassen einen vorzeitigen Rentenübergang aus der Perspektive der Beschäftigten als eine bessere Alternative erscheinen (vgl. Friedmann/Weimer 1980b: 568, Friedmann/Weimer 1980a: 312-317, Naegele 1983: 311, 349, Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988, Naegele/Voges 1989). Ein schlechter Gesundheitszustand, hohe Arbeitsbelastungen und/oder Schicht-, Nacht- oder Akkordarbeit erhöhen ebenfalls das Interesse an einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vgl. Landenberger 1983: 45-48, Friedmann/Weimer 1980a: 259-260, 309, Naegele 1983: 311, 349, Naegele/Voges 1989: 59-60). Hinzu kommt, daß innerbetriebliche Umsetzungen im Zuge von Leistungseinschränkungen häufig mit betrieblichen Abstufungen, Dequalifizierung und Statusverlusten verbunden sind, im Fall, daß Umsetzarbeitsplätze überhaupt vorhanden sind (vgl. Naegele 1983: 109-121, Kotthoff 1986, Dohse/Jürgens/Russig 1982). Schließlich spiegelt sich in der hohen Akzeptanz eines frühen Verrentungszeitpunktes auch eine gesellschaftliche Normalisierung einer Vorverlegung der Altersgrenzen und ein verändertes Ruhestandsbewußtsein wider. Die Tatsache, daß bereits ausgeschiedene Kolleginnen und Kollegen den vorzeitigen Ruhestand positiv erleben, neue Handlungsfelder entdecken erzeugt auch von seiten der noch beschäftigten älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Erwartungsdruck (vgl. z. B. Naegele 1983: 326).

Auch neuere Untersuchungen zur Vorruhestandsregelung weisen darauf hin, daß das anfängliche Mißtrauen der ersten Vorruhestandsgeneration

schon schnell einer Erwartungshaltung der zweiten - potentiellen - Generation der Vorruheständler gewichen ist (vgl. Naegele/Voges 1989, Kohli u. a. 1989, Naegele 1987b).<sup>43</sup>

### *Zusammenfassung*

Zuvor wurden die betrieblichen Interessen an einer vorzeitigen Verrentung älterer Beschäftigter als alternatives Instrument zu Entlassungen diskutiert. Vorzeitige Verrentungspolitik - so das zentrale Argument - dienen nicht allein der Ausgliederung einer Beschäftigtengruppe, die Produktivitätsnachteile hinsichtlich des gesundheitlichen oder qualifikatorischen Leistungsvermögens aufweisen kann, sondern erfüllen ebenso die Funktion einer sozialverträglichen Personalanpassungspolitik. Folgende Argumente sprechen für die Anwendung vorzeitiger Verrentungspolitik als Instrumente zur Lösung von Personalanpassungserfordernissen:

Entlassungen und insbesondere Massentlassungen unterliegen einer strengen rechtlichen Regulierung, die den betrieblichen Handlungsspielraum eingrenzt. Ältere Beschäftigte sind aufgrund formeller und informeller Senioritätsrechte eine besonders geschützte Beschäftigtengruppe. Der Bestandschutz verlagert das Entlassungsrisiko von daher vorwiegend auf jüngere Arbeitskräfte. Entlassungen größeren Umfangs können unerwünschte Fluktuationsprozesse, insbesondere eine Abwanderung der qualifizierten Stammbegleitschaft mit sich bringen, die möglicherweise auf dem externen Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres wiederzubeschaffen ist. Vorzeitige Pensionierungspolitik ermöglichen demgegenüber einen aktiven Personalabbau unter Umgehung bestehender Schutzrechte und die Ausgrenzung einer Beschäftigtengruppe mit nur noch kurzer Beschäftigungsperspektive.

---

43 Dennoch ist nicht zu übersehen, daß ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für einen Teil der älteren Beschäftigten weniger eine echte Alternative als vielmehr eine resignative Anpassung an strukturelle Handlungsvorhaben sein dürfte. Dazu zählen diejenigen Älteren, die im Zuge von Personalabbauprozessen oder Betriebsstillegungen ohne Abfindungsangebote auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen wurden und in der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Möglichkeit des Rentenüberganges warten ebenso wie diejenigen, die aufgrund erheblicher Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und/oder eines verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes eine Erwerbsunfähigkeitsrente mit einem erheblich niedrigeren Sicherungsniveau in Kauf nehmen müssen (vgl. zum Rentenniveau: Schmähl 1984, Bäcker 1987, Bäcker/Naegele 1989: 35-36).

Neben der Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume sind vorzeitige Verrentungspolitiken zugleich ein sozialverträgliches Personalanpassungsinstrument. Vor dem Hintergrund einer - zumindest teilweisen Sicherung der Arbeitsplätze der jüngeren Beschäftigten - und die potentielle Existenz einer gesellschaftlich akzeptierten und materiell dauerhaft gesicherten Alternative Ruhestand ist die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken hochgradig konsensfähig mit der betrieblichen Interessenvertretung und nicht zuletzt einem Großteil der älteren Beschäftigten selbst.

Im folgenden wird anhand vorliegender empirischer Studien untersucht, welche betriebs- oder branchenspezifischen Rahmenbedingungen die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken begünstigen. Ist eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter vor allem ein Phänomen strukturwandelgefährdeter Branchen, die im Rahmen von Schrumpfungsprozessen langfristig Personal abbauen oder aber kurzfristiger, konjunkturell bedingter Personalrückgänge? Oder sind vorzeitige Verrentungspolitiken inzwischen ein allgemeiner institutionalisiertes Instrument, das auch unabhängig von einem quantitativen Personalanpassungsdruck in Krisensituationen im Zuge von Modernisierungsprozessen genutzt wird (qualitativer Aspekt)?

### 3.3.3 Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument bei quantitativem Personalanpassungsbedarf

Die beschäftigungspolitische Abfederung struktureller Schrumpfungsprozesse mittels einer vorzeitigen Pensionierung älterer Beschäftigter hat in der Bundesrepublik eine lange Tradition. Schon in den fünfziger Jahren wurden als Antwort auf die Strukturkrise im Steinkohlenbergbau Sozialpläne vereinbart, die den umfangreichen Personalabbau, insbesondere im Fall von Betriebsstillegungen »sozialverträglich« regeln sollten. Zu Beginn der sechziger Jahre wurde auch der umfangreiche Personalabbau im Zuge der Strukturkrise der Eisen- und Stahlindustrie im Rahmen von Sozialplänen geregelt. Zunächst wurden Sozialpläne vorwiegend bei Betriebsstillegungen vereinbart und regelten die finanziellen Ausgleichszahlungen bei Massenentlassungen und vorzeitigen Pensionierungen. Später wurde mit vorzeitigen Verrentungsangeboten eine Verbesserung der Altersstruktur und eine intergenerationale Umverteilung der verbliebenen Arbeitsplätze verbunden: Im Zuge eines Personalabbaus sollten nicht nur die älteren Arbeitnehmer aus stillgelegten Betrieben mit Abfindungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden kön-

nen, sondern alle älteren Beschäftigten, deren freierwerdenden Arbeitsplätze durch Umsetzungen mit jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt werden sollten.<sup>44</sup>

Die Abfederung von Risiken durch Sozialpläne entwickelte sich immer mehr zu einem sozialpolitischen Besitzstand der Beschäftigten in der mitbestimmten Montanindustrie. Im Zuge des Nachfragerückgangs sowie Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen entstanden in der Montanindustrie eine Vielzahl von Sozialplänen, die neben dem allgemeinen Personalabbau und dem vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter auch Vereinbarungen über Versetzungen und Umschulungen beinhalteten (vgl. dazu Wenzel 1979, Kopel 1979, Friedmann/Weimer 1980b: 564-565, 1980b: 287-296, Bosch 1983: 20-26).<sup>45</sup>

Die bis 1972 freiwillige Sozialplanpraxis ist sicherlich auch auf Besonderheiten im Montanbereich zurückzuführen: Von den Stilllegungen waren vor allem Großbetriebe betroffen, die eine starke regionale Konzentration aufwiesen, Branchenkrisen wurden somit schnell zu Regionalkrisen und von daher waren auch in (damaligen) Zeiten der Vollbeschäftigung ein Arbeitsplatzverlust mit hohen Arbeitsmarktrisiken verbunden (vgl. auch Bosch 1983).

Auch bis in die jüngste Zeit gelten für die Montanindustrie Sonderbedingungen: So werden Modernisierungsprozesse und der damit verbundene Personalanpassungsbedarf in der Eisen- und Stahlindustrie im Rahmen der Stahlpolitik der Europäischen Kommission für Kohle und Stahl (EGKS) staatlich reguliert. Die Bewältigung des umfangreichen Personalabbaus - zwischen 1974 und 1988 wurde die Zahl der Beschäftigten bundesweit um rund die Hälfte reduziert (Semlinger 1989: 76) - erfolgte vorwiegend über einen sozialplangestützten Beschäftigungsabbau: 31 Prozent der Abgänge erfolgten im Rahmen eines Sozialplans, darunter durchschnittlich zwei Drittel als vorzeitige Pensionierungen (vgl. Semlinger 1990: 40). Vorzeitige Pensionierungen der 55jährigen und älteren Beschäftigten werden durch die EGKS

---

44 Damals lag die Altersgrenze für vorzeitige Pensionierungen bei dem 63. Lebensjahr. In gewisser Weise wurde damit - für die Beschäftigten in den strukturwandelgefährdeten Branchen - die allgemein erst 1972 eingeführte flexible Altersgrenze vorweggenommen.

45 Die konkrete Ausgestaltung von Sozialplänen oder Betriebsvereinbarungen, die vorzeitige Verrentungsangebote regeln, sind je nach betrieblichen Erfordernissen unterschiedlich. Eine Zusammenstellung findet sich in: Kopel (1979), Vogt (1981: 174-287), Gessner/Plett (1982: 139-148), Quass/Kreikebohm (1985).

und die Bundesregierung sogar durch finanzielle Hilfen unterstützt (vgl. Semlinger 1989, 1990, Reising/Russig/Väth 1988).<sup>46</sup>

Die betriebliche - und durch staatliche Intervention direkt unterstützte - beschäftigungspolitische Regulierung der Strukturkrise in der Montanindustrie ist *das* idealtypische Beispiel für eine sozialintegrative Regulierung des Personalabbaus im Zuge langfristiger struktureller Schrumpfungs- und Modernisierungsprozesse. Dies ist sicherlich auch auf die institutionell verankerten Mitbestimmungsrechte und die (vormalige) Schlüsselstellung der Eisen- und Stahlindustrie zurückzuführen. Demgegenüber waren und sind andere Branchen, wie z. B. die Textilindustrie, auf eine Bewältigung struktureller Anpassungsprozesse ohne eine direkte staatliche Intervention verwiesen.

Waren vorzeitige Pensionierungsangebote zunächst ein beschäftigungspolitisches Instrument zur Abfederung des Personalabbaus im Zuge langfristiger Strukturkrisen, wurden sie später zur sozialverträglichen Bewältigung konjunkturell bedingter Personalabbauprozesse genutzt. Eine vorzeitige Pensionierung älterer Beschäftigter in Form von altersabhängigen Aufhebungsverträgen als ein alternatives beschäftigungspolitisches Instrument zu Entlassungen spielten bei der personalpolitischen Bewältigung des Absatzeinbruches während der Rezession Mitte der siebziger Jahre eine bedeutende Rolle, so die Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in der gewerblichen Wirtschaft zum Zeitpunkt 1974/75, die sich mit der Nutzung unterschiedlicher beschäftigungspolitischer Handlungsmuster im Hinblick auf einen quantitativen Personalanpassungsbedarf beschäftigte (vgl. Schultz-Wild 1978). Insbesondere Großbetriebe verfolgten auch in der Absatzkrise eine Politik der Personalstabilisierung und des »weichen« Personalabbaus, was sich darin ausdrückte, daß sie vergleichsweise häufig auf das personalpolitische Instrument Kurzarbeit und (altersspezifische) Aufhebungsverträge zurückgriffen. Während in den Betriebsgrößenklassen bis zu 200 Beschäftigten rund 7 Prozent der Betriebe vorzeitige Pensionierungspolitiken als beschäftigungspolitisches Instrument einsetzten, waren es in den Betriebsgrößenklassen von 2 000 bis 5 000 Beschäftigten (5 000 und mehr) 44 (75) Prozent (vgl. Schultz-Wild 1978, insbesondere Tabelle B 15).

Ohne hier die beschäftigungspolitischen Handlungsmuster der Betriebe im Detail darstellen zu können, verweisen die Ergebnisse darauf, daß vorzei-

---

46 Vgl. auch ausführlicher zu den ökonomischen Rahmenbedingungen und den Personalanpassungspolitiken in der Eisen- und Stahlindustrie Kapitel 4.1.2.2. Dort findet sich auch weiterführende Literatur.

tige Pensionierungen in größeren Unternehmen einen zentralen Stellenwert im Rahmen einer Personalabbaupolitik einnahmen und zumindest teilweise als Substitut für entschädigungslose Entlassungen eingesetzt wurden.<sup>47</sup> Diese Befunde werden durch Fallstudien in der Automobilbranche gestützt. Auch die Automobilindustrie verfolgte sowohl in der Krise 1974/75 als auch 1981/82 eine Politik der Personalstabilisierung und des »weichen« Personalabbaus. Dazu zählten neben der Anpassung über veränderte Arbeitszeitpolitiken (Abbau von Überstunden und Sonderschichten, spezielle Urlaubsregelungen und Kurzarbeit) auch Maßnahmen des indirekten Personalabbaus, wie ein Nichtersetzen der Fluktuation oder eine Nichtverlängerung von Zeitverträgen sowie eine Verstetigung der Produktion über absatzmarktbezogenen Maßnahmen (vgl. dazu Schultz-Wild 1978: 173-266, Köhler/Sengenberger 1983: 344-363, Semlinger 1989: 100-111). Der aktive Personalabbau vollzog sich insbesondere über das Angebot von Aufhebungsverträgen und vorzeitigen Pensionierungen älterer Beschäftigter als Alternative zu Massenentlassungen: So erfolgte beispielsweise bei der VW AG im Zuge der Krise von 1974/75 der Abbau von 13 Prozent der Gesamtbelegschaft (absolut: 14 000 Arbeitnehmer) zu rund 70 Prozent über sogenannte Aufhebungsverträge; die Gruppe der älteren Arbeitnehmer wurde durch das Angebot von Vorzeitpensionierungen deutlich überproportional abgebaut (vgl. Dombois 1976: 446; vgl. auch Köhler/Sengenberger 1983: 164-171, 362-363, Schultz-Wild 1978: 286-321). Auch die Mitte der siebziger Jahre zunächst als konjunktureller Einbruch gedeuteten Absatzeinbrüche und umfangreichen Arbeitsplatzverluste in einer traditionsreichen Bremer Werft wurden vorwiegend über Aufhebungsverträge und vorzeitige Pensionierungen abgewickelt (vgl. Heseler/Osterland 1986, Gerdes u. a. 1990).

Inzwischen, darauf deutet eine Reihe von empirischen Befunden hin, sind vorzeitige Verrentungspolitiken im Zuge von betrieblichen Personalanpassungsprozessen auch unabhängig von langfristigen Strukturkrisen und einem kurzfristig zu bewältigenden, umfangreichen Personalabbau wie etwa in der Rezession von 1974/75 zu einem allgemeiner institutionalisierten Bestandteil betrieblicher Beschäftigungspolitik geworden. So konstatiert Naege-

47 Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß immerhin durchschnittlich 61 Prozent der befragten Betrieben, die beschäftigungspolitische Maßnahmen angewandt haben, auch einen aktiven Personalabbau über Entlassungen vorgenommen haben. Die stärksten Abweichungen vom Durchschnitt finden wir in den Betriebsgrößenklassen von 5 000 und mehr Beschäftigten, die lediglich zu 39 Prozent von dem Instrument Entlassungen Gebrauch machten (vgl. Schultz-Wild 1978, Tabelle B 15). Leider weist Schultz-Wild den quantitativen Umfang der Vorzeitpensionierungen bzw. Entlassungen nicht aus.

le (1983: 310-312, 319-320) seit Mitte der siebziger Jahre einen kontinuierlichen Bedeutungszuwachs betrieblicherseits initiiertes Frühverrentungsregelungen, die neben einer personalpolitischen Lösung umfangreichen Personalabbaus oder bei kurz- oder mittelfristigen Absatzkrisen und rationalisierungsbedingtem Personalab- und umbau ebenso erfolgten, wie einzelfallbezogen im Falle von langandauernder Krankheit, Leistungsminderungen und/oder fehlenden altersadäquaten Arbeitsplätzen oder etwa auch, um Aufstiegsketten für jüngere Beschäftigte freizumachen (vgl. auch Baur/Czock/Hofer 1986: 192-193). Über die quantitative Verbreitung sogenannter 59er-Regelungen gibt es allerdings nur wenig empirische Befunde. Naegele (1983: 314-315) beziffert die Anzahl der Betriebe, die seit Mitte der siebziger Jahre Frühverrentungspolitik unter Nutzung der rentenversicherungsrechtlichen Regelung Arbeitslosenruhegeld angewandt haben auf rund 12 bis 18 Prozent. Demgegenüber kommen Baur/Czock/Hofer (1986: 188) in ihrer Betriebsbefragung zu dem Resultat, daß zwischen 1984 und 1986 lediglich 4 Prozent der befragten Betriebe 59er-Regelungen institutionalisiert hatten. Allerdings verbergen sich hinter diesen Durchschnittswerten erhebliche betriebsgrößenspezifische Unterschiede: Vorzeitige Verrentungspolitik - so der übereinstimmende empirische Befund - sind vor allem ein Instrument großbetrieblicher Beschäftigungspolitik. So kommt Naegele (1983: 315) zu dem Ergebnis, daß nur in rund jedem 14. Kleinbetrieb, aber in etwa jedem zweiten Großbetrieb 59er-Regelungen als personalpolitisches Instrument genutzt wurden. Zu kompatiblen Ergebnissen kommt auch die neuere Untersuchung von Baur/Czock/Hofer (1986: 193). Ihren Ergebnissen folgend sind 59er-Regelungen überproportional in Großbetrieben als institutionalisierte Personalpolitik, »als generelles Instrument der Trennung von älteren Mitarbeitern« verbreitet (vgl. auch die Ergebnisse von Wagner/Kirner/Schupp 1988: 79-80). Dies dürfte - wie schon gesagt - mit den absatzmarktpolitischen und beschäftigungspolitischen Interessen an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen und damit verbundenen integrativen Personalpolitiken zusammenhängen. Hinzu kommt ein stärkeres Gewicht der betrieblichen Interessenvertretung, die gegebenenfalls vorzeitige Pensionierungspolitik aushandelt und diese vor dem Hintergrund der vergleichsweise größeren Finanzkraft auch durchsetzen kann.

Naegele (1983: 48, 312) führt die geringe Verbreitung von 59er-Regelungen in kleinen und mittleren Betrieben darauf zurück, daß ältere Beschäftigte in diesen Betrieben aufgrund eher handwerklicher Produktionsstrukturen und der besonderen Bedeutung extrafunktionaler Qualifikationen sowie

besonders ausgeprägter informeller Senioritätsrechte eine besonders geschützte Gruppe seien. Allerdings, so räumt er selbst ein, nur in denjenigen Klein- und Mittelbetrieben mit günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Andererseits werden ältere Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer in kleineren Betrieben bei einem konjunkturbedingten Personalabbau trotz besonderer Kündigungsschutzrechte sehr schnell entlassen (vgl. Dombois 1986: 167). Möglicherweise - was empirisch nicht geklärt ist - wird in Klein- und Mittelbetrieben die Möglichkeit des Bezuges einer Erwerbsunfähigkeitsrente oder einer vorzeitigen Altersrente als Substitut für das Angebot von 59er-Regelungen unter Zahlung von Abfindungen als Personalanpassungsinstrument genutzt. So kommt die Studie von Naegele (1983: 309-311) zu dem Ergebnis, daß rund jeder siebte Beschäftigte, der im Alter von 55 Jahren oder älter aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist, angibt, daß ihm der Betrieb ein vorzeitiges Ausscheiden nahegelegt hat. Betriebliche Aufforderungen bezogen sich dabei auf alle vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten: 37 Prozent der vorzeitig Ausgeschiedenen wurde betrieblicherseits der Vorschlag gemacht, ein flexibles Altersruhegeld oder ein vorgezogenes Frauenaltersruhegeld in Anspruch zu nehmen, 32 Prozent eine BU/EU-Rente, 28 Prozent entfallen auf die Inanspruchnahme eines Arbeitslosenruhegeldes nach zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit. Allerdings liegen keine Informationen über betriebsgrößenspezifische Unterschiede vor. Wir wissen nur, daß lediglich in zwei Fünftel der Fälle - vorwiegend in Großbetrieben - finanzielle Abfindungen gezahlt wurden.

Ein Aspekt, der in der Diskussion vernachlässigt wird, ist die unterschiedliche Beschäftigungsdynamik in Großbetrieben einerseits sowie Klein- und Mittelbetrieben andererseits. Aus Analysen zum Arbeitsplatzumschlag ist bekannt, daß in Klein- und Mittelbetrieben der Job-Turnover und damit das Anpassungspotential für externe Beschäftigungsanpassungen deutlich höher ist, als in Großbetrieben. Die Beschäftigungsdynamik ist in Klein- und Mittelbetrieben in weit stärkerem Maße durch Betriebsneugründungen und Betriebsschließungen geprägt (vgl. Cramer/Koller 1988, Cramer 1987). Lediglich 4,3 Prozent der Beschäftigten, die zwischen 1984 und 1985 ihren Arbeitsplatz verloren, waren zuvor in einem Betrieb mit 500 oder mehr Beschäftigten tätig (vgl. Cramer 1987: 25, eigene Berechnungen). Die im Zuge von Betriebsstillegungen freigesetzten älteren Beschäftigten dürften weit weniger über lukrative Sozialplanregelungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Beschäftigte aus Großbetrieben, bei denen Betriebsstillegungen - aufgrund der hohen Bedeutung für das regionale Arbeitsmarktgesche-

hen - oftmals öffentlichkeitswirksame und langwierige Verhandlungsprozesse vorausgehen.

Als allgemeines Muster konstatieren vorliegende Untersuchungsbefunde ferner eine Verbreitung von 59er-Regelungen vor allem in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes. Betriebliche Frühverrentungspolitiken werden dabei - so die Befunde der oben genannten Studien - vor allem von Betrieben mit rückläufiger Personalentwicklung als personalpolitisches Instrument genutzt. Betriebliche Anlässe sind sowohl langfristige Strukturkrisen, Personalabbau im Zuge kurz- oder mittelfristiger Absatzkrisen oder Rationalisierungen sowie (Teil-)Stillelegungen (vgl. Naegele 1983: 315, Baur/Czock/Hofer 1986: 181, Wagner/Kirner/Schupp 1988: 79-80).<sup>48</sup>

### 3.3.4 Vorzeitige Verrentungspolitiken als Instrument bei qualitativem Personalanpassungsbedarf

Zuvor wurde die betriebliche Nutzung vorzeitiger Pensionierungspolitiken unter dem Aspekt quantitativer Personalanpassungen diskutiert, sei es im Fall von langfristigen strukturellen Branchenkrisen oder aber im Zusammenhang mit einem konjunkturell bedingten Beschäftigungsabbau. Eine Reihe von empirischen Befunden deuten jedoch darauf hin, daß vorzeitige Pensionierungen auch unabhängig von aktuellen Krisensituationen im Zuge technologisch-organisatorischer Modernisierungsprozesse und damit verbundener qualifikationsbezogener Personalumbauprozesse als ein sozialverträgliches Instrument der Personalanpassung genutzt werden.<sup>49</sup> Baur/Czock/Hofer (1986: 181) verwiesen auf die zunehmende Bedeutung betrieblicher Pensionierungsangebote auch als ein beschäftigungspolitisches Instrument zur »Personalstrukturpolitik«. Für dieses Argument sprechen zunächst die Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung von Naegele (1983: 320): Immerhin ein Viertel der befragten Unternehmen, die vorzeitige Pensionie-

---

48 Baur/Czock/Hofer weisen darüber hinaus auf die zunehmende Bedeutung vorzeitiger Pensionierungsangebote als Instrument der Personalstrukturpolitik hin, ohne allerdings den spezifischen Anteil der Nutzerbetriebe zu quantifizieren.

49 Die Differenzierung in eine quantitative und eine qualitative Dimension kann natürlich nur eine analytische sein, da Modernisierungsprozesse meist mit qualitativen und quantitativen Beschäftigungseffekten verbunden sind. Zugleich sind Schrumpfungsprozesse oft mit einem qualifikationsbezogenen Personalumbau verknüpft. Trotzdem erscheint eine Unterscheidung sinnvoll, da sich in der Nutzung vorzeitiger Verrentungspolitiken über aktuelle Krisensituationen hinaus eine zunehmende generelle Institutionalisierung dieses personalpolitischen Instrumentes widerspiegelt.

rungsangebote implementiert hatten, führte 59er-Regelungen bei gleichzeitigem Personalausbau durch. Eine Reihe von Betriebsfallstudien dokumentieren die Nutzung von vorzeitigen Verrentungspolitiken im Zuge der Bewältigung technologisch-organisatorischer Umstrukturierungen.

Fallstudien, die Friedmann/Weimer (1980a, 1980b) in der Stahlverarbeitung und Mineralölindustrie durchführten, illustrieren, daß eine vorzeitige Verrentung älterer Beschäftigter auch unabhängig von Krisensituationen genutzt wurden: Im Fall der Raffinerie wurde z. B. zunächst ein Stützungsplan im Zuge der krisenhaften Entwicklung seit 1973 vereinbart um einen effektiven Personalabbau zu gewährleisten. Das Angebot von Vorzeitpensionierungen wurde im nachfolgenden Aufschwung jedoch nicht eingestellt, sondern mit *veränderter* Zielrichtung weitergeführt. Die vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter wurde zu einem integrierten Bestandteil betrieblicher Personalpolitik, mit der eine selektive Ausgliederung bestimmter Beschäftigtengruppen verbunden war, nämlich derjenigen, die Leistungsdefizite aufwiesen und für die keine Umsetzarbeitsplätze vorhanden waren sowie derjenigen, deren Arbeitsplätze im Zuge von Rationalisierungsprozessen wegfielen.

Ein weiteres Fallbeispiel für die personalpolitische Bewältigung von Rationalisierungsprozessen und qualitativen Personalanpassungen sind das Teilrentenmodell und die Betriebsvereinbarung über Vorzeitpensionierungen bei der Siemens-AG. Produkt- und Prozeßinnovationen gingen hier einher mit quantitativen und qualitativen Umstrukturierungsprozessen. Dies führte zu einer Zunahme der Anzahl der Angestellten und dort der technischen und kaufmännischen Qualifikationsgruppen sowie einem Abbau der un- und angelernten Arbeiter. »Die deutliche Anhebung der Qualifikationsstruktur«, so der Personalleiter der Siemens AG, »unserer Mitarbeiter gerade in den letzten vier bis fünf Jahren ging naturgemäß einher mit einer altersmäßigen Umstrukturierung, sprich Verjüngung« (Schusser 1988: 215).

Dieser personelle Strukturwandel wurde über eine vorzeitige Pensionierung älterer Beschäftigter und - seit 1982 - über die zusätzliche Einführung eines Teilrentenmodells, das allerdings lediglich von einem geringen Teil der Belegschaft in Anspruch genommen wurde, gelöst. Deutlich weiter verbreitet war das Instrument der vorzeitigen Pensionierung: Vorzeitpensionierungen machten im Geschäftsjahr 1985/86 knapp zwei Drittel der Verrentungen insgesamt aus (vgl. ebenda 1988: 221, Abbildung 4). Das durchschnittliche Verrentungsalter wurde dadurch auf knapp 59 Lebensjahre gesenkt.

Diese - hier zur Illustration angeführten - Untersuchungsbefunde ließen sich um eine Reihe von weiteren ergänzen, wie etwa die Arbeiten von Kohli

u. a. zum Vorruhestand in der Zigaretten- und Chemischen Industrie (vgl. dazu Wolf 1985, Kohli/Wolf 1987, Wolf/Kohli 1988, Kohli u. a. 1989).

Inwieweit diese Ergebnisse über einzelne Fallbeispiele hinaus einen allgemeinen bundesrepublikanischen Trend charakterisieren, ist bisher ungeklärt. Naegele (1983: 47-48, 212) kommt auf der Grundlage einer repräsentativen Unternehmensbefragung und Fallstudien zu dem Ergebnis, daß ein geringes und/oder veraltetes Qualifikationsniveau erst im Zusammenwirken mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und tiefgreifenden technologisch-organisatorischen Veränderungen ein spezifisches Arbeitsplatzrisiko konstituiert. Technologisch-organisatorisch bedingte Freisetzungen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kommen jedoch wenn überhaupt, dann vor allem in Großbetrieben vor und hier im Zusammenhang mit (Teil-)Stilllegungen aufgrund der Aufgabe der Produktion, jedoch nicht im Zusammenhang mit Prozeßinnovationen.

Quantitativ orientierte Branchenanalysen deuten andererseits darauf hin, daß ältere Beschäftigte, die in innovativen Branchen beschäftigt sind, ebenso vorzeitig ausscheiden wie diejenigen aus weniger innovativen Branchen. Einer Studie von Warnken/Ronning (1989) zufolge, die sich unter anderem mit altersspezifischen Verdrängungsmustern im Zuge der Einführung moderner Technologien beschäftigte, ließ sich in innovationsstarken Branchen keine überproportionale (aber auch keine unterproportionale) Freisetzung älterer Beschäftigter beobachten.<sup>50</sup> Zusammenfassend folgern die Autoren:

»Im großen und ganzen lassen sich somit in innovationsstarken Branchen des Produzierenden Gewerbes - aber auch der Dienstleistungen - für ältere Arbeitskräfte kaum Freisetzungseffekte erkennen, die auf einen gezielten Personalausseprozeß zu Lasten dieser Beschäftigtengruppe, etwa wegen der ihnen unterstellten mangelnden Anpassungsfähigkeit, schließen lassen. Sie verlieren hier zwar, bedingt durch den Zustrom jüngerer Arbeitskräfte, mehr Beschäftigungsanteile als in weniger innovativen Branchen, ihre Zahl wird dabei jedoch nicht in stärkerem (relativen) Umfang reduziert als in den übrigen Branchen.« (Warnken/Ronning 1989: 275).<sup>51</sup>

---

50 Datenbasis waren hier wirtschaftszweig- und altersspezifische Daten aus der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Zeitpunkte 1980 und 1985. Betrachtet wurden Verschiebungen in den »Alterskohorten«, d. h. verglichen wurde der Bestand einer Altersgruppe des Ausgangsjahres 1980 (z. B. die Gruppe der 40- bis 45jährigen) mit dem Bestand der nächsthöheren Altersgruppe im Endjahr 1985 (dort dann die Gruppe der 45- bis 50jährigen). Die altersstrukturellen wirtschaftszweigspezifischen Entwicklungstrends wurden in ihrer Beziehung zur branchenspezifischen Innovationsintensität analysiert.

51 Diese Ergebnisse sind meines Erachtens methodisch jedoch mit Problemen behaftet: Für eine Analyse des Zusammenhanges zwischen der Innovationsaktivität und Altersstrukturverschiebungen wäre meiner Ansicht nach der Anteil einzelner Beschäftigten-

Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt Schettkat (1989, vgl. auch Schettkat/Bangel 1989) in einer branchenspezifischen Analyse zum Zusammenhang zwischen der wirtschaftszweigspezifischen Innovationsaktivität und einem vorzeitigen Rentenübergang älterer Beschäftigter.<sup>52</sup> Es zeigte sich kein statistischer Zusammenhang zwischen der wirtschaftszweigspezifischen Innovationsaktivität und dem Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand. Auch die branchenspezifische Beschäftigungsentwicklung war nicht von Einfluß auf die Höhe der Rentenübergangsraten.<sup>53</sup> Auch Jacobs/Kohli/Rein (1987: 36-37) kommen auf der Grundlage einer international vergleichenden Studie zu dem Resultat, daß die rückläufige Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter keinesfalls allein auf einen überproportionalen Abbau älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Branchen zurückzuführen ist, die in starkem Maße Beschäftigte abbauen. Vielmehr haben auch die wachsenden Branchen zu dem Frühverrentungstrend beigetragen. Ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigter scheint sich dementsprechend unabhängig von den ökonomischen Rahmenbedingungen einzelner Wirtschaftszweige zu vollziehen. Überspitzt formuliert: Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist sowohl in innovationsstarken als auch weniger innovativen Branchen, in strukturschwachen Branchen ebenso wie in Branchen mit expandierender Beschäftigung, im industriellen Sektor wie auch im Dienstleistungssektor zu verzeichnen. Dieses Ergebnis läßt sich in zweifacher Hinsicht interpretieren: Entweder ist ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben inzwischen ein homogener Trend, werden vorzeitige Pensionierungspolitiken von Betrieben in ganz unterschiedlichen Problemlagen genutzt: sei es im Zuge der Kostenexternalisierung durch eine vorzeitige Verrentung gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als beschäftigungspolitisches Instrument bei umfangreichem Personalabbau oder Personalumbau, oder aber als ein Stück betriebliche Sozialpolitik ohne einen aktuellen betrieblichen Handlungsdruck. Oder aber die betriebli-

---

gruppen (und insbesondere der älteren Beschäftigten) am Personalabbau aussagekräftiger, da innovative und weniger innovative Branchen aufgrund möglicherweise ex ante unterschiedlicher Altersstrukturen nicht vergleichbar sind. Ferner könnten Beschäftigungsniveauperänderungen einen möglichen Zusammenhang zwischen der Innovationsintensität und altersstrukturellen Verschiebungen verdecken.

- 52 Datengrundlage waren wirtschaftszweigspezifische Informationen über den Übergang aus Erwerbstätigkeit in den Ruhestand aus dem Mikrozensus 1985.
- 53 Die wirtschaftszweigspezifische Betriebsgrößenstruktur war allerdings von signifikant positivem Einfluß auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen, ein Ergebnis, das - wie bereits dargestellt - auch aus Betriebsfallstudien oder Unternehmensbefragungen bekannt ist.

chen Rahmenbedingungen und der Handlungsdruck sind innerhalb der Branchen so heterogen, daß sich auf Branchenebene keine Muster mehr identifizieren lassen. Für dieses Argument spricht schon allein die regional sehr unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung innerhalb der einzelnen Branchen.

*Zusammenfassend* weisen die zuvor präsentierten empirischen Ergebnisse darauf hin, daß vorzeitige Verrentungspolitiken unter Nutzung rentenversicherungsrechtlicher Regelungen als Instrumente einer sozialverträglichen Personalanpassungspolitik an Bedeutung gewonnen haben. War die vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter über sogenannte 59er-Regelungen zunächst eine sozialpolitische Errungenschaft zur sozialverträglichen Bewältigung der Schrumpfungsprozesse im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie, wurden sie später auch zur Abfederung konjunkturell bedingter Personalabbauprozesse genutzt. Inzwischen mehren sich die Anzeichen, daß vorzeitige Verrentungspolitiken auch unabhängig von aktuellen Krisensituationen im Zuge von Modernisierungsprozessen als sozialintegratives Instrument der Personalanpassung genutzt werden, wie beispielsweise bei einem rationalisierungsbedingten Personalumbau. Das Angebot von vorzeitigen Pensionierungen unter Zahlung von Abfindungen ist - so der übereinstimmende empirische Befund - vorwiegend Kennzeichen großbetrieblicher Beschäftigungspolitik. Bis auf wenige Ausnahmen beschränken sich empirische Studien allerdings auf die betriebliche Instrumentalisierung der rentenrechtlichen Regelung »Arbeitslosenruhegeld« in Form von sogenannten 59er-Regelungen. In welchem Umfang die Rentenübergangsmöglichkeiten in eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder die vorzeitigen Altersruhegelder von Betrieben als Instrumente der Personalanpassung genutzt werden, ist bisher ungeklärt. Möglicherweise vollzieht sich die Ausgrenzung älterer Beschäftigter in Klein- und Mittelbetrieben eher informell über die letzteren Verrentungsarten ohne institutionell verankerte Ausgleichszahlungen.

### 3.3.5 Vorzeitiger Rentenübergang und Beschäftigteninteressen

Zuvor wurde der Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem Hintergrund beschäftigungspolitischer Problemlagen diskutiert. Fragen wir nach den Präferenzen der betroffenen älteren Beschäftigten, deuten vorliegende Untersuchungsergebnisse auf eine breite Akzeptanz einer frühen Ruhestandsgrenze auch in der Gruppe der älteren Beschäftigten hin. Trotz unterschiedlicher Stichprobenauswahl und Operationalisie-

rungen kristallisiert sich als gemeinsames Ergebnis eine mehrheitlich gewünschte Altersgrenze von 60 Jahren heraus (vgl. dazu die Zusammenstellung empirischer Studien von Landenberger 1983, Dieck 1988, Wolf 1989).<sup>54</sup> Auch wenn nach alternativen arbeitszeitpolitischen Instrumenten gefragt wird rangiert ein Konzept der Lebensarbeitszeitverkürzung vor den Alternativen Wochenarbeitszeitverkürzung und Verlängerung des Jahresurlaubs auf Platz eins (vgl. Landenberger 1983: 23-29, Blaschke/Hofbauer/Hoffmann 1986).<sup>55</sup>

Deuteten Friedmann/Weimer (1980a, 1980b) den Trend zu einem vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter aus dem Erwerbsleben noch zu Beginn der achtziger Jahre als einen »stummen Zwang«, als Reflex auf die vergangenen und aktuellen Arbeitsbedingungen, mehren sich heute die Interpretationsmuster, die den Frühverrentungstrend im Kontext eines allgemeinen Wertewandels, einer steigenden Wertschätzung der arbeitsfreien Zeit, kurz: eines gewandelten Ruhestandsbewußtseins interpretieren (vgl. z. B. Dieck 1988, Naegele 1988a, Bäcker/Naegele 1989: 17).

Dennoch ist der weitverbreitete Wunsch sowie die faktische Herabsetzung der Altersgrenze meines Erachtens nicht allein im Kontext des vielzielierten »Ende der Arbeitsgesellschaft« zu deuten (vgl. insbesondere Dieck 1988), sondern als Reflex auf strukturelle Rahmenbedingungen: Die angespannte Arbeitsmarktsituation, die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Institutionalisierung verschiedenster Frühverrentungsmodelle haben einen Veralltäglichungsprozeß zur Folge, der einen vorzeitigen Rentenübergang gesamtgesellschaftlich und für die älteren Beschäftigten ein Stück weit zur Normalität werden lassen. Dies spiegelt sich in der hohen Akzeptanz und Inanspruchnahme betrieblicher Pensionierungsangebote - sei es in Gestalt von 59er-Angeboten oder der Vorruhestandsregelung - wider. Die Möglichkeit eines vorzeitigen Rentenüberganges wird in der Wahrnehmung des Kreises der Anspruchsberechtigten zu einer Gegenleistung für die jahrzehntelang geleistete Arbeit, auf die - im Zuge einer steigenden Lebenserwartung - der »verdiente« vorzeitige Ruhestand als langandauernde eigenständige Lebensperspektive folgt.<sup>56</sup> Terminologien wie »Die neue Ruhestandsgeneration« oder »Die jungen Alten« sind Ausdruck eines veränderten Normalitätsmu-

---

54 Landenbergers Beitrag bezieht acht Studien im Zeitraum von 1972 bis 1982 ein. Dieck vergleicht die Ergebnisse empirischer Studien zwischen 1955 und 1984.

55 Die prozentualen Unterschiede zwischen der Präferenz für eine der drei Alternativen sind jedoch nur graduell (vgl. Landenberger 1983: 24-25).

56 Vgl. Naegele (1983: 326), Kohli/Wolf (1987), Wolf/Kohli (1988), Wolf (1989), Naegele/Voges (1989).

sters. Dies sollte aber weder darüber hinwegtäuschen, daß neben den »gut situierten« vorzeitig Pensionierten ein Teil der Beschäftigten aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (muß) oder aber ohne Abfindungen mit der Perspektive Dauerarbeitslosigkeit auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen wird, noch darüber, daß ein Teil der Beschäftigten (insbesondere alleinstehende Frauen) aus finanziellen Gründen weiterarbeiten muß oder will (vgl. auch Naegele 1988a, Wolf 1989).

Hinter dem weitverbreiteten Wunsch nach einer Vorverlegung der Altersgrenzen und dem faktischen vorzeitigen Rentenübergang verbergen sich allerdings ganz unterschiedliche Motive. Der Zeitpunkt des Rentenüberganges wird wesentlich durch die finanziellen Rahmenbedingungen (Einkommenshöhe und Höhe des erwartbaren Rentenanspruches), durch den Gesundheitszustand, der aktuellen Arbeitssituation sowie dem Haushaltskontext mitbestimmt.

Von entscheidender Bedeutung für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist zunächst die Höhe des Einkommens. Vorliegende Untersuchungsbefunde kommen mehrheitlich zu dem Resultat, daß ein hohes Einkommen mit einem früheren (gewünschten oder tatsächlichen) Rentenübergang korrespondiert.<sup>57</sup> Die Bedeutung finanzieller Rahmenbedingungen wird auch darin sichtbar, daß die vergleichsweise gute finanzielle Ausgestaltung betrieblicher 59er-Angebote oder Vorruhestandsregelungen nicht zuletzt der Grund für die hohe Inanspruchnahme betrieblicher Pensionierungsangebote ist.<sup>58</sup> Darin spiegelt sich auch die Tatsache wider, daß ein Teil der Beschäftigten aus finanziellen Gründen weiterarbeiten muß. Laut einer Befragung von Naegele (1983: 356) begründen 46 Prozent der bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Frauen und 22 Prozent der Männer die Weiterarbeit bis zum oder über das 65. Lebensjahr hinaus mit einer finanziellen Notwendigkeit.

Auf die Bedeutung versicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen (insbesondere des Rentenniveaus) für die Entwicklung des Rentenzuganges der 60-

---

57 Vgl. Blume/Plum/Naegele (1979: 193), Landenberger (1983: 45); zu einem gegenläufigen Ergebnis kommt Allmendinger (1990: 282).

58 Vgl. Friedmann/Weimer (1980b: 567), Friedmann/Weimer (1980a: 309-310), Naegele (1983: 327-328), Naegele/Voges (1989: 61), Wolf/Kohli (1988: 192). Die empirischen Befunde von Naegele/Voges (1989: 58) deuten jedoch darauf hin, daß auch bei der finanziell vergleichsweise gut ausgestatteten Vorruhestandsregelung die Einkommenseinbußen für einen Teil der Anspruchsberechtigten (insbesondere alleinverdienende Beschäftigte aus den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen oder aus Niedriglohnbranchen (Frauen der Textilindustrie) zu hoch sind.

bis 64jährigen Männer im Zeitverlauf verweisen auch die mikroökonomischen Arbeiten Genoskos (1983, 1985, 1988).

Dennoch sind die finanziellen Rahmenbedingungen zwar eine bedeutende aber doch keine hinreichende Determinante für einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand.<sup>59</sup> Der Einfluß der Rentenhöhe wird vielmehr überlagert durch interagierende Faktoren, wie den aktuellen Gesundheitszustand und die konkrete Arbeitssituation. Ein schlechter Gesundheitszustand, hohe Arbeitsbelastungen und/oder Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit erhöhen das Interesse an einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vgl. Landenberger 1983: 45-48, Friedmann/Weimer 1980: 259-260, 309, Naegele 1983: 311, 349, Naegele/Voges 1989: 59-60), ein Teil der Beschäftigten würde dafür auch finanzielle Einbußen in Kauf nehmen (vgl. Blaschke/Hofbauer/Hoffmann 1986: 278, 287). Demgegenüber erhöhen Tätigkeiten mit

---

59 Genoskos Blickwinkel ist hier meines Erachtens verkürzt. Seine Analysen basieren modelltheoretisch auf dem vor allem im anglo-amerikanischen Raum diskutierten Lebenszyklusmodell, das von der Prämisse ausgeht, daß ein Individuum seine Entscheidungen vorausschauend auf der Basis von »vollständig bekannten Gegenwartswerten zukünftiger Einkommensgrößen . . . über seine gesamte Lebenszeit plant« (Genosko 1983: 626). Primäres Ziel im Hinblick auf die Verteilung der Lebensarbeitszeit in eine Erwerbs- und Ruhestandsphase ist die Maximierung des Lebenseinkommens. Die Wahl des Pensionierungszeitpunktes wird in dieser Perspektive bestimmt durch das *lebenszeitliche* Verhältnis von Arbeit und Freizeit, den finanziellen Rahmenbedingungen (Einkommen, Ersparnisse, Beitragssätze und Rentenhöhe) sowie der erwarteten Lebenszeit (vgl. für eine Zusammenfassung und weitere Literaturverweise: Genosko 1983, 1985: 75-121, 1988, Dinkel 1988, kritisch: Schettkat 1988: 92-94, Wagner 1986: 13-18, 1987: 573-575, Hainke 1990: 41-43). Dinkel (1988) fragt zu Recht nach dem Realitätsgehalt einer lebenslangen Planung unter vollständiger Information im Sinne des Lebenszyklusmodells, zudem die Konditionen des Systems der Alterssicherung nicht frei wählbar sind und Schwankungen im Zeitverlauf (z. B. hinsichtlich der Beitragssätze) unterliegen. Blaschke/Hofbauer/Hoffmann (1986: 277) kommen beispielsweise zu dem Befund, daß in der Altersgruppe der über 55jährigen lediglich der Hälfte der Männer und einem Drittel der Frauen die ungefähr erwartbare Rentenhöhe bekannt. Dinkel (1988) schlägt ein modifiziertes Lebenszyklusmodell vor, das auf den Zeitpunkt des Ausscheidens gerichtet ist und statt einer Lebenseinkommensmaximierung von einer Lebensstandardsicherung ausgeht. Wichtiger noch als die genannten Kritikpunkte ist meines Erachtens die theoretische Verengung des Blickwinkels auf individuelle Nutzenkalküle primär materieller Art. Die Bedeutung der finanziellen Absicherung für die Entscheidung eines vorzeitigen Rentenzuganges soll hier keineswegs in Abrede gestellt werden, dennoch abstrahiert das Modell von entscheidungsrelevanten Merkmalen der konkreten Arbeits- und Lebenssituation, die Handlungsoptionen hochgradig vorstrukturieren, wie etwa aktuelle Arbeitsplatzrisiken. Genosko berücksichtigt in seinen empirischen Analysen zwar auch Indikatoren zur Arbeitsmarktsituation, diese werden jedoch modelltheoretisch nicht als entscheidungsrelevant für die Konstituierung von Präferenzen einbezogen, das Modell abstrahiert vielmehr von strukturellen Bedingungen, vor deren Hintergrund sich Interessenslagen konstituieren.

hohen Dispositionsspielräumen und eine starke Berufsbindung die Bereitschaft, länger erwerbstätig zu sein (vgl. Landenberger 1983: 45-46, Naegele/Voges 1989: 59-60).

Die Interessenlagen und Begründungsmuster für einen vorzeitigen Übergang aus Beschäftigung in den Ruhestand sind dementsprechend hochgradig vorstrukturiert durch Determinanten der aktuellen Arbeitssituation. Die Inanspruchnahme insbesondere betrieblicher Frühverrentungsangebots, aber auch der vorgezogenen Altersruhegelder sind häufig auch ein Produkt der Beschäftigungssituation, die einen vorzeitigen Rentenübergang als die bessere Alternative erscheinen läßt. Den mit Modernisierungs- und Rationalisierungspolitiken verbundenen veränderten Qualifikationsinhalten sowie gestiegenen Anforderungen an die Umstellungs- und Flexibilitätsbereitschaft stehen ein veraltetes Bildungs- und Ausbildungsniveau und Schwierigkeiten bei der Umstellung auf veränderte und wechselnde Arbeitsanforderungen sowie eine abnehmende Flexibilitätsbereitschaft bei den älteren Beschäftigten gegenüber. Diese Faktoren begünstigen die Bereitschaft zu einem vorzeitigen Berufsaustritt, zumal wenn dies mit einem finanziellen Ausgleich verbunden ist.<sup>60</sup> Hinzu kommt, daß innerbetriebliche Umsetzungen im Zuge von Leistungseinschränkungen häufig mit betrieblichen Abstufungen, Dequalifizierung und Statusverlusten verbunden sind, im Falle, daß Umsetzarbeitsplätze überhaupt vorhanden sind.<sup>61</sup>

Wenn auch betriebliche Modernisierungs- und Personalpolitiken den strukturellen Rahmen für die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorgeben, ist der vorzeitige Übergang in den Ruhestand jedoch nicht allein Resultat einer arbeitsangebots- und arbeitsnachfrageseitigen Interessenasymmetrie zuungunsten der älteren Beschäftigten. Zwar deuten vorliegende empirische Befunde darauf hin, daß die Inanspruchnahme und Akzeptanz vorzeitiger Pensionierungsangebote (vor allem von 59er-Regelungen und von Vorruhestandsregelungen) wesentlich durch die Informationspolitik der Betriebsräte und Personalabteilungen mitbestimmt wird, dennoch erzeugt die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken auch von seiten der älteren Beschäftigten einen Erwartungsdruck. Naegele (1983: 326) konstatiert schon Anfang der achtziger Jahre:

»Hinzu kommt die Beobachtung vieler Experten, daß vor allem in den Betrieben, in denen 59er-Aktionen seit längerem praktiziert werden, 'viele schon dar-

---

60 Vgl. Friedmann/Weimer (1980b: 568), Friedmann/Weimer (1980a: 312-317), Naegele (1983: 311, 349), Kohli/Wolf (1987), Kohli/Wolf (1988), Naegele/Voges (1989).

61 Vgl. exemplarisch Naegele (1983: 109-121), Kotthoff (1986).

auf warten, daß sie endlich selbst an der Reihe sind'. Das zu Beginn der 59er-Aktionen weitverbreitete Mißtrauen - häufig verbunden mit der Furcht vor einem zu frühen Ruhestand (Stichwort: 'Auf das Abstellgleis schieben') und/oder vor der diskriminierenden Situation der ungewohnten Arbeitslosigkeit - ist mit zunehmender Verbreitung heute bereits einer eher fordernden Einstellung in den Betrieben gewichen, in denen diese Praxis üblich ist . . .«

Auch neuere Untersuchungen zur Vorruhestandsregelung weisen darauf hin, daß das anfängliche Mißtrauen der ersten Vorruhestandsgeneration schon schnell einer Erwartungshaltung der zweiten - potentiellen - Generation der Vorruheständler gewichen ist.<sup>62</sup> Die Tatsache, daß bereits ausgeschiedene Kollegen und Kolleginnen den vorzeitigen Ruhestand positiv erleben, neue Handlungsfelder entdecken, kurz die betriebliche und gesellschaftlich Normalisierung einer Vorverlegung der Ruhestandsgrenze dürften die Hintergründe für die hochgradige Akzeptanz eines Lebensarbeitszeitverkürzungsmodells und eines wachsenden Ruhestandsbewußtseins sein. Dennoch ist nicht zu übersehen, daß ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für einen Teil der älteren Beschäftigten weniger eine echte Alternative als vielmehr eine resignative Anpassung an strukturelle Handlungsvorhaben sein dürfte. Dazu zählen diejenigen Älteren, die im Zuge von Personalabbauprozessen oder Betriebsstillegungen auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen wurden und in der Langzeitarbeitslosigkeit auf die Möglichkeit des Rentenüberganges warten ebenso wie diejenigen, die aufgrund erheblicher Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit und/oder eines verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes eine BU/EU-Rente mit einem erheblich niedrigeren Sicherungsniveau in Kauf nehmen müssen (vgl. exemplarisch: Bäcker 1987, Bäcker/Naegele 1989: 36).

*Zusammenfassend* ist festzuhalten, daß sich hinter der weitverbreiteten Akzeptanz einer Vorverlegung der Altersgrenze ganz heterogene Interessenlagen und Begründungsmuster verbergen, deren relatives Gewicht auch mit multivariaten Analyseansätzen nicht im einzelnen zu quantifizieren ist. Allmendinger (1990) faßt ihre Untersuchungsergebnisse für die Gruppe der Männer folgendermaßen zusammen:

»Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablen* läßt sich sagen, daß das Alter und gesundheitliche Faktoren für den Übertritt in den Ruhestand ebenso maßgeblich sind wie Renteneinkommen, beruflicher Status, berufliche Karrieregewinne, Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor und das Alter der Ehefrau. Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablengruppen* hat sich gezeigt, daß Alter, Gesundheit, Haushaltscharakteristiken und Charakteristiken des Arbeitsmarktes eine wesentliche Bedeutung für den (männlichen) Austrittsprozess ha-

---

62 Vgl. Naegele (1987b), Kohli/Wolf (1987), Wolf/Kohli (1988), Kohli u. a. (1989), Naegele/Voges (1989).

ben. Diese einzelnen Bereiche stehen relativ unverschränkt nebeneinander, wobei die Bedeutung der Erwerbsbiographie auf den männlichen Austrittszeitpunkt wesentlich größer ist als die Bedeutung des Haushaltskontextes.« (S. 283)

Und für die Gruppe der Frauen schreibt sie:

»Bezüglich der *Effektstärke einzelner Variablen* finden wir, daß spezifische Altersbereiche (60 bis 62 Jahre, 65 Jahre), Gesundheit, Charakteristiken des Ehemannes (insbesondere seine Arbeitsmarktbeteiligung, sein Alter und sein Einkommen) und berufliche Charakteristiken der Frau eine Schätzung des Zeitpunktes der Beendigung des Erwerbslebens einer Frau erlauben.« (S. 286)

Die Bedeutung beruflicher Charakteristika für den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben werden in der Gruppe der Frauen allerdings erst bei der Kontrolle der Haushaltssituation sichtbar. Offensichtlich werden Einflüsse der Erwerbsbiographie in der Gruppe der Frauen durch Determinanten des Haushaltskontextes überlagert (vgl. ebenda, S. 287).<sup>63</sup>

Wenn auch die Begründungsmuster für einen vorzeitigen Rentenübergang im Einzelfall ganz unterschiedlich ausfallen können, ist die faktische Vorverlegung der Altersgrenzen in jedem Fall jedoch arbeitsmarktpolitisch überformt, sei es durch das betriebliche Angebot finanziell attraktiver Frühverrentungsangebote (wie im Falle von 59er-Regelungen oder der Vorruhestandsregelung), die einem Teil der Beschäftigten überhaupt erst einen Rentenzugang vor dem 63./65. Lebensjahr ermöglichen oder aber durch die Marginalisierung älterer, insbesondere gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter, die mit dem Stigma eines vorzeitig »Ausgesonderten« über die Zwischenstation Langzeitarbeitslosigkeit die frühestmögliche Altersgrenze in Anspruch nehmen (müssen). Die mit der angespannten Arbeitsmarktsituation korrespondierende implizite Institutionalisierung eines Lebensarbeitszeitmodelles und schließlich die bis Ende der achtziger Jahre arbeitszeitpolitisch vorwiegend auf intergenerationale Austauschprozesse gerichtete Arbeitsmarktpolitik dürften auch die gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen über den Zeitpunkt eines erfüllten Arbeitslebens nach vorn verschoben haben, meines Erachtens eine bedeutende strukturelle Determinante des »veränderten Ruhestandsbewußtseins«.

---

63 Die Analyse Allmendingers beschränkt sich allerdings auf die verheirateten Männer und Frauen der Geburtskohorten 1919 bis 1921, die bis zu einem Alter von mindestens 55 Jahren gearbeitet haben (vgl. ebenda, S. 276).

### 3.3.6 Vorzeitige Verrentungspolitiken als beschäftigungspolitisches Instrument auch für das weibliche Beschäftigungssegment?

In der Diskussion zum Zusammenhang von strukturellen Anpassungserfordernissen im Beschäftigungssystem und einem vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede bis auf wenige Ausnahmen implizit oder explizit ausgeblendet. In der Regel wird davon ausgegangen, daß betriebliche Pensionierungspolitiken geschlechtsneutral erfolgen. Dies ist umso erstaunlicher, da die Lebenszusammenhänge, Erwerbsbiographien, Beschäftigungsrisiken und nicht zuletzt die rentenversicherungsrechtlichen Regelungen eine deutliche geschlechtsspezifische Prägung haben. Segmentationstheoretische Arbeiten thematisieren zwar geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf den Arbeitskräfteeinsatz und die Arbeitsplatzrisiken, die Analyse betrieblicher Verrentungspolitiken ist jedoch nicht geschlechtsvergleichend konzipiert. Jacobs/Kohli/Rein (1988) beschränken ihre Studie beispielsweise schon im Vorfeld auf Männer. Der Ignoranz gegenüber einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel dürfte auch geschuldet sein, daß wir über die Bedeutung und Ausgestaltung von Frühverrentungspolitiken im Dienstleistungssektor nur wenig wissen.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hat für die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im System der sozialen Sicherung weitreichende Konsequenzen: Zentraler Benachteiligungsfaktor ist für die Mehrzahl der Frauen nach wie vor die Verwiesenheit auf den Reproduktionsbereich mit der Folgewirkung, daß Frauen weit weniger im stabilen Beschäftigungssegment Fuß fassen können. Familienphasenspezifische Erwerbsunterbrechungen und/oder Teilzeitarbeit, Reintegrationsprobleme oder Dequalifizierungsprozesse beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben und Lohndiskriminierungen sind einige Schlaglichter, die die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb charakterisieren.<sup>64</sup> Die mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verbundenen Diskriminierungen im Erwerbsleben haben Konsequenzen für die soziale Absicherung im Alter. So beschnidet - darauf wurde in der Diskussion um die Anerkennung von Kindererziehungszeiten immer wieder verwiesen - das an der männlichen Normalbiographie orientierte Alterssicherungssystem die Chancen einer eigenständigen Alterssicherung für Frauen. Vor allem diskontinuierliche Erwerbsverläufe und

---

64 Vgl. dazu exemplarisch: Lappe (1986), Pfau-Effinger (1990), Riedmüller (1988), Gottschall (1990), Maier (1990), Blossfeld/Mayer (1988), Becker (1991).

eine geringere Entlohnung wirken sich in der Gruppe der Frauen negativ auf die materielle Absicherung im Alter aus.<sup>65</sup>

Welche Bedeutung hat die kurz skizzierte differente Position von Frauen im Hinblick auf die Stellung auf dem Arbeitsmarkt und im System der sozialen Sicherung für ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen aus dem Erwerbsleben? Ohne Frage ist die Erfüllung der rentenversicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen in der Gruppe der Frauen aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsverläufe von zentralem Einfluß für den Zeitpunkt des Rentenüberganges. Der Bedeutungszuwachs vorzeitiger Verrentungsformen (insbesondere der vorzeitige Rentenzugang in ein Frauenaltersruhegeld) ist nicht zuletzt auf eine steigende Frauenerwerbsbeteiligung und kürzere Erwerbsunterbrechungen - also auf eine zunehmende Anzahl von Frauen, die die versicherungsrechtlichen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen - zurückzuführen.<sup>66</sup> Dennoch deutet die überproportionale Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, insbesondere hinsichtlich der Arbeitslosigkeitsdauern, auf arbeitsmarktinduzierte Verdrängungsprozesse auch der älteren Arbeitnehmerinnen aus dem Beschäftigungssystem hin (vgl. auch Naegele 1984, 1985).<sup>67</sup> Über diesen globalen Zusammenhang hinaus wird die Frage eines strukturwandelinduzierten vorzeitigen Rentenüberganges älterer Arbeitnehmerinnen allerdings nicht systematisch im Kontext geschlechtsspezifisch strukturierter Arbeitsmärkte diskutiert.<sup>68</sup>

---

65 Vgl. exemplarisch: Brückner/Mayer (1987), Wichert (1988), Bartelmes (1989: 45-104), Kaltenbach (1988a), Allmendinger/Brückner/Brückner (1991).

66 Vgl. dazu ausführlicher Kapitel 1.

67 Die im Vergleich zu Männern schlechtere Arbeitsmarktposition älterer weiblicher Beschäftigter gilt insbesondere für die Altersgruppe der 55- bis 59jährigen Frauen. Ab dem 60. Lebensjahr liegt die Frauenarbeitslosenquote hingegen deutlich niedriger als diejenige der gleichaltrigen Männer. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, das sich ein Teil dieser Frauen nach erfolgloser Suche nach einem Arbeitsplatz resigniert vorzeitig in ein Frauenaltersruhegeld wechseln. Allerdings geben die Arbeitslosenzahlen nur begrenzt Auskunft über die Arbeitsmarktsituation der älteren Frauen: Hinzu kommt bei den älteren Frauen ein hohes Maß an verdeckter Arbeitslosigkeit, nämlich derjenigen Frauen, die nach einer Erwerbsunterbrechung keine Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem haben und aufgrund fehlender Ansprüche auf Leistungen nach dem AFG nicht beim Arbeitsamt registriert sind (vgl. auch Naegele 1984, Lappe 1986).

68 Die Argumentation konzentriert sich im folgenden auf die beschäftigten älteren Frauen, da in dieser Arbeit die Analyse eines arbeitsmarktbedingten vorzeitigen Ausscheidens aus dem Beschäftigungssystem in den Ruhestand im Vordergrund steht. Die Situation von Frauen mit nur kurzen Erwerbsverläufen oder Vollzeit-Familienfrauen bleibt weitgehend ausgeblendet. Auch auf die besondere Arbeitsmarktproblematik von Berufsrückkehrerinnen kann hier nicht näher eingegangen werden.

Zunächst legt die Konzentration der weiblichen Beschäftigten im strukturwandelbegünstigten Dienstleistungssektor die These nahe, daß die Arbeitsmarktsituation bei den Frauen von geringerem Einfluß auf einen vorzeitigen Rentenübergang aus Beschäftigung in den Ruhestand ist als bei den Männern. Zwar vollziehen sich in Teilbereichen des tertiären Sektors ebenso wie im industriellen Sektor umfassende Modernisierungsprozesse mit quantitativen und/oder qualitativen Beschäftigungseffekten, dennoch sind vor allem Branchen des »männerdominierten« Verarbeitenden Gewerbes mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung konfrontiert. Innerhalb der Sektoren konzentrieren sich Frauen jedoch in der Regel auf den unteren Hierarchieebenen und an den rationalisierungsanfälligen Arbeitsplätzen. Wenn auch vor allem Frauen an der Expansion des Dienstleistungssektors partizipieren, sind Modernisierungsprozesse auch im Dienstleistungssektor mit rationalisierungsbedingten Freisetzungseffekten etwa im Bereich der geringer qualifizierten Büro- und Verwaltungstätigkeiten verbunden.<sup>69</sup> Inwieweit diese Umstrukturierungen mit beschleunigten intergenerationalen Austauschprozessen verbunden sind, ist meines Erachtens bisher empirisch nicht untersucht. Möglicherweise ist das Anpassungspotential mittels natürlicher Fluktuationsprozesse in weiten Bereichen des (expandierenden) tertiären Sektors ausreichend.<sup>70</sup>

Im »männerdominierten« Verarbeitenden Gewerbe ist der quantitative Personalanpassungsdruck hingegen deutlich größer als im »frauendominierten« Dienstleistungssektor. Geschlechtsspezifische Beschäftigungsstrukturen lassen von daher erwarten, daß vorwiegend männliche Beschäftigte über vorzeitige Verrentungspolitiken aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Innerhalb des industriellen Sektors konzentrieren sich Frauen allerdings vorwiegend in den instabilen Beschäftigungssegmenten. Dort sind vor allem die un- und angelernten Industriearbeiterinnen mit erheblichen Beschäftigungsrisiken konfrontiert. Dies läßt zunächst erwarten, daß vorzeitige Pensionierungspolitiken in diesen Teilsegmenten des Beschäftigungssystems auch für die weiblichen

---

69 Vgl. auch ausführlicher Kapitel 2.

70 Insbesondere im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen dürften sich Personalab- und -umbauprozesse vorwiegend unter Nutzung der natürlichen Fluktuation, Einstellungsstopps sowie der Flexibilisierung der Arbeitszeiten vollziehen und weniger über einen aktiven Personalabbau in Form von Entlassungen und vorzeitigen Verrentungspolitiken. Dafür sprechen auch die Befunde von Allmendinger (1990: 286), die zu dem Ergebnis kam, daß ältere, im öffentlichen Dienstleistungssektor beschäftigte Frauen später in den Ruhestand wechseln. Allmendingers Analyse konzentriert sich allerdings nicht auf die Ausgestaltung betrieblicher Personalpolitiken, sondern auf die individuellen Determinanten eines vorzeitigen Berufsaustrittes.

chen Beschäftigten als Personalanpassungsinstrumente verbreitet sind. Andererseits deuten segmentationstheoretische Befunde darauf hin, daß Frauen im Fall eines Personalabbaus schnell auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen werden.<sup>71</sup>

Auch im Hinblick auf betriebliche Frühverrentungspolitiken verweisen empirische Befunde darauf, daß Frauen seltener in den Genuß von finanziellen Abfindungsangeboten kommen: Das betriebliche Angebot von sogenannten 59er-Regelungen spielt in der Gruppe der Frauen kaum eine Rolle (vgl. Naegele 1983: 318). Dieser Tatbestand spiegelt sich auch in der geringen Zahl der weiblichen Rentenübergänge in ein Arbeitslosengeld wider (vgl. Kapitel 1). Dies heißt jedoch nicht, daß das Instrument der vorzeitigen Verrentung in der Gruppe der Frauen bedeutungslos sein muß. Vielmehr vollzieht sich eine vorzeitige Ausgrenzung älterer Arbeitnehmerinnen über *andere* rentenrechtliche Instrumente und soziale Mechanismen.

Betriebliche Pensionierungspolitiken orientieren sich an der rentenrechtlichen Regelung des vorgezogenen Frauentalersruhegeldes, das - so meine These - von den Betrieben als funktionales Äquivalent zum Angebot von 59er-Regelungen genutzt wird (vgl. auch Naegele 1985). Zum einen enden Arbeitsverträge von Frauen nicht selten automatisch mit dem 60. Lebensjahr, also mit der Bezugsmöglichkeit eines Frauentalersruhegeldes. Eine ganze Reihe von Frauen sind also mit dem 60. Lebensjahr auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen, im Falle daß sie die Anspruchsvoraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente nicht erfüllen. In der Gruppe der Männer kommt hingegen eine lebenszeitliche Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 63. Lebensjahr praktisch nicht vor.<sup>72</sup> Zum anderen lastet auf den älteren weiblichen Beschäftigten ein besonderer Ausgliederungsdruck: Aufgrund vergleichsweise geringerer Betriebszugehörigkeitsdauern und dem damit verbundenen geringeren Senioritätsschutz bedingt durch familienphasenspezifische Erwerbsunterbrechungen sowie die vermeintliche doppelte Alternativrolle als (vorzeitige) Rentnerin und Ehefrau geraten ältere Arbeitnehmerinnen schnell in das Blickfeld, wenn es gilt, quantitative und/oder qualitative Personalanpassungen »sozialverträglich« zu bewältigen. Auch im

---

71 Vgl. exemplarisch: Köhler/Sengenberger (1983), Dombois (1986), Köhler/Grüner (1989), Köhler/Preisendörfer (1989), Braszeit u. a. (1989).

72 In etwa jedem fünften Betrieb werden laut der Betriebsbefragung von Naegele (1983: 311) mit Frauen Arbeitsverträge abgeschlossen, die automatisch mit dem 60. Lebensjahr enden. Auch Gather/Schürkmann (1987: 127) stellten in ihren Betriebsfallstudien in der chemischen Industrie fest, daß gewerbliche Arbeitnehmerinnen jenseits des 60. Lebensjahres in den untersuchten Betrieben kaum anzutreffen sind.

Hinblick auf potentielle Widerstände seitens der Betriebsräte kann eine Ausgliederung älterer Arbeitnehmerinnen konfliktfreier vonstatten gehen (vgl. auch Naegele 1984: 26-27, 1985: 128).<sup>73</sup> Dennoch scheinen betrieblicherseits initiierte vorzeitige Verrentungsangebote unter Nutzung des vorgezogenen Frauenaltersruhegeldes nicht institutionell - etwa in Form von Betriebsvereinbarungen - verankert zu sein wie 59er-Angebote. Vielmehr vollzieht sich ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Frauen eher lautlos über Selbstselektionsprozesse: Laut einer Befragung von Naegele (1983: 199-200, 364) scheidet ältere Arbeitnehmerinnen überdurchschnittlich häufig über Eigenkündigungen oder selbstinitiierte einvernehmliche Beendigungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Gründe sieht der Autor in einer vergleichsweise geringeren Berufsbindung, wenig attraktiven Arbeitsbedingungen - insbesondere hohen Arbeitsbelastungen-, einem geringeren erwerbsarbeitsbezogenem (gewerkschaftlichen) Engagement sowie schließlich der Abstimmung des Rentenüberganges mit dem Lebenspartner (vgl. Naegele 1983: 200, 1984: 26-27). Ein weiterer, in diesem Zusammenhang meines Erachtens zu wenig beachteter Aspekt ist sicherlich die Ausgestaltung der betrieblichen Sozialbeziehungen. Die im Vergleich zu Männern stärker verbreitete Selbstselektion in der Gruppe der älteren Frauen dürfte nicht zuletzt auf das betriebliche Sozialklima zurückzuführen sein. Insbesondere die im instabilen Segment beschäftigten un- und angelernten Industriearbeiterinnen dürften kaum über die betriebliche Verhandlungsmacht verfügen, finanzielle Ausgleichszahlungen durchzusetzen. Die vermeintliche finanzielle Absicherung durch den Lebenspartner sowie die im System der Rentenversicherung verankerte Altersgrenze von 60 Jahren dürfte gerade im Falle einer Entlassungsgefährdung jüngerer Arbeitskräfte ein betriebliches Klima erzeugen, daß einen »freiwilligen« Rückzug älterer Arbeitnehmerinnen begünstigt und Betrieben zugleich eine unentgeltliche vorzeitige Ausgliederung aus dem Erwerbsleben erleichtert.<sup>74</sup>

---

73 Wobei es fraglich ist, inwieweit es sich bei der Alternative »Rückzug in die Familie« aus der Perspektive der betroffenen Frauen tatsächlich um eine »Alternativrolle« oder vielmehr um Prozesse der sozialen Zuschreibung handelt. Der Erwerbsarbeitsbereich ist für viele Frauen - im übrigen nicht nur für alleinlebende Frauen - ein eigenständiger Erfahrungsbereich wie insbesondere die Diskussion um die vermeintliche Familienorientierung von Frauen gezeigt hat (vgl. Schöll-Schwinghammer 1979, Becker-Schmidt/Knapp/Rumpf 1981, Becker-Schmidt 1983).

74 Fallstudien von Kotthoff (1986) verweisen auf die Bedeutung betrieblicher Sozialbeziehungen hier exemplarisch am Beispiel des Umgangs mit gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten: Der vorzeitige arbeitsbedingte Gesundheitsverschleiß wurde etwa in den untersuchten frauendominierten Betrieben der Bekleidungsindustrie nicht innerorganisatorisch bearbeitet, vielmehr war es soziale Norm, daß die Beschäftigten, die den Arbeitsanforderungen nicht mehr gerecht werden konnten, durch

*Zusammenfassend* betrachtet hat die These einige Plausibilität, daß der Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang in der Gruppe der (beschäftigten) Frauen ebenso wie bei den Männern im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation zu interpretieren ist. Zwar sind Frauen mehrheitlich im strukturwandelbegünstigten Dienstleistungssektor beschäftigt. Dennoch konzentrieren sie sich - insbesondere im industriellen Sektor - auf den rationalisierungsanfälligen Jede-Frau-Arbeitsplätzen. Im Zuge von Personalab- oder -umbaumaßnahmen dürfte gerade auf den älteren Frauen aufgrund der vermeintlichen doppelten Alternativrolle Frauentalersruhegeld und Familienarbeit ein besonderer Ausgliederungsdruck lasten. Im Unterschied zu Männern erfolgt eine vorzeitige Ausgliederung älterer Frauen über andere rentenrechtliche Instrumente. Bei ihnen wird die rentenrechtliche Regelung »Frauentalersruhegeld« - so die These - als Substitut zum Angebot von 59er-Regelungen genutzt.

### 3.4 Zusammenfassung und Forschungsfragen

Der bundesweit zu verzeichnende Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang steht - darüber besteht weitgehend Konsens - in engem Zusammenhang mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und den quantitativen und qualitativen Anpassungserfordernissen im Beschäftigungssystem. Betrieblicherseits initiierte vorzeitige Pensionierungspolitiken haben als alternative oder unterstützende beschäftigungspolitische Instrumente zu Entlassungen an Bedeutung gewonnen und werden je nach betrieblicher Problemlage selektiv genutzt. Die besonderen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter werden zum einen damit begründet, daß ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Produktivitätsnachteile hinsichtlich der gesundheitlichen und qualifikationsbezogenen Leistungsfähigkeit aufweisen können. Vorzeitige Verrentungspolitiken bieten Betrieben in dieser Perspektive die Möglichkeit der Ausgliederung einer weniger produktiven Beschäftigtengruppe, die aufgrund senioritätsbezogener Bestandsschutzregelungen auf normalen Wege nur schwer entlassen werden

---

Selbstselektion vorzeitig ausschieden. Demgegenüber war in den Betrieben der Stahlindustrie das Problemfeld Krankheit institutionell geregelt (vgl. Kotthoff 1986: 23-25, 31-35). Auch Betriebsfallstudien zur Vorruhestandsregelung dokumentieren die Bedeutung des betrieblichen Sozialklimas für die Ausgestaltung, Akzeptanz und Inanspruchnahme der Regelung (vgl. Kohli u. a. 1989, darin insbesondere die Beiträge von Voges und Mücke).

kann (vgl. Abschnitte 3.1 und 3.2). Ein zweiter Begründungszusammenhang diskutiert die Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken im Kontext der betrieblichen Bewältigung von quantitativen und/oder qualitativen Personalanpassungserfordernissen. In dieser Perspektive werden vorzeitige Verrentungspolitiken auch unabhängig von der aktuellen Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter als sozialverträgliches Instrument der Personalanpassung genutzt. Vor dem Hintergrund der rechtlichen Regulierung von Entlassungen, die den betrieblichen Handlungsspielraum in verschiedener Hinsicht einschränken, bieten vorzeitige Verrentungspolitiken - wie in Abschnitt 3.3.1 ausführlich diskutiert - eine Flexibilisierung betrieblicher Handlungsspielräume, da Beschäftigungsverhältnisse einvernehmlich gelöst werden und Kündigungsschutzbestimmungen dementsprechend umgangen werden können. Aber nicht allein *formelle*, sondern auch *informelle*, innerbetriebliche Regelsysteme - so wurde in Abschnitt 3.3.2 unter Rückgriff auf segmentations-theoretische und transaktionskostentheoretische Überlegungen argumentiert - sprechen für eine betriebliche Anwendung vorzeitiger Verrentungspolitiken alternativ oder unterstützend zu Entlassungen. Kurz: Vorzeitige Verrentungspolitiken sind ein sozialintegratives Instrument zur Lösung von Personalanpassungserfordernissen, das zwischen den Beschäftigungsparteien hochgradig konsensfähig ist. Dies gilt nicht allein für die betriebliche Interessenvertretung und die jüngeren Beschäftigten. Auch für viele ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vorzeitige Verrentungsangebote - bei entsprechender materieller Absicherung - ein Stück betriebliche Sozialpolitik.

Wurden vorzeitige Pensionierungspolitiken zunächst als beschäftigungspolitische Instrumente zur Abfederung struktureller Branchenkrisen oder eines konjunkturell bedingten Beschäftigungsabbaus genutzt, mehren sich inzwischen die Anzeichen, daß sie auch unabhängig von aktuellen Krisensituationen etwa bei der Bewältigung rationalisierungsbedingter Personalab- oder -umbauprozesse an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Abschnitte 3.3.3 und 3.3.4). Resultat der zunehmenden Verbreitung vorzeitiger Verrentungspolitiken sei schließlich die gesellschaftliche Normalisierung eines frühen Verrentungszeitpunktes, der vielfach auch den Interessen der älteren Beschäftigten entspreche. Pointiert formuliert: Die Institutionalisierung eines Lebensarbeitszeitverkürzungskonzeptes zur sozialverträglichen Lösung struktureller Anpassungserfordernisse über beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse hatte eine Anstoßfunktion für einen gesamtgesellschaftlichen Wertewandel. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sei inzwischen

ebenso Ausdruck einer Präferenzverschiebung seitens der älteren Beschäftigten (vgl. Abschnitt 3.3.5).

Die gegenwärtige Diskussion um die Institutionalisierung eines Frühverrentungstrends legt tatsächlich die Interpretation nahe, daß es sich bei der Vorverlegung der Altersgrenzen um ein homogenes Geschehen, ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handele:

1. Argumentiert wird zum einen im Zeitverlauf. In Korrespondenz mit dem Aufbau einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit habe sich sukzessive ein Lebensarbeitszeitverkürzungskonzept etabliert.
2. Untersuchungen, die sich mit betrieblichen Interessen und Handlungsoptionen beschäftigen, kommen zu dem Resultat, daß vorzeitige Verrentungspolitiken bei ganz unterschiedlichen Problemlagen genutzt werden: sei es zur Kostenexternalisierung der Folgewirkungen verschleißender Arbeitsbedingungen, zur sozialverträglichen Bewältigung eines konjunkturell bedingten Personalabbaus, qualifikatorischer Beschäftigungsumschichtungen im Zuge von Modernisierungsprozessen oder aber als ein Stück betriebliche Sozialpolitik für langjährig beschäftigte Arbeitnehmer ohne einen aktuellen betrieblichen Handlungsdruck. Vorliegende Untersuchungsbefunde weisen ferner darauf hin, daß ein früher Verrentungszeitpunkt auch von seiten der Beschäftigten keinesfalls in jedem Fall ein »stummer Zwang« ist, sondern vielfach ein »verdienter vorzeitiger Ruhestand«.
3. Auch Branchenanalysen deuten in die Richtung, daß es sich bei dem Trend zu einem vorzeitigen Rentenzugang um ein homogenes, d. h. von den ökonomischen Rahmenbedingungen einzelner Branchen relativ unabhängiges Geschehen handelt. Ein vorzeitiges Ausscheiden ist dementsprechend - überspitzt formuliert - sowohl in innovationsstarken als auch in weniger innovativen Branchen, in strukturschwachen ebenso wie in Branchen mit expandierender Beschäftigung, im industriellen Sektor wie auch im Dienstleistungssektor zu beobachten.

Dennoch sind meines Erachtens die Arbeitsmarktsituation und der Personalanpassungsbedarf am Arbeitsmarkt nach wie vor von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang älterer Beschäftigter. Meine *zentrale Arbeitshypothese* ist, daß möglicherweise bestehende Differenzen durch die Ausblendung regionaler Kontexte verdeckt werden. Dies impliziert zugleich, daß sich *regional differierende Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen* in *heterogenen Verrentungsmustern* widerspiegeln. Die Arbeitsmarktsituation und die Betroffenheit durch den ökonomischen Strukturwandel ist in den einzelnen Re-

gionen des Bundesgebietes - wie in Kapitel 2 ausführlich diskutiert - sehr unterschiedlich. Branchen bewegen sich jeweils in einem regionalen Umfeld, Branchendifferenzen werden von daher überlagert und verschärft durch regionale Disparitäten. Zwar verläuft der sektorale Strukturwandel zu den Dienstleistungen in den einzelnen Teilregionen des Bundesgebietes in dieselbe Richtung, dennoch gibt es starke regionale Disparitäten: Das Wachstum des Dienstleistungssektor verläuft keinesfalls abgekoppelt vom Wachstum des industriellen Sektors. Vielmehr expandiert in Krisenregionen der Dienstleistungssektor geringer als in strukturwandelbegünstigten Regionen und bundesweit expandierende Branchen des Verarbeitenden Gewerbes müssen etwa im Ruhrgebiet Beschäftigungsverluste hinnehmen. Regionale Arbeitsmarktdisparitäten lassen dementsprechend eine unterschiedliche Nutzung vorzeitiger Verrentungsregelungen erwarten: In Regionen, in denen nahezu Vollbeschäftigung und ein partieller Fachkräftemangel herrscht, dürften Betriebe ein größeres Interesse an der Weiterbeschäftigung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Schließlich dürfte ein Lebensarbeitszeitverkürzungskonzept zur (partiellen) Lösung der Beschäftigungsprobleme in Problemregionen die öffentliche Diskussion stärker bestimmen als in expandierenden Regionen, dort dürfe ein »Frühverrentungsklima« in stärkerem Maße gesellschaftliche Norm sein und auch die Präferenzen der älteren Beschäftigten in Richtung auf ein vorzeitigen Ausscheidens mitbestimmen. Der auf Branchenebene zu verzeichnende homogene Frühverrentungstrend könnte also durchaus ein statistischer Artefakt sein. Schwache Hinweise darauf, »daß der regionale Kontext entscheidet«, finden sich etwa in der Untersuchung von Behrend (1987a), der allerdings lediglich die regionalen Unterschiede im Rentenübergang aufgrund von Erwerbs- und Berufsunfähigkeit relativ undifferenziert in den einzelnen Bundesländern untersucht wie auch in anderen Ländern, wie beispielsweise die Untersuchung von Berglind (1978a) für den schwedischen Arbeitsmarkt. Eine differenzierte regionale Untersuchung steht für das Bundesgebiet allerdings bisher noch aus.

In einer quantitativ orientierten empirischen Analyse auf der Grundlage prozeßproduzierter Daten der Rentenversicherungsträger sowie der Bundesanstalt für Arbeit wird im folgenden Korrespondenzen zwischen regionalen Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen und einem vorzeitigen Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand nachgegangen. Zur Charakterisierung der regionalen Arbeitsmarktsituation wurde auf die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (Bestandsdaten differenziert nach Branchen, Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen) zurückgegriffen. Dementsprechend muß

sich die empirische Analyse an den Erhebungsmerkmalen der Geschäftsstatistiken orientieren und ist natürlich begrenzt. Beispielsweise war es nicht möglich, eine Kennziffer für die regionale Innovationsintensität einzubeziehen, um zu untersuchen, inwieweit Modernisierungsprozesse mit beschleunigten intergenerationalen Austauschprozessen verbunden sind. Derartige Indikatoren liegen nicht flächendeckend für das Bundesgebiet vor.

Folgende Fragen und Thesen liegen der empirischen Analyse zugrunde:

1. *Ist die regionale Beschäftigungsentwicklung von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang?*

Die Beschäftigungsentwicklung verläuft auf den einzelnen Teilarbeitsmärkten des Bundesgebietes sehr unterschiedlich. Während einige Regionen, wie das Ruhrgebiet oder die Norddeutschen Küstenländer, vom Wachstumstrend des Bundesgebietes abgekoppelt sind, verläuft die Beschäftigungsentwicklung in anderen Regionen überdurchschnittlich gut. Dabei handelt es sich keineswegs um kurzfristige, sondern vielmehr um langfristige strukturelle Unterschiede. In Regionen mit einer rückläufigen Beschäftigungsentwicklung sind überproportional hohe Rentenübergangsraten zu erwarten. Einerseits ist davon auszugehen, daß in diesen Regionen in größerem Umfang betrieblicherseits initiierte vorzeitige Verrentungspolitiken als beschäftigungspolitisches Instrument zu Bewältigung von Personalabbauprozessen institutionalisiert sind. So wurden etwa die Schrumpfungsprozesse der auf wenige regionale Standorte konzentrierten Eisen- und Stahlindustrie unter anderem über betrieblich und staatlich finanzierte Frühverrentungsprogramme bewältigt. Auch in Bremen wurden beispielsweise die Schrumpfungsprozesse der Werftindustrie über vorzeitige Verrentungspolitiken abgefedert, bevor es zur endgültigen Betriebsstilllegung kam. Andererseits ist davon auszugehen, daß ältere Beschäftigte in größerem Umfang entlassen werden und aufgrund marginaler Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem vorzeitig in den Ruhestand wechseln.

2. *Ist das Ausmaß des wirtschaftlichen Strukturwandels von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang?*

In Regionen mit starken Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen sind auch bei einer per saldo positiven Beschäftigungsentwicklung vergleichsweise hohe Rentenübergangsraten zu erwarten, wenn ältere

re Beschäftigte aus den schrumpfenden Branchen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden und keine Wiederbeschäftigungschancen in den prosperierenden, strukturwandelbegünstigten Branchen haben.

3. *Ist die Sektorstruktur von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang?*

Die unterschiedliche Beschäftigungsdynamik im sekundären und tertiären Sektor läßt erwarten, daß ältere Beschäftigte in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter im industriellen Sektor in stärkerem Umfang vorzeitig in den Ruhestand wechseln. Vorzeitige Verrentungspolitiken sind nach wie vor vor allem im industriellen Sektor institutionalisiert, da insbesondere Branchen des Verarbeitenden Gewerbes mit einer rückläufigen oder stagnierenden Beschäftigungsentwicklung konfrontiert sind. Von daher ist davon auszugehen, daß sich im Verarbeitenden Gewerbe auch Personalumbauprozesse in stärkerem Umfang über beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse vollziehen. Im (per saldo) expandierende Dienstleistungssektor können hingegen Personalumbauprozesse in stärkerem Umfang über die natürliche Fluktuation bewältigt werden. Hinzu kommt die hohe Beschäftigungsstabilität in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstleistungssektor.

4. *Ist die Tätigkeitsstruktur von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang?*

In Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich sind vergleichsweise hohe Rentenübergangsraten zu erwarten. Beschäftigte im direkt produktiven Bereich sind im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen zu einen besonderen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt. Hinzu kommt das Risiko eines vorzeitigen Gesundheitsverschleißes infolge belastender Arbeitsbedingungen insbesondere im gewerblichen Bereich. Dort kumulieren von daher das Risiko eines strukturwandelbedingten Arbeitsplatzverlustes und das Risiko eines arbeitsbedingten vorzeitigen Gesundheitsverschleißes.

5. *Ist die Betriebsgrößenstruktur von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang?*

Vorzeitige Pensionierungspolitiken - so der einhellige Konsens - sind vor allem Merkmal großbetrieblicher Beschäftigungspolitik. Dies läßt zunächst erwarten, daß der vorzeitige Rentenübergang in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter in Großbetrieben überproportional hoch

ist. Allerdings beziehen sich vorliegende Studien vorwiegend auf die Institutionalisierung sogenannter 59er-Regelungen. Möglicherweise wird älteren Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben, die weniger in der Lage sind, Abfindungen zu zahlen, eher die Inanspruchnahme einer Erwerbsunfähigkeitsrente nahegelegt. Ferner ist die Beschäftigungsdynamik im Sinne eines Personalumschlags in Klein- und Mittelbetrieben deutlich höher: Zum einen vollzieht sich eine Personalanpassung in stärkerem Maße über Einstellungen und Entlassungen (auch der älteren Beschäftigten), zum anderen sind die Betriebsstillegungsraten wesentlich höher. In Kleinbetrieblich strukturierten Regionen werden ältere Beschäftigte möglicherweise in stärkerem Umfang auf den überbetrieblichen Arbeitsmarkt verwiesen und wechseln aus der Arbeitslosigkeit vorzeitig in den Ruhestand.

#### 6. *Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?*

Über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung vorzeitiger Verrentungspolitiken als sozialverträgliche Instrumente zur Bewältigung struktureller Anpassungserfordernisse gibt es kaum empirische Untersuchungen. Der auch in der Gruppe der Frauen zu verzeichnende Trend zu einem vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wird vorwiegend im Zusammenhang mit der zunehmenden Frauenerwerbsbeteiligung und der steigenden Zahl der Frauen, die die Anspruchsvoraussetzungen für einen vorzeitigen Rentenbezug erfüllen, diskutiert. Ohne Zweifel ist die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen in der Gruppe der Frauen aufgrund diskontinuierlicher Berufsverläufe von dominantem Einfluß auf den Zeitpunkt des Übergangs in den Ruhestand. Dennoch ist die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation auch in der Gruppe der (noch beschäftigten) Frauen von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang. Die Ausgrenzung älterer Frauen aus dem Beschäftigungssystem vollzieht sich jedoch im Unterschied zu den Männern weniger über die rentenrechtliche Regelung »Arbeitslosenruhegeld«, sondern vielmehr über das Instrument »Fraualtersruhegeld«.

### III. Empirischer Teil

#### 4. Vorzeitiger Rentenübergang und regionale Arbeitsmärkte

Die nachfolgende empirische Analyse beschäftigt sich - wie zuvor schon kurz skizziert - mit regionalen Unterschieden im vorzeitigen Rentenübergang. Zentral ist die These, daß regionale Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen von Einfluß auf den vorzeitigen Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand sind. Der Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktsituation und dem vorzeitigen Rentenzugang wird anhand der regionalen Beschäftigungsentwicklung, der regionalen Sektor- und Tätigkeitsstruktur sowie einer regionalspezifischen Kennziffer für den Umfang des sektoralen Strukturwandels untersucht. Schließlich wird geprüft werden, ob sich großbetrieblich strukturierte Teilarbeitsmärkte hinsichtlich ihrer Rentenübergangsraten von kleinbetrieblich strukturierten Teilarbeitsmärkten unterscheiden.

Die empirische Untersuchung basiert auf *prozeßproduzierten Daten* der Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit. Der Einfluß der genannten Strukturmerkmale regionaler Arbeitsmärkte auf die Höhe der Rentenübergangsraten wird methodisch mittels *Regressionsanalysen* untersucht. Wie zuvor deutlich wurde, ist die empirische Analyse auf der strukturellen Ebenen angesiedelt; die Handlungsoptionen und Präferenzen der Arbeitsmarktakteure werden von daher nicht eigens empirisch untersucht.

Im folgenden wird zunächst auf die Datengrundlage der empirischen Analysen eingegangen. Hierzu zählen vor allem eine Beschreibung der Erhebungsmerkmale der Rentenzugangsstatisik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) sowie die Berechnung der regionalen Rentenübergangsraten, der zentralen abhängigen Variable.<sup>1</sup> Dieser Abschnitt nimmt bewußt einen größeren Raum ein, da die Erhebungskonzepte und Untersuchungsmerkmale dieser Geschäftsstatistik des VDR im Bereich der Arbeits-

---

1 Die Berechnung der Indikatoren zur Charakterisierung der regionalen Arbeitsmarktsituation, also die unabhängigen Variablen, werden jeweils direkt im Vorfeld der Regressionsanalysen beschrieben.

marktforschung nicht in jedem Fall bekannt sein dürften; die eiligen Leserinnen und Leser seien auf die Zusammenfassung am Ende dieses Abschnittes verwiesen. Im nachfolgenden Abschnitt wird das methodische Vorgehen dargestellt. Daran anschließend erfolgt eine Beschreibung der regionalen Unterschiede im vorzeitigen Rentenübergang. Schließlich wird der Zusammenhang zwischen der Höhe der regionalen Rentenübergangsraten und Strukturmerkmalen regionaler Arbeitsmärkte mit einem regressionsanalytischen Ansatz (Querschnittsanalyse) untersucht.

## 4.1 Zur Datengrundlage und Methode

### 4.1.1 Die Rentenzugangstatistik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger

Beim Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) werden verschiedene Geschäftsstatistiken geführt, die einmal jährlich Auskunft über den Rentenbestand, den Rentenzugang sowie über Rentenumwandlungen geben. Ferner wird beim VDR seit 1982 eine Pflichtversichertenstatistik geführt.

Informationen über Pflichtversicherte werden weiterhin einmal jährlich im Mikrozensus erfaßt. Die Statistiken sind unter anderem differenziert nach dem Alter und dem Geschlecht, dem Versicherungszweig (Arbeiterrentenversicherung, Angestelltenrentenversicherung und Knappschaftliche Rentenversicherung) und - bei der Bestands- und Zugangsstatistik - nach den Leistungsarten (vgl. dazu im einzelnen: Rehfeld 1984, 1989, Knoedel/Luckert 1986, 1987). Leider erlaubt die Rentenzugangstatistik des VDR, als Geschäftsstatistik natürlich nicht originär für Arbeitsmarktanalysen erhoben, keinen Rückbezug der Rentenzugänge auf den Herkunftswirtschaftszweig.<sup>2</sup> In den Statistiken des VDR werden zwar die Rentenzugänge nach Berufsgruppen ausgewiesen. Allerdings ist eine Zuordnung der Berenteten zu den Berufsgruppen mit größter Vorsicht zu behandeln, da von VDR-Experten vermutet wird, daß die Berufsangaben oftmals nicht der letzten Tätigkeit ent-

---

2 Eine weitere Datenquelle bietet der Mikrozensus 1985, in dem wirtschaftszweigspezifisch aufschlüsselbare Daten von ehemals Erwerbstätigen zu ihrem jetzigen Status erhoben wurden. Diese Informationen erlauben jedoch nur bedingt einen Rückschluß auf die Berentungsart. Weiterhin läßt der Umfang einer 1-Prozent-Stichprobe bei dieser speziellen Fragestellung schon eine geschlechtsspezifische Analyse nicht mehr zu (vgl. Schettkat 1989, Schettkat/Bangel 1989).

sprechen. Darüber hinaus ist die Klassifikation »ohne nähere Tätigkeitsangabe« die mit Abstand am häufigsten ausgewiesene Gruppe.

Die empirische Untersuchung basiert auf Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatisik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, die regionalisierte Informationen über den Rentenübergang differenziert nach dem Versicherungszweig, dem Geschlecht, der Art der Rente sowie dem Geburtsjahr in den einzelnen Jahren des Rentenbeginns beinhalten.<sup>3</sup>

Das tief differenzierte Datenmaterial erlaubt sowohl eine geschlechtsspezifische als auch eine altersspezifische Untersuchung des regionalen Rentenübergangs. Weiterhin können die Rentenübergänge nach der Art des Rentenbezuges (Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosenruhegeld, Frauenruhegeld, Ruhegeld aufgrund von Schwerbehinderung, Knappschaftsrenten sowie flexibles Altersruhegeld) unterschieden werden.<sup>4</sup>

Die Rentenzugangsstatisik bildet aus zwei Gründen die Grundlage für die nachfolgenden Analysen: Zum einen ist sie eine Vollerhebung der Rentenbewilligungen während eines Jahres und von daher für eine differenzierte regionalisierte Analyse hinreichend umfangreich. Zum anderen ermöglicht sie als Bewegungsstatistik eine Untersuchung des *Überganges* aus Beschäftigung (mit ggf. Übergangsarbeitslosigkeit) in den Ruhestand. Mit Hilfe von Zugangsdaten besteht die Möglichkeit, »Rentenübergangsraten« - also analog zu Untersuchungen zum Arbeitslosigkeitszugangrisiko (vgl. exemplarisch Schettkat 1989) - Rentenzugangs»risiken« zu ermitteln.

#### 4.1.1.1 Die regionale Abgrenzung des Datenmaterials

Die regionale Abgrenzung des Datenmaterials erfolgte analog zu den von der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (BFLR) klassifizierten 75 Raumordnungsregionen. Eine regionale Abgrenzung etwa nach Arbeitsamtsbezirken oder gar nach funktionalen Arbeitsmärkten war aufgrund erhebungstechnischer Merkmale der Rentenzugangsstatisik nicht

---

3 Hier ist anzumerken, daß die Rentenzugangsstatisik die Renten*neuz*ugänge enthält, nicht aber die Zugänge aufgrund von Rentenumwandlungen. Diese Abgrenzung in den VDR-Statistiken entspricht der Zielsetzung dieser Untersuchung, da hier nur der erstmalige Rentenzugang von Interesse ist.

4 Aufgrund der zahlreichen Sonderbestimmungen in der knappschaftlichen Rentenversicherung wird die Analyse auf die Versicherten in der Arbeiter- und Angestelltenversicherung beschränkt. In diesen beiden Versicherungszweigen ist ohnehin der überwiegende Teil der Beschäftigten versichert (1985: 99 Prozent, vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 1988: 367.)

möglich. Die Einteilung des Bundesgebietes in 75 Raumordnungsregionen wurde zwar nicht explizit für Arbeitsmarktanalysen entwickelt, sondern auch für allgemeinere planerische Zwecke. Sie orientiert sich an den administrativen Kreisgrenzen. Berechnungen der BFLR haben jedoch gezeigt, daß die Raumordnungsregionen regionale Teilarbeitsmärkte relativ gut abbilden.

Die Güte der Raumordnungsregionen für Arbeitsmarktanalysen wurde von BFLR-Experten mit Hilfe verschiedener Berechnungen der Arbeitslosenquote geprüft. Arbeitslose und abhängige Arbeitnehmer werden nach dem Wohnortkonzept regional zugeordnet, Beschäftigte hingegen nach dem Betriebsortkonzept. Eine Berechnung der Arbeitslosenquote mit den abhängigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Nenner einerseits und den Beschäftigten andererseits ergab nur geringfügige Abweichungen der beiden Quoten. Dies deutet darauf hin, daß Pendlerbewegungen entweder jeweils in eine Region integriert sind oder aber daß sich die Pendlerbewegungen über die Raumordnungsregionsgrenzen hinweg gerade ausgleichen (Expertengespräche mit Mitarbeitern der BFLR).<sup>5</sup>

#### 4.1.1.2 Die zeitliche Abgrenzung des Rentenüberganges - Rentenzugang versus Rentenbeginn

Das Datenmaterial des VDR erlaubt zwei zeitliche Abgrenzungen des Rentenüberganges. In den veröffentlichten Statistiken wird herkömmlicherweise der *Rentenzugang* ausgewiesen. Dieser ist ein Indikator für den Zeitpunkt der *Rentenbewilligung* (Kalenderjahr des Abschlusses des Rentenfeststellungsverfahrens). Er gibt dementsprechend keine exakte Auskunft darüber, in welchem Jahr der Übergang in den Ruhestand erfolgt. Diese zeitliche Abgrenzung des Rentenüberganges erklärt sich daraus, daß die Rentenzugangstatistik auf prozeßproduzierten Daten beruht: Grundlage der Statistik sind die Meldungen der Rentenversicherungsträger an den VDR. Die Rentenversicherungsträger melden diejenigen Personen, deren Rentenfeststellungsverfahren abgeschlossen ist. Die Meldungen erfolgen jeweils für das Kalenderjahr, in das der Abschluß des Verfahrens fällt (vgl. Braun 1986: 369).

---

5 Ein Problem bei der Abgrenzung von regionalen Teilarbeitsmärkten besteht darin, daß die Regionen aufgrund von Pendlerströmen nicht exakt in funktional abgegrenzte Arbeitsmärkte untergliedert werden können. Dies gilt beispielsweise für die kleinräumige Differenzierung nach Arbeitsamtbezirken (vgl. exemplarisch: Klemmer/Schrumpf 1982).

Der *Rentenbeginn* beschreibt demgegenüber den Zeitpunkt, zu dem der *Leistungsfall eintritt* und damit das Jahr, in dem der Versicherte in den Status des Rentners wechselt. Vor allem bei den Invaliditätsrenten können der Zeitpunkt des Eintritts des Versicherungsfalles und der Bewilligungszeitpunkt aufgrund einer längeren Verfahrensdauer weit auseinanderfallen. Aber auch bei den Altersruhegeldern können die beiden Zahlen voneinander abweichen, etwa wenn ein noch Beschäftigter schon im Vorfeld einen Antrag auf ein Altersruhegeld stellt. Der Zeitpunkt des Rentenzuganges wäre in diesem Fall das Datum, zu dem die Bearbeitung des Rentenanspruches abgeschlossen und die Rente bewilligt ist. Das Datum des Rentenbeginns ist hingegen der Tag, an dem der Beschäftigte in den Status des Rentners wechselt.

In dieser Arbeit wird der *Rentenbeginn* als Zeitpunkt des Überganges in den Ruhestand gewählt. Dieser ist für eine arbeitsmarktbezogene Betrachtungsweise die validere Bezugsgröße, da er den Statuswechsel schärfer mißt. Allerdings ist der Preis für die genauere Abgrenzung der Rentenübergänge eine Einbuße an der Aktualität der Analysen. Um nämlich die so definierten Rentenübergänge vollständig zu erfassen, »werden mindestens drei aufeinanderfolgende Berichtsjahre der Rentenzugangsstatisik benötigt, um praktisch alle Rentenzugänge eines Kalenderjahres im Sinne des Rentenbeginns zu erhalten« (Braun 1986: 369).

#### 4.1.1.3 Schätzung des Alters bei Rentenbeginn

Im vorliegenden Datenmaterial der Rentenzugangsstatisik werden lediglich das Jahr des Rentenbeginns sowie der Geburtsmonat und das Geburtsjahr der/des Versicherten ausgewiesen. Das exakte Alter bei Rentenbeginn wird nicht erhoben. Herkömmlicherweise wird das Alter bei Rentenbeginn als Differenz zwischen dem Berentungsjahr und dem Geburtsjahr berechnet. Dieses Verfahren führt jedoch zu Unstimmigkeiten bei der Altersabgrenzung: In einer derart berechneten Einzelaltersgruppe befinden sich zum einen Personen, die zum Zeitpunkt des Rentenüberganges ein Jahr jünger sind, als es die Berechnung nach obiger Methode ausweist, nämlich diejenigen, deren Geburtstag in die Zeit nach dem Datum des Rentenüberganges fällt. Zum anderen fehlen diejenigen Rentenübergänge der Geburtskohorte zuvor, deren Rentenübergang vor ihrem Geburtsdatum liegt. Nehmen wir als Beispiel die Geburtskohorten 1920 und 1921 und als Jahr des Rentenbeginns 1985. Nach der üblichen Altersberechnungsmethode würden die 1921 gebo-

renen als 64 Jahre alt klassifiziert. Tatsächlich ist jedoch nur der Anteil 64 Jahre alt, dessen Geburtsdatum vor dem exakten Zeitpunkt des Rentenbeginns liegt. Die Restgruppe ist erst 63 Jahre alt. Weiterhin ist eine Teilgruppe der Geburtskohorte zuvor (1920) ebenfalls 64 Jahre alt. Unter den Annahmen, daß die Geburtstage und der Rentenbeginn über ein Kalenderjahr gleichverteilt sind und kein systematischer Zusammenhang zwischen dem Geburtstag und dem Zeitpunkt des Rentenbeginns besteht, läßt sich eine exaktere Altersabgrenzung schätzen (vgl. ausführlicher Schuntermann 1986: 241-243). Vor dem Hintergrund der genannten Annahmen müßte jeder Geburtsjahrgang zur Hälfte seinen Geburtstag vor dem Rentenbeginn und zur anderen Hälfte nach dem Rentenbeginn durchleben. Dementsprechend lautet die Formel zur Berechnung der Einzelalter:

$$\text{Alter bei RB} = (\text{RB} - \text{GEBDAT}_1/2) + (\text{RB} - \text{GEBDAT}_2/2)$$

mit:

RB = Jahr des Rentenbeginns

GEBDAT<sub>1</sub> = Geburtskohorte

GEBDAT<sub>2</sub> = GEBDAT<sub>1</sub> - 1

Die Altersabgrenzung wurde entsprechend dem oben beschriebenen Verfahren für sämtliche Merkmalskombinationen (Raumordnungsregion, Geburtsjahrgang, Geschlecht und Leistungsarten) vorgenommen.

#### 4.1.1.4 Eingrenzung der Analyse auf die Pflichtversicherten

Die in der Rentenzugangsstatisik ausgewiesenen Rentenzugänge umfassen verschiedene Versichertengruppen, die nach der Art des letzten Beitrages zur gesetzlichen Rentenversicherung und nach dem Jahr der letzten Beitragsentrichtung definiert sind.

Die *aktiv Versicherten* sind diejenigen Versicherten, deren letzte Beitragsentrichtung nicht früher als im Kalenderjahr vor Rentenbeginn erfolgte. Dazu zählen die *Pflichtversicherten* und die *freiwillig Versicherten*. *Pflichtversicherte* wiederum sind Personen,

- die in einem rentenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen;
- die Vorruhestandsgeldempfänger sind;

- Selbständige, die einen Antrag auf Pflichtversicherung gestellt haben oder aber Kraft Gesetzes versicherungspflichtig sind<sup>6</sup>;
- in die Handwerksrolle eingetragene Handwerker, sofern sie nicht für mindestens 216 Kalendermonate Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet haben;
- Wehr- und Zivildienstleistende;
- Personen, die nach dem 31. 12. 1985 Zeiten der Kindererziehung zurücklegen.

Die sonstigen Versicherten sind diejenigen, die ihren letzten Beitrag früher als im Kalenderjahr vor Rentenbeginn entrichtet haben (vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger 1989: 394-395, 397, Knoedel/Luckert 1986: 339-341).

Da in dieser Arbeit dem Übergang aus Beschäftigung in den Ruhestand besonderes Interesse gilt, werden nur diejenigen Versicherten betrachtet, die bei ihrem Rentenbeginn oder im Kalenderjahr zuvor mindestens einen Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Im Blickfeld stehen dementsprechend diejenigen Rentenübergänge, die im Anschluß an eine Beschäftigung bzw. an eine an ein Beschäftigungsverhältnis anknüpfende maximal 23-monatige Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit erfolgen. Genau genommen gehen auch diejenigen Rentenübergänge in die Analyse ein, die zuvor pflichtversicherte Selbständige, Handwerker oder Vorruhestandsgeldbezieher waren. Die versicherungspflichtig Beschäftigten sind innerhalb der Pflichtversicherten jedoch die umfangreichste Gruppe (vgl. Tabelle 4.1).

Ausgeschlossen werden jene Versicherten, die nach zweijähriger oder längerer Arbeitslosigkeit/Nichterwerbstätigkeit in den Ruhestand wechseln. Diese - durch die Erhebungsmerkmale der Rentenzugangsstistik vorgegebene - Abgrenzung der Pflichtversicherten ist für die nachfolgende Analyse aus verschiedenen Gründen sinnvoll:

Um der Frage nach einem vorzeitigen Ausscheiden älterer Beschäftigter in den Ruhestand nachzugehen, ist es unerlässlich, die vor dem Rentenbeginn latent Versicherten von den versicherungspflichtigen Versicherten zu trennen. Insbesondere bei den Frauen gibt es eine Reihe von Versicherten, deren letzter Pflichtbeitrag schon längere Zeit zurückliegt. Eine Eingrenzung auf diejenigen Versicherten, die direkt vor dem Rentenübergang einen Pflicht-

---

<sup>6</sup> Kraft Gesetz versicherungspflichtig sind Hausgewerbetreibende und Heimarbeiter, Hebammen mit Niederlassungserlaubnis und andere (vgl. ausführlicher Knoedel/Luckert 1986: 340).

beitrag entrichtet haben, greift allerdings zu kurz, da dann die Arbeitslosenruhegelder nicht in die Betrachtung einbezogen werden könnten: Registrierte Arbeitslose sind seit 1978 nicht mehr in der Rentenversicherung pflichtversichert, sondern gelten als Ausfallzeitversicherte. Da der Bezug einer Rente aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit seit 1982 eine achtjährige versicherungspflichtige Beschäftigung während der letzten zehn Jahre voraussetzt, ist mit einem Rücklauf von zwei Jahren der Übergang aus Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit und von dort in eine Rente aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit fast vollständig erfaßt.<sup>7</sup>

*Tabelle 4.1: Anteil der versicherungspflichtig Beschäftigten an den Pflichtversicherten<sup>1</sup>, Zeitraumkonzept, 1985, in Prozent*

Alter	Frauen	Männer	Frauen und Männer
50 - 54	99,7	99,2	99,4
55 - 59	99,3	98,5	98,8
60 - 64	98,6	95,6	96,6
> = 65	98,1	88,7	92,9
insgesamt	99,7	97,2	98,2

1 Versicherungspflichtig Beschäftigte: mindestens ein Pflichtbeitrag im Kalenderjahr aufgrund versicherungspflichtiger Beschäftigung  
 Pflichtversicherte: mindestens ein Pflichtbeitrag im Kalenderjahr

Quelle: eigene Berechnungen nach VDR-Statistik-Pflichtversicherte 1988: 188.

Eine Berücksichtigung der innerhalb der letzten zwei Jahre nicht Pflichtversicherten erscheint ferner deshalb sinnvoll, weil ein Teil der aus Beschäftigung in die anderen vorzeitigen Renten wechselnden Arbeitnehmer das Zwischenstadium Arbeitslosigkeit durchlaufen dürfte. Der Zweijahreszeitraum unterschätzt allerdings den Umfang derjenigen Beschäftigten, die mit der Zwischenstation Arbeitslosigkeit aus einer Erwerbstätigkeit in den Ruhestand wechseln: Immerhin ist ein nicht unbeträchtlicher Teil der älteren Arbeitslosen (1987: 34 Prozent 55- bis 59jährige, 31 Prozent 60- bis 64jährige)<sup>8</sup> länger als zwei Jahre arbeitslos. Augenscheinlich erfüllt diese Gruppe nicht die Anspruchsvoraussetzungen für einen vorzeitigen Rentenübergang.

7 Pflichtversichert im Sinne der Rentenzugangstatistik sind - wie schon gesagt - diejenigen Pflichtversicherten, deren letzter Pflichtbeitrag im Kalenderjahr vor Rentenbeginn (also maximal 23 Monate vor Rentenbeginn) lag. Unter den Rentenübergängen aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit fehlen von daher diejenigen, die ein Arbeitslosenruhegeld nach genau zweijähriger Arbeitslosigkeit beziehen.

8 Vgl. ANBA 3/88: 376.

Faßt man allerdings den Zeitraum des letzten Pflichtbeitrages weiter, ist nicht mehr zu entscheiden, ob der Versicherte als Arbeitsloser noch dem Arbeitsmarkt bis zum Rentenübergang zur Verfügung steht, oder sich schon vom Arbeitsmarkt zurückgezogen hat, da die Rentenzugangsstatisik keinen Rückschluß auf den vorherigen Status des Versicherten erlaubt: Hier wird nur erfaßt, ob und zu welchem Zeitpunkt der Versicherte einen Pflichtbeitrag geleistet hat.

Um das mögliche Potential zuvor aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedener Rentenzugänge einerseits möglichst gering zu halten und andererseits die Rentenzugänge zuvor Arbeitsloser miteinbeziehen zu können, erscheint ein Zweijahreszeitraum jedoch ausreichend.

#### 4.1.1.5 Die Ermittlung von Rentenübergangsraten

Für eine vergleichende Analyse des regionalen Rentenüberganges sind absolute Größen (hier die Anzahl der Rentenübergänge) eine wenig geeignete Maßzahl, da das regional variierende Versichertenpotential unberücksichtigt bleibt.

Um den Einfluß einer unterschiedlichen Größe der Regionen sowie der möglicherweise unterschiedlichen Altersstruktur auszuschalten, benötigen wir vielmehr eine Bezugsgröße, zu der der regionale Rentenübergang in Relation gesetzt wird. Da die Analyse in dieser Arbeit auf den Rentenübergang im Anschluß an eine vorherige Pflichtversicherung eingegrenzt wird, benötigen wir als Bezugsgröße (Nennergröße) zur Berechnung von Rentenübergangsraten den Bestand an Pflichtversicherten.

Prinzipiell stehen zwei Statistiken zur Verfügung, in denen der Bestand an Pflichtversicherten erhoben wird. Im Mikrozensus werden jeweils zum April/Mai eines Jahres die Pflichtversicherten ausgewiesen. Da der Mikrozensus in den Jahren 1983 bis 1985 nicht erhoben wurde, bietet er allerdings nur unvollständige Informationen.

Eine weitere Datenquelle bildet die seit 1982 beim VDR geführte Pflichtversichertenbestandsstatistik, in der jeweils zum 31. 12. eines Jahres der Bestand an Pflichtversicherten veröffentlicht wird.

Die beiden Statistiken gleichen sich in der zeitlichen Abgrenzung der Pflichtversicherten, zu denen diejenigen zählen, die während der letzten zwölf Monate einschließlich des Stichtages einen Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Aufgrund unterschiedlicher Erhe-

bungszeitpunkte und -konzepte weichen die Bestandsgrößen beider Statistiken jedoch nicht unerheblich voneinander ab (vgl. dazu ausführlicher Rehfeld 1984).<sup>9</sup> Der Zeitraum, in dem der letzte Pflichtbeitrag geleistet worden sein muß, entspricht allerdings nicht exakt der Abgrenzung in der Rentenzugangsstatisik: hier kann der letzte Pflichtbeitrag maximal 23 Monate zurückliegen (vgl. Abschnitt 4.1.1.4).

Die Verfahrensweise bei der Berechnung von Rentenzugangsraten mit Hilfe der Pflichtversichertenbestände, die vor allem aus Analysen zum BU/EU-Berentungsgeschehen bekannt ist, ist dementsprechend keineswegs einheitlich: Während das im Mikrozensus für April/Mai ausgewiesene Pflichtversichertenpotential beispielsweise in der Arbeit von Waldmann (1967) für den Jahresbeginn geschätzt wird, verzichteten Mörschel/Rehfeld (1981) auf eine Umrechnung des Versichertenbestandes. Schuntermann (1986) und Braun (1986) ermittelten den Bestand auf der Grundlage zweier aufeinanderfolgender Erhebungen des Mikrozensus bzw. der Pflichtversichertenbestandsstatistik für die Jahresmitte und nahmen eine Altersbereinigung vor.

In dieser Arbeit kann zwangsläufig nicht an den Berechnungsmodalitäten der oben genannten Arbeiten angeknüpft werden, da zum einen die 1-Prozent-Stichprobe des Mikrozensus bei einer regionalisierten Analyse und einer Differenzierung nach weiteren Merkmalen keine gesicherten Ergebnisse liefert; zum anderen wurde in der Pflichtversichertenbestandsstatistik aus Datenschutzgründen eine Regionalisierung zunächst nicht vorgesehen. Diese ist erst seit 1986 möglich. Als Bezugsgröße für die Berechnung von regionalen Rentenzugangsraten werden hier Informationen aus der Beschäftigtenstatistik verwendet.

In den Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu vier Stichtagen jährlich veröffentlicht. Zur Berechnung der Rentenübergangsraten wurde der Beschäftigtenbestand zum 30.6. des Jahres gewählt, da der Juniwert den geringsten saisonalen Ausschlag zeigt und am ehesten dem Jahresdurchschnitt entspricht (vgl. Albrecht/Schmid 1985: 5, Reissert/Schmid/Jahn 1989: 8). Die Altersabgrenzung erfolgt in der Beschäftigtenstatistik seit 1980 nach der Altersjahrgangsmethode, das heißt, daß jeweils das exakte Alter am Stichtag berechnet wird (vgl. Statistisches Bundesamt 1985: 8). Die in der Beschäf-

---

<sup>9</sup> Beispielsweise enthält die Pflichtversichertenbestandsstatistik alle Personen, die während eines Jahres einen Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben, also auch diejenigen, die am Stichtag bereits verstorben oder Rentner sind. Diese Personen werden im Mikrozensus (Befragung) nicht mehr als pflichtversichert erfaßt.

tigtenstatistik vorgenommene Altersabgrenzung ist dementsprechend kompatibel mit der zuvor in Abschnitt 4.1.1.3 beschriebenen Altersabgrenzung bei den Rentenübergängen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unterschätzt aus verschiedenen Gründen des Pflichtversichertenpotentials in der zeitlichen Abgrenzung der Rentenzugangstatistik, da die Beschäftigten zum Stichtag lediglich eine Teilmenge des Pflichtversichertenbestandes umfassen.

Zum einen sind im Beschäftigtenbestand im Unterschied zu dem Pflichtversichertenpotential die pflichtversicherten Handwerker und Selbständigen nicht enthalten. Dies ist allerdings unproblematisch, da diese Gruppe vom Umfang her vernachlässigbar ist (vgl. Ausschnitt 4.1.1.4).<sup>10</sup> Weiterhin sind im Beschäftigtenbestand die Ausfallzeitversicherten nicht enthalten.<sup>11</sup>

Schließlich ist zu bedenken, daß - bedingt durch die Stichtagsbetrachtung der Beschäftigtenstatistik - all jene Personen im »Pflichtversichertenpotential« fehlen, die zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni des betrachteten Jahres bereits in Rente abgeströmt sind.

Unter der Annahme einer Gleichverteilung der Rentenübergänge während eines Kalenderjahrs müßte bis zur Jahresmitte die Hälfte der Rentenübergänge zu dem Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinzuaddiert werden, um das Pflichtversichertenpotential hinreichend genau zu erfassen. In Abbildung 4.1 ist die unterschiedliche zeitliche Abgrenzung der Zählergröße (Rentenübergang) und der Nennergröße (»Pflichtversichertenpo-

- 
- 10 Im Beschäftigtenbestand sind weiterhin auch nur diejenigen Wehr- oder Zivildienstleistenden enthalten, die ihren Dienst aus einem Beschäftigtenverhältnis heraus angetreten haben. Diese Gruppe ist jedoch auch zu vernachlässigen, da im Blickfeld dieser Arbeit die Altersgruppe der 55jährigen und Älteren steht.
  - 11 Zu den Ausfallzeiten zählen Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Arbeitsunfähigkeit, Ausbildungszeiten sowie Zeiten der Rehabilitation. Vor allem die regional sehr unterschiedlichen Arbeitslosenzahlen könnten zu Verzerrungen bei der Berechnung der regionalen Rentenübergangsraten führen. Leider läßt sich aus den veröffentlichten Statistiken des VDR nicht entnehmen, wie umfangreich die Gruppe der »Statuswechsler« ist. Knoedel/Luckert (1986) veröffentlicht in seinem Artikel eine Übersicht über die Struktur der Versicherten am 31.12.1984. Grundgesamtheit sind diejenigen, die im Jahr 1984 mindestens einen Pflichtbeitrag leisteten. Aus dem Zahlenmaterial geht hervor, daß am Ende des Jahres rund 88 Prozent pflichtversichert nur rund 5 Prozent Ausfallzeitversicherte sind. Bei 30 Prozent ist das Versicherungsverhältnis am Jahresende unklar. Die am Jahresende freiwillig Versicherten fallen mit einem Anteil von 0,2 Prozent nicht ins Gewicht (vgl. ebenda: 344, eigene Berechnungen). Leider ist das Zahlenmaterial nicht nach Altersgruppen differenziert. Der vergleichsweise hohe Anteil von älteren Arbeitnehmern am Arbeitslosenbestand deutet allerdings darauf hin, daß der Anteil an Ausfallzeitversicherten bei den Älteren höher liegen dürfte.

tential«) graphisch dargestellt. Die Zählergröße (erste Zeile) enthält kumuliert über das Jahr 1985 alle Rentenübergänge derjenigen Versicherten, die im Kalenderjahr vor Rentenbeginn mindestens einen Pflichtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben. Das »Versichertenpotential« errechnet sich aus dem Beschäftigtenbestand am 30. Juni plus der Hälfte der Rentenzugänge im Jahr 1985, also derjenigen, die im ersten Halbjahr des Jahres in den Ruhestand gewechselt sind und folglich nicht mehr im Beschäftigtenbestand enthalten sind.

Abbildung 4.1: Berechnung des Pflichtversichertenpotentials

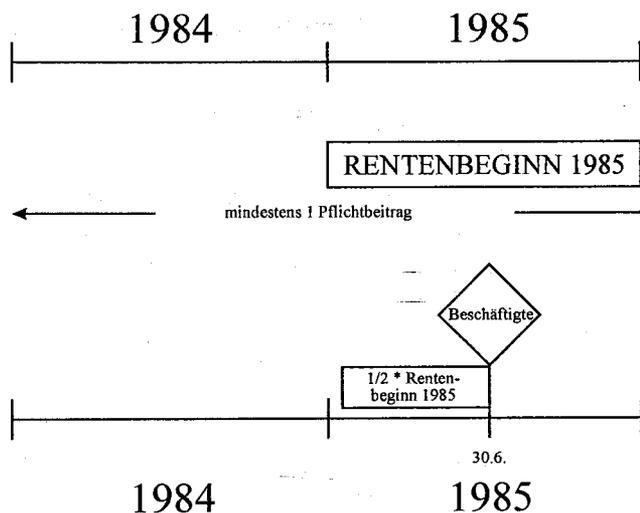


Tabelle 4.2 bietet einen Vergleich des geschätzten Pflichtversichertenbestandes auf der Basis der Pflichtversichertenstatistik des VDR, wie ihn Braun (1986) vorgenommen hat, mit der hier vorgenommenen Berechnungsmethode.<sup>12</sup>

12 Braun (1986) berechnet die Nennergröße wie folgt: Die Summe des Pflichtversichertenbestandes - ausgewiesen jeweils zum 31.12. des Jahres - zweier aufeinanderfolgender Jahre wird für jede Geburtskohorte auf die Jahresmitte adjustiert, und anschließend wird analog zu den Berechnungsmodalitäten beim Rentenzugang eine Altersbereinigung vorgenommen (vgl. auch Schuntermann 1986).

*Tabelle 4.2: Pflichtversichertenpotentialschätzungen auf der Grundlage verschiedener Berechnungsverfahren, 1985*

Alter	PFVER 1	PFVER 2	PFVER 2 in % PFVER 1
<i>Frauen</i>			
55 - 59 Jahre	552 552,50	518 370,00	93,8
60 - 64 Jahre	174 911,75	155 816,00	89,1
<i>Männer</i>			
55 - 59 Jahre	999 342,25	951 903,00	95,3
60 - 64 Jahre	338 668,50	316 221,00	93,4
<i>Insgesamt</i>			
55 - 59 Jahre	1 551 894,75	1 470 273,00	94,7
60 - 64 Jahre	513 580,25	472 037,00	91,9

mit:

PFVER1: geschätzter Bestand an Pflichtversicherten auf der Basis der Pflichtversichertenbestandsstatistik

PFVER2: geschätzter Bestand an Pflichtversicherten auf der Basis der Beschäftigten- und Rentenzugangsstatistik

Quelle: VDR-Statistik-Pflichtversicherte 1984: 354, 359; 1985: 354, 359; ANBA 4/1986: 647, ANBA 3/1986: 344-336; Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatistik; eigene Berechnungen.

Tabelle 4.2 dokumentiert eine gute Übereinstimmung zwischen der in dieser Arbeit verwendeten Statistiken und Berechnungsweise des Pflichtversichertenpotentials und der auf der Basis der Pflichtversichertenbestandsstatistik des VDR vorgenommenen Schätzung. In Spalte 3 der Tabelle 4.2 ist das Verhältnis zwischen dem auf der Grundlage der Beschäftigten- und Rentenzugangsstatistik und dem auf der Grundlage der Pflichtversichertenbestandsstatistik berechneten Pflichtversichertenpotential ausgewiesen. Der Quotient variiert je nach Geschlecht und Altersgruppe zwischen 89 Prozent und 95 Prozent. Der Pflichtversichertenbestand wird dementsprechend leicht unterschätzt, was darauf zurückzuführen sein könnte, daß die Arbeitslosen nicht im Pflichtversichertenbestand enthalten sind. Dies könnte aufgrund der regional sehr unterschiedlichen Arbeitslosenquoten zu einer systematischen Überschätzung der Rentenübergangsraten in Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit führen. Dies ist jedoch nicht der Fall: Die nach Geschlecht und Alter differenzierten Korrelationskoeffizienten zwischen den nach obiger Methode berechneten regionalen Rentenübergangsraten und denjenigen, in

denen die Arbeitslosen entsprechender Altersgruppe annäherungsweise in die Nennergröße einbezogen wurden, liegen zwischen 0,97 und 0,99.<sup>13</sup>

Die Rentenübergangsraten werden dementsprechend wie folgt berechnet:

$$RR_t = \frac{RB_t}{\text{Besch}_t + RB_t/2}$$

mit:

RR = Rentenübergangsraten

RB = Rentenbeginn

BESCH = Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni

t = 1985

Da die Differenzierung des Rentenüberganges nach dem Merkmal *Rentenbeginn* einen längeren zeitlichen Rücklauf erfordert und aufgrund erheblicher Probleme und Kosten bei der Beschaffung nach Raumordnungsregionen und Altersgruppen differenzierter Daten über den Bestand an sozialversiche-

---

13 Die Berücksichtigung der Arbeitslosen in der Nennergröße ist allerdings nur annäherungsweise möglich. Die Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht einmal jährlich zum Stichtag 30. September Bestandsdaten zur Arbeitslosigkeit, die unter anderem differenziert sind nach der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie nach Altersgruppen und dem Geschlecht. Die regionale Abgrenzung erfolgt in der Arbeitslosenstatistik im Unterschied zu der hier vorgenommenen Differenzierung nach Arbeitsamtsbezirken, die sich nur in etwa der Hälfte der Fälle exakt den Raumordnungsregionen zuordnen lassen. In der anderen Hälfte der Fälle setzen sich die Raumordnungsregionen jeweils aus Teilbereichen mehrerer Arbeitsamtsbezirke zusammen. Die BFLR hat auf der Basis der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes einen Umrechnungsschlüssel entwickelt, der jedoch mit Unsicherheiten behaftet ist. Folgt man wieder der zeitlichen Abgrenzung der Pflichtversicherten in der Rentenzugangsstatik, so müßte zum »Versichertenpotential« (Beschäftigtenbestand am 30.6. plus die Hälfte der Rentenübergänge) die Gruppe der Arbeitslosen entsprechender Altersgruppe mit einer bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit von über drei und bis zu 21 Monaten hinzuaddiert werden. Die Untergrenze von über drei Monaten müßte gewählt werden, um zu vermeiden, daß die kürzer Arbeitslosen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit am 30.6. beschäftigt waren, im geschätzten Pflichtversichertenpotential doppelt gezählt werden. Die Obergrenze entspricht der Abgrenzung des Zeitpunkts (1.1. des vergangenen Jahres), an dem laut Definition des Pflichtversichertenpotentials in der Rentenzugangsstatik maximal der letzte Pflichtbeitrag geleistet sein mußte. Da in der Arbeitslosenbestandsstatistik die bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit nicht monatsweise ausgewiesen wird, müßte für Variante II der Schätzung des »Pflichtversichertenpotentials« statt der gewünschten zeitlichen Abgrenzung der Zeitraum einer Arbeitslosigkeitsdauer von 3 bis unter 24 Monaten angenommen werden. Dies führte zu einer leichten Überschätzung der Nennergröße. Während Variante I also zu einer leichten Überschätzung der Rentenübergangsraten führt, werden die Raten in Variante II unterschätzt. Die unterschiedliche Berechnung der Rentenübergangsraten ändert jedoch nur wenig an den regionalen Unterschieden im vorzeitigen Rentenübergang, wie die hohen Korrelationskoeffizienten dokumentieren.

rungspflichtig Beschäftigten ist die Untersuchung auf regionale Varianzen im vorzeitigen Rentenübergang zum Zeitpunkt 1985 beschränkt.

#### 4.1.1.6 Differenzierung der Analyse nach Geschlecht und Altersgruppen

Da die Arbeitsmarktsituation, Erwerbsverläufe und rentenrechtlichen Regelungen - wie in Abschnitt 3.3.5 ausführlich diskutiert - für Frauen und Männer sehr unterschiedlich sind, wird der Zusammenhang zwischen dem vorzeitigen Rentenübergang und der Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männer gesondert untersucht.<sup>14</sup>

Ferner wird die Analyse differenziert nach Altersgruppen. Neben den Rentenübergangsraten insgesamt wird die Altersgruppe der 55- bis 59jährigen und der 60- bis 64jährigen gesondert betrachtet. Die Rentenübergänge in der jüngeren Altersgruppe sind ausschließlich Frührenten aufgrund von Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit. Die Gruppe der 60- bis 64jährigen setzt sich hingegen sowohl aus Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrentenzugängen zusammen als auch aus dem Rentenübergang aufgrund von Schwerbehinderung, aufgrund eines Arbeitslosenruhegeldes sowie aus einem Rentenzugang aufgrund eines flexiblen Altersruhegeldes ab dem 63. Lebensjahr. In der Gruppe der Frauen dieser Altersgruppe ist weiterhin der Rentenübergang aufgrund des Bezuges eines Frauenaltersruhegeldes ab dem 60. Lebensjahr enthalten.<sup>15</sup>

Betrachten wir die Zusammensetzung der *Struktur des Rentenzuganges* in der Altersgruppe der *60- bis 64jährigen Männer* differenziert nach den einzelnen Rentenübergangsraten, so dominiert der Rentenübergang aufgrund eines Schwerbehindertenruhegeldes mit einem durchschnittlichen regionalen Anteil von 43 Prozent. Weitere 12 Prozent entfallen auf den Rentenübergang

---

14 Es soll hier noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen werden, daß in dieser Untersuchung lediglich der Rentenübergang derjenigen Versicherten betrachtet wird, die vor Rentenbeginn pflichtversichert waren. Das heißt, daß lediglich die Frauen (und Männer) in die Analyse einbezogen werden, die zuvor erwerbstätig waren. Frauen, deren letzter Pflichtbeitrag schon längere Zeit zurückliegt werden hingegen von vornherein ausgeschlossen (vgl. auch Abschnitt 4.1.1.4).

15 Eine Differenzierung in die verschiedenen rentenrechtlichen Leistungsarten wurde mit Ausnahme der Regelung »Arbeitslosenruhegeld« zum einen aufgrund der Handhabbarkeit der bei einer regionalisierten Analyse doch umfangreichen Datenmengen nicht vorgenommen. Zum anderen hat die These einige Plausibilität, daß die verschiedenen vorzeitigen Rentenübergangsmöglichkeiten ab dem 60. Lebensjahr in einem Substitutionsverhältnis stehen (vgl. auch Schuntermann (1986)).

aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit.<sup>16</sup> Über die Hälfte der Rentenübergänge erfolgen in dieser Altersgruppe dementsprechend aufgrund eines Rentenüberganges aufgrund von Invalidität. Auf die flexiblen Altersruhegelder entfällt ein durchschnittlicher Anteil von 30 Prozent. Rund 15 Prozent entfallen auf den Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld (vgl. auch Anhangtabelle A 8).

In der Gruppe der *60- bis 64jährigen Frauen* sind die Invaliditätsrentenübergänge sowie auch die Übergänge aus Beschäftigung in ein Arbeitslosenruhegeld hingegen nicht von Bedeutung. Die Struktur des Rentenzuganges der 60- bis 64jährigen Frauen wird vielmehr geprägt durch den Rentenübergang in ein Frauenaltersruhegeld ab dem 60. Lebensjahr. Im regionalen Durchschnitt liegt der Anteil des Frauenaltersruhegeldes am Rentenübergang dieser Altersgruppe insgesamt 1985 bei 83 Prozent (vgl. auch Anhangtabelle A 8).

Weiterhin erfolgt in der Gruppe der *60- bis 64jährigen* eine gesonderte Betrachtung des Rentenüberganges in ein *Arbeitslosenruhegeld*. Der Bezug einer Altersrente aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit mit dem 60. Lebensjahr (*Arbeitslosenruhegeld*) ist in der Gruppe der Männer neben den an den Gesundheitszustand gekoppelten Invaliditätsrenten der einzig mögliche Austrittspfad aus Beschäftigung in den Ruhestand bereits vor dem 63. Lebensjahr. Betriebsfallstudien und Unternehmensbefragungen deuten darauf hin, daß vor allem Großbetriebe diese rentenrechtliche Regelung durch die Vereinbarung sogenannter 59er-Regelungen als ein beschäftigungspolitisches Instrument einer sozialverträglichen Personalanpassungspolitik nutzen. Von daher ist zu vermuten, daß vorzeitige Verrentungspolitiken unter Zahlung von Abfindungen vorwiegend in großbetrieblich strukturierten Regionen verbreitet ist. In den anderen Regionen hingegen möglicherweise der Rentenübergang in eine Frührenten aufgrund von Erwerbsunfähigkeit stärker genutzt wird. Die gesonderte Betrachtung der *Arbeitslosenruhegelder* erfolgt sowohl für die Frauen als auch für die Männer, obwohl ein Rentenübergang in ein *Arbeitslosenruhegeld* in der Gruppe der Frauen kaum von Bedeutung ist. Bisher ist unklar, ob vorzeitige Verrentungspolitiken in Form sogenannter 59er-Regelungen auch für die Gruppe der Frauen als sozialintegratives Instrument großbetrieblicher Personalanpassungspolitik genutzt werden oder

---

16 Genau genommen handelt es sich dabei um Rentenübergänge aufgrund von Schwerbehinderung oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bei insgesamt langer Versicherungszeit. Frührenten aufgrund von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit erfordern hingegen nur eine kurze Versicherungszeit (vgl. auch Abschnitt 1.2).

aber - so die These - die rentenrechtliche Regelung Frauenaltersruhegeld als Substitut für das Angebot von 59er-Regelungen genutzt wird.

#### 4.1.2 Zum methodischen Ansatz

##### 4.1.2.1 Die Regressionsrechnung als Analyseansatz

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung ist die Frage, welchen Erklärungsbeitrag die regionale Arbeitsmarktsituation, konkret: die Beschäftigungsentwicklung, das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen sowie die Sektor-, Tätigkeits- und Betriebsgrößenstruktur zum regionalen Rentenübergangsgeschehen leisten kann. Von daher bietet sich die Verwendung eines multivariaten Analysemodells an: Die Analyse des Einflusses der Arbeitsmarktsituation auf die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten erfolgt auf der Grundlage von linearen Querschnittregressionen, geschätzt mit der Kleinst-Quadrate-Methode (vgl. dazu Urban 1982, Fahrmeier/Kaufmann/ Kredler 1984: 84-140, SPSS/PC 1988, B196-B263).

Das regressionsanalytische Vorgehen bietet den Vorteil, daß der jeweils isolierte Einfluß der im Modell spezifizierten arbeitsmarktbezogenen Strukturfaktoren (»erklärende« Variable) hinsichtlich der Einflußstärke und der Einflußrichtung anhand der Regressionskoeffizienten quantifiziert werden kann. Ferner gibt die Regressionsanalyse darüber Auskunft, wie gut die im Modell spezifizierten Strukturfaktoren insgesamt betrachtet die Varianz der regionalen Rentenübergangsraten »erklären« können.

In den empirischen Analysen werden jeweils die *standardisierten* Regressionskoeffizienten ausgewiesen, die - bedingt durch die Standardisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen - unabhängig vom Skalenbereich der einzelnen Einflußfaktoren sind. Aufgrund dessen sind die standardisierten Regressionskoeffizienten direkt miteinander vergleichbar (vgl. Urban 1982: 58-72).

Ausgewiesen wird ferner das um die Freiheitsgrade bereinigte  $r^2$ , das einen Gütevergleich zwischen Modellen mit einer unterschiedlichen Anzahl von Variablen ermöglicht.

Weiterhin wurden die Regressionsmodelle auf die Gültigkeit der *Linearitätsannahme*, der Annahme der *Normalverteilung der Residuen* und der Annahme der *Streuungsgleichheit der Residuen* geprüft - Annahmen, die für eine zuverlässige Schätzung der Regressionskoeffizienten, insbesondere der

Signifikanztests, notwendig sind (vgl. in einzelnen: Urban 1982: 150-221 und die dort zitierte Literatur).

1. Die *Linearitätsannahme* wurde anhand von Ramseys RESET-Test geprüft. Dieser Test basiert auf einer linearen Regressionsrechnung, in der das spezifizierte Modell um die quadrierten unabhängigen Variable erweitert wird. Getestet wird die Nullhypothese, daß die Regressionskoeffizienten der quadrierten Variable Null sind, gegen die Alternativhypothese, daß sie von Null verschieden sind (vgl. Ramsey 1969, 1970, Krämer/Sonnberger 1988: 78-80). Dieser Test dient also einer Prüfung des in der Regressionsrechnung unterstellten Postulats einer linearen Beziehung zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variablen.
2. Die *Normalverteilungsannahme* der Residuen ist eine Voraussetzung für die unverzerrte Schätzung der t-Werte; die BLUE-Eigenschaft der Regressionskoeffizienten bleibt von Verstößen gegen die Normalverteilung unberührt.

Sie wurde mittels des Jarque-Bera-Testes geprüft, bei dem anhand einer Testgröße für die Kurtosis und Schiefe auf Abweichungen der Residuen von der Normalverteilung getestet wird. Die Normalitätsannahme wird verworfen, wenn die Testgröße zu stark von Null verschieden ist (vgl. Jarque/Bera 1980, Bera/Jarque 1981, Krämer/Sonnberger 1988: 40-42).

3. Der *Test auf Heteroskedastizität* basiert auf einer linearen Einfachregression mit den quadrierten Residuen des zuvor spezifischen Modells als abhängiger Variable und den quadrierten Schätzwerten als unabhängiger Variable. Getestet wird die Nullhypothese, daß der Regressionskoeffizient Null ist, gegen die Alternativhypothese, daß der Regressionskoeffizient von Null verschieden ist (vgl. Pesaran/Pesaran 1987: 138). Auch Verstöße gegen die Streuungsgleichheit der Residuen beeinträchtigen nicht die BLUE-Schätzung der Regressionskoeffizienten, führen aber zu verzerrten Signifikanztests.

#### 4.1.2.2 Homoskedastizitätsprobleme: Die Ausreißerregionen Duisburg, Ingolstadt und Dithmarschen

Bevor die Ergebnisse der empirischen Analysen, also der Einfluß der regionalen Beschäftigungsentwicklung, der Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Wirtschaftszweigen sowie die regionalen Sektor- und Betriebsgrößenstruktur auf die Höhe der Rentenübergangsraten, im einzelnen dargestellt

werden, noch einige Vorbemerkungen zum Problem der Homoskedastizität (gleiche Varianzen für jede Beobachtungseinheit); eine Voraussetzung für unverzerrte Schätzer bei der Anwendung der Regressionsrechnung als Analysemodell.<sup>17</sup> Insbesondere bei Aggregatanalysen liegt der Verdacht heteroskedastizitiver Regressionsmodelle nahe, wenn etwa nichtberücksichtigte Aggregateigenschaften zu systematischen Streuungen der Variablen führen (vgl. dazu Urban 1982: 193-206).

Im Zuge der empirischen Analysen stellte sich heraus, daß einige Regionen des ehemaligen Bundesgebietes durch die spezifizierten Regressionsmodelle unzureichend repräsentiert waren, was sich, in der Logik der Regressionsrechnung gesprochen, in einer größeren Abweichung der auf der Basis der einbezogenen Erklärungsgrößen geschätzten Höhe der Rentenübergangsraten von den empirisch vorfindbaren Rentenübergangsraten in der Region ausdrückte. Oder anders formuliert: In einigen Regionen des Bundesgebietes gibt es neben den betrachteten Einflußgrößen regionale Besonderheiten, so daß diese Regionen durch das spezifizierte Modell schlecht repräsentiert waren. Bei den Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld in der Gruppe der Männer zeigten sich in den Raumordnungsregionen Duisburg (23) und Ingolstadt (66) erhebliche Abweichungen der Schätzergebnisse von den empirisch vorfindbaren Werten, bei den Rentenübergängen der 55- bis 64-jährigen insgesamt sowie der 60- bis 64-jährigen Männer und Frauen wich die Raumordnungsregion Dithmarschen (3) erheblich von den anderen Regionen ab. Dies hatte zur Folge, daß insbesondere die Homoskedastizitätsannahme in den spezifizierten Modellen nicht erfüllt wurde.

Dieses Problem wurde in den Regressionsanalysen durch die Einbeziehung von Dummy-Variablen gelöst (vgl. zur Regression mit Dummy-Variablen Urban 1982: 222-236): Dieses Vorgehen bedeutet inhaltlich nichts anderes, als daß für alle Regionen dieselbe Einflußrichtung und Richtung der einbezogenen Erklärungsfaktoren (regionale Beschäftigungsentwicklung, regionale Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Sektoren, regionale Industrieorientierung sowie Betriebsgrößenstruktur) auf die Rentenübergangsraten unterstellt wird. Zusätzlich wird postuliert, daß sich einige Regionen - hier die Regionen Dithmarschen, Duisburg und Ingolstadt - systematisch von den übrigen Regionen unterscheiden. Auf diese Weise konnte der regressionsanalytische Ansatz beibehalten werden.

---

17 Im Fall der Heteroskedastizität sind die Varianzen der Regressionskoeffizienten verzerrt, die Schätzwerte weisen nicht mehr die kleinstmöglichen Varianzen auf. Dies hat zur Folge, daß Konfidenzintervall und Mutungsbereich nicht mehr korrekt berechnet werden können und der Signifikanztest verzerrt ist (vgl. Urban 1982: 184).

Die Frage nach den Besonderheiten dieser Regionen lenkte den Blick auf Unterschiede in der regionalen Wirtschaftsstruktur, die in spezifizierten Modellen nur relativ grob als das Verhältnis zwischen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und Beschäftigten im Dienstleistungssektor operationalisiert wurde.<sup>18</sup>

Insbesondere bei den Rentenübergängen in ein Arbeitsloseneruhergeld ist zu vermuten, daß die starken Abweichungen der Schätzergebnisse von den empirisch vorfindbaren Werten in den Regionen Duisburg und Ingolstadt auf einen hohen Anteil Beschäftigter in Branchen zurückzuführen ist, die einen Personalab- oder -umbau in größerem Umfang über institutionalisierte Frühverrentungspolitiken (sogenannte 59er-Regelungen) gelöst haben.

### *Der Stahlstandort Duisburg*

Die Raumordnungsregion Duisburg (23) zählte 1985 zu dem Gebiet mit dem höchsten Abgang älterer männlicher Arbeitnehmer in ein Arbeitsloseneruhergeld (19 Prozent, altes Bundesgebiet: 5 Prozent).<sup>19</sup>

Hinsichtlich seiner Wirtschaftsstruktur bildet der Raum Duisburg zusammen mit Essen und Dortmund das Zentrum der bundesdeutschen Stahlindustrie (vgl. dazu Esser/Fach/Väth 1983: 37-41), die seit Mitte der siebziger Jahre einer langfristigen Struktur- und Absatzkrise unterliegt. Bedingt durch die rückläufige Nachfrage nach Rohstahl, die starke Weltmarktkonkurrenz sowie durch Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse steht die Eisen- und Stahlindustrie unter einem erheblichen Personalanpassungsdruck<sup>20</sup>: Seit 1974 ist in der Eisen- und Stahlindustrie ein kontinuierlicher

---

18 Eine detailliertere Berücksichtigung der regionalen Wirtschaftsstruktur wurde in der hier vorliegenden Analyse eigentlich nicht vorgesehen, weil einerseits die Abgänge aus Beschäftigung in eine vorzeitige Rente aus datentechnischen Gründen nicht wirtschaftszweigspezifisch zugeordnet werden können und dementsprechend nur für die Region insgesamt bekannt sind. Aufgrund dessen würden spezifische Frühverrentungspolitiken einer Branche nur bei einer starken regionalen Konzentration dieser Branche in Form von überproportional hohen vorzeitigen Rentenübergängen durchschlagen. Andererseits ist eine starke regionale Konzentration einzelner Wirtschaftszweige aufgrund der hier verwendeten relativ großräumlichen Einteilung des Bundesgebietes in Raumordnungsregionen in der Regel nicht gegeben.

19 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von regionalisierten Sonderauswertungen aus der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik.

20 Vgl. zur Entwicklung der Eisen- und Stahlindustrie ausführlicher: Grabher (1989), Esser/Fach/Väth (1983: 109-172), Reising/Russig/Väth (1988: 40-45), Auer/Maier/Mosler (1988: 1-5).

Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen; zwischen 1974 und 1988 wurde die Zahl der Beschäftigten bundesweit um rund die Hälfte reduziert. Trotz des derzeitigen Stahlbooms ist weiterhin mit einem Personalabbau in der Stahlindustrie zu rechnen (vgl. Semlinger 1989: 76, Wirtschaftswoche 1987).

Beschäftigungspolitisch verfolgten die Stahlunternehmen infolge des Absatzeinbruches seit Mitte der siebziger Jahre zunächst eine Stabilisierung der Beschäftigung und eine betriebsinterne Reduktion des Arbeitsvolumens in Form von Kurzarbeit, Abbau von Überstunden, Freischichten und vorgezogenen Urlaubsregelungen sowie Einstellungsstopps. Im Zuge des erneuten Absatzeinbruchs in den achtziger Jahren erfolgte dann auch eine aktive Personalabbaupolitik, die zum Großteil über vorzeitige Pensionierungen der 55-jährigen und älteren Arbeitnehmer vorgenommen wurde. Die Frühverrentungspolitik der Eisen- und Stahlindustrie wurde auf Drängen der Unternehmen und der IG Metall insbesondere seit 1981 im Rahmen der Stahlpolitik der Europäischen Kommission für Kohle und Stahl (EGKS) und der Bundesregierung durch finanzielle Hilfen unterstützt (vgl. dazu Reising/Russig/Väth 1988, Semlinger 1989).<sup>21</sup>

Kommen wir nun, nach der kurzen Skizzierung der Entwicklung im Eisen- und Stahlbereich und der dort vorherrschenden Personalanpassungsmaßnahmen, auf den Raum Duisburg zurück. Innerhalb des Ruhrgebietes, das hinsichtlich seiner gesamtwirtschaftlichen Wachstumsraten wie auch der Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosenquoten deutlich schlechtere Entwicklungslinien aufzeigt als das Bundesgebiet, zählt die Region Duisburg zum harten Kern der Ruhrgebiets-Krisenregionen, die im Vergleich zu den übrigen Ruhrgebietsstädten die stärksten Beschäftigungsverluste, die höchsten Arbeitslosenquoten und eine im Vergleich zum übrigen Ruhrgebiet unterdurchschnittliche Bruttowertschöpfung aufweist (vgl. dazu EWOS 1988: 29-77). Bei der in dieser Untersuchung verwendeten relativ großräumlichen Einteilung des ehemaligen Bundesgebietes in 75 Teilregionen ist die Raum-

21 Es sei hier darauf hingewiesen, daß der Restrukturierungsprozeß der Eisen- und Stahlindustrie mittels verschiedener Maßnahmen durch die Stahlpolitik der EGKS reguliert wird. Dazu zählt neben den EG-weiten Produktionsbeschränkungen und Preisregulierungen im Stahlbereich sowie einer finanziellen Unterstützung technologisch-organisatorischer Umstrukturierungen auch eine soziale Abfederung der Beschäftigungsanpassungen, die in der Bundesrepublik in den achtziger Jahren vor allem auf die finanzielle Unterstützung von Frühverrentungspolitiken durch die Kommission und die Bundesregierung gerichtet war. Neben Frühverrentungsprogrammen enthält der Maßnahmenkatalog der sozialen Beihilfen der EGKS weiterhin: Einkommenssicherung bei Arbeitslosigkeit und bei Annahme einer anderen Beschäftigung sowie Umschulungskosten- und Mobilitätsbeihilfen (vgl. dazu im einzelnen Reising/Russig/Väth 1988).

ordnungsregion Duisburg wirtschaftsstrukturell durch eine starke Konzentration der Beschäftigten auf die Montanindustrie und hier insbesondere auf die Eisenschaffende Industrie gekennzeichnet. Auf diese Branchen entfielen 1985 20 Prozent der männlichen Beschäftigten (altes Bundesgebiet: 2 Prozent). Den zweiten Rang nimmt mit deutlichem Abstand die Region Saar ein (9 Prozent). Die wirtschaftsstrukturelle Dominanz der Eisenschaffenden Industrie und die Bedeutung von Frühverrentungsregelungen als personalpolitisches Instrument zur Bewältigung von Personalumstrukturierungen in der Eisen- und Stahlindustrie sprechen dafür, daß die überproportional hohen Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld in der Region Duisburg im Zusammenhang mit der regionalen Konzentration auf den Montanbereich stehen: Fast ein Drittel der 55- bis 59jährigen männlichen Arbeitnehmer war 1980 in der Eisenschaffenden Industrie beschäftigt, und der Beschäftigungsabbau älterer Arbeitskräfte lag in dieser Branche mit -95 Prozent weit über dem regionalen Durchschnitt von -83 Prozent (vgl. Anhangtabelle A 9).<sup>22</sup>

### *Die Automobilregionen Ingolstadt, Landshut und Braunschweig*

Starke Abweichungen zwischen dem Schätzergebnis und den tatsächlichen Rentenübergangsraten der männlichen Beschäftigten in ein Arbeitslosenruhegeld waren auch in der Raumordnungsregion Ingolstadt (66) zu verzeichnen. Auch hier liegt die Rentenübergangsrate mit 18 Prozent weit über dem bundesdurchschnittlichen Wert (5 Prozent). Bemerkenswert ist die in Ingolstadt hohe Konzentration auf den Straßenfahrzeugbau: Rund 30 Prozent der männlichen Beschäftigten waren 1985 in dieser Branche beschäftigt.

22 Der Beschäftigungsabbau Älterer wurde als Bestandsentwicklung der im Jahre 1980 55- bis 59jährigen männlichen Beschäftigten zu den im Jahre 1985 60- bis 64jährigen männlichen Beschäftigten berechnet. Die Ergebnisse basieren auf eigenen Berechnungen auf der Grundlage von regionalisierten Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik.

An dieser Stelle ist anzumerken, daß der Beschäftigungsabbau an sich keine Auskunft über den Austrittspfad gibt. Der Beschäftigungsrückgang Älterer dieser Altersgruppe kann sowohl in die Arbeitslosigkeit als auch in die Nichterwerbstätigkeit oder eine vorgezogene Rente münden. Hier gibt es je nach dem Alter im Ausgangsjahr die Möglichkeit eines Arbeitslosenruhegeldes, eines Schwerbehindertenruhegeldes (für die 1980 55- bis 59jährigen) oder aber eine Inanspruchnahme des flexiblen Altersruhegeldes (für die 1980 58- bis 59jährigen). Aufgrund der institutionalisierten Frühverrentungspolitik in der Eisen- und Stahlindustrie liegt es nahe, daß ein Großteil des Beschäftigungsabbaus der Älteren über sogenannte 59er-Regelungen erfolgt ist und sich in hohen regionalen Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld in der gesamten Region niederschlägt.

In der vorliegenden regionalen Abgrenzung sind neben Ingolstadt auch die Raumordnungsregionen Braunschweig (15) und Landshut (69) mit einem Beschäftigtenanteil von ebenfalls rund 30 Prozent (1985) gleichermaßen auf den Straßenfahrzeugbau konzentriert.<sup>23</sup> Auch in diesen Regionen liegen die Rentenübergangsraten mit 13 Prozent und 11 Prozent weit über dem Bundesdurchschnitt. Die drei Regionen weisen damit die Konzentration auf eine Branche auf, die einem starken Anpassungsdruck unterliegt. Im Unterschied zu der Eisen- und Stahlindustrie, die im Rahmen einer langfristigen Schrumpfung Restrukturierungsprozesse, die mit einem umfangreichen Personalabbau einhergehen, zu bewältigen hat, sind die Beschäftigungsschwankungen in der Automobilindustrie eher kurzzyklischer, konjunktureller Natur. Nach dem Kriseneinbruch 1974/75 und einem erneuten Einbruch Anfang der achtziger Jahre weist die Automobilindustrie in der Folgezeit wachsende Produktionszahlen und einen Beschäftigungszuwachs auf (vgl. Semlinger 1989: 96-100). Bedingt durch die verschärfte Weltmarktkonkurrenz und der neuen Möglichkeiten der Mikroelektronik vollziehen sich in der Automobilindustrie umfassende Umstrukturierungsprozesse sowohl in Form von prozeßbezogenen Rationalisierungen (wie der Einsatz flexibler Automationsanlagen oder die Entwicklung neuer Logistiksysteme) als auch in Form einer Produktdiversifizierung (vgl. Kern/Schumann 1984: 40-116, Jürgens/Dohse/Malsch 1985, Jürgens/Malsch/Dohse 1989, Streeck 1986, Memorandum 1989: 366-452).

Dementsprechend sind die drei Regionen durch eine Branche geprägt, die neben zyklischen Beschäftigungsanpassungen durch erhebliche technologisch-organisatorische Veränderungen und einen damit verbundenen qualitativen Personalanpassungsbedarf gekennzeichnet ist.

Hinsichtlich ihrer Beschäftigungspolitik zählt die Automobilindustrie zu einer Branche, die einem Personalanpassungsbedarf mit einer stabilisierenden Beschäftigungspolitik begegnet und konflikthafte Massenentlassungen möglichst zu vermeiden versucht. Dies ist sicherlich auch in der traditionell starken Position der betrieblichen Interessenvertretung begründet und findet seinen Ausdruck in spezifischen Rationalisierungsschutzabkommen und in-

23 Da hier anders als bei der Raumordnungsregion Duisburg mit ihrer in der hier verwendeten regionalen Abgrenzung einmaligen Konzentration auf die Eisenschaffende Industrie (und auch den Montanbereich insgesamt) neben Ingolstadt auch Landshut und Braunschweig eine hohe Konzentration auf den Straßenfahrzeugbau aufweisen, wurde in den Regressionsrechnungen eine Dummy-Variable einbezogen, die für die drei Regionen Ingolstadt, Landshut und Braunschweig den Wert 1 hat und für alle anderen den Wert 0; damit wird auf Unterschiede dieser drei Regionen und den übrigen Regionen getestet.

formellen Regelungen, im Zuge von Rationalisierungsprozessen und/oder Absatzschwankungen auf einen aktiven Personalabbau in Form von Massenentlassungen zu verzichten (vgl. Kern/Schumann 1984: 119-120, Köhler/Sengenberger 1983, Jürgens/Dohse/Malsch 1989: 113, Streeck 1986).

Die Automobilindustrie verfolgte sowohl in der Krise 1974/75 als auch 1981/82 eine Politik der Personalstabilisierung und des »weichen« Personalabbaus.<sup>24</sup> Der aktive Personalabbau vollzog sich insbesondere über das Angebot von Aufhebungsverträgen und vorzeitigen Pensionierungen älterer Arbeitnehmer als Alternative zu Massenentlassungen (vgl. ausführlicher Abschnitt 3.3.3). Zwar gibt es keine neueren Untersuchungen, die sich speziell mit der Rolle von Frühverrentungspolitiken im Zuge eines quantitativen oder qualitativen Personalanpassungsbedarfs in der Automobilindustrie beschäftigen. Dennoch deuten die Befunde von Kern/Schumann darauf hin, daß die an Beschäftigungsstabilität interessierten Automobilunternehmen rationalisierungsbedingte Entlassungen in der Regel über sozialverträgliche vorzeitige Pensionierungen bewältigen (vgl. Kern/Schumann 1984: 120-121, 129-130). Von daher hat die These einige Plausibilität, daß die überproportional hohen Rentenübergänge männlicher älterer Arbeitnehmer in ein Arbeitslosenruhegeld im Zusammenhang mit spezifischen Frühverrentungspolitiken der in diesen Regionen dominanten Automobilunternehmen stehen.

Alle in den drei Regionen ansässigen Unternehmen (die VW AG in der Region Braunschweig, die Audi AG in Ingolstadt und BMW in Landshut) hatten auch in den achtziger Jahren Frühverrentungspolitiken im Rahmen von sogenannten 59er-Regelungen institutionalisiert:

- Bei den Bayerischen Motorenwerken gibt es seit 1982 spezielle Frühverrentungsregelungen für ältere Arbeitnehmer, deren Altersgrenze von im Jahr 1982 59 Jahren sukzessive auf im Jahr 1989 56 Jahre herabgesetzt wurde (Auskunft eines Betriebsratsvorsitzenden).
- Bei der Audi AG besteht seit 1974 das Angebot einer 59er-Regelung mit einer Herabsetzung der Altersgrenze auf im Jahr 1985 58 Jahre (vgl. Geschäftsbericht der Audi AG 1985: 36, 1987: 39-40).
- Die VW AG hat bereits seit Mitte der siebziger Jahre kontinuierlich vorzeitige Pensionierungspolitiken für 59jährige und ältere Arbeitnehmer in-

---

24 Dazu zählten neben der Anpassung über veränderte Arbeitszeitpolitiken (Abbau von Überstunden und Sonderschichten, spezielle Urlaubsregelungen und Kurzarbeit) auch Maßnahmen des indirekten Personalabbaus, wie Nichtersetzen der Fluktuation oder Nichtverlängerung von Zeitverträgen sowie eine Verstetigung der Produktion über absatzmarktbezogene Maßnahmen (vgl. dazu Köhler/Sengenberger 1983: 344-363, Schulz-Wild 1978: 173-266, Semlinger 1989: 100-111).

stitutionalisiert, ab 1982 erfolgte dann eine Herabsetzung der Altersgrenze auf das 58. Lebensjahr (vgl. Quass/Kreikebohm 1985, Maydell 1988, BR-Kontakt 1984a, 1989a, 1989b, 1990).

Zwar gibt es für die drei genannten Unternehmen keine detaillierteren neueren Untersuchungen über Motive für die Einführung oder den Beibehalt von Frühverrentungsregelungen und deren Nutzung durch die älteren Arbeitnehmer. Dennoch wird etwa am Fallbeispiel der VW AG deutlich, daß vorzeitige Frühverrentungspolitiken seit den siebziger Jahren offenbar zu einem integralen Bestandteil betrieblicher Personalpolitik bei einem rationalisierungsbedingten und/oder durch Absatzschwankungen bedingten Personalanpassungsbedarf geworden sind und auch von der betrieblichen Interessenvertretung neben Konzepten der Wochenarbeitszeitverkürzung sowie der Kurzarbeit als beschäftigungssicherndes Instrument aktiv unterstützt werden (vgl. Semlinger 1989, BR-Kontakt 1990, 1985). Von seiten der älteren Arbeitnehmer werden Frühverrentungsregelungen in großem Umfang in Anspruch genommen: So machten bei der VW AG 1983 90 Prozent aller Anspruchsberechtigten von der 59er-Regelung Gebrauch (BR-Kontakt 1984b).

Schließlich dokumentiert Tabelle A 10 für die drei Regionen Braunschweig, Ingolstadt und Landshut die starke Konzentration auch der älteren männlichen Beschäftigten auf den Straßenfahrzeugbau und den im Vergleich zum regionalen Durchschnitt überproportionalen Abbau älterer Arbeitnehmer in dieser Branche, der in Braunschweig um 14 Prozent, in Ingolstadt um 18 Prozent und in Landshut um 13 Prozent über dem Beschäftigungsabbau älterer männlicher Arbeitnehmer in der Region lag. Dies stützt die Vermutung, daß die branchenspezifische Frühverrentungspolitik im Straßenfahrzeugbau auf die regionalen Arbeitsmärkte in Form von überproportionalen Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld durchschlägt.

### *Die Regionen Dithmarschen*

Auch in der Raumordnungsregion Dithmarschen waren erhebliche Differenzen zwischen den auf der Basis der spezifizierten Regressionsmodelle geschätzten Werten und der Höhe der tatsächlichen Rentenübergangsraten der 55- bis 64jährigen sowie der 60- bis 64jährigen zu verzeichnen. In der Gruppe der Männer wechselten 1985 19 Prozent der 55- bis 64jährigen (altes Bundesgebiet: 11 Prozent) und 53 Prozent der 60- bis 64jährigen (altes Bundesgebiet: 34 Prozent) aus Beschäftigung in den Ruhestand. Bei den Frauen

waren es 22 Prozent (altes Bundesgebiet: 15 Prozent) der 55- bis 64jährigen und 70 Prozent (altes Bundesgebiet: 54 Prozent) der 60- bis 64jährigen; damit liegt die Region hinsichtlich ihrer Rentenübergangsraten mit deutlichem Abstand auf Rangplatz 1.

Der ländliche Raum Dithmarschen (Raumordnungsregion 3) ist wirtschaftsstrukturell durch einen vergleichsweise hohen Anteil Beschäftigter in der Landwirtschaft, im Baugewerbe sowie beim Staat und einer Unterrepräsentanz des Investitionsgüter produzierenden Gewerbes gekennzeichnet. Der Blick auf die Wirtschaftsstruktur bietet allerdings keinen Hinweis auf eine mögliche Erklärung der Sonderstellung dieser Region: Wirtschaftsstrukturell ist Dithmarschen in etwa vergleichbar mit Lüneburg (Raumordnungsregion 6), Trier (Raumordnungsregion 40) oder Regensburg (Raumordnungsregion 67), wobei in Regensburg der Investitionsgüterbereich stärker vertreten ist. In diesen Regionen liegen die Rentenübergangsraten deutlich unter denen von Dithmarschen (vgl. Tabellen A 11 und A 12 im Anhang). Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung und der Arbeitslosenquoten zählt Dithmarschen zwar nicht zu den Regionen mit einer günstigen Arbeitsmarktsituation, die Arbeitsmarktentwicklung ist jedoch auch nicht so hervorstechend negativ, daß damit die überproportional hohen Rentenübergangsraten der 55- bis 64jährigen und der 60- bis 64jährigen Männer und Frauen begründet werden könnten.<sup>25</sup>

Anders als bei den zuvor untersuchten Regionen bietet das vorliegende Datenmaterial keinen Hinweis auf mögliche Erklärungen für die Sonderstellung dieser Region. Auch in Expertengesprächen ließ sich keine Begründung für die hohen Rentenübergangsraten in Dithmarschen finden.

In den folgenden empirischen Analysen werden, wie schon gesagt, Dummy-Variable in die Regressionsmodelle einbezogen, um den Besonderheiten der zuvor beschriebenen Regionen, die durch Modellspezifikation nur unzureichend repräsentiert waren, Rechnung zu tragen. Diese Verfahrens-

---

25 Der Beschäftigungsabbau zwischen 1980 und 1985 lag in der Gruppe der Männer bei -6 Prozent (altes Bundesgebiet: -4 Prozent), damit nimmt der Raum Dithmarschen den Rangplatz 22 ein. Auch die männlichen Arbeitslosenraten (hier berechnet als Quotient aus registrierten Arbeitslosen und der Summe aus registrierten Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) liegen mit 12 Prozent (Rangplatz 12) leicht über dem Bundesdurchschnitt (8 Prozent). In der Gruppe der Frauen verlief die Beschäftigungsentwicklung mit 5 Prozent (altes Bundesgebiet: -0,1 Prozent) sogar positiv; die Arbeitslosenrate der Frauen liegt mit 15 Prozent leicht über dem Bundesdurchschnitt von 11 Prozent. Das Zahlenmaterial basiert auf eigenen Berechnungen auf der Grundlage von Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik und der Arbeitslosenstatistik (vgl. Anhangtabelle A 12).

weise wurde gewählt, damit der makroanalytische Ansatz trotz regionaler Besonderheiten weiterverfolgt werden konnte und die formalen Voraussetzungen der Regressionsrechnung vor allem für die unverzerrte Schätzung der Signifikanztests erfüllt waren. Auf die Einflußstärke der Dummy-Variablen wird bei der nachfolgenden Interpretation nicht gesondert eingegangen: Da die »Ausreißer«-Regionen im nachhinein induktiv identifiziert wurden, ist es nicht erstaunlich, daß sie sich hinsichtlich ihrer Rentenübergangsraten signifikant von den anderen Regionen unterscheiden. Bedeutsamer ist vielmehr, ob sich unabhängig von den Besonderheiten dieser Regionen ein für alle Regionen gleichermaßen postulierter Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitsmarktsituation und dem Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand verzeichnen lassen wird.

#### 4.1.3 Zusammenfassung

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die statistischen Grundlagen und die Vorgehensweise bei der Ermittlung von regionalen Rentenübergangsraten - der zentralen zu erklärenden Variable - vorgestellt.

Datengrundlage bildet die Rentenzugangsstatisik des VDR. Die Geschäftsstatistik des VDR sichert als Vollerhebung ausreichende Fallzahlen bei einer regional und nach weiteren Merkmalen differenzierten Analyse. Sie bietet darüber hinaus die Möglichkeit einer Eingrenzung der Untersuchungsgruppe auf die Rentenübergänge nach vorheriger Pflichtversicherung. Versicherte, deren letzter Pflichtbeitrag längere Zeit zurückliegt (latent Versicherte), werden folglich aus der Analyse ausgeschlossen. Dies ist für diese Arbeit unerlässlich, da dem Übergang aus Beschäftigung (gegebenenfalls mit einer Übergangsarbeitslosigkeit) in den Ruhestand besonderes Augenmerk gilt. Als Zeitpunkt des Rentenübergangs wird das Merkmal »Rentenbeginn« gewählt, also das Jahr, in dem der Leistungsfall eintritt.

Die Regionalisierung erfolgte analog zu der von der BFLR verwendeten Einteilung des Bundesgebietes in 75 Raumordnungsregionen.

Da in der Statistik lediglich das Geburtsjahr und der Zeitpunkt des Rentenbeginns ausgewiesen werden, mußte das exakte Alter bei Rentenbeginn unter den Annahmen einer Gleichverteilung der Geburtstage und der Rentenübergänge über das Kalenderjahr und der Prämisse der Unabhängigkeit zwischen dem Geburtstag und dem Rentenbeginn geschätzt werden.

Ferner konnte bei der regionalisierten Berechnung von Rentenübergangsraten nicht auf vorliegende Konzepte zur Pflichtversichertenpotentialschätzung zurückgegriffen werden, da es kein verfügbares regionales Material gibt, das das Pflichtversichertenpotential ausweist. Unter Rückgriff auf die Beschäftigten- und die Rentenzugangsstatisik besteht jedoch die Möglichkeit einer zuverlässigen Schätzung des Pflichtversichertenpotentials. Die regionalisierte Analyse zum Zusammenhang zwischen dem vorzeitigen Rentenübergang und den zuvor genannten Arbeitsmarktfaktoren erfolgt jeweils für Männer und Frauen differenziert für die 55- bis 59jährigen, die 60- bis 64jährigen sowie für die Arbeitslosenruhegelder. Untersuchungszeitpunkt ist das Jahr 1985.

Aufgrund der zahlreichen Sonderbestimmungen in der knappschaftlichen Rentenversicherung wird die Analyse auf die Versicherten in der Arbeiter- und Angestelltenversicherung beschränkt.

Der Einfluß der verschiedenen Indikatoren zur Charakterisierung der regionalen Arbeitsmarktsituation auf die Rentenübergangsraten wird methodisch mit Querschnittregressionen, geschätzt mit der Kleinst-Quadrate-Methode, untersucht. Dieses Verfahren bietet die Möglichkeit, den jeweils isolierten Einfluß der im Modell spezifizierten Einflußgrößen zu quantifizieren und gibt zugleich darüber Auskunft, wie gut alle im Modell spezifizierten Einflußgrößen die regionale Varianz im vorzeitigen Rentenübergang »erklären« können.

## 4.2 Regionale Unterschiede im vorzeitigen Rentenübergang

Im regionalen Durchschnitt wechseln während des Jahres 1985 rund 13 Prozent der 55- bis 64jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Beschäftigung in den Ruhestand (vgl. Tabelle 4.3).

Eine Differenzierung der Ingesamt-Quote in die Gruppe der 55- bis 59jährigen und die Gruppe der 60- bis 64jährigen dokumentiert beträchtliche Unterschiede zwischen den beiden Altersgruppen: Die Rentenübergangsrate der 55- bis 59jährigen liegt bei durchschnittlich 4 Prozent, diejenige der 60- bis 64jährigen bei 43 Prozent; rund 4 Prozent von ihnen scheidet über ein Arbeitslosenruhegeld aus dem Erwerbsleben aus. Diese großen Unterschiede sind nicht weiter erstaunlich, wenn wir uns vor Augen führen, daß die Rentenübergänge der 55- bis 59jährigen Beschäftigten ausschließlich Berentun-

gen aufgrund von Invalidität sind, während die Gruppe der 60- bis 64jährigen neben den Invaliditätsberentungen auch Austritte aus dem Beschäftigungssystem über vorzeitige Altersrenten (Arbeitslosenruhegeld, Frauenruhegeld, flexible Altersgrenze) umfaßt.

*Tabelle 4.3: Regionale Rentenübergangsraten 1985, differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Mittelwert, Standardabweichung, Minimal- und Maximalwert*

	BR <sub>55-64</sub>	BR <sub>55-59</sub>	BR <sub>60-64</sub>	BR <sub>Alo</sub>
Insgesamt $\bar{x}$ (Stdev)	12,9 (1,7)	3,5 (0,9)	42,6 (4,9)	4,1 (2,4)
min /max	9,6 /19,8	2,2 / 5,6	33,3 /58,2	1,3 /13,0
Männer $\bar{x}$ (Stdev)	11,9 (2,0)	3,8 (1,0)	36,8 (5,6)	5,8 (3,5)
min /max	7,8 /18,9	2,3 / 6,4	25,1 /53,2	2,0 /18,6
Frauen $\bar{x}$ (Stdev)	14,9 (1,4)	2,9 (0,7)	54,5 (8,2)	0,6 (0,3)
min /max	12,5 /21,6	1,7 / 4,7	37,8 /78,1	0,1 / 1,7

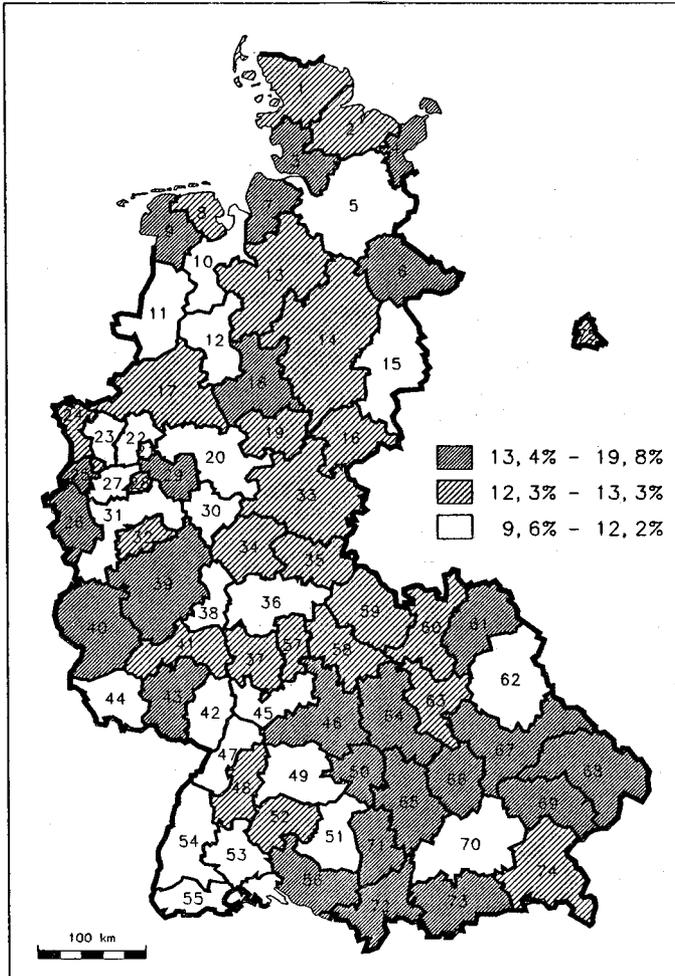
Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Die in Tabelle 4.3 ausgewiesenen regionalen Minimal- und Maximalwerte sowie die Standardabweichung vom Mittelwert dokumentieren beträchtliche regionale Differenzen im Hinblick auf die Höhe der Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 64 Jahren. Die norddeutsche Region Dithmarschen rangiert mit einer Rentenzugangsraten von insgesamt 20 Prozent an der Spitze, gefolgt von Landshut (18 Prozent), der Westpfalz, Lüneburg und Ostfriesland (jeweils 16 Prozent). Die niedrigsten Rentenübergangsraten sind mit jeweils 10 Prozent in Bochum, der Rheinpfalz und der Region »Unterrhein« sowie am Mittleren Neckar und im Saarland (jeweils 11 Prozent) vorzufinden. Bei einer regionalen Differenzierung wird die Homogenitätsthese, die eine gleichförmige, gesamtgesellschaftliche Institutionalisierung eines Modells der Lebensarbeitszeitverkürzung unterstellt, also keineswegs bestätigt.

Abbildung 4.2 gibt einen Überblick über die regionale Verteilung des vorzeitigen Rentenübergangs im ehemaligen Bundesgebiet.<sup>26</sup>

26 Ein Schlüssel für die namentliche Kennzeichnung der Raumordnungsregionen findet sich in Anhangtabelle A 5.

Abbildung 4.2: Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter- und Angestelltenversicherung, Frauen und Männer



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatisik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Das Bild der regionalen Unterschiede hinsichtlich der Höhe der Rentenübergangsraten entspricht keinesfalls dem bekannten Süd-Nord-Gefälle hinsicht-

lich der Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosenquoten, das aus zahlreichen Arbeitsmarktanalysen bekannt ist (vgl. Abschnitt 2.3, insbesondere Abbildungen 2.1 und 2.4).

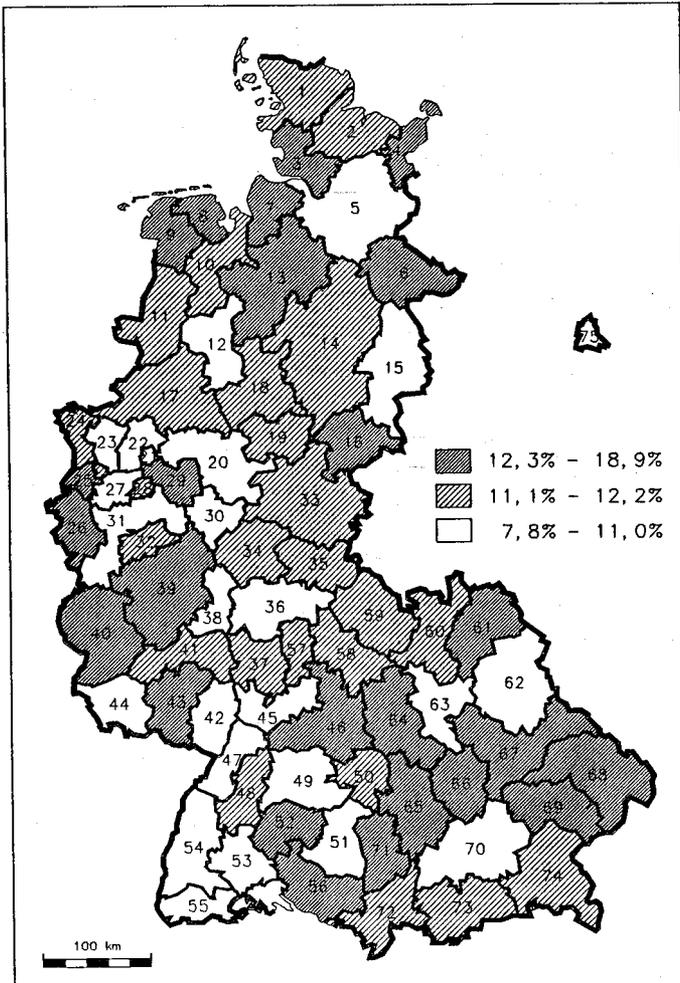
Die Disparitäten zwischen dem strukturwandelbegünstigten süddeutschen Raum einerseits und den nördlich sowie westlich gelegenen Regionen, die mit anhaltenden Arbeitsmarktproblemen konfrontiert sind andererseits, hätten hohe Rentenübergangsraten vor allem im nord- und westdeutschen Raum erwarten lassen. Die alten Industriestandorte an Ruhr und Saar liegen hinsichtlich ihrer Rentenübergangsraten jedoch interessanterweise im unteren Drittel. Gerade in diesen klassischen Problemregionen wären aufgrund von Umstrukturierungsprozessen im Produktionsbereich und damit einhergehenden quantitativen und qualitativen Personalanpassungsprozessen hohe Rentenübergangsraten zu erwarten gewesen. Dies könnte eine Folgewirkung der schon seit den siebziger Jahren in der Montanindustrie institutionalisierten Frühverrentungspolitik (vgl. Jung 1985, IG Bergbau und Energie 1985, Autorengemeinschaft 1979) mit entsprechenden altersstrukturellen Beschäftigungsumschichtungen sein, die nur noch einen geringen betrieblichen Handlungsspielraum im Hinblick auf quantitative und/oder qualitative Personalanpassungen mittels eines Abbaus älterer Arbeitskräfte eröffnen.

Möglicherweise werden jedoch hohe Rentenübergangsraten in den klassischen Problemregionen erst bei einer geschlechtsspezifischen Analyse sichtbar, da sich dort vor allem Männer in den strukturwandelgefährdeten Branchen konzentrieren dürften. Infolgedessen wären in den Gebieten an Ruhr und Saar vor allem hohe Rentenübergangsraten in der Gruppe der Männer zu erwarten, die in einem »Insgesamt-Bild« möglicherweise durch niedrige weibliche Rentenübergangsraten kompensiert werden. Aber auch bei einer nach dem Geschlecht differenzierten Analyse zählen die Problemregionen an Ruhr und Saar nicht zu den Gebieten mit vergleichsweise hohen männlichen Rentenübergangsraten (vgl. Abbildung 4.3).

Wenn sich auch die regionalen Rentenübergangsmuster nicht in jedem Fall in das Bild regional variierender Arbeitsmarktsituationen einfügen, ist doch der Bezug zur Beschäftigungsentwicklung in einigen Teilen des ehemaligen Bundesgebietes ganz offensichtlich. Zu den Regionen mit einem hohen Übergang Älterer in den Ruhestand zählen die durch die krisenanfällige Werftindustrie geprägten Regionen im nordwestdeutschen Raum. Auch die Westpfalz - die Problemregion von Rheinland-Pfalz - sowie die Gebiete im strukturschwachen nordöstlichen Raum Bayerns liegen hinsichtlich ihrer Rentenübergangsraten im oberen Drittel. Andererseits finden wir jedoch ho-

he Rentenübergangsraten ebenso in südwestdeutschen Regionen mit einer vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktsituation.

Abbildung 4.3: Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter und Angestelltenversicherung, Männer



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

Im unteren Drittel sind hingegen die Ballungsregionen Hamburg, Düsseldorf, Köln, Frankfurt und München angesiedelt. Auch der prosperierende Raum um Stuttgart weist unterdurchschnittliche Raten auf.

### *Geschlechtsspezifische Unterschiede*

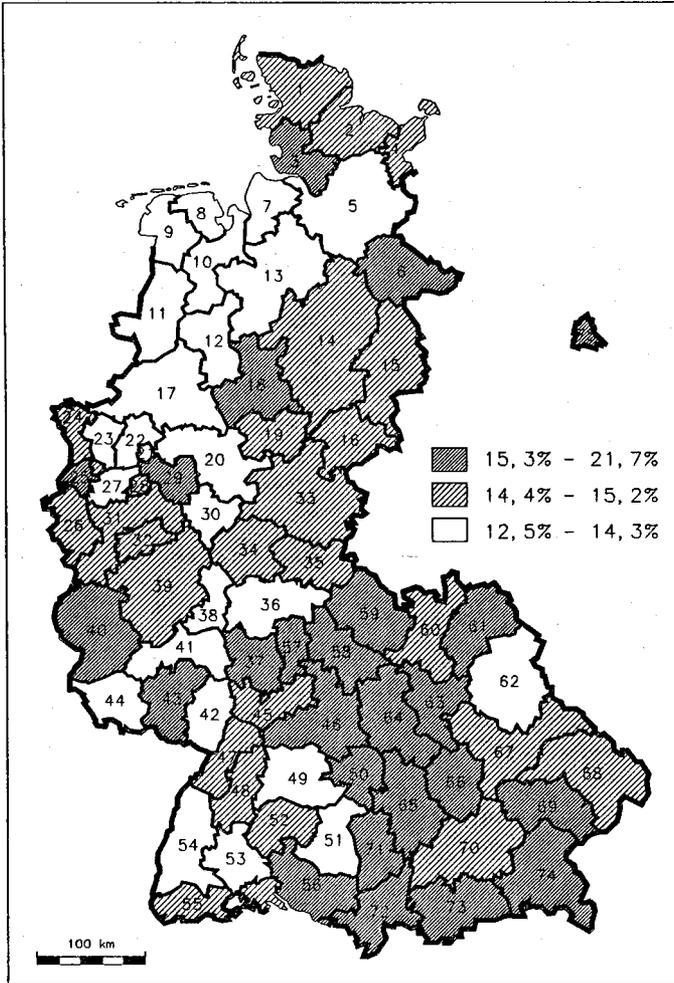
Im regionalen Durchschnitt liegt die Rentenübergangsrate der Frauen mit 15 Prozent leicht über derjenigen der Männer (12 Prozent). Beträchtliche geschlechtstypische Unterschiede sind vor allem in der Gruppe der 60- bis 64-jährigen vorzufinden. In dieser Altersgruppe wechseln über die Hälfte der Frauen in den Ruhestand, in der Gruppe der Männer sind es hingegen nur etwas mehr als ein Drittel (vgl. Tabelle 4.3). Ganz offensichtlich sind institutionelle Bedingungen im System der Rentenversicherung für die vergleichsweise höheren Rentenübergangsraten in der Gruppe der Frauen verantwortlich: Die für Frauen bestehende Regelung »Frauenaltersruhegeld« ermöglicht ihnen bereits ab dem 60. Lebensjahr den Bezug einer vorzeitigen Altersrente. Mit im regionalen Durchschnitt 83 Prozent ist der Rentenübergang in ein Frauenaltersruhegeld - wie schon gesagt - gegenüber den weiteren Leistungsarten (BU/EU, Schwerbehinderung, Arbeitslosenruhegeld, flexible Altersgrenze) von dominanter Bedeutung für die Struktur des Rentenüberganges der 60- bis 64-jährigen Frauen insgesamt (vgl. auch Anhangtabelle A 8).

Die Abbildungen 4.3 und 4.4 dokumentieren die nach Männern und Frauen differenzierten regionalen Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 64 Jahren.

Regionen mit den höchsten männlichen Rentenübergangsraten sind Dithmarschen (19 Prozent), Landshut (17 Prozent), Lüneburg und Ostfriesland (mit jeweils 16 Prozent) und die Westpfalz (15 Prozent), die niedrigsten Rentenübergangsraten sind in Bochum (8 Prozent), im Raum Mittlerer Neckar und im Raum Untermain (jeweils 9 Prozent), in der Rheinpfalz sowie in Essen (jeweils 9 Prozent) vorzufinden.

In der Gruppe der Frauen weisen die Regionen Emsland und die Rheinpfalz sowie das Saarland, der Raum Münster und Bochum (jeweils 13 Prozent) niedrige Rentenübergangsraten auf, an der Spitze rangieren hingegen die Regionen Dithmarschen (22 Prozent), Landshut (19 Prozent), die Westpfalz (18 Prozent), Oberfranken-Ost und das Gebiet Main-Rhön (jeweils 17 Prozent).

Abbildung 4.4: Regionale Rentenübergangsraten (55- bis 64jährige) in den Raumordnungsregionen im Jahr 1985, Arbeiter und Angestelltenversicherung, Frauen



Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatisik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen.

In Regionen mit hohen männlichen Rentenübergangsraten sind nicht in jedem Fall auch die weiblichen Rentenübergangsraten überdurchschnittlich hoch.

Der Korrelationskoeffizient von 0,64 zwischen den männlichen und den weiblichen regionalen Rentenübergangsraten deutet als quantitatives Maß auf diese Abweichungen hin.

Auffällige Unterschiede hinsichtlich der regionalen Höhe der Rentenübergangsraten sind zwischen Männern und Frauen zum einen im norddeutschen Raum vorzufinden. In den nordwestdeutschen Küstenländern sowie in Bremen liegen die Rentenübergangsraten der Männer im oberen Drittel, diejenigen der Frauen jedoch im unteren Drittel. Möglicherweise ist dies darauf zurückzuführen, daß sich die männlichen Beschäftigten in diesen Regionen vor allem in der krisenanfälligen Wertindustrie konzentrieren, die Schrumpfungprozesse auch über Frühverrentungspolitikern bewältigte (vgl. dazu Heseler/Osterland 1986, Heseler 1989, Osterland 1989).

Ferner sind die strukturstarken dienstleistungsorientierten Ballungsgebiete im Raum Köln und München, die beim Ingesamt-Bild hinsichtlich der Höhe der Rentenübergangsraten im unteren Drittel rangierten, hinsichtlich der weiblichen Rentenübergangsraten im mittleren Drittel angesiedelt.

#### 4.3 Zum Zusammenhang zwischen regionalem Rentenübergang und Charakteristika regionaler Arbeitsmärkte - empirische Analysen

Die Analyse der regionalen Verteilung des vorzeitigen Rentenübergangs dokumentierte zunächst erhebliche regionale Differenzen, die für Männer und Frauen und innerhalb der Altersgruppen wiederum unterschiedlich ausgeprägt sind. Die regionale Heterogenität läßt sich auf den ersten Blick keineswegs mit der einfachen Formel erklären, daß vorwiegend Problemregionen durch hohe, prosperierende Regionen hingegen durch niedrige Frühverrentungsquoten charakterisiert sind.

In den folgenden Abschnitten wird mit einem quantitativ orientierten Analyseansatz (multiple Regressionsanalysen) untersucht, ob sich die skizzierten Differenzen im Frühverrentungstrend auf gemeinsame regionale Kontextbedingungen im Hinblick auf die Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen zurückbeziehen lassen. Als Indikatoren zur Charakterisierung regionaler Arbeitsmarktdisparitäten werden die Beschäftigungsentwicklung, eine regionalspezifische Kennziffer für den Umfang des sektoralen Strukturwandels, die Sektor- und die Tätigkeitsstruktur sowie die Betriebsgrößenstruktur

in die Analyse einbezogen (vgl. auch Abschnitt 3.4). Der Einfluß der genannten Arbeitsmarktindikatoren auf die regionalen Rentenübergangsraten wird mittels Regressionsanalysen untersucht. Die empirische Analyse wird von vornherein geschlechtsspezifisch differenziert, da die rentenrechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Arbeitsmarktsituation für Frauen und Männern sehr unterschiedlich sind.

#### 4.3.1 Regionale Beschäftigungsentwicklung und vorzeitiger Rentenübergang

Betrachten wir zunächst den Einfluß der Beschäftigungsentwicklung auf die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten. Die Beschäftigungsentwicklung gibt Aufschluß über die Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage und ist damit gleichzeitig ein allgemeiner Indikator für die wirtschaftliche Dynamik einer Region. Zur Charakterisierung der regionalen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage dient die Nettoveränderung der Beschäftigung zwischen 1980 und 1985 in Relation zum Ausgangsbestand der Beschäftigung zum Zeitpunkt 1980.<sup>27</sup> Der Indikator nimmt einen negativen Wert an, wenn die Beschäftigungsentwicklung zwischen 1980 und 1985 per saldo rückläufig war; bei einem Arbeitsplatzaufbau hat er einen positiven Wert.

Tabelle 4.4 (S. 176) dokumentiert die Ergebnisse von linearen Einfachregressionen (geschätzt mit der Kleinst-Quadrate-Methode), mit denen dem Einfluß der regionalen Beschäftigungsentwicklung zwischen 1980 und 1985 auf das regionale Niveau der Rentenübergangsraten zum Zeitpunkt 1985 nachgegangen wurde.<sup>28</sup>

27 Oder in einer Formel ausgedrückt:

$$DB_{85/80r} = \frac{\text{Besch}_{85r} - \text{Besch}_{80r}}{\text{Besch}_{80r}} * 100$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten  
r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR.

28 Als abhängige Variable kann in dieser Untersuchung lediglich der Zeitpunkt 1985 einbezogen werden (vgl. auch Abschnitt 4.1.1.5), als unabhängige Variable wird hingegen die Beschäftigungsentwicklung, also eine zeitraumbezogenen Einflußgröße betrachtet. Da das regionale Rentenübergangsgeschehen nur zum Zeitpunkt 1985 betrachtet wird, könnten arbeitsmarktinduzierte Verrentungsprozesse im Jahr 1985 schon abgeschlossen sein. Andererseits handelt es sich bei regionalen Arbeitsmarktdisparitäten keinesfalls um kurzfristige Phänomene, sondern vielmehr um langfristige, strukturelle Unterschiede. Dies gilt beispielsweise sowohl für die regionalen Un-

Der Einfluß der Beschäftigungsentwicklung auf die Rentenübergangsraten wird jeweils getrennt für Männer und Frauen und für die Rentenübergangsraten der 55- bis 64jährigen insgesamt sowie gesondert für die 55- bis 59jährigen (ausschließlich Rentenzugänge aufgrund von Beruf- oder Erwerbsunfähigkeit), die 60- bis 64jährigen und die Arbeitslosenruhegelder untersucht. Wie in Abschnitt 4.1.2.2 ausführlich diskutiert, werden neben den spezifizierten Arbeitsmarktindikatoren in einigen Regressionsmodellen Dummy-Variablen einbezogen, um den Besonderheiten der Regionen, die durch die Modellspezifikation nur unzureichend repräsentiert waren, Rechnung zu tragen. Der Einfluß der Dummy-Variablen wird im folgenden nicht mehr gesondert interpretiert (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2.2).

Offensichtlich - darauf deuten die Regressionsergebnisse hin - hat die regionale Beschäftigungsentwicklung keinen Einfluß auf die Höhe des Rentenüberganges. Die Regressionskoeffizienten sind auch bei der Betrachtung einzelner Altersgruppen sowohl bei den *Männern* als auch bei den *Frauen* sehr niedrig und fast ausnahmslos insignifikant.<sup>29</sup> Lediglich bei den 60- bis 64jährigen Frauen sind die Rentenübergangsraten um so höher, je ungünstigerer

terschiede in der Wirtschaftsstruktur als auch der Disparitäten hinsichtlich der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsentwicklung (vgl. Abschnitt 2.3). Von daher ist zu erwarten, daß auch die regionalen Strukturunterschiede im Hinblick auf die Höhe der Rentenübergangsraten im Zeitablauf relativ stabil sind, so daß die regionalen Strukturunterschiede im Jahr 1985 als stellvertretend für einen längeren Zeitraum gelten können.

Um diese These zu prüfen, wurden die regionalen Rentenübergangsraten von 1982, 1984 und 1985 miteinander verglichen. Die Raten von 1982 und 1984 sind allerdings mit Unsicherheiten behaftet: Da für das Jahr 1982 keine nach Altersgruppen differenzierten Beschäftigtendaten vorlagen, mußte die Nennergröße geschätzt werden. Im Beschäftigtenbestand von 1984 fehlen hingegen diejenigen, die im Zuge des Arbeitskampfes von einer Aussperrung betroffen waren. Ganz offensichtlich ändert sich in diesem Zeitraum wenig den regionalen Strukturunterschieden im Rentenübergang: Die nach Altersgruppen und Geschlecht differenzierten Rentenübergangsraten zu den drei Zeitpunkten korrelieren zwischen 0,8 und 0,9.

Weiterhin ist das Jahr 1985 das erste Jahr, in dem sich die mit dem Haushaltsbegleitgesetz von 1984 verbundenen gesetzlichen Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen im System der Rentenversicherung auswirken. Hiervon sind insbesondere die Rentenübergänge aufgrund von Invalidität sowie die Anspruchnahme der Altersruhegelder mit Vollendung des 65. Lebensjahres betroffen. Da von der Veränderung der institutionellen Regelungen jedoch alle Regionen gleichermaßen betroffen sind, dürften keine systematischen regionalen Verzerrungen zu erwarten sein. Zwar liegen die regionalen Rentenübergangsraten aufgrund von Invalidität 1982 und 1984 fast ausnahmslos höher als 1985, an den regionalen Strukturunterschieden (Regionen mit hohen Rentenübergangsraten versus Regionen mit niedrigen Rentenübergangsraten) ändert dies jedoch wenig, worauf die hohen Korrelationen hindeuten.

29 Ferner werden in den spezifizierten Modellen in der Regel die Linearitätsannahme und die Normalverteilungsannahme verletzt.

die Beschäftigungsentwicklung verläuft. Das spezifizierte Modell trägt allerdings bei einem  $r^2$  von 7 Prozent nur unbedeutend zur Erklärung der regional variierenden Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Frauen bei.

*Tabelle 4.4: Ergebnisse von Einfachregressionen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten und regionaler Beschäftigungsentwicklung*

	DB <sub>85/80r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>						
RR <sub>55-64</sub>	0,14	0,42**	-	-	0,19	(1) (2)
RR <sub>55-59</sub>	0,15	-	-	-	0,01	(2)
RR <sub>60-64</sub>	0,07	0,34**	-	-	0,09	(1) (2)
RR <sub>Alo</sub>	-0,15	-	0,41**	0,52**	0,42	(2)
<i>Frauen</i>						
RR <sub>55-64</sub>	0,13	0,54**	-	-	0,31	(2)
RR <sub>55-59</sub>	0,12	-	-	-	0,00	(-)
RR <sub>60-64</sub>	-0,23*	0,25*	-	-	0,07	(-)
RR <sub>Alo</sub>	-0,18	-	-	-	0,02	(1) (2)
	DBAB <sub>85/80r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>						
RR <sub>55-64</sub>	0,02	0,41*	-	-	0,15	(2)
RR <sub>55-59</sub>	-0,04	-	-	-	0,00	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,10	0,32**	-	-	0,12	(2)
RR <sub>Alo</sub>	0,19	-	0,40**	0,52**	0,42	(2)
<i>Frauen</i>						
RR <sub>55-64</sub>	-0,03	0,55**	-	-	0,29	(1) (2)
RR <sub>55-59</sub>	0,04	-	-	-	0,00	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,35**	0,24*	-	-	0,14	(-)
RR <sub>Alo</sub>	0,24	-	-	-	0,05	(2)

\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,05$

\*\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,01$

Die Zahlen in der letzten Spalte beziehen sich auf die Durchführung der Spezifikationstests für das jeweilige Regressionsmodell:

- (1) deutet auf eine Verletzung der Linearitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (2) deutet auf eine Verletzung der Normalverteilungsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (3) deutet auf eine Verletzung der Homoskedastizitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (-) Linearitätsannahme, Normalverteilungsannahme und Homoskedastizitätsannahme werden bei  $\alpha = 0,05$  nicht abgelehnt.

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Dementsprechend gibt es neben Regionen, in denen ein Arbeitsplatzabbau mit hohen Rentenübergangsraten korrespondiert, ebenso Regionen, in denen dieser Zusammenhang keine Gültigkeit hat oder in denen sogar bei Beschäftigungszuwächsen ein überproportionaler Rentenübergang zu verzeichnen ist. Offensichtlich münden per saldo starke regionale Arbeitsplatzverluste nicht in einen vergleichsweise höheren Rentenzugang, obwohl die Beschäftigungsentwicklung in den Regionen sehr unterschiedlich verläuft. Damit bestätigen die Regressionsmodelle den visuellen Eindruck, der bei der Interpretation der Karten im vorangegangenen Abschnitt (allerdings nicht differenziert nach Altersgruppen) gewonnen wurde.

Vor dem Hintergrund der These, daß die Höhe des regionalen Arbeitsplatzabbaues von Bedeutung für die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten ist, ist die allgemeine Beschäftigungsentwicklung möglicherweise ein zu ungenauer Indikator, da sie den Umfang des Arbeitsplatzabbaues nur unzureichend beschreibt. Hinter einem globalen Beschäftigungszuwachs können sich erhebliche Arbeitsplatzverluste in verschiedenen Branchen verbergen, die jedoch durch Beschäftigungszuwächse in anderen Branchen überkompensiert werden. In diesem Fall könnten mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung durchaus vergleichsweise hohe Rentenübergangsraten einhergehen, wenn Schrumpfungsprozesse einzelner Branchen über vorzeitige Verrentungspolitiken gelöst werden, oder aber freigesetzte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund betrieblicher Personaleinsatzpolitiken kaum am Arbeitsplatzaufbau partizipieren können, sich zum frühestmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand zurückziehen.

Zur näheren Spezifizierung der Beschäftigungsentwicklung wird auf der Grundlage der regionalen wirtschaftszweigspezifischen Beschäftigungsentwicklung (60 Wirtschaftszweige) ein Indikator in die Analyse einbezogen, der lediglich Auskunft über die Höhe der regionalen Arbeitsplatzverluste gibt. Zur Berechnung dieses Indikators wurde jeweils regionalspezifisch der absolute Umfang des Arbeitsplatzverlustes in den Wirtschaftszweigen, die zwischen 1980 und 1985 Arbeitsplätze abgebaut haben, aufsummiert und in das Verhältnis zum Ausgangsbestand von 1980 gesetzt.<sup>30</sup>

30 Oder in einer Formel ausgedrückt:

$$DBAB_{85/80r} = \frac{\text{sum } | (\text{BeschWz}_{85r} - \text{BeschWz}_{80r}) < 0 |}{\text{Besch}_{80r}} * 100$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Wz = Wirtschaftszweige 1 bis 60 nach der IOT-Klassifikation

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Die Regressionsergebnisse in Tabelle 4.4 zeigen, daß auch bei der isolierten Betrachtung des Arbeitsplatzabbaues und einer Differenzierung in einzelne Altersgruppen mit Ausnahme der 60- bis 64jährigen Frauen kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Umfang der regionalen Arbeitsplatzverluste und den regionalen Rentenübergangsraten besteht.

In der Gruppe der *Männer* deutet sich zwar bei den Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld tendenziell ein den Erwartungen entsprechender positiver Zusammenhang an, der Regressionskoeffizient ist jedoch nicht signifikant. Bei den Männern wäre vor dem Hintergrund der These, daß vorzeitige Verrentungspolitikern über sogenannte 59er-Regelungen vor allem als ein beschäftigungspolitisches Instrument bei umfangreichen Beschäftigungsverlusten zum Einsatz kommen, ein positiver Zusammenhang zu erwarten gewesen.

In der Gruppe der 60- bis 64jährigen *Frauen* korrespondieren hingegen im Unterschied zu den Männern mit steigenden regionalen Arbeitsplatzverlusten höhere regionale Rentenübergangsraten. Dieser Zusammenhang wurde auch schon bei der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung sichtbar. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, daß sich ältere Frauen überproportional in Branchen des Verarbeitenden Gewerbes konzentrieren, die durch einen umfangreichen Personalabbau charakterisiert sind und/oder mit technologisch-organisatorischen Veränderungen verbundene qualifikatorische Beschäftigungsanpassungen vor allem über einen Abbau der älteren, in der Regel gering qualifizierten Industriearbeiterinnen lösen. Dem werden wir an späterer Stelle weiter nachgehen.

#### 4.3.2 Sektorale Beschäftigungsumstrukturierungen und vorzeitiger Rentenübergang

Die zuvor beschriebenen Ergebnisse zeigten, daß die Beschäftigungsentwicklung in der Regel nicht von Bedeutung für die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten ist, und zwar auch dann nicht, wenn nur der Umfang des regionalen Beschäftigungsabbaues berücksichtigt wird. Eine Ausnahme bilden die 60- bis 64jährigen Frauen, bei denen ein umfangreicher Personalabbau mit höheren Rentenübergangsraten korrespondierte, aber auch hier waren die erklärten Varianzanteile mit 14 Prozent sehr niedrig.

Ein vorzeitiger Rentenübergang ist dementsprechend keinesfalls allein ein Phänomen regionaler Arbeitsmärkte, die durch starke Beschäftigungsver-

luste gekennzeichnet sind, sondern ebenso in Regionen vorzufinden, in denen sich Beschäftigungsumstrukturierungen zwischen den Branchen innerhalb einer Region vollziehen, ohne daß per saldo Beschäftigung abgebaut wird.

In Regionen mit stagnierender oder sogar expandierender Beschäftigungsentwicklung können sich inter- oder intrasektorale Umschichtungsprozesse vollziehen, die mit intergenerationalen Austauschprozessen verbunden sind; etwa wenn ältere Arbeitnehmer aus den schrumpfenden Branchen freigesetzt werden und keine Wiederbeschäftigungschancen in den prosperierenden Branchen finden. Oder aber, im Fall von intrasektoralen Umstrukturierungen, im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen, qualifikatorische Anpassungsprozesse über einen beschleunigten Austausch älterer Arbeitskräfte durch jüngere Arbeitskräfte erfolgen, die über Frühverrentungspolitiken gelöst werden.

Um die regionale Dynamik im Beschäftigungssystem zu beziffern, wären zweifellos Informationen über Beschäftigungszu- und -abgänge innerhalb von und zwischen Wirtschaftszweigen wünschenswert. Diese Informationen sind allerdings auf der Ebene von Raumordnungsregionen nicht verfügbar.

Auf der Grundlage von (regionalen) wirtschaftszweigspezifischen Informationen über den Beschäftigtenbestand besteht jedoch die Möglichkeit, das Ausmaß der Veränderung der regionalen Wirtschaftsstruktur und damit lediglich einen Aspekt des sektoralen Strukturwandels, nämlich der *intersektoralen* Beschäftigungsumschichtungen, zu bestimmen. Bei diesem Strukturwandelindikator werden die jeweils wirtschaftszweigspezifischen Anteilsveränderungen an der Gesamtbeschäftigung ohne Berücksichtigung des Vorzeichens aufsummiert.<sup>31</sup> Der Indikator gibt Aufschluß über das Ausmaß der Veränderungen der Anteile der einzelnen Wirtschaftszweige auf der Grundlage der regionalen Gesamtbeschäftigung (vgl. dazu Dinter 1969, Autorengemeinschaft 1976; allgemein für Verfahren zur Messung des Strukturwandels: DIW 1981a, S. 8-17, 1981b, S. 12-35).

---

31 Oder in einer Formel ausdrückt:

$$SW_{85/80r} = \sum \left| \frac{\text{BeschWz}_{85r}}{\text{Besch}_{85r}} - \frac{\text{BeschWz}_{80r}}{\text{Besch}_{80r}} \right|$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Wz = Wirtschaftszweige 1 bis 60 nach der IOT-Klassifikation

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Der Indexwert ist 0, wenn die regionale Beschäftigungsentwicklung in allen Wirtschaftszweigen stagniert oder aber alle Wirtschaftszweige gleichmäßig vom Beschäftigungswachstum oder Beschäftigungsabbau betroffen sind.

Der Indexwert ist um so größer,

- je stärker bei einem Beschäftigungsaufbau einige Wirtschaftszweige überproportional begünstigt sind und somit ihre Anteilswerte erhöhen können (alle Wirtschaftszweige bauen auf, aber unterschiedlich stark);
- je stärker bei einem Beschäftigungsabbau einzelne Wirtschaftszweige überdurchschnittlich abbauen (alle Wirtschaftszweige bauen ab, aber unterschiedlich stark);
- je stärker sich die einzelnen Wirtschaftszweige in eine gegenläufige Richtung entwickeln, d. h. einige Wirtschaftszweige Beschäftigung abbauen oder stagnieren, andere hingegen prosperieren. In diesem Fall sind drei Varianten denkbar:
  1. In einigen Wirtschaftszweigen erfolgt ein starker Beschäftigungsaufbau, die anderen Wirtschaftszweige stagnieren. In diesem Fall erhöht sich der Anteil der »Aufbau-Wirtschaftszweige«, was automatisch eine Verringerung der Anteilswerte der stagnierenden Wirtschaftszweige nach sich zieht.
  2. In einigen Wirtschaftszweigen erfolgt ein starker Beschäftigungsabbau, die anderen Wirtschaftszweige stagnieren (spiegelbildliche Entwicklung zu Fall 1).
  3. In einigen Wirtschaftszweigen erfolgt ein Beschäftigungsaufbau, während andere Wirtschaftszweige gleichzeitig Beschäftigungsverluste hinnehmen müssen.

Tabelle 4.5 zeigt die Ergebnisse von Mehrfachregressionen, mit denen dem jeweiligen Einfluß des sektoralen Strukturwandels und der Beschäftigungsentwicklung auf das Rentenübergangsgeschehen nachgegangen wurde.

Getestet wird also die Hypothese, ob das Ausmaß des regionalen Strukturwandels unabhängig davon, ob mit sektoralen Umschichtungsprozessen per saldo Beschäftigungsgewinne oder -verluste zu verzeichnen sind, von Einfluß auf das regionale Rentenübergangsgeschehen ist. Offensichtlich - darauf deuten die in Tabelle 4.5 signifikant positiven Regressionskoeffizienten hin - sind die regionalen Rentenübergangsraten in der Gruppe der *Männer* um so höher, je umfangreicher die sektoralen Beschäftigungsumschichtungen in einer Region sind. Dies gilt sowohl für die Invaliditätsrentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren als auch für die Rentenübergänge der

60- bis 64jährigen sowie die Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld, und zwar unabhängig von der regionalen Beschäftigungsentwicklung.<sup>32</sup> Allerdings ist bei den Modellspezifikationen für die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen insgesamt sowie der Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld die Annahme der Normalverteilung verletzt, so daß der Signifikanztest mit Vorsicht zu interpretieren ist. Dies deutet zugleich darauf hin, daß weitere systematische Einflußgrößen im Modell nicht berücksichtigt wurden.

*Tabelle 4.5: Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung sowie sektoralem Strukturwandel*

	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>							
RR <sub>55-64</sub>	0,32**	0,46**	0,32**	-	-	0,32	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,28**	0,31**	-	-	-	0,08	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,21	0,34**	0,26*	-	-	0,17	(2)
RR <sub>Alto</sub>	-0,05	0,19*	-	0,43**	0,50**	0,48	(2)
<i>Frauen</i>							
RR <sub>55-64</sub>	0,11	0,07	0,53**	-	-	0,30	(2)
RR <sub>55-59</sub>	0,12	0,12	-	-	-	0,00	(-)
RR <sub>60-64</sub>	-0,24*	0,23*	0,23*	-	-	0,11	(-)
RR <sub>Alto</sub>	-0,18	0,06	-	-	-	0,01	(2)

\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,05$

\*\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,01$

Die Zahlen in der letzten Spalte beziehen sich auf die Durchführung der Spezifikationstests für das jeweilige Regressionsmodell:

- (1) deutet auf eine Verletzung der Linearitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (2) deutet auf eine Verletzung der Normalverteilungsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (3) deutet auf eine Verletzung der Homoskedastizitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (-) Linearitätsannahme, Normalverteilungsannahme und Homoskedastizitätsannahme werden bei  $\alpha = 0,05$  nicht abgelehnt.

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

32 Die regionale Beschäftigungsentwicklung ist im Fall der männlichen Rentenübergangsraten insgesamt sogar von signifikant positivem Einfluß, wenn die Kennziffer für den regionalen Strukturwandel in das Modell einbezogen wird. Dies ist insbesondere auf die Invaliditätsrentenzugänge der 55- bis 59jährigen zurückzuführen, gilt tendenziell jedoch auch für die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen. Wir werden jedoch an späterer Stelle sehen, daß der positive Zusammenhang auf andere Faktoren zurückzuführen ist.

Überraschend ist der relativ schwache Zusammenhang zwischen dem Ausmaß sektoraler Umschichtungsprozesse und den Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld. Dies könnte darauf hindeuten, daß von dem finanziell teuren Personalabbau Älterer über sogenannte 59er-Regelungen vor allem in Großbetrieben Gebrauch gemacht wird und ein Zusammenhang erst bei der Berücksichtigung der regionalen Betriebsgrößenstruktur sichtbar wird. Darauf werden wir an späterer Stelle zurückkommen.

Im Unterschied zu den Männern zeigt sich in der Gruppe der *Frauen* lediglich bei den 60- bis 64jährigen ein signifikant positiver Einfluß zwischen dem Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen und dem Übergang älterer Arbeitnehmerinnen aus Beschäftigung in den Ruhestand. Auf die Invaliditätsrentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren und den Übergang in ein Arbeitslosenruhegeld ist hingegen das Ausmaß sektoraler Umschichtungsprozesse nicht von Einfluß.

Umfangreiche sektorale Umstrukturierungen innerhalb von regionalen Ökonomien sind also tendenziell mit intergenerationalen Austauschprozessen über einen vorzeitigen Rentenzugang insbesondere männlicher älterer Arbeitnehmer verbunden. Dies gilt sowohl für die vorzeitigen Rentenübergänge aufgrund von Invalidität in der Gruppe der 55- bis 59jährigen sowie für die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen und der Rentenübergänge aufgrund von vorheriger Arbeitslosigkeit. In der Gruppe der Frauen zeigt sich lediglich ein Zusammenhang bei den Rentenübergängen im Alter von 60 bis 64 Jahren.

#### 4.3.3. Regionale Sektorstruktur und vorzeitiger Rentenübergang

Im folgenden wird ein weiterer Aspekt des regionalen Strukturwandels, nämlich die sektorale Struktur einer Region, in die Analyse einbezogen. Während die Kennziffer für den regionalen Strukturwandel die regionalen Arbeitsmärkte hinsichtlich des Ausmaßes der sektoralen Beschäftigungsumschichtungen charakterisiert, erfolgt nun mit der Hinzunahme der regionalen Wirtschaftsstruktur eine nähere Charakterisierung der Regionen hinsichtlich ihrer sektoralen Struktur. Es wird geprüft, ob hohe Rentenübergangsraten vor allem in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter im industriellen Sektor vorzufinden sind.

Der bundesweit zu verzeichnende Tertiärisierungstrend spiegelt sich auch auf den regionalen Arbeitsmärkten - wie in Abschnitt 2.3.1 ausführlich

beschrieben - deutlich wider. Während im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 1980 und 1985 in der Regel Beschäftigung abgebaut wurde, verlief die regionale Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungssektor bis auf wenige Ausnahmen positiv. Eine Reihe von empirischen Befunden deutet darauf hin, daß vorzeitige Verrentungspolitik vor allem im industriellen Sektor als beschäftigungspolitisches Instrument zur Bewältigung von Personalabbau- und Personalumbauprozessen institutionalisiert sind (vgl. Abschnitt 3.3.3 und Abschnitt 3.3.4). Die unterschiedliche Beschäftigungsdynamik im industriellen Sektor und im Dienstleistungssektor läßt erwarten, daß ältere Beschäftigte in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter im industriellen Sektor, in stärkerem Umfang vorzeitig in den Ruhestand wechseln.

Um die Regionen hinsichtlich ihrer Sektorstruktur zu charakterisieren, wird der regionale Bestand an Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in das Verhältnis gesetzt zum Bestand an Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Dieser Indikator nimmt den Wert 1 an, wenn im Verarbeitenden Gewerbe genauso viele Personen beschäftigt sind wie im Dienstleistungssektor. Je stärker er positiv von 1 abweicht, desto höher ist der regionale Anteil Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe.<sup>33</sup>

Tabelle 4.6 dokumentiert die Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen, in denen dem Einfluß der Beschäftigungsentwicklung, dem Umfang der Beschäftigungsumstrukturierungen zwischen den Branchen sowie der Sektorstruktur auf die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht nachgegangen wurde.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen zeigen für die Gruppe der *Männer*, daß die Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 64 Jahren insgesamt offenbar nicht durch das regionale Verhältnis von Beschäftigten im Verarbeitendem Gewerbe zum Dienstleistungssektor beeinflußt wird. Ein Zusammenhang zeigt sich erst bei der Betrachtung der einzelnen Altersgruppen: Während die Höhe der Rentenübergangsraten aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen nicht von der Industrieorientierung einer Region beeinflußt wird, sind die Rentenübergangsraten in der Gruppe der 60- bis 64jährigen um so höher, je stärker

---

33 Oder in einer Formel ausgedrückt:

$$VGDL_{85r} = \frac{\text{Besch Verarbeitendes Gewerbe}_{85r}}{\text{Besch Dienstleistungen}_{85r}}$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

eine Region durch den industriellen Sektor strukturiert ist. Auch auf die Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld ist die regionale Industrieorientierung von Einfluß.

*Tabelle 4.6: Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektoralem Strukturwandel und regionaler Sektorstruktur*

	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	VGDL <sub>85r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>								
RR <sub>55-64</sub>	0,33**	0,44**	-0,03	0,31**	-	-	0,31	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,28**	0,31**	0,02	-	-	-	0,08	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,14	0,37**	0,27**	0,26**	-	-	0,23	(-)
RR <sub>AlO</sub>	-0,09	0,21*	0,24**	-	0,42**	0,44**	0,48	(2)
<i>Frauen</i>								
RR <sub>55-64</sub>	0,14	-0,10	0,41**	0,59**	-	-	0,43	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,13	0,12	0,12	-	-	-	0,00	(-)
RR <sub>60-64</sub>	-0,20*	-0,07	0,69**	0,32**	-	-	0,51	(-)
RR <sub>AlO</sub>	-0,18	0,07	-0,02	-	-	-	0,00	(2)

\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,05$

\*\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,01$

Die Zahlen in der letzten Spalte beziehen sich auf die Durchführung der Spezifikationstests für das jeweilige Regressionsmodell:

- (1) deutet auf eine Verletzung der Linearitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (2) deutet auf eine Verletzung der Normalverteilungsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (3) deutet auf eine Verletzung der Homoskedastizitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (-) Linearitätsannahme, Normalverteilungsannahme und Homoskedastizitätsannahme werden bei  $\alpha = 0,05$  nicht abgelehnt.

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

In der Gruppe der *Frauen* ist die regionale Industrieorientierung, wie auch bei den Männern, nicht von Einfluß auf die Höhe der Rentenübergänge aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit im Alter von 55 bis 59 Jahren. Bemerkenswert ist jedoch der dominante Einfluß der Wirtschaftsstruktur auf das Rentenübergangsgeschehen 60- bis 64jährigen Frauen in der Richtung, daß die Rentenübergangsraten der Frauen dieser Altersgruppe um so höher sind, je stärker eine Region durch den industriellen Sektor geprägt ist. Offensichtlich sind im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigte ältere

Frauen in besonderem Maße Beschäftigungsrisiken ausgesetzt, da sie sich auf die rationalisierungsanfälligen geringer qualifizierten Beschäftigungssegmente konzentrieren, während Frauen im expansiven Dienstleistungssektor über eine höhere Beschäftigungssicherheit verfügen. Im Unterschied zu den Männern ist der Strukturwandelindikator in der Gruppe der Frauen nicht mehr von Einfluß auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Frauen, wenn die Industrieorientierung einer Region in das Modell einbezogen wird.

Dies dürfte vor allem auf die Konzentration von Frauen in anderen Beschäftigungsbereichen zurückzuführen sein. Aufgrund der hohen weiblichen Beschäftigtenanteile im prosperierenden Dienstleistungssektor sind umfangreiche sektorale Beschäftigungsumschichtungen insbesondere in Regionen zu erwarten, in denen Frauen relativ stark im industriellen Sektor beschäftigt sind, da sich vor allem in diesen Regionen gegenläufige Beschäftigungsentwicklungen zwischen den Wirtschaftszweigen vollziehen, die sich in einem hohen Wert für den hier verwendeten Strukturwandelindikator ausdrücken. Dies wird auch darin sichtbar, daß bei den Frauen ein positiver Zusammenhang zwischen dem Umfang sektoraler Beschäftigungsumschichtungen und der regionalen Sektorstruktur besteht (Korrelationskoeffizient von 0,4).

Fassen wir die bisher vorgestellten Ergebnisse noch einmal zusammen, läßt sich festhalten, daß umfangreiche sektorale Beschäftigungsumschichtungen - unabhängig davon, ob sie per saldo in regionale Beschäftigungszuwächse oder in einen Beschäftigungsabbau münden -, mit vergleichsweise höheren Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Männer einhergehen. Der positive Einfluß der regionalen Industrieorientierung auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Männer und Frauen deutet darauf hin, daß sich insbesondere im industriellen Sektor Personalumstrukturierungen vollziehen, die mit beschleunigten intergenerationalen Austauschprozessen über eine vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitskräfte verbunden sind.

Das in dieser Arbeit verwendete Datenmaterial aus der Rentenzugangstatistik ermöglicht allerdings keinen Rückbezug der Rentenübergänge auf den jeweiligen Herkunftswirtschaftszweig. Der konstatierte positive Zusammenhang zwischen dem Umfang der regionalen Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen und der Industrieorientierung einer Region muß nicht bedeuten, daß die vergleichsweise höheren Rentenübergangsraten in industrieorientierten Regionen auf einen überdurchschnittlichen Abbau älterer Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen sind. Plausibel ist ebenso der Gedanke, daß die höheren Rentenübergangsraten in industrie-

orientierten Regionen einem überproportionalen Abbau Älterer im Dienstleistungssektor geschuldet sind.

Diese beiden Interpretationsmöglichkeiten lassen sich auf der Grundlage der sektoralen Beschäftigungsentwicklung älterer Arbeitnehmer empirisch weiterverfolgen. Die oben angebotene Interpretation, daß insbesondere im industriellen Sektor Personalumstrukturierungen mit vorzeitigen Pensionierungen älterer Arbeitskräfte verbunden sind, läßt erwarten, daß der Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Verarbeitenden Gewerbe überproportional hoch ist.

Die altersspezifische sektorale Beschäftigungsentwicklung wird hier als Bestandsentwicklung der im Jahr 1980 55- bis 59jährigen und der im Jahr 1985 60- bis 64jährigen berechnet. Mit dieser »unechten« Kohortenbetrachtung wird der altersstrukturellen Dynamik eines Wirtschaftszweiges Rechnung getragen.<sup>34</sup> Hinter diesem Vorgehen steht natürlich die Prämisse, daß in dem Fünfjahreszeitraum keine nennenswerten Ab- und nachfolgenden Zugänge älterer Arbeitskräfte in das Beschäftigungssystem erfolgen, eine Voraussetzung, die im Fall dieser Altersgruppe aufgrund erheblicher Reintegrationsprobleme in das Beschäftigungssystem erfüllt sein dürfte.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist der regionale Beschäftigungsabbau im Verarbeitenden Gewerbe ohne Ausnahme höher als im Dienstleistungssektor. Betrachten wir ferner den Zusammenhang zwischen der Industrieorientierung einer Region und dem Anteil des Verarbeitenden Gewerbes am regionalen Beschäftigungsabbau Älterer insgesamt<sup>35</sup>, zeigt sich eine hohe positive Korrelation von 0,87 (Männer) und 0,97 (Frauen).

34 Zur Quantifizierung der altersspezifischen Beschäftigungsentwicklung ist der Vergleich des Beschäftigtenbestandes der 1980 60- bis 64jährigen mit den 1985 60- bis 64jährigen oder auch ein Altersstrukturvergleich zwischen den beiden Zeitpunkten nicht geeignet, weil diese Entwicklungen stark durch die Kohortenstärken beeinflusst werden und von daher keine Auskunft über die Arbeitsplatzentwicklung geben: Sind nämlich beispielsweise die 1980 55- bis 59jährigen Kohorten (fünf Jahre später im Beschäftigtenbestand der 60- bis 64jährigen enthalten) besonders stark besetzt, so kann trotz eines erheblichen Abbaus dieser Altersgruppe innerhalb des Fünfjahreszeitraumes eine positive Bestandsveränderung zu verzeichnen sein. Dieses Problem wird bei einer »unechten« Kohortenbetrachtung umgangen.

35 Oder in einer Formel ausgedrückt:

$$AB\ddot{A}VG_{85/80r} = \frac{(\text{BeschVG } 60 - 64_{85r} - \text{BeschVG } 55 - 59_{80r})}{(\text{Besch } 60 - 64_{85r} - \text{Besch } 55 - 59_{80r})} * 100$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

VG = Verarbeitendes Gewerbe

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Diese Ergebnisse stützen die zuvor vorgestellte Interpretation, daß sich insbesondere im industriellen Sektor Personalumstrukturierungen vollziehen, die einen vorzeitigen Rentenübergang der 60- bis 64jährigen zur Folge haben. Bemerkenswert sind ferner die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Rentenübergängen in ein Arbeitslosenruhegeld. Während bei den Männern das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen von positivem Einfluß auf die Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld ist, liefert in der Gruppe der Frauen keine der betrachteten Einflußgrößen einen Erklärungsbeitrag für die regionalen Unterschiede beim Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld.

Dies dürfte vor allem auf die nur für Frauen institutionalisierte Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente bereits mit dem 60. Lebensjahr zurückzuführen sein, deren versicherungsmathematischen Anspruchsvoraussetzungen mit denjenigen des Arbeitslosenruhegeldes vergleichbar sind.<sup>36</sup> Offensichtlich sind Charakteristika regionaler Teilarbeitsmärkte sowohl in der Gruppe der Frauen als auch in der Gruppe der Männer von Bedeutung für den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand der 60- bis 64jährigen Männer, der Ausstieg aus dem Beschäftigungssystem erfolgt jedoch in der Gruppe der Frauen über andere rentenrechtliche Pfade als in der Gruppe der Männer.

Im Unterschied zu den Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen ist die regionale Sektorstruktur nicht von Einfluß auf die Rentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß das Invaliditätsrentenübergangsgeschehen in starkem Maße durch den vorzeitigen Gesundheitsverschleiß und weniger durch die regionale Arbeitsmarktsituation beeinflusst wird. Gegen die »Verschleißhypothese« und für die »Arbeitsmarkthypothese« spricht jedoch der positive Einfluß der sektoralen Umschichtungsprozesse auf die Rentenübergangsraten der 55- bis 59jährigen Männer. Darauf werden wir an späterer Stelle nach der Berücksichtigung weiterer Einflußgrößen noch einmal zurückkommen.

---

36 Zwar erfolgt hier keine gesonderte Analyse des Rentenüberganges in ein Frauenaltersruhegeld, eine Betrachtung der Struktur des Rentenzugangs zeigt jedoch, daß das Frauenaltersruhegeld mit einem Anteil von durchschnittlich 83 Prozent einen dominanten Stellenwert beim Rentenzugang der 60- bis 64jährigen Frauen hat. Auf die Arbeitslosenruhegelder entfällt hingegen nur ein Anteil von 1 Prozent (vgl. auch Abschnitt 4.1.1.6).

#### 4.3.4 Regionale Betriebsgrößenstruktur und vorzeitiger Rentenübergang

Im folgenden wird als weitere Variable zur Erklärung der regionalen Unterschiede im Rentenübergang die Betriebsgrößenstruktur in die Analyse einbezogen. Empirische Studien kommen übereinstimmend zu dem Resultat, daß vorzeitige Verrentungspolitiken in Form von 59er-Regelungen vor allem in Großbetrieben als ein sozialintegratives Instrument zur Bewältigung von Personalab- und Personalumbauprozessen institutionalisiert sind.

Dementsprechend ist in der Gruppe der Männer zu erwarten, daß der Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld um so höher ist, je stärker eine Region großbetrieblich strukturiert ist. Bei den Frauen erfolgt ein vorzeitiger Rentenübergang hingegen - so die These - im Unterschied zu den Männern über einen vorzeitigen Rentenübergang in ein Frauenaltersruhegeld.

Klein- und Mittelbetriebe verfügen demgegenüber weniger über absatzmarkt- und beschäftigungspolitische Möglichkeiten der Beschäftigungsstabilisierung. Dort vollzieht sich eine Personalanpassung in stärkerem Umfang über Einstellungen und Entlassungen auch der älteren Beschäftigten.

Hinzu kommt, daß die Beschäftigungsdynamik in Klein- und Mittelbetrieben in stärkerem Maße durch Betriebsneugründungen und Betriebsstillegungen geprägt ist. Im Zuge von Betriebsstillegungen dürften aus Klein- und Mittelbetrieben freigesetzte ältere Beschäftigte weit weniger über lukrative 59er-Regelungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Beschäftigte aus Großbetrieben. Möglicherweise - was empirisch bisher nicht geklärt ist - nutzen Klein- und Mittelbetriebe, die in der Regel nicht über die finanziellen Ressourcen für ein Angebot von 59er-Regelungen verfügen, die Möglichkeit eines Rentenüberganges aufgrund von Erwerbsunfähigkeit als Substitut für das Angebot von 59er-Regelungen.

Zur Charakterisierung der regionalen Betriebsgrößenstruktur wird als Indikator das Verhältnis zwischen Beschäftigten in Großbetrieben (über 1 000 Beschäftigte) zu Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben (unter 200 Beschäftigte) zum Zeitpunkt 1985 herangezogen.<sup>37</sup> Der Indikatorwert wird um so größer, je stärker eine Region großbetrieblich strukturiert ist.

---

37 Oder in einer Formel ausgedrückt:

$$VGB_{85r} = \frac{\text{Besch Betriebe} > 1\,000 \text{ Beschäftigte}_{85r}}{\text{Besch Betriebe} < 200 \text{ Beschäftigte}_{85r}}$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Die Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen in Tabelle 4.7 zeigen den Einfluß der regionalen Betriebsgrößenstruktur unter Berücksichtigung des Einflusses der Beschäftigungsentwicklung, der sektoralen Beschäftigungsumstrukturierungen sowie der Industrieorientierung einer Region auf die regionalen Rentenübergangsraten.

*Tabelle 4.7: Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektoralem Strukturwandel, Sektorstruktur und Betriebsgrößenstruktur*

	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	VGDL <sub>85r</sub>	VGB <sub>85r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>									
RR <sub>55-64</sub>	0,23*	0,35**	0,00	-0,38**	0,28**	-	-	0,44	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,16	0,19	0,05	-0,44**	-	-	-	0,24	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,17	0,40**	0,26**	0,12	0,27**	-	-	0,23	(-)
RR <sub>Alo</sub>	-0,03	0,29**	0,25**	0,29**	-	0,34**	0,34**	0,54	(-)
<i>Frauen</i>									
RR <sub>55-64</sub>	0,14	-0,10	0,41**	0,02	0,59**	-	-	0,43	(2)
RR <sub>55-59</sub>	0,08	0,02	0,08	-0,18	-	-	-	0,02	(-)
RR <sub>60-64</sub>	-0,13	0,00	0,75**	0,31**	0,36**	-	-	0,59	(-)
RR <sub>Alo</sub>	-0,17	0,05	0,02	0,10	-	-	-	0,01	(2)

\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,05$

\*\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,01$

Die Zahlen in der letzten Spalte beziehen sich auf die Durchführung der Spezifikationstests für das jeweilige Regressionsmodell:

- (1) deutet auf eine Verletzung der Linearitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (2) deutet auf eine Verletzung der Normalverteilungsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (3) deutet auf eine Verletzung der Homoskedastizitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );
- (-) Linearitätsannahme, Normalverteilungsannahme und Homoskedastizitätsannahme werden bei  $\alpha = 0,05$  nicht abgelehnt.

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Betrachten wir zunächst die Gruppe der *Männer*. Die regionalen Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 64 Jahren sind um so höher, je stärker eine Region kleinbetrieblich strukturiert ist. Eine Differenzierung in die einzelnen Altersgruppen zeigt jedoch, daß dieser Zusammenhang auf die Invaliditätsrentenübergänge der 55- bis 59jährigen zurückzuführen ist. Gegenüber der Schätzung des Umfanges der regionalen Rentenzugänge dieser Altersgruppe

ohne Berücksichtigung der Betriebsgrößenstruktur (vgl. Tabelle 4.6) ist der erklärte Varianzanteil deutlicher höher, wenn die regionale Betriebsgrößenstruktur in die Analyse einbezogen wird. Bemerkenswert ist ferner, daß die Kennziffer für das Ausmaß der Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen und auch die regionale Beschäftigungsentwicklung nun nicht mehr von signifikantem Einfluß sind. Vielmehr sind hohe Rentenübergangsraten aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit im Alter von 55 bis 59 Jahren vor allem im kleinbetrieblich strukturierten Raum des alten Bundesgebietes vorzufinden, und zwar unabhängig davon, ob eine Region eher industriell strukturiert oder dienstleistungsorientiert ist, ob die regionale Beschäftigungsentwicklung günstig oder ungünstig verläuft.

Auf die Rentenübergangsraten im Alter von 60 bis 64 Jahren ist die regionale Betriebsgrößenstruktur hingegen nicht von Einfluß. Der standardisierte Regressionskoeffizient deutet zwar auf einen positiven Einfluß der regionalen Betriebsgrößenstruktur auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen hin, der Koeffizient ist jedoch nicht signifikant und die Hinzunahme der regionalen Betriebsgrößenstruktur verbessert das Schätzergebnis im Vergleich zum vorherigen Modell nicht, sichtbar an dem gleichbleibenden bereinigten  $r^2$  (vgl. Tabellen 4.6 und 4.7). Weiterhin von signifikant positivem Einfluß bleiben das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen und die Industrieorientierung einer Region.

Erwartungsgemäß ist die regionale Betriebsgrößenstruktur von dominantem Einfluß auf das Niveau der Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld, in der Richtung, daß mit steigenden Anteilen Beschäftigter in Großbetrieben die Rentenübergangsraten aufgrund eines Arbeitslosenruhegeldes zunehmen. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß vor allem in Großbetrieben Frühverrentungspolitik auf der Grundlage sogenannter 59er-Regelungen institutionalisiert sind.

Das Ausmaß regionaler Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Wirtschaftszweigen und die regionale Sektorstruktur bleiben auch bei der Berücksichtigung der Betriebsgrößenstruktur von signifikant positivem Einfluß: Die Rentenübergänge Älterer in ein Arbeitslosenruhegeld sind um so höher, je stärker eine Region durch den industriellen Sektor und durch einen umfangreichen sektoralen Strukturwandel gekennzeichnet ist.

In der Gruppe der *Frauen* besteht im Unterschied zu den Männern kein signifikanter Zusammenhang zwischen eher kleinbetrieblich strukturierten Regionen und den Rentenübergangsraten im Alter von 55 von 59 Jahren. Weder die regionale Sektorstruktur noch das Ausmaß der sektoralen Um-

schichtungsprozesse oder die allgemeine Beschäftigungsentwicklung können die regionalen Varianzen im Rentenübergang dieser Altersgruppe erklären. Keine der hier einbezogenen arbeitsmarktbezogenen Einflußgrößen ist dementsprechend von Einfluß auf die regionalen Varianzen des Invaliditätsrentenüberganges der 55- bis 59jährigen Frauen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß die weiblichen Invaliditätsrentenübergänge in starkem Maße durch die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für einen Rentenbezug geprägt sind.

Auch auf den Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld sind die einbezogenen Strukturmerkmale regionaler Arbeitsmärkte nicht von Einfluß. Bemerkenswert ist jedoch der weiterhin dominante Einfluß der regionalen Sektorstruktur auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Frauen sowie der Einfluß der Betriebsgrößenstruktur in der Richtung, daß die Rentenübergangsraten der Frauen dieser Altersgruppe um so höher sind, je höher der Beschäftigtenanteil in Großbetrieben ist. Während sich Personalanpassungsprozesse in großbetrieblich strukturierten Regionen in der Gruppe der Männer über ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben in ein Arbeitslosenruhegeld vollziehen, erfolgt ein vorzeitiger Rentenübergang in der Gruppe der Frauen über ein Frauenaltersruhegeld mit 60 Jahren.<sup>38</sup> Damit bestätigt sich die These, daß in der Gruppe der Frauen das Frauenaltersruhegeld als Substitut für das Angebot sogenannter 59er-Regelungen in der Gruppe der Männer genutzt wird.

Bemerkenswert ist ferner die Korrespondenz zwischen den männlichen Rentenübergangsraten in eine Invaliditätsrente im Alter von 55 bis 59 Jahren und klein- und mittelbetrieblich strukturierten Regionen in der Richtung, daß die Invaliditätsrentenübergänge um so höher sind, je höher der Beschäftigtenanteil in dieser Betriebsgrößenklasse. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß diese Betriebe die Erwerbsunfähigkeitsrenten als beschäftigungspolitisches Instrument der Personalanpassung nutzten, da sie nicht über die finanziellen Ressourcen für ein Angebot von 59er-Regelungen verfügen. Ferner dürften in kleineren Betrieben in geringerem Maße Umsetz- und Schonarbeitsplätze für ältere, leistungsgeminderte Beschäftigte vorhanden sein als

---

38 Zwar werden in der hier vorgelegten Analyse die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen Frauen insgesamt betrachtet, d. h. neben den Rentenübergängen in ein Frauenaltersruhegeld auch die Rentenübergänge in ein flexibles Altersruhegeld oder aber in eine Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente. Allerdings liegt der Anteil der Rentenübergänge in ein Frauenaltersruhegeld an den Rentenübergängen der 60- bis 64jährigen Frauen insgesamt - wie schon gesagt - im regionalen Durchschnitt bei rund 83 Prozent (vgl. auch Abschnitt 4.1.1.6).

in Großbetrieben und älteren Beschäftigten, bei denen sich Leistungsdefizite bemerkbar machen, die Beantragung einer Erwerbsunfähigkeitsrente nahegelegt werden. Die hier angebotenen Interpretationen müssen allerdings auf der spekulativen Ebene verbleiben, da der hier verwendete Analyseansatz auf der strukturellen Ebene angesiedelt ist und keinen Rückschluß auf betriebliches Handeln zuläßt. Ein Rückgriff auf mikroanalytische Untersuchungen zur Untermauerung der hier vorliegenden Ergebnisse ist leider nicht möglich, da es keine empirischen Untersuchungen gibt, die sich speziell mit der beschäftigungspolitischen Instrumentalisierung rentenrechtlicher Regelungen in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigen.

Bei der Interpretation des positiven Einflusses der Betriebsgrößenstruktur auf die Höhe der Rentenübergänge sind wir - wie auch schon im Fall der Analyse der Bedeutung der sektoralen Struktur einer Region auf den vorzeitigen Rentenzugang - mit dem Problem konfrontiert, daß das Datenmaterial aus der Rentenzugangstatistik keinen Rückbezug auf den Herkunftsbetrieb der Berenteten zuläßt.

Dementsprechend wissen wir nicht, ob die überproportionalen Rentenübergänge in die oben genannten Rentenübergangsarten in großbetrieblich strukturierten Regionen auch tatsächlich auf einen vergleichsweise hohen regionalen Beschäftigungsabbau Älterer in Großbetrieben zurückzuführen ist. Der Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (berechnet als Bestandsentwicklung der im Jahr 1980 55- bis 59jährigen und der im Jahr 1985 60- bis 64jährigen) liegt jedoch in Großbetrieben bis auf wenige Ausnahmen über dem regionalen Durchschnitt.<sup>39</sup> Ferner deutet die hohe positive Korrelation zwischen dem relativen Anteil des Personalabbaus Älterer in Großbetrieben<sup>40</sup> und dem regionalen Verhältnis von Beschäftigten in

39 Bei den Regionen, in den ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Großbetrieben unterproportional abgebaut wurden, handelt es sich zudem nicht um Regionen mit einer starken Konzentration der Beschäftigten in Großbetrieben.

40 Der Indikator »relativer regionaler Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Großbetrieben« (ABÄAGB<sub>85/80r</sub>) basiert auf einem »unechten« Kohortenvergleich auf der Grundlage von Informationen aus der Beschäftigtenstatistik (vgl. ausführlicher Abschnitt 4.3.3).

$$ABÄAGB_{85/80r} = \frac{(\text{Besch Betriebe} > 1000 \text{ 60-64}_{85r} - \text{Besch Betriebe} > 1000 \text{ 55-59}_{80r})}{(\text{Besch 60-64}_{85r} - \text{Besch 55-59}_{80r})} * 100$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Leider kann für den negativen Zusammenhang zwischen der regionalen Betriebsgrößenstruktur und dem Umfang der Rentenübergänge in eine Invaliditätsrente in der

Großbetrieben zu Beschäftigten in Kleinbetrieben darauf hin, daß die vergleichsweise höheren Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld (Männer) und ein Frauentalersruhegeld (Frauen) in großbetrieblich strukturierten Regionen mit einem Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer in Großbetrieben korrespondieren.<sup>41</sup>

#### 4.3.5 Regionale Tätigkeitsstruktur und vorzeitiger Rentenübergang

Im folgenden wollen wir in Ergänzung zu der schon berücksichtigten Sektorstruktur die regionale Tätigkeitsstruktur in die Analyse einbeziehen.

Im Unterschied zu der wirtschaftszweigspezifischen Zuordnung der Beschäftigten, die nach dem Produktionsschwerpunkt des Betriebes erfolgt, werden die Beschäftigten in der beruflichen Gliederung nach ihrem Tätigkeitsschwerpunkt zu den Berufsgruppen zugeordnet.

Damit bietet die Analyse des Zusammenhangs zwischen der regionalen Tätigkeitsstruktur und den regionalen Rentenübergangsraten eine - wenn auch nur grobe - Berücksichtigung der regionalen Qualifikationsstruktur. Dies ist mit einer wirtschaftszweigspezifischen Analyse nur unzureichend möglich, da in jeder Branche sowohl Fertigungs- als auch Verwaltungsfunktionen vertreten sind: Der Anteil an Fertigungsfunktionen schwankt zum Beispiel im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 49 Prozent in der Chemischen Industrie und 74 Prozent in der Bekleidungsindustrie (vgl. Bade/Eickelpesch 1983, S. 84).

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der regionalen Konzentration der Beschäftigten auf den gewerblichen Bereich und dem vorzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem Erwerbsleben ist in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter in Fertigungsfunktionen ein überproportionaler Rentenzugang zu erwarten. Zum einen sind im direkt produktiven Bereich beschäftigte Arbeitnehmer im Zuge technologisch-organisatorischer Veränderungen besonderen Beschäftigungsrisiken ausgesetzt; zum anderen sind im gewerblichen Bereich Beschäftigte in

---

Gruppe der 55- bis 59jährigen Männer nicht geprüft werden, ob diese Rentenübergänge mit einem Personalabbau dieser Altersgruppe in Kleinbetrieben korrespondieren, da das nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Datenmaterial aus der Beschäftigtenstatistik für diese Altersgruppen nicht hinreichend differenziert vorliegt.

41 Der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient zwischen der regionalen Betriebsgrößenstruktur und dem relativem Beschäftigungsabbau älterer Beschäftigter in Großbetrieben liegt bei den Männern bei 0,91 und bei den Frauen bei 0,89.

besonderem Maße belastenden Arbeitsbedingungen und einem vorzeitigen Gesundheitsverschleiß ausgesetzt. Im gewerblichen Bereich kumulieren dementsprechend das Risiko eines strukturwandelbedingten Arbeitsplatzverlustes und das Risiko eines arbeitsbedingten vorzeitigen Gesundheitsverschleißes.

Im Vergleich zu dem bereits untersuchten Einfluß der Industrieorientierung einer Region ist bei einer Berücksichtigung des Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen dementsprechend ein vergleichsweise stärkerer Einfluß auf die Höhe insbesondere der regionalen Rentenübergangsraten der Männer zu erwarten.<sup>42</sup>

Als Indikator für die regionale Konzentration der Beschäftigten im gewerblichen Bereich wird der Anteil Beschäftigter in gewerblichen Berufsgruppen in das Verhältnis zu den Beschäftigten insgesamt gesetzt.<sup>43</sup> Tabelle 4.8 dokumentiert den Einfluß des regionalen Anteils Beschäftigter in gewerblichen Funktionen auf die regionalen Rentenübergangsraten unter Berücksichtigung der regionalen Beschäftigungsentwicklung, des regionalen Strukturwandels und der regionalen Betriebsgrößenstruktur.

Gravierende Unterschiede im Hinblick auf das vorherige Regressionsmodell, in dem statt des regionalen Anteils gewerblicher Funktionen die regionale Sektorstruktur berücksichtigt wird, ergeben sich vor allem im Hinblick auf die vorzeitigen Rentenübergänge aufgrund von Berufs- und Erwerbsunfähigkeit und die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen Männer. Ansonsten decken sich die Ergebnisse weitgehend mit dem zuvor Beschriebenen. Aufgrund dessen konzentrieren wir uns im folgenden auf die Beschreibung der Unterschiede zum vorherigen Modell.

Betrachten wir zunächst die Gruppe der *Männer*. Auf die Rentenübergänge in eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente im Alter von 55 bis 59 Jahren ist der regionale Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen im Unterschied zu der regionalen Industrieorientierung von signifikant positivem Einfluß (vgl. Tabellen 4.7 und 4.8). Die Korrespondenz zwischen der Höhe der regionalen Rentenübergänge in eine Invaliditätsrente und dem regionalen Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen deutet darauf hin,

42 In der Gruppe der Frauen sind hingegen fast identische Ergebnisse zu erwarten, da sie sich im industriellen Sektor auf die geringer qualifizierten Arbeitsplätze konzentrieren. Aufgrund dessen ist es nicht erstaunlich, daß der regionale Anteil weiblicher Beschäftigter im industriellen Sektor mit 0,97 mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter in gewerblichen Funktionen korreliert ist (Männer 0,74).

43 Oder in einer Formel ausgedrückt

$$AGEW_{85r} = \frac{\text{Besch gewerbliche Berufsgruppen}_{85r}}{\text{Besch insgesamt}_{85r}} * 100$$

daß insbesondere Arbeitsplätze im gewerblichen Bereich durch das Risiko eines arbeitsbedingten Gesundheitsverschleißes sowie eine erhöhte Rationalisierungsanfälligkeit gekennzeichnet sind. Die Beschäftigungsentwicklung und das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen sind nach wie vor nicht von Einfluß auf die Rentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren. Weiterhin steigt mit dem Anteil Beschäftigter in Kleinbetrieben - wie im vorherigen Modell - der Umfang der Rentenübergänge in eine Invaliditätsrente. Der erklärte Varianzanteil liegt mit 0,32 deutlich höher als im vorherigen Modell (0,24).

*Tabelle 4.8: Ergebnisse von multiplen Regressionsanalysen zum Zusammenhang von regionalen Rentenübergangsraten, regionaler Beschäftigungsentwicklung, sektorialem Strukturwandel, Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen und Betriebsgrößenstruktur*

	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	AGEW <sub>85r</sub>	VGB <sub>85r</sub>	d3	d23	dauto	r <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	
<i>Männer</i>									
RR <sub>55-64</sub>	0,16	0,32**	0,16	-0,34**	0,29**	-	-	0,46	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,03	0,15	0,33**	-0,34**	-	-	-	0,32	(-)
RR <sub>60-64</sub>	0,04	0,31**	0,48**	0,27**	0,30**	-	-	0,36	(-)
RR <sub>Alto</sub>	-0,06	0,24**	0,27**	0,40**	-	0,32**	0,32**	0,53	(-)
<i>Frauen</i>									
RR <sub>55-64</sub>	0,12	-0,12	0,48**	0,08	0,61**	-	-	0,47	(-)
RR <sub>55-59</sub>	0,08	-0,01	0,24**	-0,13	-	-	-	0,05	(-)
RR <sub>60-64</sub>	-0,17	0,0	0,75**	0,36**	0,38**	-	-	0,57	(-)
RR <sub>Alto</sub>	-0,16	0,09	-0,01	0,08	-	-	-	0,00	(2)

\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,05$

\*\* = standardisierter Regressionskoeffizient  
signifikant für  $\alpha \leq 0,01$

Die Zahlen in der letzten Spalte beziehen sich auf die Durchführung der Spezifikationstests für das jeweilige Regressionsmodell:

(1) deutet auf eine Verletzung der Linearitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );

(2) deutet auf eine Verletzung der Normalverteilungsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );

(3) deutet auf eine Verletzung der Homoskedastizitätsannahme hin ( $\alpha = 0,05$ );

(-) Linearitätsannahme, Normalverteilungsannahme und Homoskedastizitätsannahme werden bei  $\alpha = 0,05$  nicht abgelehnt.

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

Ein positiver Einfluß des Anteils Beschäftigter in gewerblichen Funktionen auf die Rentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren läßt sich auch bei den *Frauen* verzeichnen, der erklärte Varianzanteil ist jedoch mit 5 Prozent sehr niedrig.

Bei den *männlichen* Rentenübergängen im Alter von 60 bis 64 Jahren ist der Zusammenhang zwischen der Höhe der Berentungsraten und dem Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich erwartungsgemäß stärker, als dies bei der Berücksichtigung der Industrieorientierung einer Region der Fall war (vgl. Tabellen 4.7 und 4.8). Das Ausmaß sektoraler Umstrukturierungen ist nach wie vor von positivem Einfluß. Ferner ist der Einfluß der regionalen Betriebsgrößenstruktur bei Berücksichtigung des Anteils Beschäftigter im gewerblichen Bereich nun von signifikant positivem Einfluß auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Männer. Tendenziell deutete sich dieser Zusammenhang schon bei der Berücksichtigung der regionalen Sektorstruktur an, er tritt aber deutlicher hervor, wenn der Anteil gewerblicher Funktionen in die Analyse einbezogen wird. Insgesamt erklärt das letztere Modell mit 36 Prozent einen deutlich höheren Varianzanteil gegenüber 23 Prozent, wenn statt der regionalen Sektorstruktur der Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen untersucht wird.

Im Hinblick auf die Höhe der Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld decken sich die Ergebnisse weitgehend mit denjenigen, die schon bei der Analyse der Sektorstruktur zu verzeichnen waren.

Auch bei den Rentenübergängen der 60- bis 64jährigen *Frauen* kommen wir zu vergleichbaren Ergebnissen. Der Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich ist von dominantem Einfluß auf die regionalen Rentenübergangsraten. Ferner sind die regionalen Berentungsraten um so höher, je stärker eine Region großbetrieblich strukturiert ist. Die Beschäftigungsentwicklung und das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen sind nach wie vor nicht von Einfluß auf die weiblichen Rentenübergänge im Alter von 60 bis 64 Jahren.

Auch im Hinblick auf die weiblichen Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld kommen wir nicht zu veränderten Ergebnissen, wenn wir den Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich in die Analyse einbeziehen: Vielmehr ist weiterhin keine der betrachteten Erklärungsfaktoren von Einfluß auf die weiblichen Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld.

Wie bei der Berücksichtigung der regionalen Sektor- und Betriebsgrößenstruktur haben wir auch hier wieder das Problem, daß das verwendete Datenmaterial keinen Rückbezug auf die vorherige Berufsgruppe der Beren-

teten zuläßt. Dementsprechend wissen wir nicht, ob die mit dem Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen steigenden Anteile der Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen Frauen und Männer auf einen hohen Beschäftigungsabbau Älterer in gewerblichen Funktionen zurückzuführen sind. Der Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (berechnet als Bestandsentwicklung der im Jahr 1980 55- bis 59jährigen und der im Jahr 1985 60- bis 64jährigen) im gewerblichen Bereich liegt jedoch ausnahmslos höher als der regionale Beschäftigungsabbau Älterer insgesamt. Weiterhin deutet die hohe positive Korrelation zwischen dem relativen Anteil des Beschäftigungsabbaus Älterer in gewerblichen Tätigkeiten<sup>44</sup> und dem regionalen Anteil Beschäftigter in gewerblichen Tätigkeiten darauf hin, daß die vergleichsweise höheren Rentenübergangsraten im gewerblichen Bereich offenbar mit einem Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im gewerblichen Bereich korrespondieren. Der Korrelationskoeffizient beträgt bei den Männer 0,93 und bei den Frauen 0,96.

Bei der Berücksichtigung der regionalen Tätigkeitsstruktur lassen sich substantielle neue Ergebnisse lediglich im Hinblick auf die männlichen Rentenübergänge in eine Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten im Alter von 55 bis 59 Jahren verzeichnen. Im Unterschied zu der regionalen Sektorstruktur, die nicht von Einfluß auf die regionalen Rentenübergangsraten dieser Altersgruppe war, korrespondieren steigende Anteile Beschäftigter im gewerblichen Bereich mit höheren Invaliditätsrentenübergängen. Insbesondere

- 44 Der Indikator »relativer regionaler Beschäftigungsabbau älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in gewerblichen Funktionen (ABÄAGB<sub>85/80r</sub>) basiert auf einem »unechten« Kohortenvergleich auf der Grundlage von Informationen aus der Beschäftigtenstatistik (vgl. ausführlicher Abschnitt 4.3.3).

$$ABÄAGEW_{85/80r} = \frac{(\text{BeschGEW } 60-64_{85r} - \text{BeschGEW } 55-59_{80r})}{(\text{Besch } 60-64_{85r} - \text{Besch } 55-59_{80r})} * 100$$

mit:

Besch = Bestand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

GEW = Gewerbliche Berufsgruppen (7 - 54, Zweisteller der BA)

r = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Leider kann für den Zusammenhang zwischen dem regionalen Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen und dem Umfang der Rentenübergänge in eine Invaliditätsrente im Alter von 55 bis 59 Jahren nicht geprüft werden, ob dieses Ergebnis auf einen Beschäftigungsabbau der 55- bis 59jährigen im gewerblichen Bereich zurückzuführen ist, daß das nach Berufsgruppen differenzierte Datenmaterial aus der Beschäftigtenstatistik für diese Altersgruppen nicht hinreichend differenziert vorliegt. Es ist jedoch hochgradig plausibel, daß auch die mit dem Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich steigenden Invaliditätsrentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren mit einem überproportionalen Beschäftigungsabbau dieser Altersgruppen im gewerblichen Bereich korrespondieren.

auf Arbeitsmärkten mit einer vergleichsweise starken Ausrichtung auf den gewerblichen Bereich kumulieren dementsprechend das Risiko eines arbeitsbedingten vorzeitigen Gesundheitsverschleißes und strukturwandelbedingte Arbeitsplatzrisiken. Der Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich ist auch in der Gruppe der Frauen von Einfluß auf die Rentenübergänge aufgrund von Invalidität im Alter von 55 bis 59 Jahren. Der erklärte Varianzanteil liegt jedoch mit 5 Prozent sehr niedrig. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß der Übergang in eine Invaliditätsrente in der Gruppe der Frauen in stärkerem Maße durch Charakteristika weiblicher Erwerbsbiographien beeinflusst wird. Zum einen ist der Rentenübergang in eine Erwerbsunfähigkeitsrente für eine Reihe von Frauen aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsverläufe die einzige Möglichkeit eines Rentenbezuges vor dem 65. Lebensjahr. Zum anderen ist davon auszugehen, daß eine Reihe von Frauen aufgrund potentiell niedriger Renten weiterarbeiten muß, auch wenn sich gesundheitliche Beeinträchtigungen bemerkbar machen.

*Zusammenfassend* lassen sich folgende Ergebnisse der empirischen Analysen festhalten:

- Bei einer regionalen Differenzierung bestätigt sich die *Homogenitätsthese* nicht. Vielmehr gibt es erhebliche regionale Unterschiede im vorzeitigen Rentenübergang. Die Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 64 Jahren variieren zwischen 10 Prozent und 20 Prozent und liegen durchschnittlich bei 13 Prozent.
- Die *Arbeitsmarktthese* greift in ihrer allgemeinen Formulierung zu kurz: Regionen mit stark rückläufiger Beschäftigungsentwicklung unterscheiden sich nicht von prosperierenden Regionen des alten Bundesgebietes, und zwar weder im Hinblick auf die Rentenübergänge der 55- bis 59jährigen, bekanntermaßen ausschließlich Rentenübergänge aufgrund von Frühinvalidität, noch im Hinblick auf die Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen. Der in gesamtwirtschaftlichen Längsschnittanalysen konstatierte Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktentwicklung und einem vorzeitigen Rentenübergang bestätigt sich dementsprechend nicht.
- Die *Verschleißthese* muß differenzierter betrachtet werden: Die hohen Invaliditätsübergänge (55- bis 59jährige Männer) im gewerblich strukturierten Raum sprechen für die These, daß gewerbliche Tätigkeiten in höherem Maße gesundheitliche Beeinträchtigungen hervorrufen, die vermehrt zur vorzeitigen Aufgabe der Erwerbstätigkeit führen. Die hohen Invaliditätsquoten im kleinbetrieblich strukturierten Raum deuten darauf hin, daß der

vorzeitige Rentenübergang in eine Erwerbsunfähigkeitsrente darüber hinaus als allgemeines Anpassungsinstrument instrumentalisiert wird, da Kleinbetriebe nicht über die finanziellen Ressourcen für alternative Instrumente verfügen.

- Wie bereits ausgeführt, trifft die Homogenitätsthese bei einer regionalen Differenzierung nicht zu. Die regionalen Differenzen werden allerdings für die beiden Altersgruppen unterschiedlich erklärt:
  - 55- bis 59jährige Männer scheiden vorwiegend im kleinbetrieblich oder gewerblich strukturierten Raum des alten Bundesgebietes vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus.
  - Hohe Rentenübergänge im Alter von 60 bis 64 Jahren sind vor allem in Regionen mit starken Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen vorzufinden. Sowohl in prosperierenden als auch in Regionen mit rückläufiger Beschäftigungsentwicklung ist Frühverrentung dementsprechend ein Instrument zur sozialverträglichen Regulierung des ökonomischen Strukturwandels auf den regionalen Arbeitsmärkten.

Darüber hinaus zeigt sich eine generelle Differenz zwischen industrieorientierten und dienstleistungsorientierten Regionen: Hohe Rentenübergangsraten sind vorwiegend im industriell strukturierten Raum des alten Bundesgebietes vorzufinden. Dies gilt im übrigen für Frauen ebenso wie für Männer.

Im folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefaßt und im Kontext der sozial- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen, die mit der im Rentenreformgesetz 1992 beabsichtigten Heraufsetzung der Altersgrenzen verbunden sein werden, diskutiert.

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

Seit den siebziger Jahren ist im alten Bundesgebiet, wie auch in vielen anderen westlichen Industrieländern eine rückläufige Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter und ein Trend zu einem vorzeitigen Rentenübergang zu beobachten. Der Prozeß der Lebensarbeitszeitverkürzung - so der zentrale Ausgangspunkt dieser Arbeit - steht in engem Zusammenhang mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und den quantitativen und qualitativen Anpassungserfordernissen im Beschäftigungssystem. In Korrespondenz mit den anhaltenden Arbeitsmarktproblemen haben sich auf der Grundlage rentenrechtlicher Regelungen verschiedene vorzeitige Austrittsmuster aus dem Erwerbsleben herauskristallisiert, die den Rentenübergang mit dem 63. oder 65. Lebensjahr zunehmend abgelöst haben. Dabei handelt es sich um ein vielschichtiges Geschehen: Gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aufgrund eines verschlossenen Teilzeitarbeitsmarktes vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, oder aber älteren Arbeitslosen, die kaum Reintegrationschancen in das Beschäftigungssystem haben, stehen diejenigen älteren Beschäftigten gegenüber, die auf der Grundlage lukrativer Betriebs- oder Branchenregelungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden können und wollen. Das System der Rentenversicherung mit seinen verschiedenen Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenüberganges ist im Resultat immer mehr zu einem arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Instrument geworden:

1. zur Entlastung des Arbeitsmarktes durch beschleunigte intergenerationale Austauschprozesse
2. als ein Instrument zur sozialverträglichen Bewältigung struktureller Anpassungsprozesse im Beschäftigungssystem.<sup>1</sup>

Der Prozeß der Lebensarbeitszeitverkürzung auf der Grundlage rentenversicherungsrechtlicher Regelungen ist zum Teil auf Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen im System der Rentenversicherung zurückzuführen. Dazu zählt etwa die Einführung der flexiblen Altersgrenze im Jahr

---

1 Vgl. exemplarisch: Kühlewind (1986), Jacobs/Rein (1988), Wolf/Kohli (1988), Naegele (1988a, 1988b), Naschold/Wagner/Rosenow (1989), Jacobs/Kohli/Rein (1991).

1973, die bereits ab dem 63. Lebensjahr den Bezug einer Altersrente ermöglicht und schon kurz nach der Einführung von einem Großteil der Anspruchsberechtigten Versicherten genutzt wurde. Ein weiteres Beispiel ist die arbeitsmarktbezogene Rechtsprechung bei der Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente durch die Entscheidung des Bundessozialgerichtes im Jahr 1976 oder die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte in den Jahren 1979 und 1980. Zum Teil wurden jedoch auch bereits schon lange im System der Rentenversicherung bestehende Möglichkeiten stärker genutzt, wie etwa der Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld oder in ein Frauenaltersruhegeld. Staatliche Politiken waren zwar nicht aktiv auf die Institutionalisierung eines Lebensarbeitszeitkonzeptes auf der Grundlage des Alterssicherungssystem gerichtet, haben aber der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Instrumentalisierung eines Teilsystems der sozialen Sicherung bis in die achtziger Jahre auch nicht entgegengewirkt.

Zentraler Akteur in dem Prozeß der faktischen Vorverlegung der Altersgrenzen sind vielmehr die Betriebe, die über altersselektive Einstellungs- und Ausgliederungspolitiken entscheidend über die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktchancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitbestimmen. Vor dem Hintergrund zahlreich vorhandener jüngerer Arbeitskräfte haben betrieblicherseits initiierte vorzeitige Pensionierungspolitiken als alternative oder unterstützende beschäftigungspolitische Instrumente zu Entlassungen an Bedeutung gewonnen. Die besonderen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter werden zum einen damit begründet, daß ältere Beschäftigte Produktivitätsnachteile im Hinblick auf die gesundheitliche und/oder qualifikatorische Leistungsfähigkeit aufweisen können. Vorzeitige Verrentungspolitiken werden in dieser Perspektive - insbesondere mit Blick auf den hohen Anteil an Erwerbsunfähigkeitsrenten - als betriebliche Kostenexternalisierung der Folgewirkungen verschleißender Arbeitsbedingungen gedeutet.<sup>2</sup> Oder aber als Instrument zur vorzeitigen Ausgliederung einer Beschäftigtengruppe, die aufgrund eines veralteten Qualifikationsniveaus für moderne Technologien nur mit Weiterqualifizierungsanstrengungen einsetzbar ist.<sup>3</sup>

Ein zweites Argumentationsmuster interpretiert die betriebliche Institutionalisierung von vorzeitigen Verrentungspolitiken im Kontext der formellen und informellen Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen. In dieser

---

2 Vgl. exemplarisch: Friedmann/Weimer (1980a: 7-40), Bäcker/Naegele (1983), Bispinck (1985), Bäcker/Naegele (1989: 15-18).

3 Vgl. auch Dohse/Jürgens/Russig (1982), Wagner (1987), Naegele (1988b, 1988c), Kohli/Wolf (1987), Rosenow (1989).

Perspektive sind die spezifischen Arbeitsmarktrisiken älterer Beschäftigter nicht allein auf tatsächliche oder vermeintliche Produktivitätsnachteile älterer Beschäftigter zurückzuführen. Vorzeitige Pensionierungspolitiken sind vielmehr - auch unabhängig von den (vermeintlichen) Produktivitätsnachteilen älterer Beschäftigter - ein alternatives beschäftigungspolitisches Instrument zur sozialverträglichen Lösung quantitativer und qualitativer Anpassungserfordernisse, weil ältere Beschäftigte über eine materiell dauerhaft gesicherte Alternativrolle Ruhestand verfügen.<sup>4</sup>

Tatsächlich mehren sich die empirischen Befunde, daß vorzeitige Verrentungspolitiken als sozialverträgliches Instrument der Personalanpassung neben der Abfederung struktureller Branchenkrisen oder eines Konjunkturrell bedingten Beschäftigungsabbaus auch unabhängig von aktuellen Krisensituationen etwa bei der Bewältigung rationalisierungsbedingter Personalab- oder -umbauprozesse an Bedeutung gewonnen haben. In einigen (Groß-)Betrieben, die schon längere Zeit sogenannte 59er-Regelungen praktizieren, besteht durchaus auch ein Erwartungsdruck von Seiten der älteren Beschäftigten, sind vorzeitige Verrentungspolitiken auch ohne einen aktuellen Handlungsdruck zu einem Stück betrieblicher Sozialpolitik geworden.<sup>5</sup> Die zunehmende Verbreitung vorzeitiger Pensionierungspolitiken sowie die im Vorfeld der Verabschiedung der Vorruhestandsregelung heftige öffentliche Diskussion um ein Lebensarbeitszeitverkürzungs- versus Wochenarbeitszeitverkürzungskonzept haben schließlich auch gesamtgesellschaftlich zu einer Normalisierung eines frühen Verrentungszeitpunktes geführt, der sich - bei entsprechender materieller Absicherung - auch mit den Interessen der älteren Beschäftigten deckt. Kurz: ein möglichst früher Rentenübergang ist inzwischen ebenso Ausdruck eines Wertewandels, einer Präferenzverschiebung seitens der älteren Beschäftigten.<sup>6</sup>

Resultat der zunehmenden Verbreitung vorzeitiger Verrentungspolitiken als ein sozialverträgliches Instrument im Umgang mit den anhaltenden Arbeitsmarktproblemen und den strukturellen Anpassungserfordernissen am Arbeitsmarkt sei - so kann man die gegenwärtigen Interpretationsmuster zusammenfassen - die gesamtgesellschaftliche Institutionalisierung eines Modells der Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Pointiert formuliert: Interessen-

---

4 Vgl. auch Schultz-Wild (1978), Kohli/Wolf (1987), Rosenow (1989), Jacobs/Rein (1988), Naschold/Wagner/Rosenow (1989).

5 Vgl. z. B. die empirischen Befunde von Naegele (1983: 326), Naegele (1987b), Kohli/Wolf (1987), Kohli u. a. (1989), Naegele/Voges (1989).

6 Vgl. insbesondere Dieck (1988).

lagen von Betrieben und Beschäftigten können zwar jeweils sehr unterschiedlich sein, resultierten aber letztlich in einem homogenen Frühverrentungstrend, der wenig mit den ökonomischen Rahmenbedingungen von Betrieben oder Branchen zu tun habe. Implizit finden wir diese Deutungsmuster in gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktanalysen, die die Entwicklungen beim Rentenzugang in Verbindung mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt diskutieren, wie etwa bei Kühlewind (1986) oder auch bei Jacobs/Rein (1988), die die Vorverlegung der Altersgrenzen als allgemeinen Ausdruck gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse deuten. Auch Branchenanalysen kommen zu dem Resultat, daß ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wenig mit dem quantitativen und/oder qualitativen Personalanpassungsbedarf innerhalb der Wirtschaftszweige zu tun hat (vgl. z. B. Jacobs/Kohli/Rein 1987, Warnken/Ronning 1989, Schettkat/Bangel 1989).

Dennoch handelt es sich bei *dem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand* - so meine zentrale Arbeitshypothese - *keineswegs um einen homogenen Trend*, wie gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktanalysen oder Branchenanalysen nahelegen. Vielmehr sind vorzeitige Verrentungsprozesse durchaus mit Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen verknüpft, die auf den regionalen Teilarbeitsmärkten des Bundesgebietes sehr unterschiedlich sind und künftig auch sein werden - ein Aspekt übrigens, der bei der Diskussion um die Heraufsetzung der Altersgrenzen weitgehend ausgeblendet wurde.

Die Frage nach den *regionalen Unterschieden* im vorzeitigen Rentenübergang war Thema der hier vorliegenden empirischen Analyse. Die Betroffenheit durch den ökonomischen Strukturwandel ist auf den regionalen Teilarbeitsmärkten keineswegs einheitlich: Die Chiffre »Süd-Nord-Gefälle« umschreibt eine Facette der strukturellen Disparitäten auf den regionalen Arbeitsmärkten im alten Bundesgebiet. Dahinter steht die Beobachtung, daß sich zwar der sektorale Strukturwandel zu den Dienstleistungen in den einzelnen Regionen des Bundesgebietes in dieselbe Richtung bewegt, dennoch das Wachstum des Dienstleistungssektors keineswegs abgekoppelt vom Wachstum der Industrie verläuft. In »Problemregionen«, wie etwa dem Ruhrgebiet oder den Norddeutschen Küstenländern, expandiert der tertiäre Sektor nur unterdurchschnittlich und auch bundesweit prosperierende Branchen des Verarbeitenden Gewerbes müssen zum Teil Beschäftigungsverluste hinnehmen. Bei den regionalen Disparitäten handelt es sich also keineswegs um kurzfristige Probleme, sondern um langfristige Restrukturierungsprozesse. Die im interregionalen Vergleich zu beobachtenden erheblichen Differenzen im Hinblick auf strukturwandelinduzierte Beschäftigungsab- und -um-

bauprozesse konstituieren unterschiedlichen Problem- und Interessenlagen der Betriebe, den zentralen Akteuren des Arbeitsmarktgeschehens, und lassen von daher eine *regionale Heterogenität* der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Instrumentalisierung vorzeitiger Verrentungsregelungen erwarten. Branchen bewegen sich jeweils in einem regionalen Kontext bewegen, Branchendifferenzen werden überlagert und verschärft durch regionale Disparitäten. Möglicherweise bestehende Branchendifferenzen im Hinblick auf ein vorzeitiges Ausscheiden älterer Beschäftigter könnten also durchaus durch die Ausblendung regionaler Kontexte verdeckt werden. Forschungsleitend war dementsprechend die Frage, ob *regional differierende Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen* mit *heterogenen Verrentungsmustern* korrespondieren. Auf der Grundlage prozessproduzierter Daten der Rentenversicherungsträger und der Bundesanstalt für Arbeit wurde die Frage untersucht, ob Charakteristika regionaler Arbeitsmärkte, z. B. die Beschäftigungsentwicklung, die Sektorstruktur oder die Betriebsgrößenstruktur, von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang sind. Die empirische Analyse war von daher auf der strukturellen Ebene angesiedelt, die Handlungsoptionen und Interessenlagen der Arbeitsmarktakteure »vor Ort« wurden nicht eigens empirisch untersucht. Damit ist zugleich die Begrenzung einer quantitativ orientierten Analyse angesprochen: Es ging nicht um den Nachvollzug von Prozessen, die zu einer Institutionalisierung vorzeitiger Verrentungspolitiken führen, sondern vielmehr um die Identifizierung von Resultaten. Interessant wäre sicherlich auch die Untersuchung der ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen sowie der politischen Aushandlungsprozesse, die letztlich zu einem regionalen »Frühverrentungsklima« führen, etwa in einer großbetrieblich strukturierten »Problemregion« gewesen. So stellte sich beispielsweise bei den empirischen Analysen heraus, daß einige Regionen durch die spezifizierten Regressionsmodelle nur unzureichend repräsentiert waren. Dazu zählte beispielsweise der »Stahlstandort« Duisburg, mit einer starken Ausrichtung auf die Eisenschaffende Industrie und entsprechenden Zuliefererindustrien sowie einer insgesamt sehr ungünstigen Beschäftigungsentwicklung, wo die männlichen Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld sehr hoch waren. Dies galt ebenso für die Regionen Braunschweig, Ingolstadt und Landshut mit einer starken Ausrichtung auf den Straßenfahrzeugbau, aber bei den letzteren beiden günstiger Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Eine qualitative Untersuchung regionaler »Extremtypen« hätte den Rahmen dieser Arbeit gesprengt, wäre aber gerade vor dem Hintergrund der quantitativen Ergebnisse ein interessantes zukünftiges Forschungsfeld.

Nun zu den Ergebnissen der empirischen Untersuchung im einzelnen. Zunächst variiert der vorzeitige Rentenübergang in den einzelnen Regionen des alten Bundesgebietes erheblich: Beispielsweise sind die männlichen Rentenübergangsraten in eine Frührente im Alter von 55 bis 59 Jahren in Duisburg, in den Regionen Untermain und Mittlerer Neckar mit 2 Prozent am niedrigsten, die höchsten Frühinvaliditätsraten sind demgegenüber mit jeweils rund 6 Prozent in der Region Trier, der Westpfalz und in Landshut vorzufinden. Auch bei den Frauen variieren die Raten zwischen 2 Prozent (Mittelholstein, Düsseldorf und Starkenburg) und 5 Prozent (Aachen). Der Rentenübergang in eine vorgezogene Altersrente liegt bei den Männern in der Region Untermain mit 25 Prozent am niedrigsten. In Dithmarschen und Ingolstadt liegen die Rentenübergangsraten mit 53 Prozent etwas mehr als doppelt so hoch. Noch gravierender sind die Unterschiede bei den Frauen. Während in Ostfriesland, dem Emsland und der Region Saar rund 40 Prozent der weiblichen Versicherten zwischen dem 60. und dem 64. Lebensjahr aus dem Erwerbsleben ausscheiden, sind es in Dithmarschen und in der Region Ostwürttemberg rund 70 Prozent, in Oberfranken-Ost sogar fast 80 Prozent. Diese - hier zur Illustration herausgegriffenen Ergebnisse - dokumentieren erhebliche regionale Niveauunterschiede im vorzeitigen Rentenübergang. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit hat sich also keineswegs - wie die Homogenitätsthese impliziert - als ein einheitliches bundesdeutsches Modell etabliert, sondern unterliegt regionalen Kontextbedingungen. Welches sind die Gemeinsamkeiten der Regionen, mit hohen Rentenübergangsraten? Sind hohe Rentenübergangsraten vor allem auf regionalen Arbeitsmärkten mit rückläufiger Beschäftigungsentwicklung vorzufinden, in Regionen mit einer starken Ausrichtung auf den industriellen Sektor? Oder haben regionale Arbeitsmarktentwicklungen und -strukturen nichts mit den regionalen Unterschieden im vorzeitigen Rentenübergang zu tun? Der Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitsmarktsituation und dem vorzeitigen Rentenübergang älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde anhand der regionalen Beschäftigungsentwicklung, einer regionalen Kennziffer für das Ausmaß des wirtschaftlichen Strukturwandels, der Sektor- und Tätigkeitsstruktur sowie der regionalen Betriebsgrößenstruktur (unabhängige Variable) untersucht. Mittels Regressionsanalysen wurde der Einfluß der genannten Arbeitsmarktindikatoren auf die Höhe der regionalen Rentenübergangsraten differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht (abhängige Variable) analysiert. Die Analysen zeigen, daß das vorzeitige Rentenübergangsgeschehen keinesfalls unabhängig von regionalen Arbeitsmarktstrukturen ist. Allerdings

ist eine differenzierte Betrachtung der Frührenten und der vorgezogenen Altersrenten angebracht. In Tabelle 5.1 sind die Ergebnisse der Regressionsanalysen differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht vereinfacht dargestellt.

*Tabelle 5.1: Vorzeitiger Rentenübergang und regionale Arbeitsmarktsituation - Übersicht über die empirischen Ergebnisse*

	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	VGDL <sub>85r</sub>	VGB <sub>85r</sub>
<i>Männer</i>				
RR <sub>55-59</sub>	0	0	0	-
RR <sub>60-64</sub>	0	+	+	0
RR <sub>Alo</sub>	0	+	+	+
<i>Frauen</i>				
RR <sub>55-59</sub>	0	0	0	0
RR <sub>60-64</sub>	0	0	+	+
RR <sub>Alo</sub>	0	0	0	0
	DB <sub>85/80r</sub>	SW <sub>85/80r</sub>	AGEW <sub>85r</sub>	VGB <sub>85r</sub>
<i>Männer</i>				
RR <sub>55-59</sub>	0	0	+	-
RR <sub>60-64</sub>	0	+	+	+
RR <sub>Alo</sub>	0	+	+	+
<i>Frauen</i>				
RR <sub>55-59</sub>	0	0	+	0
RR <sub>60-64</sub>	0	0	+	+
RR <sub>Alo</sub>	0	0	0	0

0 = kein signifikanter Einfluß  
 + = signifikant positiver Einfluß  
 - = signifikant negativer Einfluß

mit:

RR<sub>55-59</sub> = Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 59 Jahren  
 RR<sub>60-64</sub> = Rentenübergangsraten im Alter von 60 bis 64 Jahren  
 RR<sub>Alo</sub> = Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosruhegeld im Alter von 60 bis 64 Jahren  
 DB<sub>85/80r</sub> = Beschäftigungsentwicklung  
 SW<sub>85/80r</sub> = sektoraler Strukturwandel  
 VGDL<sub>85r</sub> = Sektorstruktur  
 AGEW<sub>85r</sub> = Anteil Beschäftigter in gewerblichen Berufsgruppen  
 VGB<sub>85r</sub> = Betriebsgrößenstruktur

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

## *Regionale Arbeitsmarktsituation und Rentenübergangsraten der 55- bis 59jährigen*

Betrachten wir zunächst den Einfluß der genannten Arbeitsmarktindikatoren auf die Rentenübergangsraten im Alter von 55 bis 59 Jahren. Dabei handelt es sich ausschließlich um Rentenübergänge aufgrund von *Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit*. Der vorzeitige Rentenübergang in eine Invaliditätsrente hat bei den *Männern* dieser Altersgruppe den empirischen Analysen zufolge wenig mit der regionalen Beschäftigungsentwicklung, dem Ausmaß der Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen oder dem Anteil Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe zu tun. Von den vier im Regressionsmodell spezifizierten Einflußgrößen<sup>7</sup> ist allein der Indikator für die regionale Betriebsgrößenstruktur von signifikantem Einfluß in der Richtung, daß die Invaliditätsrentenübergangsraten bei den 55- bis 59jährigen Männern um so höher sind, je höher der regionale Beschäftigtenanteil in kleinen oder mittelständischen Betrieben ist. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß klein- und mittelständische Unternehmen, die nicht in dem Maße über finanzielle Ressourcen für ein Angebot von 59er-Regelungen verfügen, Personalab- oder umbauprozesse in stärkerem Umfang als Großbetriebe über eine vorzeitige Ausgliederung älterer Beschäftigter in eine Erwerbsunfähigkeitsrente bewältigen.

Tatsächlich sind die Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld um so höher, je stärker eine Region großbetrieblich strukturiert ist, ein Ergebnis, das die Substitutionsthese stützt. Ferner dürften in kleineren Betrieben in geringerem Maße Umsetz- und Schonarbeitsplätze für ältere, leistungsgeminderte Beschäftigte vorhanden sein und älteren Beschäftigten, bei denen sich Leistungsdefizite bemerkbar machen, die Beantragung einer Erwerbsunfähigkeitsrente nahegelegt werden. Leider gibt es jedoch keine empirischen Untersuchungen, die sich speziell mit der beschäftigungspolitischen Instrumentalisierung rentenrechtlicher Regelungen in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigen, so daß die hier angebotenen Interpretationen nicht mit mikroanalytischen Ergebnissen untermauert werden können.

Im Unterschied zu der regionale Sektorstruktur, die nicht von Einfluß auf die Rentenübergangsraten in eine Frührente ist, korrespondieren steigende regionale Anteile Beschäftigter im gewerblichen Bereich mit höheren männlichen Rentenübergangsraten in eine Beruf- oder Erwerbsunfähigkeits-

---

7 Dazu zählen die Beschäftigungsentwicklung, eine Kennziffer für den sektoralen Strukturwandel, die Sektorstruktur sowie die Betriebsgrößenstruktur.

rente im Alter von 55 bis 59 Jahren. Insbesondere auf Arbeitsmärkten mit einer vergleichsweise starken Ausrichtung auf den gewerblichen Bereich kumulieren dementsprechend das Risiko eines vorzeitigen arbeitsbedingten Gesundheitsverschleißes und strukturwandelbedingte Arbeitsplatzrisiken.

In der Gruppe der *Frauen* ist hingegen von allen betrachteten Einflußgrößen lediglich der Anteil Beschäftigter in gewerblichen Berufsgruppen von signifikant positivem Einfluß auf die Invaliditätsrentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren. Der erklärte Varianzanteil ist allerdings mit 5 Prozent sehr niedrig. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß der Übergang in eine Invaliditätsrente in der Gruppe der Frauen in stärkerem Maße durch Charakteristika weiblicher Erwerbsbiographien beeinflusst wird. Zum einen ist der Rentenübergang in eine Erwerbsunfähigkeitsrente für eine Reihe von Frauen aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsverläufe die einzige Möglichkeit eines Rentenbezuges vor dem 65. Lebensjahr. Zum anderen ist davon auszugehen, daß eine Reihe von Frauen aufgrund potentiell niedriger Renten weiterarbeiten muß, auch wenn sich gesundheitliche Beeinträchtigungen bemerkbar machen.

### *Regionale Arbeitsmarktsituation und Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen*

Im Hinblick auf die Rentenübergangsraten der *Männer* dokumentieren die Ergebnisse der Regressionsanalysen, daß die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen um so höher sind, je stärker eine Region durch Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen charakterisiert ist. Dies gilt unabhängig davon, ob mit diesen Umschichtungen per saldo regionale Beschäftigungsgewinne oder -verluste verbunden sind. Die Beschäftigungsentwicklung insgesamt ist nicht von signifikantem Einfluß auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Männer. Die Korrespondenz zwischen dem Ausmaß des wirtschaftlichen Strukturwandels und der Höhe der männlichen Rentenübergangsraten im Alter von 60 bis 64 Jahren läßt darauf schließen, daß umfangreiche Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen mit beschleunigten intergenerationalen Austauschprozessen über einen vorzeitigen Rentenübergang älterer Beschäftigter verbunden sind. Von signifikant positivem Einfluß war ferner die regionale Sektorstruktur in der Richtung, daß die männlichen Rentenübergangsraten um so höher sind, je stärker der regionale Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe ist. Insbeson-

dere im Verarbeitenden Gewerbe sind dementsprechend vorzeitige Verrentungspolitiken als ein Instrument der Personalanpassung institutionalisiert. Wird statt der regionalen Sektorstruktur der Anteil Beschäftigter in gewerblichen Berufsgruppen in das spezifizierte Modell einbezogen, ist der Zusammenhang zwischen der Höhe der männlichen Rentenübergangsraten und dem Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich erwartungsgemäß stärker, als dies bei der Berücksichtigung der Sektorstruktur der Fall war. Das Ausmaß sektoraler Beschäftigungsumschichtungen ist nach wie vor von signifikant positivem Einfluß. Ferner ist der Einfluß der regionalen Betriebsgrößenstruktur bei der Berücksichtigung des Anteil Beschäftigter in den Fertigungsfunktionen nun von signifikant positivem Einfluß. Dieser Zusammenhang deutete sich tendenziell auch schon bei der Berücksichtigung der regionalen Sektorstruktur an, er tritt jedoch deutlicher hervor, wenn statt der Sektorstruktur der Anteil Beschäftigter in gewerblichen Funktionen in das Modell einbezogen wird.

Die zuvor beschriebene Einflußrichtung des wirtschaftlichen Strukturwandels, der Sektor- und Tätigkeitsstruktur sowie der regionalen Betriebsgrößenstruktur gilt ebenso für die männlichen Rentenübergänge in ein *Arbeitslosenruhegeld*. Die beiden Modelle unterscheiden sich allerdings im Hinblick auf die Einflußstärke der berücksichtigten Einflußgrößen. Im Unterschied zu den Rentenübergängen der 60- bis 64-jährigen Männer insgesamt ist die Betriebsgrößenstruktur bei den Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld die Einflußvariable mit dem höchsten (signifikant positivem) Regressionskoeffizienten. Dieses Ergebnis läßt darauf schließen, daß vorzeitige Pensionierungspolitiken in Form von 59er-Regelungen vorwiegend Kennzeichen großbetrieblicher Beschäftigungspolitik sind, ein empirischer Befund, der auch aus anderen Untersuchungen hinlänglich bekannt ist.

Auch in der Gruppe der *Frauen* erwies sich die regionale Arbeitssituation von Einfluß auf die Rentenübergangsraten im Alter von 60 bis 64 Jahren. Dieses Ergebnis soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich hervorgehoben werden, da das Rentenübergangsgeschehen der Frauen, wenn überhaupt, dann vorwiegend im Zusammenhang mit der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für einen Rentenbezug oder aber vor dem Hintergrund individueller Präferenzen, wie der Abstimmung des Rentenüberganges mit dem Partner, interpretiert wird. Es soll keineswegs in Abrede gestellt werden, daß beide Interpretationsmuster ihre Berechtigung haben. Dennoch sind die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktchancen auch in der Gruppe der

Frauen (die vor dem Rentenübergang beschäftigt waren) von Einfluß auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

Im Unterschied zu den Männern war bei den Frauen das Ausmaß der Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen nicht von Einfluß auf die Rentenübergangsraten, wenn die regionale Sektorstruktur oder die regionale Tätigkeitsstruktur in das Erklärungsmodell einbezogen wurde. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, daß sich gegenläufige Beschäftigungsentwicklungen zwischen den Branchen vor allem in den Regionen vollziehen, in denen Frauen vergleichsweise stark im industriellen Sektor beschäftigt sind. Bemerkenswert war ferner der im Vergleich zu den Männern dominante und wesentlich stärkere signifikant positive Zusammenhang zwischen dem Anteil weiblicher Beschäftigter im Verarbeitenden Gewerbe und der Höhe der Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Frauen. Dies gilt ebenso, wenn statt der regionalen Sektorstruktur der Anteil weiblicher Beschäftigter in gewerblichen Tätigkeitsbereichen in das Modell einbezogen wird. Insbesondere die im industriellen Sektor vorwiegend in den instabilen, geringer qualifizierten Beschäftigungsbereichen konzentrierten Frauen sind dementsprechend einem besonderen strukturwandelbedingten Arbeitsmarktrisiko ausgesetzt. Wie bei den Männern sind auch bei den Frauen die Rentenübergangsraten um so höher, je stärker eine Region großbetrieblich strukturiert sind.

Bemerkenswert waren ferner die geschlechtstypischen Unterschiede im Hinblick auf die Rentenübergangsraten in ein Arbeitslosenruhegeld<sup>8</sup>: In der Gruppe der Frauen war keiner der betrachteten Arbeitsmarktindikatoren von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang in ein Arbeitslosenruhegeld. Damit bestätigt sich die These, daß das Frauenaltersruhegeld als Substitut für die bei den Männern genutzte Regelung Arbeitslosenruhegeld genutzt wird, im übrigen für Männer neben den Invaliditätsrenten die einzige Möglichkeit des Rentenbezuges mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Der signifikant positive Einfluß der regionalen Betriebsgrößenstruktur auf die Rentenübergangsraten der 60- bis 64jährigen Frauen läßt darauf schließen, daß die Bezugsmöglichkeit eines Frauenaltersruhegeldes insbesondere von Großbetrieben als funktionales Äquivalent zum Angebot sogenannter 59er-Regelungen genutzt wird.<sup>9</sup>

---

8 Hier ist allerdings einschränkend anzumerken, daß im regionalen Durchschnitt lediglich 1 Prozent der Rentenübergänge der 60- bis 64jährigen Frauen auf die Arbeitslosenruhegelder entfallen (vgl. Anhangtabelle A 8).

9 Zwar wurde der Rentenübergang in ein Frauenaltersruhegeld nicht gesondert untersucht; im regionalen Durchschnitt liegt der Anteil der Übergänge in ein Frauenaltersruhegeld jedoch bei 83 Prozent (vgl. Anhangtabelle A 8).

Das vorzeitige Rentenübergangsgeschehen - so können wir abschließend festhalten - ist keineswegs unabhängig von regionalen Arbeitsmarktstrukturen und -entwicklungen. Vielmehr gibt es zwischen den Regionen erhebliche Unterschiede sowohl im Hinblick auf die Rentenübergänge aufgrund von Frühinvalidität als auch die Rentenübergänge in eine vorzeitige Altersrente ab dem 60. Lebensjahr.

Hohe männliche Invaliditätsrentenübergänge im Alter von 55 bis 59 Jahren sind vor allem in Regionen mit einem hohen Anteil Beschäftigter im gewerblichen Bereich sowie einem hohen Anteil Beschäftigter in kleineren und mittleren Unternehmen vorzufinden. Demgegenüber sind die regionale Beschäftigungsentwicklung und auch das Ausmaß des sektoralen Strukturwandels nicht von Einfluß auf den vorzeitigen Rentenübergang aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Diese Ergebnisse sprechen dafür, daß in gewerblich strukturierten Regionen das Risiko eines vorzeitigen Gesundheitsverschleißes und strukturwandelinduzierte Arbeitsmarktrisiken kumulieren. Die einfache Formel, daß die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten mit der arbeitsmarktbezogenen Rechtsprechung zu »Invalidenarbeitslosenruhegeldern« (Kaltenbach 1986) geworden seien, trifft allerdings generell nicht zu. Auch der von Mörschel/Rehfeld (1981) im Zeitverlauf konstatierte Zusammenhang zwischen der Arbeitsmarktsituation und den Invaliditätsrentenübergängen spiegelt sich bei einer regionalen Querschnittbetrachtung trotz regional sehr unterschiedlicher Beschäftigungsentwicklung und Betroffenheit durch den strukturellen Wandel nicht wider. Die überproportional hohen Invaliditätsrentenübergänge im kleinbetrieblich strukturierten Raum des alten Bundesgebietes sprechen allerdings dafür, daß diese rentenrechtliche Regelung durchaus ein substitutives Instrument für das in Großbetrieben verbreitete Angebot von sogenannten 59er-Regelungen sein könnte.

Auch im Hinblick auf die vorgezogenen Altersrenten wird die Homogenitätsthese keineswegs bestätigt. Vielmehr gibt es zwischen den Regionen erhebliche Unterschiede. Hohe Rentenübergänge in eine vorgezogene Altersrente sind vorwiegend auf regionalen Arbeitsmärkten vorzufinden, die durch starke Beschäftigungsumstrukturierungen zwischen den Branchen und eine starke Ausrichtung auf den industriellen Sektor bzw. den gewerblichen Bereich charakterisiert sind. Spiegelbildlich dazu sind vergleichsweise niedrige Rentenübergangsraten in dienstleistungsorientierten Regionen vorzufinden. Die Beschäftigungsentwicklung beeinflußt hingegen das vorzeitige Rentenübergangsgeschehen auf den regionalen Arbeitsmärkten nicht. Dies gilt im übrigen - was bisher kaum untersucht wurde - für Frauen gleichermaßen wie

für Männer.<sup>10</sup> Damit bestätigt sich die These, daß Personalanpassungserfordernisse - sowohl quantitativer als auch qualitativer Natur - vorwiegend im industriellen Sektor mit einem vorzeitigen Rentenübergang ab dem 60. Lebensjahr verbunden sind.<sup>11</sup> Allerdings sind nicht allein die Arbeitslosenruhegelder - wie häufig diskutiert - von arbeitsmarktpolitischer Bedeutung für die sozialverträgliche Regulierung struktureller Anpassungserfordernisse sondern vielmehr alle vorzeitigen Rentenübergangsregelungen ab dem 60. Lebensjahr.<sup>12</sup> Im Hinblick auf die Arbeitslosenruhegelder bestätigen sich die Ergebnisse, die auch aus anderen Studien bekannt sind: Neben regionalen Arbeitsmärkten mit starken Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen und einer starken Ausrichtung auf den industriellen Sektor oder gewerbliche Funktionen ist vorwiegend der großbetriebliche Raum des alten Bundesgebietes durch hohe männliche Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld geprägt.<sup>13</sup> In der Gruppe der Frauen ist hingegen keiner der betrachteten Arbeitsmarktindikatoren von Einfluß auf die weiblichen Rentenübergänge in ein Arbeitslosenruhegeld, vielmehr wird die rentenrechtliche Regelung Frauenaltersruhegeld als substitutives Instrument für die bei Männern verbreitete Regelung Arbeitslosenruhegeld genutzt (so auch Naegele 1985a). Dies spricht dafür, daß sich eine vorzeitige Ausgliederung, der im industriellen Sektor vorwiegend auf den geringer qualifizierten Jede-Frau-Arbeitsplätzen konzentrierten älteren Frauen weniger über institutionell verankerte 59er-Regelungen vollzieht, sondern eher lautlos über Selbstselektionsprozesse ohne finanzielle Ausgleichszahlungen, gerade weil Frauen über die vermeintlich doppelte Alternativrolle »(Ehe-)Partnerin« und »Ruhestand« verfügen und dementsprechend auch hinsichtlich potentieller Widerstände seitens der Betriebsräte konfliktfreier ausgegliedert werden können (vgl. auch Naegele 1984, 1985). Diese Interpretation bedarf allerdings einer Fundierung auf der betrieblichen Ebene, die meines Erachtens bisher noch aussteht.

---

10 Bei den Frauen war allerdings die Kennziffer für den regionalen Strukturwandel im Unterschied zu den Männern nicht von Einfluß, die regionale Industrieorientierung und Ausrichtung auf den gewerblichen Bereich hingegen von deutlich stärkerem Einfluß als bei den Männern.

11 Vgl. dazu auch die empirischen Befunde von Naegele (1983) und Baur/Czock/Hofer (1986):

12 In eine Reihe von Studien werden lediglich betrieblicherseits initiierte vorzeitige Verrentungen in Form sogenannter 59er-Regelungen untersucht, wie z. B. bei Wagner/Kirner/Schupp (1988) oder bei Baur/Czock/Hofer (1986).

13 Vgl. dazu auch die empirischen Befunde von Naegele (1983), Baur/Czock/Hofer (1986), Wagner/Kirner/Schupp (1988).

## *Rentenreform 92: Verschärfung regional differierender Lebensverhältnisse?*

Bei dem Trend zu einem vorzeitigen Rentenübergang handelt es sich also keinesfalls um ein homogenes Geschehen. Vielmehr sind die im System der Rentenversicherung institutionalisierten Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenüberganges von arbeitsmarktpolitischer Bedeutung für die sozialverträgliche Regulierung struktureller Anpassungserfordernisse auf den regionalen Arbeitsmärkten.

Der arbeitsmarktpolitischen Erweiterung des »Generationenvertrages« auf der Grundlage des Alterssicherungssystems werden nun mit der 1989 verabschiedeten und 1992 in Kraft getretenen Rentenreform Grenzen gesetzt. Demographische Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung und damit verbunden die langfristige finanzielle Sicherung der Renten sowie eine prognostizierte Arbeitskräfteknappheit waren die zentralen Argumente für eine politische Trendumkehr in Richtung Lebensarbeitszeitverlängerung. Erste Anzeichen für eine Trendumkehr bahnten sich bereits mit der Befristung der explizit arbeitsmarktpolitisch motivierten Vorruhestandsregelung an, die 1988 durch ein Altersteilzeitgesetz ersetzt wurde. Mit der Rentenreform 1992 wird schließlich ab dem Jahr 2001 die stufenweise Heraufsetzung der Altersgrenzen auf das 65. Lebensjahr vollzogen. Die flexible Altersgrenze wird stufenweise bis zum Jahr 2006 auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt. Die Altersgrenze von 60 Jahren für die Bezugsmöglichkeit eines Frauentalersruhegeldes oder Arbeitslosenruhegeldes wird sukzessive bis zum Jahr 2012 auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt. Lediglich die flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte beziehungsweise Beruf- und Erwerbsunfähige mit insgesamt langer Versicherungszeit wird wie zuvor bei dem 60. Lebensjahr liegen. Zwar ist nach wie vor die Möglichkeit eines flexiblen Überganges in den Ruhestand mit Vollendung des 62. Lebensjahres vorgesehen, allerdings sind damit versicherungsmathematische Abschläge von jährlich 3,6 Prozent verbunden. Eine Weiterarbeit über das 65. Lebensjahr hinaus führt hingegen zu einer Rentensteigerung von jährlich 6 Prozent. Ferner ist - bei entsprechender Reduktion der Erwerbstätigkeit - der Bezug einer Teilrente ab dem 62. Lebensjahr möglich.

Ob die geplante Heraufsetzung der Altersgrenzen unter den gegebenen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes tatsächlich zu einer Lebensarbeitszeitverlängerung führen wird, ist mehr als fraglich. Die Diskussion um die Heraufsetzung der Altersgrenzen vollzog sich vor dem Hintergrund der prognostizierten Arbeitsmarktentwicklung im alten Bundesgebiet. Auch damals

wurden regionale Arbeitsmarktdisparitäten und damit die regional differierenden Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Diskussion um die Heraufsetzung der Altersgrenzen nur unzureichend berücksichtigt. Inzwischen haben sich die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten gänzlich verändert. Vollbeschäftigung ist jedenfalls weder in den alten und erst recht nicht in den neuen Bundesländern in Sicht; regionale Arbeitsmarktdisparitäten wird es auch künftig geben. Welche Auswirkungen ferner die Wanderungsbewegungen aus Osteuropa und im Zuge des EG-Binnenmarktes aus Westeuropa auf den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt haben werden, läßt sich gegenwärtig kaum prognostizieren. Fraglich ist ferner, ob sich betriebliche Interessen an einer vorzeitigen Ausgrenzung älterer Beschäftigter vor dem Hintergrund der gegebenen Arbeitsmarktbedingungen in ihr Gegenteil umkehren werden. Hier ist meiner Ansicht nach Skepsis angebracht. Zu vermuten ist vielmehr, daß die Rentenübergänge aufgrund von Erwerbsunfähigkeit an Bedeutung gewinnen werden, ähnlich wie die Einführung der flexiblen Altersgrenze im Jahr 1973 einen Teil der Erwerbsunfähigkeitsrentenübergänge substituierte. Steigen wird vermutlich ebenso der Anteil älterer Langzeitarbeitsloser ab dem 60. Lebensjahr. Offen ist schließlich auch die Frage nach den verteilungspolitischen Konsequenzen versicherungsmathematischer Abschläge bei einem vorzeitigen Rentenzugang. Zu vermuten ist, daß gerade die gering verdienenden (geringer qualifizierten) Beschäftigten, bei denen das Risiko eines vorzeitigen Gesundheitsverschleißes und das Risiko eines strukturwandelbedingten Arbeitsplatzverlustes in besonderem Maße kumulieren, aus finanziellen Gründen nicht vorzeitig in den Ruhestand wechseln können, sofern sie nicht die Voraussetzungen für eine Erwerbsunfähigkeitsrente erfüllen.

Die in der vorliegenden Untersuchung konstatierte *regionale Heterogenität* vorzeitiger Verrentungsprozesse wirft darüber hinaus ein neues Licht auf die sozial- und arbeitsmarktpolitischen Implikationen, die mit der Rentenreform 92 verbunden sein werden.

Die Beschneidung von vorzeitigen Berentungsoptionen mindert den regionalen Flexibilitätsspielraum im Hinblick auf eine Form der sozialverträglichen Regulierung des ökonomischen Strukturwandels auf den regionalen Arbeitsmärkten. Sollten die »Automobilregionen« von heute einst die »Stahlregionen« von morgen sein, sind die institutionellen Rahmenbedingungen, die den massiven Personalab- und -umbau zumindest für einen Teil der Beschäftigten durch vorzeitige Pensionierungsangebote sozialpolitisch flankie-

ren, nicht mehr vorhanden. Aber auch weit weniger dramatische Szenarien sprechen für eine Verschärfung regionaler Disparitäten.

In Regionen mit starken Beschäftigungsumschichtungen zwischen den Branchen werden die aus den schrumpfenden Branchen abgebauten älteren Beschäftigten auch künftig kaum Wiederbeschäftigungschancen in den prosperierenden Branchen haben - dies im übrigen auch, wie die empirischen Analysen zeigten, bei insgesamt günstiger regionaler Beschäftigungsentwicklung. Der Weg in eine vorzeitige Rente wird dann jedoch versperrt sein. Langzeitarbeitslosigkeit oder aber - im günstigen Falle - ein Rentenübergang ab dem 62. Lebensjahr mit entsprechenden Rentenminderungen dürfte die Perspektive für ältere Beschäftigte in diesen Regionen sein. Gleiches dürfte auch für Regionen mit einem hohen Beschäftigtenanteil im industriellen Sektor gelten. Allenfalls in Regionen mit einem hohen Beschäftigtenanteil in finanzstarken Großbetrieben ist davon auszugehen, daß quantitative und qualitative Personalanpassungsprozesse nach wie vor über (betrieblich finanzierte) Frühverrentungsmodelle reguliert werden, wie es beispielsweise heute im Bereich der Banken und Versicherungen der Fall ist. Im dienstleistungsorientierten Raum dürften die Chancen für die Institutionalisierung eines Modells der *Lebensarbeitszeitverlängerung* hingegen deutlich besser sein.

Um einer Verschärfung sozialer Ungleichheiten entgegenzuwirken, bedarf eine Heraufsetzung der Altersgrenzen in jedem Fall flankierender struktur- und arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Dazu wird auch eine Umorientierung von seiten der Arbeitsmarktpolitik notwendig sein. Die gegenwärtige Arbeitsmarktpolitik für Ältere unterstützt faktisch eher einen vorzeitigen Rentenübergang als daß sie ihm entgegenwirkt. Dies spiegelt sich beispielsweise in der Neuregelung des § 105c AFG wider.<sup>14</sup> In den neuen Bundesländern waren spezielle durch die Arbeitslosenversicherung finanzierte und mit der 10. Novelle AFG im Januar 1993 ausgelaufene Frühverrentungsregelungen ein bedeutendes Instrument zur Entlastung des Arbeitsmarktes. Die Arbeitsmarktpolitik von morgen muß hingegen verstärkt präventive Instrumente zur Verhinderung von Ausgliederung und aktive Instrumente zur Verbesserung der Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitsloser entwickeln und implementieren. In den neuen Bundesländern mit dramatischen Beschäftigungseinbrüchen, aber auch in strukturwandelgefährdeten Regionen des alten Bundesgebietes werden ältere Beschäftigte auch künftig zu den Verlierern im

---

14 Seit Januar 1986 können 58jährige und ältere Arbeitslose auch dann Arbeitslosengeld beziehen, wenn sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen (Verzicht auf subjektive Verfügbarkeit). Zugleich sind sie dann verpflichtet, zum frühestmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand zu wechseln.

Verteilungskonflikt und die verbleibenden Arbeitsplätze zählen. Eine Verhinderung von Ausgliederung aus dem Beschäftigungssystem heißt in diesem Fall, auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt öffentlich finanzierte Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen; die unter anderem - anders als derzeit bei AB-Maßnahmen möglich - zeitweise Betriebspraktika vorsehen, um die Reintegrationschancen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Dazu wird sicherlich eine intensive Kooperation mit der Privatwirtschaft und ein ganzes Stück Überzeugungsarbeit notwendig sein. Bei einer - infolge des technologischen Wandels - immer kürzeren »Halbwertszeit« fachlicher Kenntnisse ist ferner eine speziell auf den Adressatenkreis der älteren Erwerbsspersonen zugeschnittene Qualifizierungspolitik unabdingbar. Eine Heraufsetzung der Altersgrenzen stellt dementsprechend zugleich veränderte Anforderungen an eine aktive Arbeitsmarktpolitik, damit sich Strukturalisierungsprozesse zulasten der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt nicht verschärfen. Dies gilt für die bundesweite Arbeitsmarktpolitik, ganz besonders aber für die regionale Arbeitsmarktpolitik. Es spricht wenig dagegen, daß die Beschäftigungsmöglichkeiten auch künftig eine regionale Prägung haben werden. Die geplanten Rentenminderungen bei einem vorzeitigen Rentenübergang setzen jedoch sozialpolitisch *Wahlfreiheit* - sowohl hinsichtlich der Beschäftigungschancen als auch hinsichtlich des materiellen *Sicherungsniveaus* voraus. Es ist keineswegs abwegig, daß sich mit der Rentenreform 92 regional differierende Lebensverhältnisse gerade in bezug auf die älteren Beschäftigten verschärfen.

# Literatur

- Albrecht, C./Schmid, G. (1985): *Beschäftigungsentwicklung und Qualifikationsstruktur in Berlin 1977 - 1983*. Discussion paper IIM/LMP 85-4, Wissenschaftszentrum Berlin
- Allmendinger, J. (1990): »Der Übergang in den Ruhestand von Ehepaaren. Auswirkungen individueller und familiärer Lebensverläufe.« In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 31, S. 272-303
- Allmendinger, J./Brückner, H./Brückner, E. (1991): »Arbeitsleben und Lebensarbeitslohnung: Zur Entstehung von finanzieller Ungleichheit im Alter.« In: K. U. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinik (Hg.): *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a. M./New York, S. 423-459
- Altmann, N./Deiß, M./Döhl, V./Sauer, D. (1986): »Ein 'Neuer Rationalisierungstyp' - Neue Anforderungen an die Industriesoziologie.« In: *Soziale Welt*, 2/3/86, S. 191-207
- Audi AG (1985): *Geschäftsbericht der Audi AG 1985*. Ingolstadt
- Audi AG (1987): *Geschäftsbericht der Audi AG 1987*. Ingolstadt
- Auer, P./Maier, F./Mosley, H. (1988): »Beschäftigungspolitische Strategien zur Krisenbewältigung in der Stahlindustrie.« In: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik*, 31/88, Wissenschaftszentrum Berlin, S. 1-5
- Autorengemeinschaft (1976): »Zum Problem der 'strukturellen Arbeitslosigkeit'.« In: *MittAB*, 1/76, S. 77-83
- Autorengemeinschaft (1979): *Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie*. Köln
- Bade, F. J. (1985): »Produktionsorientierte Dienste - Gewinner im wirtschaftlichen Strukturwandel.« In: *DIW-Wochenbericht*, 15/85, S. 201-206
- Bade, F. J. (1986): »Funktionale Arbeitsteilung und regionale Beschäftigungsentwicklung.« In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 9-10/88, S. 695-711
- Bade, F. J. (1987): *Regionale Beschäftigungsentwicklung und produktionsorientierte Dienstleistungen*. DIW, Sonderheft 143. Berlin
- Bade, F. J./Eikelpasch, A. (1983): »Funktionale Arbeitsteilung und regionale Beschäftigungsstruktur.« In: D. Garlichs/F. Maier/K. Semlinger (Hg.): *Regionale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*. Frankfurt a. M./New York, S. 66-96
- Bäcker, G. (1982): »Ältere Arbeitnehmer - Probleme einer fehlgeleiteten Sozialpolitik? Anmerkungen zur neueren Diskussion über die Altersgrenze.« In: K. Dohse/U. Jürgens/H. Russig (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 61-86
- Bäcker, G. (1987): »Solidarische Alterssicherung statt Altersarmut - Weiterentwicklung der Rentenversicherung mit den Schwerpunkten »Rente nach dem Mindesteinkommen« und 'bedarfsorientierte Mindestrente'.« In: *WSI-Mitteilungen*, 2/87, S. 75-86
- Bäcker, G./Naegele, G. (1981): »Arbeitsmarkt, Altersgrenze und die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer.« In: *WSI-Mitteilungen*, 11/81, S. 679-690

- Bäcker, G./Naegele, G. (1983): »Früher in den Ruhestand - aber wie? Sozial- und arbeitsmarktpolitische Probleme einer weiteren Absenkung der Altersgrenze.« In: *Sozialer Fortschritt*, 2-4/83, S. 27-34, 59-64-79-83
- Bäcker, G./Naegele, G. (1989): *Wann und wie das Arbeitsleben beenden? Gleitender Ruhestand, Altersteilzeitarbeit und Teilrente in der sozialpolitischen Diskussion*. Düsseldorf
- Bäcker, G./Steffen, J. (1988): *Alterssicherung in der Zukunft. Fakten, Argumente und Vorschläge zur Reform der Alterssicherung für Arbeitnehmer*. Hamburg
- Baethge, M. (1988): *Qualifikationsstruktur im technisch-ökonomischen Wandel*. Beitrag für die internationale wissenschaftliche Fachtagung »Perspektiven wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Technikforschung«. Bonn
- Baethge, M./Oberbeck, H. (1986a): »Die Gleichzeitigkeit von Entwertung und Aufwertung der Fachqualifikationen: Zur Entwicklung von Tätigkeitsprofilen im Büro.« In: *Sozialwissenschaftliche Informationen*, 1/86, S. 19-24
- Baethge, M./Oberbeck, H. (1986b): *Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*. Frankfurt a. M./New York
- Bartelmes, D. (1989): *Alterssicherung von Frauen im System der gesetzlichen Rentenversicherung*. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich 15 der Freien Universität Berlin. Berlin
- Baur, R./Czock, H./Hofer, P. (1986): *Bestandsaufnahme und Bewertung praktizierter Modelle zu vorgezogenen Ruhestandsregelungen*. BMAS-Forschungsbericht Sozialforschung, Bd. 152. Bonn
- Becher, G. (1989): »Wirtschaftliche Entwicklung und Innovationsbereitschaft von Unternehmen in Baden-Württemberg.« In: J. Hucke/H. Wollmann (Hr.): *Dezentrale Technologiepolitik. Technikförderung durch Bundesländer und Kommunen*. Basel/Boston/Berlin, S. 310-337
- Bechtle, G./Lutz, B. (1989): »Die Unbestimmtheit post-tayloristischer Rationalisierungsstrategie und die ungewisse Zukunft industrieller Arbeit - Überlegungen zur Begründung eines Forschungsprogrammes.« In: K. Düll/B. Lutz (Hg.): *Technikentwicklung und Arbeitsteilung im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M./New York, S. 9-91
- Becker, R. (1991): »Karrieremuster von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.« In: K. M. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinik (Hg.): *Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt a. M./New York, S. 119-141
- Becker-Schmidt, R. (1983): »Entfremdete Aneignung, gestörte Anerkennung, Lernprozesse: Über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für Frauen.« In: J. Matthes (Hg.): *Krise der Arbeitsgesellschaft*. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages. Frankfurt a. M./New York, S. 412-433
- Becker-Schmidt, R./Knapp, R./Rumpf, M. (1981): »Frauenarbeit in der Fabrik - Betriebliche Sozialisation als Lernprozeß. Über die subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit.« In: H.-G. Backhaus/G. Brandt u. a. (Hg.): *Gesellschaftliche Beiträge zur marxistischen Theorie 14*. Frankfurt a. M., S. 52-75
- Behrend, C. (1983): *Probleme bei der Erfassung des Krankenstandes: Sind ältere Arbeitnehmer öfter krank?* Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin
- Behrend, C. (1987a): »Frühinvalidität: Gesundheitsverschleiß oder Steuerungsinstrumente?« In: G. Backes/W. Clemens (Hg.): *Ausrangiert? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung*. Bielefeld, S. 100-123

- Behrend, C. (1987b): »Ältere Arbeitnehmer - Gewinner oder Verlierer des strukturellen Wandels?« In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hg.): *Die ergraute Gesellschaft*. Berlin, S. 50-84
- Behrens, J./Voges, W. (1989): »Labilisierende Berufsverläufe und der vorzeitige Übergang in den Ruhestand.« In: W. Dressel/W. R. Heinz/G. Peters/K. Schober (Hg.): *Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. BeitrAB 133. Nürnberg, S. 201-220
- Bellmann, L. (1986): *Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur*. Frankfurt a. M./New York
- Bellmann, L./Buttler, F. (1989): »Lohnstrukturflexibilität - Theorie und Empirie der Transaktionskosten und Effizienzlöhne.« In: *MittAB*, 2/89, S. 202-217
- Bera, A. K./Jarque, C. M. (1981): *An Efficient Large-sample for Normality of Observations and Regression Residues*. Australian National University Working Papers in Econometrics, No. 40. Canberra
- Berglind, H. (1978a): »Early Retirement Pensions in Sweden: Trends and Regional Variations.« In: *Scandinavian Journal of Sociology*, 6/78, S. 7-16
- Berglind, H. (1978b): »Pension or Work? A Growing Dilemma in the Nordic Welfare States.« In: *Acta Sociologica 1978* (Supplement)
- Berglind, H. (1981): »Age and Marginality in the Swedish Labour Market.« In: B. Gardell/G. Johansson (Hg.): *Working Life*. London, S. 145-158
- Bisping, R. (1985): »Arbeitsbedingter Gesundheitsverschleiß.« In: *WSI-Mitteilungen*, 4/85, S. 173-183
- Blaschke, D./Hofbauer, H./Hoffmann, E. (1986): »Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Übergang in den Ruhestand.« In: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hg.): *Arbeitszeit und flexible Altersgrenze*. BeitrAB 75. Nürnberg, S. 272-291
- Blazejczak, J./Gornig, M. (1990): »Neue Technologien und Beschäftigungsstruktur.« In: *DIW-Wochenbericht*, 16/90. Berlin, S. 207-213
- Blien, U. (1987): *Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie*. BeitrAB 103. Nürnberg
- Blossfeld, H. P. (1983): »Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der Bildungsexpansion in den siebziger Jahren.« In: W. Haller/W. Müller (Hg.): *Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel*. Frankfurt a. M./New York, S. 184-240
- Blossfeld, H. P./Mayer, K. U. (1988): »Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebensverlaufs.« In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2/88, S. 262-283
- Blume, D./Plum, W./Naegele, G. (1979): *Altersgrenze und Arbeitsmarktpolitik*. Opladen
- Bosch, G. (1983): *Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland*. SAMF-Arbeitspapier, 5/83. Paderborn
- Boyer, R. (1987): »Die Schaffung oder Zerstörung von Beschäftigungsmöglichkeiten hängt vom Ensemble der institutionellen Arrangements ab.« In: M. Matzner/J. Kregel/A. Roncaglia (Hg.): *Arbeit für alle ist möglich*. Berlin, S. 247-286
- BR-Kontakt (1984a): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 7/84. Wolfsburg

- BR-Kontakt (1984b): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 2/84. Wolfsburg
- BR-Kontakt (1985): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 7/85. Wolfsburg
- BR-Kontakt (1989a): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 6/89. Wolfsburg
- BR-Kontakt (1989a): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 12/89. Wolfsburg
- BR-Kontakt (1990): *Aktuelle Informationen des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG*, 4/90. Wolfsburg
- Braczyk, H.-J./Niebur, J. (1986): *Innovationsdefizit und Nord-Süd-Gefälle*. Frankfurt a. M./New York
- Brandes, W./Buttler, F. (1988): »Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte.« In: L. Reyher/J. Kühl (Hg.): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik*. BeitrAB 111. Nürnberg, S. 94-113.
- Brandes, W./Buttler, F./Dorndorf, E./Walwei, U. (1991): »Grenzen der Kündigungsfreiheit - Kündigungsschutz zwischen Stabilität und Flexibilität.« In: K. Semlinger (Hg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M./New York, S. 111-131
- Braszeit, A./Müller, U./Richer-Witzgall, G./Stackelbeck, M. (1989): »Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen.« In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Forschungsbericht Nr. 184*. Bonn
- Braun, R. (1986): »Das Berentungsrisiko wegen Erwerbsminderung: Datenlage und Mengengerüste in der Zeit 1973 - 1982.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 5-6/86, S. 365-386
- Brinkmann, C. (1982): »Behinderte und Leistungsgeminderte auf dem Arbeitsmarkt, berufliche Ein- und Ausgliederung, arbeitsmarktpolitische Perspektiven.« In: R. G. Heinze/P. Runde (Hg.): *Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat*. Opladen, S. 113-114
- Brinkmann, C. (1983): *Verbleib und Vermittlungsprobleme von Arbeitslosen*. MatAB, 5/83. Nürnberg
- Brinkmann, C. (1988): »Langzeitarbeitslosigkeit - Stand, Entwicklung, Perspektiven, Maßnahmen.« In: Autorengemeinschaft (Hg.): *Individuelle und sozialstrukturelle Folgen der Massenarbeitslosigkeit*. SAMF-Arbeitspapier, 1/88. Paderborn, S. 5-42
- Brinkmann, C./Klauder, W./Reyher, L./Thon, M. (1987): »Methodische und inhaltliche Aspekte der stillen Reserve.« In: *MittAB*, 4/87, S. 387-409
- Brück, G. W. (1976): *Allgemeine Sozialpolitik*. Köln
- Brückner, E./Mayer, K. U. (1987): *Lebensgeschichte und Austritt aus der Erwerbstätigkeit im Alter*. SFB 3 Arbeitspapier Nr. 228. Frankfurt a. M.
- Brüderl, J./Preißendörfer, P. (1986): »Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen.« In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 4/86, S. 507-523
- Büchtemann, C. (1982): »Arbeitsbelastungen, Arbeitsverschleiß und Arbeitslosigkeitsrisiko.« In: F. Hauß (Hg.): *Arbeitsmedizin und präventive Gesundheitspolitik*. Frankfurt a. M./New York, S. 225-244

- Büchtemann, C. (1984): »Der Arbeitslosigkeitsprozeß. Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland.« In: W. Bonß/R. G. Heinze (Hg.): *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt a. M., S. 53-104
- Büchtemann, C. (1991): »Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag.« In: K. Semlinger (Hg.): *Flexibilisierung des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M./New York, S. 135-157
- Büchtemann, C./Rosenblatt, B. (1983): »Kumulative Arbeitslosigkeit. Wiedereingliederungsprobleme Arbeitsloser bei anhaltend ungünstiger Beschäftigungslage.« In: *MittAB*, 3/83, S. 262-275
- Bürckhard, D./Oppen, M. (1984): *Sind Frauen häufiger krank? Arbeitsunfähigkeitsrisiken erwerbstätiger Frauen*. Preprint IIVG/pre 84-216, Wissenschaftszentrum Berlin
- Carrol, G. R./Mayer, K. U. (1986): *Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany. The Effects of Social Class, Industrial Sector and Organizational Size*. In: *American Sociological Review*, 51/86, S. 323-341
- Casey, B. (1985): *Vorruhestandsregelungen im internationalen Vergleich*. Discussion paper IIM/LMP 85-6, Wissenschaftszentrum Berlin
- Clemens, W. (1985): »Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse bis zum 6. Lebensjahrzehnt.« In: M. Dieck/G. Naegele/R. Schmidt (Hg.): »Freigesetzte« Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration? Berlin, S. 71-82
- Clemens, W. (1987): »Berufliche Frühausgliederung bei Schichtarbeitern - Bedingungen, Formen und Bewältigungsmöglichkeiten.« In: G. Backes/W. Clemens (Hg.): *Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung*. Bielefeld, S. 66-99
- Conradi, H./Jacobs, K./Schmähl, W. (1987): »Vorzeitiger Rentenbezug in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *Sozialer Fortschritt*, 8/87, S. 182-188
- Cramer, U. (1987): »Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger oder Beschäftigungspolitik?« In: *MittAB*, 1/87, S. 15-29
- Cramer, U./Koller, M. (1988): »Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben - der 'Job-Turnover'-Ansatz.« In: *MittAB*, 3/88, S. 361-377
- Deters, J./Staehele, W.H./Stirn, U. (1989): *Die Praxis des gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Geht eine sozialpolitische Idee in Rente?* Berlin
- Dieck, M. (1985): »Prozesse im Zusammenhang mit der Senkung der faktischen Ruhestandsgrenzen.« In: M. Dieck/G. Naegele/R. Schmidt (Hg.): »Freigesetzte« Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration? Berlin, S. 95-116
- Dieck, M. (1988): »Erwerbsarbeit im Kontext individueller Wohlfahrtsoptimierung: Langfristig angelegte Bewertungsänderungen von Arbeit und Privatleben finden statt.« In: *Sozialer Fortschritt*, 2-3/88, S. 46-55
- Dieck, M./Naegele, G./Schmidt, R. (1985): »Freigesetzte« Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration? Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin
- Dinkel, R. H. (1988): »Ökonomische Einflußfaktoren für die individuelle Entscheidung des Übertritts in den Ruhestand.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 128-150
- Dinter, H.-J. (1969): »Zum Tempo von Strukturwandlungen.« In: *MittAB*, 1/69, S. 447-455

- DIW (1981a): *Abschwächung der Wachstumsimpulse. Strukturberichterstattung 1980 des DIW*. DIW-Beiträge zur Strukturforschung, Heft 61. Berlin
- DIW (1981b): *Abschwächung der Wachstumsimpulse. Strukturberichterstattung 1980 des DIW*. DIW-Beiträge zur Strukturforschung, Heft 61, Materialband 1 zur Strukturberichterstattung 1980. Berlin
- Dohse, K./Jürgens, U./Russig, H. (1982): »Die gegenwärtige Situation älterer Arbeitnehmer im Beschäftigungssystem. Einführung in die Probleme.« In: K. Dohse/U. Jürgens/ H. Russig (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 9-60
- Dombois, R. (1976): *Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise*. In: *Leviathan*, 4/76, S. 432-464
- Dombois, R. (1986): *Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktrisiken*. Bremen
- Dostal, W. (1986): »Informationstechnik und Informationsbereich im Kontext aktueller Prognosen.« In: *MittAB*, 1/86, S. 134-145
- Dostal, W. (1989): »Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien. Neue Erkenntnisse aus der Meta-Studie?« In: *MittAB*, 2/89, S. 187-201
- Eder, A./Wieser, G. (1988): »Der Verschleiß im späten Arbeitsleben. Eine empirische Untersuchung über ältere Arbeitnehmer.« In: L. Rosenmayr/F. Kolland (Hg.): *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschung zu den Übergängen im Lebenszyklus*. Opladen, S. 55-110
- Elsner, G. (Hg.) (1984): *Was uns kaputt macht. Arbeitsmarkt und Arbeitsmedizin*. Hamburg
- Esser, J./Fach, W./Väth, W. (1983): *Krisenregulierung. Zur politischen Durchsetzung ökonomischer Zwänge*. Frankfurt a. M.
- Ewers, H.-J./Becker, C./Fritsch, M. (1989): »Wirkungen des Einsatzes computergestützter Techniken in Industriebetrieben.« In: R. Schettkat/M. Wagner (Hg.): *Technologischer Wandel und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Trends*. Berlin/New York, S. 27-70
- Fahrmeir, L./Kaufmann, H./Kredler, C. (1984): »Regressionsanalyse.« In: L. Fahrmeir/A. Hamerle (Hg.): *Multivariate statistische Verfahren*. Berlin/New York, S. 83-140
- Falke, J. (1983): »Kündigungspraxis und Kündigungsschutz. Unterschiede zwischen einzelnen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen sowie bestimmten Kündigungstypen.« In: Ellermann-Witt/H. Rottleuther/H. Russig (Hg.): *Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit*. Opladen, S. 13-44
- Falke, J./Höland, A./Rhode, B./Zimmermann, G. (1981): *Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland*. Hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Forschungsbericht 47. Bonn
- Fassmann, H./Kentner, M./Passenberger, J./Wasilewski, R. (1985): »Frühinvalidisierung - ein multifaktorielles Geschehen. Zusammenfassender Bericht über eine sozialepidemiologische Untersuchung der Frühverrentung in Baden-Württemberg.« In: M. Dieck/G. Naegele, R. Schmidt (Hg.): »*Freigesetzte*« *Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration?* Berlin, S. 83-94
- Friedmann, P./Naegele, E./Weimer, S. (1980): »Verrentungsentscheidungen zwischen Freiwilligkeit und stummem Zwang.« In: *Soziale Sicherheit*, 2/80, S. 39-44

- Friedmann, P./Weimer, S. (1980a): *Arbeitnehmer zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand. Zu den Auswirkungen der flexiblen Altersgrenze auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer*. Köln
- Friedmann, P./Weimer, S. (1980b): »Mit 55 zum alten Eisen? Die vorzeitige Pensionierung älterer Arbeitnehmer als betriebliche Beschäftigungsstrategie.« In: *WSI-Mitteilungen*, 10/80, S. 563-570
- Gather, C./Schürkmann, M. (1987): »Frauen im Übergang in den Ruhestand - Ein problemloser Rückschritt in die Hausfrauenrolle?« In: C. Bockes/W. Clemens (Hg.): *Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung*. Bielefeld, S. 124-149
- Genosko, J. (1983): »Erwerbsbeteiligung und gesetzliche Rentenversicherung - Der Fall der 60- bis 65jährigen Männer.« In: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 4/83, S. 625-642
- Genosko, J. (1985): *Arbeitsangebot und Alterssicherung*. Regensburg
- Genosko, J. (1988): *Anmerkungen zur Rentenreformdiskussion. Arbeitsangebot und Alterssicherung*. SFB 3 Arbeitspapier Nr. 285. Frankfurt a. M.
- Georg, A./Stuppardt, R./Zoike, E. (1982): *Krankheit und arbeitsbedingte Belastungen*. Bd. 2: Ergebnisse. Hrsg. vom Bundesverband der Betriebskrankenkassen. Essen
- Geppert, K./Görzig, B./Kirner, W./Schultz, E./Vesper, D. (1987): *Die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesländer in den siebziger und achtziger Jahren*. Beiträge zur Strukturforchung, Heft 94. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin
- Gerdes, J./Heseler, H./Osterland, M./Roth-Harting, B./Werner, G./Gabriel, J./Huber, M. (1990): *Betriebsstillegungen im Vergleich. Die Schließung der AG »Weser« und der AEG-»Brunnenstraße«*. SAMF-Arbeitspapier, 3/90. Paderborn
- Gessner, V./Plett, K. (1982): *Der Sozialplan im Konkursunternehmen*. Köln
- Gewos (1988): *Strukturwandel und Beschäftigungsperspektiven der Metallindustrie an der Ruhr*. Ergebnisbericht. Bearbeitet von Gewos (Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung Hamburg), GfAH (Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH Dortmund), WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB Düsseldorf). Hamburg
- Gottschall, K. (1990): »Vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' zur 'doppelten Vergesellschaftung' - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas.« In: *SAMF-Arbeitspapier*, 1/90, S. 40-53
- Gottschall, K./Müller, J. (1987): »Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Wachsende Risiken oder neue Chancen.« In: *Soziale Welt*, Sonderband 5, S. 255-279
- Grabher, G. (1988a): *De-Industrialisierung oder Neo-Industrialisierung? Innovationsprozesse und Innovationspolitik in alten Industriegebieten*. Berlin
- Grabher, G. (1988b): *Unternehmensnetzwerke und Innovation. Veränderungen in der Arbeitsteilung zwischen Groß- und Kleinunternehmen im Zuge der Umstrukturierung der Stahlindustrie (Ruhrgebiet) und der chemischen Industrie (Rhein/Main)*. Discussion paper FS I 88-20, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Grabher, G. (1989): *Industrielle Innovation ohne institutionelle Innovation? Der Umbau des Montan-Komplexes im Ruhrgebiet*. Discussion paper FS I 89-7, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

- Grabow, W./Henckel, D. (1986): »Großräumige Disparitäten bei den Einsatzbedingungen und Einsatzformen neuer Produktionstechnologien.« In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 11-12/86, S. 873-884
- Gruppe Politikinformationen am Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung (1987): »Bundesrepublik Deutschland: Arbeitslosenversicherung.« In: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik*, 28/87, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, S. 12
- Häußermann, H./Siebel, W. (1989): »Neue Technologien. Eine Herausforderung für die Kommunen? - Zu den Konsequenzen neuer regionalökonomischer Strukturen.« In: J. Hucke/H. Wollmann (Hg.): *Dezentrale Technologiepolitik: Technikförderung durch Bundesländer und Kommunen*. Basel, Boston, Berlin: Birkhäuser, S. 164-194
- Hainke, H. (1990): *Arbeitsmarktsegmentation und Rentenzugang*. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Freien Universität Berlin, Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften I
- Heinze, R. G. (1984): »Soziale Strukturierung der Arbeitslosigkeit: Auf dem Weg zu einer gespaltenen Gesellschaft?« In: W. Bonß/R. G. Heinze (Hg.): *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt a. M., S. 106-142
- Heinze, R. G./Hilbert, J./Voelzkow, H. (1989): *Strukturwandel und Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen. Entwicklungstrends und Forschungsperspektiven*. Ms. Gelsenkirchen
- Helberger, C. (1985): »Die Kosten des Vorruhestands - Werden die öffentlichen Haushalte be- oder entlastet?« In: *Sozialer Fortschritt*, 4/85, S. 73-80
- Hemmer, E. (1988a): »Die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung.« In: *Der Arbeitgeber*, 23/40, S. 913-914
- Hemmer, E. (1988b): »Theorie der Sozialpläne.« In: *Der Arbeitgeber*, 21/40, S. 790-794
- Hemmer, E. (1989b): »Problembereiche der Sozialplanpraxis.« In: *Der Arbeitgeber*, 3/41, S. 100-103
- Henniges, H. von (1981): »Arbeitsplätze und belastende Arbeitsanforderungen.« In: *MittAB*, 4/81, S. 362-383
- Heseler, H. (1989): »Stabile und instabile Erwerbsverläufe bei Betriebsstillegungen.« In: W. Dressel/W. R. Heinz/G. Peters/K. Schober (Hg.): *Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. BeitrAB 133. Nürnberg, S. 121-137
- Heseler, H./Osterland, M. (1986): »Betriebsstillegung und lokaler Arbeitsmarkt. Das Beispiel der AG Weser in Bremen.« In: *MittAB*, 2/86, S. 233-243
- Hirsch, J./Roth, R. (1986): *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Postfordismus*. Hamburg
- Hofbauer, H. (1982): »Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *MittAB*, 2/82, S. 99-110
- Hofemann, K./Scharf, B. (1984): »Frühinvalidität im Widerstreit von Politik und Wissenschaft.« In: G. Elsner (Hg.): *Was uns kaputt macht. Arbeitsmedizin und Arbeitsmarkt*. Hamburg, S. 121-126
- Hoffmann, E./Weidig, I. (1986): »Der Arbeitskräftebedarf im Dienstleistungssektor bis zum Jahr 2000 nach Wirtschaftszweigen.« In: *MittAB*, 1/86, S. 68-87
- Hoffmann, E./Kühlewind G. (1984): »Arbeitsmarkt- und Kostenaspekte der Vorruhestandsregelung.« In: *MittAB*, 2/84, S. 135-157

- Hohmeier, J./Pohl, H. (Hg.) (1978): *Alter als Stigma. Oder wie man alt gemacht wird.* Frankfurt a. M.
- Hurler, P. (1984): »Regionale Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *MittAB*, 2/84, S. 291-296
- IAB (1988): »Zum Umfang der Problemgruppen unter den Arbeitslosen. IAB-Kurzbericht vom 10.3.1988.« In: *BeitrAB* 42.10, Kurzbericht. Nürnberg, S. 13-16
- IAB (1989): »Der Vorruhestand läuft aus. IAB-Kurzbericht vom 9. 8. 1989.« In: *BeitrAB* 42.11. Nürnberg, S. 89-93
- IG Bergbau und Energie (1985): »Zur ökonomischen und personalpolitischen Entwicklung im Deutschen Steinkohlenbergbau.« In: M. Dieck/G. Naegele/R. Schmidt: »Freigesetzte« Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration? Berlin, S. 202-213
- Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hg.) (1986): *Arbeitszeit und flexible Altersgrenze.* BeitrAB 75. Nürnberg
- IWD (1987): »Sozialplan. Der Belastungsfaktor.« In: *Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft*, 11/87, S. 6
- IWD (1991): »Produktion speckt ab.« In: *Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft*, 15/91
- Jäkel, S./Kirner, E. (1987): »Immer mehr Frauen im Beruf. Zur längerfristigen Entwicklung des Erwerbsverhaltens von Frauen.« In: *DIW-Wochenbericht*, 28/87. Berlin, S. 393-402
- Jacobs, K. (1988): »Teilrentenmodelle: Erfahrungen im In- und Ausland.« In: *Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik*, 32/1988, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, S. 1-9
- Jacobs, K./Kohli, M. (1990): »Der Trend zum frühen Ruhestand - Die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der Älteren im internationalen Vergleich.« In: *WSI-Mitteilungen*, 8/90, S. 498-508
- Jacobs, K./Kohli, M./Rein, M. (1987): *Testing the Industry-Mix Hypothesis of Early Exit.* Discussion paper IIVG dp 87-229, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Jacobs, K./Kohli, M./Rein, M. (1991): »Germany: The Diversity of Pathways.« In: M. Kohli/M. Rein/A.-M. Guillemard/van Gunsteren, H. (Hg.): *Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force.* Cambridge/New York, S. 1-44
- Jacobs, K./Rein, M. (1988): *The Future of Early Retirement.* Discussion paper FS II 88-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Jacobs, K./Schmähl, W. (1988): »Der Übergang in den Ruhestand. Entwicklungen, öffentliche Diskussionen und Möglichkeiten seiner Umgestaltung.« In: *MittAB*, 2/88, S. 194-205
- Jakobs-Fuchs, I. (1978): *Planung der Personalfreisetzung: Determinanten, Instrumente, Strategien.* München
- Jarque, C. M./Bera, A. K. (1980): »Efficient Tests for Normality, Homoscedasticity and Serial Independence of Regression Residuals.« In: *Economic Letters*, 6/80, S. 255-259
- Jürgens, U./Dohse, K./Malsch, T. (1985): *Neue Produktionskonzepte in bundesdeutschen Automobilbetrieben.* Discussion paper IIVG/dp 85-208, Wissenschaftszentrum Berlin

- Jürgens, U./Malsch, T./Dohse, K. (1989): *Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Strategien der Produktmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich*. Berlin/Heidelberg/New York
- Jung, H.-U. (1986): »Branchenstrukturen als Erklärungsfaktoren für regionalwirtschaftliche Entwicklungsdisparitäten.« In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 11-12/86, S. 859-871
- Jung, H.-U. (1987): »Das wirtschaftliche Nord-Süd-Gefälle in der Bundesrepublik Deutschland. Großräumliche Struktur- und Entwicklungsunterschiede von Arbeitskräfteangebot, Wertschöpfung und Beschäftigung.« In: *Seminarbericht 23*, Gesellschaft für Regionalforschung, Heidelberg, S. 86-121
- Jung, R. (1985): »Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben. Das Beispiel der Mannesmannröhren-Werke AG.« In: M. Dieck/G. Naegele/R. Schmidt (Hg.): *Freigesetzte Arbeitnehmer« im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration?* Berlin, S. 195-202
- Kaltenbach, H. (1981): »Rückkehr zur abstrakten Betrachtungsweise.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 10/81, S. 381-385
- Kaltenbach, H. (1986): »Probleme der Rentenversicherung bei den BU/EU-Renten einschließlich der Zukunftsperspektiven.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 10/86, S. 357-361
- Kaltenbach, H. (1988a): »Die Situation der Frauen innerhalb der Alterssicherungssysteme.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 7-8/88, S. 287-294
- Kaltenbach, H. (1988b): »Trend zur Frühverrentung in der gesetzlichen Rentenversicherung.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 102-113
- Kampmann, R./Köppel, M. (1984): »Das wirtschaftliche Süd-Nord-Gefälle, ein gesamtwirtschaftlicher Erklärungsansatz.« In: *Wirtschaftsdienst*, 11/84, S. 568-572
- Karr, W. (1977): »Zur Altersstruktur der Arbeitslosen. Analyse ihrer längerfristigen Entwicklung.« In: *MittAB*, 3/77, S. 349-362
- Karr, W. (1979): »Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit.« In: *MittAB*, 2/79, S. 152-165
- Karr, W./Apfelthaler, G. (1981): »Zur Dauer der Arbeitslosigkeit.« In: *MittAB*, 4/81, S. 384-390
- Karr, W./John, K. (1989): »Mehrfacharbeitslosigkeit und kumulative Arbeitslosigkeit.« In: *MittAB*, 1/89 S. 1-16#
- Kastning, L. (1990): »Regionalentwicklung und Regionalpolitik unter veränderten Rahmenbedingungen.« In: *Neue Politische Literatur*, 35/90, S. 275-288
- Kern, H./Schumann, M. (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München
- Kern, H./Schumann, M. (1988): »Die neuen Produktionskonzepte im internationalen Vergleich.« In: L. Reyher/J. Kühl (Hg.): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik*. BeitrAB 111. Nürnberg, S. 201-211
- Kerwat, M. (1987): »Kinderziehungszeiten prägen den Rentenzugang.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 3/87, S. 140-143
- Kirner, E./Meinhard, V./Zwiener, R. (1984): »Mögliche Beschäftigungseffekte der Vorruhestandsregelung.« In: *DIW-Wochenbericht*, 18/84, S. 209-219

- Klauder, W. (1986): »Technischer Fortschritt und Beschäftigung. Zum Zusammenhang von Technik, Strukturwandel, Wachstum und Beschäftigung.« In: *MittAB*, 1/86, S. 1-19
- Klauder, W. (1989): »Arbeitsmarkt und Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben - Gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen.« In: *Sozialer Fortschritt*, 4/89, S. 85-95
- Klemmer, P./Schrupf, H. (1982): *Die Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf das Ruhrgebiet*. Gutachten im Auftrag des Kommunalverbandes Ruhr. Essen
- Knoedel, P./Luckert, H. (1986): »Aus der Statistik der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung. Die Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung am 31. Dezember 1984 - Fallstudien, Anzahlen, Alters- und Geschlechtsstrukturen.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 5-6/86, S. 335-365
- Knoedel, P./Luckert, H. (1987): »Versichertengesamtdarstellung für die gesetzliche Rentenversicherung 1984 - Verfahren und Ergebnisse.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 11-12/87, S. 786-821
- Köhler, C./Grüner, H. (1989): »Stamm- und Randbelegschaften. Ein überlebtes Konzept? In: C. Köhler/P. Preisendörfer (Hg.): *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*. Frankfurt a. M./New York, S. 175-206
- Köhler, C./Preisendörfer, P. (1989): »Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften.« In: C. Köhler/P. Preisendörfer (Hg.): *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*. Frankfurt a. M./New York, S. 149-173
- Köhler, C./Sengenberger, W. (1983): *Konjunktur- und Personalanpassung*. Frankfurt a. M./New York
- Kohli, M. (1985): »Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente.« In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 37, S. 1-29
- Kohli, M./Gather, C./Künemund, H./Mücke, B./Schürkmann, M./Voges, M./Wolf, J. (1989): *Je früher - desto besser? Die Verkürzung des Erwerbslebens am Beispiel des Vorruhestandes in der chemischen Industrie*. Berlin
- Kohli, M./Wolf, J. (1987): »Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. Das Beispiel des Vorruhestandes.« In: *Soziale Welt*, 1/87, S. 92-109
- Koller, M./Kridde, H. (1986): »Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Regionen. Strukturen und Entwicklungslinien.« In: *MittAB*, 3/86, S. 385-408
- Koller, M./Kridde, H. (1988): »Regionale Arbeitsmarktindikatoren für 1987 und 1988.« In: *MittAB*, 1/88, S. 84-96
- Koller, M./Kridde, H./Masopust, G. (1985): »Zur Struktur und Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte.« In: *MittAB*, 1/85, S. 63-83
- Koller, M./Schiebel, W. (1989): »Das Beschäftigungsvolumen: Personen, Fälle, Dauer. Ein neues Konzept und Ergebnisse zur Analyse regionaler Arbeitsmärkte.« In: *MittAB*, 1/89, S. 125-142
- Kopel, H. (1979): »Synopsis ausgewählter Sozialpläne.« In: Autorengemeinschaft (Hg.): *Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie*. Köln, S. 68-111
- Kotthoff, H. (1986): *Betriebliche Personalpolitik im Umgang mit gesundheitlich Beeinträchtigten*. Hrsg. von der Arbeitskammer des Saarlandes. Saarbrücken

- Krämer, W./Sonnberger, H. (1986): *The Linear Regression Model under Test*. Heidelberg/Wien
- Kühlewind, G. (1977): »Neue Alternativrechnungen zur flexiblen Ruhestandsgrenze. Quantitative Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot und Kostenüberlegungen.« In: *MittAB*, 1/77, S. 38-46
- Kühlewind, G. (1986): »Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer. Empirische Befunde zu Erwerbsbeteiligung, Rentenübergang, Vorruhestandsregelung und Arbeitslosigkeit.« In: *MittAB*, 2/86, S. 209-232
- Kühlewind, G. (1988): »Erfahrungen mit dem Vorruhestand aus beschäftigungspolitischer Sicht.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 54-63
- Läpple, D. (1986): »Trendbruch in der Raumentwicklung. Auf dem Weg zu einem neuen industriellen Entwicklungstyp? In: *Informationen zur Raumentwicklung*, 11-12/86, S. 909-920
- Landenberger, M. (1983): *Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse*. Discussion paper IIM/LMP 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin
- Lappe, L. (1986): *Frauenarbeit und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation*. SAMF-Arbeitspapier, 2/86. Paderborn
- Lehr, U. (1975): »Der ältere Mensch im Arbeitsprozeß. Stereotypen und Tatsachen.« In: *Zeitschrift für Gerontologie*, 4, S. 306-314
- Lehr, U. (1984): »Stichwort Pensionierung.« In: W. D. Oswald (Hg.): *Gerontologie*. Stuttgart, S. 318-329
- Lehr, U. (1987): »Der ältere Arbeitnehmer - Berufliche Leistungsfähigkeit und Übergang in den Ruhestand.« In: A. Kruse (Hg.): *Gerontologie - eine interdisziplinäre Wissenschaft*. München, S. 135-163
- Lehr, U. (1988): »Arbeit als Lebenssinn auch im Alter.« In: L. Rosenmayr/F. Kolland (Hg.): *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus*. Opladen, S. 29-46
- Lutz, B. (1984): *Der kurze Traum immerwährender Prosperität*. Frankfurt a. M./New York
- Lutz, B. (1987): *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt a. M./New York
- Maier, F. (1990): »Arbeitsmarktsegmentation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem Gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang.« In: *SAMF-Arbeitspapier*, 1/90, S. 54-90
- Maier, H. E. (1987): *Das Modell Baden-Württemberg. Über institutionelle Voraussetzungen differenzierter Qualitätsproduktion*. Discussion paper IIM/LMP 87-10a, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Malsch, T./Seltz, R. (Hg.) (1986): *Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstein*. Berlin
- Marek, S. (1987): »Das Vorruhestandsgesetz (VRG) in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion.« In: G. Naegle (Hg.): *Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsstudie*. Augsburg, S. 7-66
- Matzner, E./Schettkat, R./Wagner, M. (1988): *Beschäftigungsrisiko Innovation? Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien. Befunde aus der Meta-Studie II*. Berlin

- Maurice, M./Sorge, A. (1990): *Industrielle Entwicklung und Innovationsfähigkeit der Werkzeugmaschinenhersteller in Frankreich und der Bundesrepublik Deutschland*. Discussion paper FS I 90-11, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Maydell, B. (1988): »Stufenweiser Übergang in den Ruhestand und Veränderung der Erwerbsphase.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 191-212
- Meinhardt, U./Zwiener, R. (1988): »Vorruhestandsregelung sollte verlängert werden.« In: *DIW-Wochenbericht*, 4/88, S. 41-49
- Memorandum/Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (1989): »Von Boom in die Krise? Perspektiven der Automobilindustrie für die neunziger Jahre.« In: Memorandum/Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (Hg.): *Gegen Unternehmerrmacht und Patriarchat*. Köln, S. 366-452
- Mendius, H. G. (1982): »Arbeitsplatzsicherung für ältere Arbeitskräfte - Zur Wirkung von Bestandsschutzvereinbarungen bei wechselnden Beschäftigungsbedingungen.« In: K. Dohse/U. Jürgens/H. Russig (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Frankfurt a. M./New York, S. 349-368
- Meyer-Krahmer, F. (1986): »Regionale Unterschiede der Innovationstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *Raumforschung und Raumordnung*, 2-3/86, S. 92-100
- Meyer-Krahmer, F. u. a. (1984): »Erfassung regionaler Innovationsdefizite.« In: *Schriftenreihe Raumordnung des BMBau*, Heft 07.054. Bonn
- Mörschel, R./Rehfeld, U. (1981): »Untersuchungen der Rentenzugänge im Zeitablauf.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 4/81, S. 234-253
- Müller, R. u. a. (1981): *Berufliche, wirtschaftszweig- und tätigkeitsspezifische Verschleißschwerpunkte - Analyse von Arbeitsunfähigkeitsdaten einer Allgemeinen Ortskrankenkasse*. Hrsg. vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Bonn
- Müller, R./Volkholz, V. (1985): »Arbeitbelastungen, arbeitsbedingte Erkrankungen und Frühinvalidität.« In: R. Müller (Hg.): *Arbeitsmedizin in sozialer Verantwortung*. Bremen, S. 199-206
- Naegele, G. (1983): *Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens*. Forschungsbericht. Bonn
- Naegele, G. (1984): »Frauen zwischen Arbeit und Rente - Anmerkungen zur Arbeitsmarkt- und Verrentungssituation von Frauen im mittleren und höheren Lebensalter.« In: *Frauenforschung*, 1-2/84, S. 23-39
- Naegele, G. (1985): »Frauen im Übergang vom Erwerbsleben in die Rente.« In: M. Dieck/G. Naegele/R. Schmidt (Hg.): »Freigesetzte« *Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration?* Berlin, S. 117-138
- Naegele, G. (1987a): »Frühverrentung in der Bundesrepublik Deutschland - Eine sozialpolitische Analyse.« In: G. Backes/W. Clemens (Hg.): *Ausrangiert!? Lebens- und Arbeitsperspektiven bei beruflicher Frühausgliederung*. Bielefeld, S. 18-51
- Naegele, G. (Hg.) (1987b): *Theorie und Empirie des Vorruhestandsgesetzes. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsstudie*. Augsburg
- Naegele, G. (1988a): »Frühverrentung in der BRD. Fluch oder Segen - eine falsche Alternative? In: L. Rosenmayr/F. Kolland (Hg.): *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus*. Opladen, S. 207-232

- Naegele, G. (1988b): »Zur Zukunft der älteren Arbeitnehmer in einer veränderten Arbeitslandschaft - Neue Chancen oder neue Risiken? In: *Sozialer Fortschritt*, 2-3/88, S. 33-45
- Naegele, C. (1988c): »Zur Zukunft älterer Arbeitnehmer - Die Entscheidung für und gegen die Alterserwerbsarbeit fällt in den Betrieben und ist dort zu beeinflussen.« In: *Soziale Sicherheit*, 6/88, S. 169-178
- Naegele, G./Neumann, K. H. (1987): »Das Vorruhestandsgesetz und die Vorruhestandstarifverträge in der Praxis - Zusammenfassung der empirischen Befunde.« In: G. Naegele (Hg.): *Theorie und Praxis des Vorruhestandsgesetzes. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsstudie*. Augsburg, S. 126-158
- Naegele, G./Voges, W. (1989): »Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen des Vorruhestandsgesetzes. Eine Untersuchung des Einflusses struktureller und individueller Determinanten auf die Nutzung der Vorruhestandsregelung.« In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 38, S. 52-63
- Naschold, F./Wagner, G. unter Mitarbeit von J. Rosenow (1989): *Betriebe und Staat im altersstrukturellen Wandel - Eine Projektskizze*. Discussion paper FS II 89-205. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Naschold, F./Oppen, M./Peinemann, H./Rosenow, J. (1992): »The Concerted Transition from Work to Welfare in the Federal Republic of Germany.« In: F. Naschold/B. de Vroom (Hg.): *Firms, the State and the Changing Age Structure*. Berlin/New York
- Negt, O. (1984): *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimension des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt a. M.
- Oberbeck, H. (1990): »Aktuelle Entwicklungen der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich.« In: P. Auer/J. Kühl/M. Maruani/R. Reynaud (Hg.): »Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktforschung im deutsch-französischen Vergleich.« In: *BeitrAB*, 137, S. 225-231
- Oppen, M. (1989): *Zukunft der Büroarbeit - Frauenarbeit mit Zukunft?* Discussion paper FS II 89-204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Oppen, M. (1991): *Vom Verwaltungsapparat zum Dienstleistungsunternehmen: Klientenorientierte Gestaltungsvarianten sozialpolitischer Administrationen*. Berlin
- Oppenländer, K. H. (1988): »Arbeits- und Berufswelt 2000: Tendenzen bis zum Ende des 20. Jahrhunderts.« In: L. Reyher/J. Kühl (Hg.): *Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik*. BeitrAB 111. Nürnberg, S. 314-323
- Orsinger, G./Clausing, P. (1982): »Verkürzung der Lebensarbeitszeit im Spiegel der Rentenversicherung.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 7-8/82, S. 261-269
- Osterland, M. (1989): »Massenentlassungen als kollektive Erfahrung.« In: W. Dressel/W. R. Heinz/G. Peters/K. Schober (Hg.): *Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. BeitrAB 133. Nürnberg, S. 139-150
- Pelikan, W. (1986): *Rentenversicherung*. 6. Aufl. München
- Pesaran, M. H./Pesaran, B. (1987): *Data-Fit*. Oxford
- Peschel, K./Bröcker, J. (1988): »Die Arbeitsmarktentwicklung in den Raumordnungsregionen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1970 und 1984.« In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung: *Forschungs- und Sitzungsberichte*, Band 168. Hannover, S. 7-48

- Pfau-Effinger, B. (1990): »Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung.« In: *SAMF-Arbeitspapier*, 1/90. Paderborn, S. 3-21
- Piore, M./Sabel, C. (1985): *Das Ende der Massenproduktion*. Berlin
- Pohl, H.-J. (1976): *Ältere Arbeitnehmer. Ursache und Folgen ihrer beruflichen Abwertung*. Frankfurt a. M.
- Pries, L./Schmidt, R./Trinczek, R. (Hg.) (1989): *Trends betrieblicher Produktionsmodernisierung*. Opladen
- Pries, L./Schmidt, R./Trinczek, R. (1990): *Entwicklungspfade von Industriearbeit*. Opladen
- Quass, L./Kreikebohm, R. (1985): »Der Vorruhestand - eine systematisierende Darstellung ausgewählter Tarifrentenmodelle und entsprechender Betriebsvereinbarungen vor dem Inkrafttreten des Vorruhestandsgesetzes.« In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 9/85, S. 532-549
- Ramsey, J. B. (1969): »Tests for Specification Errors in Classical Linear Least Squares Regression Analysis.« In: *Journal of the Royal Statistical Society*, 31, S. 350-371
- Ramsey, J. B. (1970): »Models, Specification Error and Inference: A Discussion of Some Problems in Econometric Methodology.« In: *Bulletin of the Oxford Institute of Economics and Statistics*, 32, S. 301-318
- Rehfeld, U. (1984): »Zur Datenlage in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung (Teil 1).« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 8/84, S. 441-465
- Rehfeld, U. (1987): »Variable Einflussfaktoren in ihrer Auswirkungen auf die Frühinvalidität.« In: *Öffentliches Gesundheitswesen*, 3/87, S. 142-147
- Rehfeld, U. (1989): *Auswertungen aus Rentenbestand und Rentenzugang*. Vortrag gehalten auf der Arbeitstagung des VDR vom 5. - 12.6.1989 in Würzburg
- Reimann, A. (1985): »Trend zur Frühverrentung noch ungebrochen.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 10/85, S. 406-413
- Reising, S./Russig, H./Väth, W. (1988): *Anpassungsbeihilfen der europäischen Gemeinschaft in der Montanindustrie der Bundesrepublik Deutschland*. Occasional Paper, No. 22, Fachbereich Politische Wissenschaft der Freien Universität Berlin
- Reissert, B./Schmid, G./Jahn, S. (1989): *Mehr Arbeitsplätze durch Dienstleistungen? Ein Vergleich der Beschäftigungsentwicklung in den Ballungsregionen der Bundesrepublik Deutschland*. Discussion paper FS I 89-14, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Reyher, L. (1975): »Beschäftigungspolitische Alternativen zu hoher Arbeitslosigkeit.« In: *WSI-Mitteilungen*, 2/75, S. 63-71
- Riede, T./Scott-Wiedener, A./Woller, A. (1987): *Der interne Wandel des Beschäftigungssystems der Bundesrepublik Deutschland 1961 - 1982*. SFB 3, Arbeitspapier Nr. 223. Frankfurt a. M.
- Riedmüller, B. (1988): »Zur staatlichen Regulierung der Frauenarbeit.« In: J. Feldhoff/ G. Kühlewind/H. Wehrsig/H. Wiesenthal (Hg.): *Regulierung - Deregulierung. Steuerungsprobleme der Arbeitsgesellschaft*. BeitrAB 119. Nürnberg, S. 261-280
- Rosenbrock, R. (1985): »Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen durch gesetzliche Krankenversicherung - ein Thema in der Arena.« In: F. Naschold (Hg.): *Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherheit*. Frankfurt a. M.

- Rosenow, J. (1982): »Die soziale Organisation von Prozessen des Alterns im Betrieb. Überlegungen zum Sozialisationspotential betrieblicher Probleme im mittleren Erwachsenenalter für den psycho-sozialen Prozeß des Alterns.« In: K. Dohse/U. Jürgens/H. Russig (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Frankfurt a. M./New York, S. 87-116
- Rosenow, J. (1989): *Regulierungen betrieblicher Altersstrukturen*. Discussion paper FS II 89-203, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Russig, H. (1982): »Ausgestaltung und Effektivität gesetzlicher Regelungen. Zum Kündigungsschutz und zur Stattsicherung bei innerbetrieblichen Personalmaßnahmen.« In: K. Dohse/U. Jürgens/H. Russig (Hg.): *Stattsicherung im Industriebetrieb*. Berlin, S. 91-134
- Sabel, C. F. (1989): *The Reemergence of Regional Economies*. Discussion paper FS I 89-3, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Sabel, C. F./Herrigel, G. B./Deeg, R./Kazis, R. (1987): *Regional Properties Compared: Massachusetts and Baden-Württemberg in the 1980s*. Discussion paper ILM-LMP 87-106, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Sauer, D. (1988): »Systemische Rationalisierung. Zum Wandel betrieblicher Rationalisierungspolitik.« In: J. Feldhoff/G. Kühlewind/H. Wehrsig/H. Wiesenthal (Hg.): *Regulierung - Deregulierung. Steuerungsprobleme der Arbeitsgesellschaft*. BeitrAB 119. Nürnberg, S. 331-351
- Sauer, D./Altmann, N. (1989): »Zwischenbetriebliche Arbeitsteilung als Thema der Industriosozologie.« In: N. Altmann/D. Sauer (Hg.): *Systemische Rationalisierung und Zuliefererindustrie*. Frankfurt a. M./München, S. 5-27
- Scharf, B. (1980): »Frühinvalidität.« In: *WSI-Mitteilungen*, 10/80, S. 160-165
- Scharpf, F. W. (1984): *Strukturen der post-industriellen Gesellschaft oder: Verschwindet die Massenarbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informationsökonomie?* Discussion paper IIM/LMP 84-23, Wissenschaftszentrum Berlin
- Schaub, G. (1987): *Arbeitsrechtshandbuch*. München
- Schettkat, R. (1983): »Arbeits- und Umweltbelastungen als Behinderungsursachen - Zusammenhänge auf der Makroebene.« In: *Soziale Sicherheit*, 2/83, S. 46-51
- Schettkat, R. (1988): *Erwerbsbeteiligung und Politik*. Berlin
- Schettkat, R., unter Mitarbeit von B. Bangel/M. Böhme, N. Büklü, D. Moral (1989): *Innovation und Arbeitsmarkt*. Berlin/New York
- Schettkat, R./Bangel, B. (1989): »Innovation und Anpassungsprozesse am Arbeitsmarktdynamik.« In: R. Schettkat/M. Wagner (Hg.): *Technologischer Wandel und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Trends*. Berlin/New York, S. 279-318
- Schettkat, R./Semlinger, K. (1982): »Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis.« In: *MittAB*, 4/82, S. 434-442
- Schewe, D. (1974): *Die flexible Altersgrenze in der Rentenversicherung*. Köln
- Schmähl, W. (1984): »Rentenniveau, Rentenhöhe und Sozialhilfeleistungen.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 10/84, S. 563-578
- Schmähl, W. (1986): »Lohnentwicklung im Lebenslauf - Zur Gestaltung der Alters-Lohnprofile von Arbeitern in Deutschland.« In: *Allgemeines Statistisches Archiv*, Jg. 70, S. 180-203

- Schmähl, W./Conradi, H. (1984): »Der Kosten- und Beschäftigungseffekt von Vorruhestandsregelungen.« In: *Wirtschaftsdienst*, 3/84, S. 126-131
- Schmid, G. (1987): *Arbeitsmarktpolitik im Wandel. Entwicklungstendenzen des Arbeitsmarktes und Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland*. Discussion paper IIM/LMP 87-17, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Schmid, G./Freiburghaus, D. (1976): »Beschäftigungspolitische Möglichkeiten zur Bekämpfung hoher Arbeitslosigkeit bei Inflation.« In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 16/76, S. 25-45
- Schmitt, W. D. (1979): »Grundsätze und Inhalte der Sozialplanpolitik.« In: Autorengemeinschaft (Hg.): *Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie*. Köln, S. 27-38
- Schneider, E. R. (1987): »Neue Techniken und die Beschäftigungschancen von Frauen.« In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 43/87, S. 19-25
- Schöll-Schwinghammer, I. (1979): *Frauen im Betrieb. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein*. Frankfurt a. M./New York
- Schultz-Wild, R. (1978): *Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise*. Frankfurt a. M./New York
- Schumann, M./Baethge-Kinsky, V./Neumann, U./Springer, R. (1990): »Breite Diffusion der Neuen Produktionskonzepte. Zögerlicher Wandel der Arbeitsstrukturen. Zwischenergebnisse aus dem Trendreport - Rationalisierung in der Industrie.« In: *Soziale Welt*, 1/90, S. 46-69
- Schumann, M./Witte mann, K. P. (1985): »Entwicklungstendenzen der Arbeit im Produktionsbereich.« In: E. Altvater/M. Baethge u. a. (Hg.): *Arbeit 2000. Über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft*. Hamburg, S. 32-50
- Schuntermann, M. F. (1986): »Das Berentungsrisiko wegen Erwerbsminderung: Begriff, Struktur und Entwicklung in der Zeit von 1973 - 1982.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 3-4/86, S. 237-256
- Schuntermann, M. F./Braun, R. (1986): »Das Risiko der Nichtverwertbarkeit der Resterwerbsfähigkeit als Teilrisiko des Risikos der Berentung wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 11-12/86, S. 753-770
- Schupp, J. (1988): »Trotz Anstiegs der Beschäftigung wurde Wiedereingliederung Erwerbsloser schwieriger. Ergebnisse einer Längsschnittstudie für die Jahre 1984 - 1987.« In: *DIW-Wochenbericht*, 32/88. Berlin, S. 409-416
- Schusser, W. H. (1988): »Stufenweiser Übergang in den Ruhestand aus der Sicht der betrieblichen Praxis.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 213-224
- Schüle, M. (1987): *Der gleitende Übergang in den Ruhestand als Instrument der Sozial- und Beschäftigungspolitik*. Frankfurt a. M./New York/Paris
- Seitz, U. (1986): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Beschäftigung und Ruhestand*. Materialien aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 10/86. Nürnberg
- Semlinger, K. (1989): »Technological Innovation and Accompanying Measures in the Federal Republic of Germany.« In: P. Auer (Hg.): *Technological Innovation and Accompanying Measures*. Report to the European Commission. IAS. Berlin, S. 63-120
- Semlinger, K. (1990): *Personalanpassung und Personalentwicklung in der Deutschen Stahl- und Automobilindustrie. Zum Einfluß industrieller Beziehungen und öffentlicher Regulierung*. SAMF-Arbeitspapier, 2/90. Paderborn

- Sengenberger, W. (1984): *Zur Flexibilität im Beschäftigungssystem. Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland*. SAMF-Arbeitspapier, 3/84. Paderborn
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M./New York
- Sesselmeier, W./Blauermel, G.(1990): *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*. Heidelberg
- Siegers, J./Reichling, R./Müller, E. (1985): *Vorruhestand 59er-Regelung - Handbuch für die betriebliche Praxis*. 2. Aufl. Köln
- Sinz, M./Strubelt, W. (1986): »Zur Diskussion über das wirtschaftliche Süd-Nord-Gefälle unter Berücksichtigung entwicklungsgeschichtlicher Aspekte.« In: J. Friedrichs/H. Häußermann/W. Siebel (Hg.): *Süd-Nord-Gefälle in der Bundesrepublik?* Opladen, S. 12-50
- Soerensen, A. B. (1990): »Retirement, individual performance and labor market structures.« In: W. van den Heuvel u. a. (Hg.): *Opportunities and Challenges in an Aging Society*. Amsterdam
- Sorge, A. (1986): *Institutionelle Bedingungen und strategische Orientierungen des Einsatzes neuer Techniken*. Discussion paper IIM/LMP 86-10, Wissenschaftszentrum Berlin
- SPSS/PC (1988): *Base Manual*. Chicago
- Standing, G. (1986): »Labour Flexibility and Older Worker Marginalisation: The Need for a New Strategy.« In: *International Labour Review*, 125/86, S. 329-348
- Statistisches Bundesamt (1985): *Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer 31.12.1984*, Fachserie 1, Reihe 4.2
- Statistisches Bundesamt (1990): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit*. Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Wiesbaden
- Stille, F. (1989): »Innovationsprobleme und Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 10/89, S. 41-53
- Stoß, F./Weidig, I. (1986): »Der Wandel der Arbeitslandschaft bis zum Jahre 2000 nach Tätigkeitsfeldern.« In: *MittAB*, 1/86, S. 88-104
- Streck, W. (1984): *Industrial Relations in West Germany. A Case Study of the Car Industry*. London
- Streck, W. (1986): *Kollektive Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel: Das Beispiel der Automobilindustrie*. Discussion paper IIM/LMP 86-2, Wissenschaftszentrum Berlin
- Tenbusch, A. (1989): »Wirkungen des Vorruhestandes werden sichtbar.« In: *Die Angestelltenversicherung*, 3/89, S. 125-130
- Tessaring, M. (1988): »Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Qualifikation: Ein Rück- und Ausblick.« In: *MittAB*, 2/88, S. 177-193
- Tews, H. P. (1990): »Neue und alte Aspekte des Strukturwandels des Alters.« In: *WSI-Mitteilungen*, 8/90, S. 478-491
- Thomae, H. (1983): *Alternsstile und Altersschicksale*. Bern
- Thomae, H./Lehr, U. (1973): *Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter*. Göttingen
- Türk, K. (1987): »Beschäftigungsumschichtungen in der Bundesrepublik Deutschland 1978 - 1983.« In: *Soziale Welt*, 1/87, S. 110-129

- Urban, D. (1982): *Regressions- und Regressionstechnik*. Stuttgart
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.) (1988): *VDR-Statistik Pflichtversicherte*, Band 78. Frankfurt a. M.
- Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hg.) (1989): *VDR-Statistik Rentenzugang*, Band 86. Frankfurt a. M.
- Voges, W. (1988): »Einige Bestimmungsgründe der Entscheidung für oder gegen den Vorruhestand.« In: W. Schmähl (Hg.): *Verkürzung oder Verlängerung der Erwerbsphase*. Tübingen, S. 64-87
- Vogler-Ludwig, K. (1987): »Dynamik der Dienstleistungsproduktion in der Bundesrepublik Deutschland.« In: *ifo-Schnelldienst*, 40, 14-15/87, S. 32-41
- Vogt, A. (1981): *Sozialpläne in der betrieblichen Praxis*. Köln
- Wagner, G. (1986): *Bestimmungsgründe und Konsequenzen des Rentenzugangsalters - Ein ökonomischer Analyserahmen für die Diskussion eines wesentlichen Elementes der Strukturreform der gesetzlichen Rentenversicherung*. SFB 3 Arbeitspapier Nr. 226. Frankfurt a. M./Mannheim
- Wagner, G. (1987): »Ökonomische Bestimmungsgründe der Rentenlaufzeit.« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 8/9, S. 568-588
- Wagner, G./Kirmer, E./Schupp, J. (1988): *Verteilungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Bedeutung eines Teilrentensystems*. Gutachten im Auftrag des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin
- Waldmann, H. (1967): »Eine Untersuchung über Umfang und Entwicklung der Invalidität in den letzten Jahren (Teil I).« In: *Deutsche Rentenversicherung*, 1967, S. 127-132
- Warnken, J./Ronning, G. (1989): »Technischer Wandel und Beschäftigungsstrukturen.« In: R. Schettkat/M. Wagner (Hg.): *Technologischer Wandel und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Trends*. Berlin/New York, S. 235-278
- Weis, P. (1983): *Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer*. Frankfurt a. M.
- Wenzel, W. (1979): »Zur Geschichte und Entwicklung von Sozialplänen in der Bundesrepublik Deutschland.« In: Autorengemeinschaft (Hg.): *Sozialplanpolitik in der Eisen- und Stahlindustrie*. Köln, S. 11-26
- Wichert, A. (1988): »Systematik der Diskriminierung im Rentenrecht.« In: U. Gerhard (Hg.): *Auf Kosten der Frauen*. Weinheim, S. 173-191
- Wiesenthal, H. (1987): *Strategie und Illusion: Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 - 1985*. Frankfurt a. M./New York
- Wirtschaftswoche (14/1987): *Montankonzerne - in Krisen gestählt*.
- Wolf, J. (1985): »Flexibler Übergang in den Ruhestand: Das Beispiel der Deutschen Zigarettenindustrie.« In: M. Dieck/G. Naegele, R. Schmidt (Hg.): *»Freigesetzte« Arbeitnehmer im 6. Lebensjahrzehnt - eine neue Ruhestandsgeneration?* Berlin, S. 173-191
- Wolf, J. (1989): »Die Veränderung der Altersgrenzen - betriebliche Interessen und biographische Perspektiven.« In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 38, S. 96-100
- Wolf, J./Kohli, M. (1988): »Neue Altersgrenzen: Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven.« In: L. Rosenmayr/F. Kolland (Hg.): *Arbeit - Freizeit - Lebenszeit. Grundlagenforschungen zu Übergängen im Lebenszyklus*. Opladen, S. 183-206



## Anhang

# Übersicht

	Seite
Tabelle A 1: Erwerbsquoten (Deutsche und Ausländer) nach Altersgruppen im Zeitraum 1970 - 1989	239
Tabelle A 2: Altersspezifische Erwerbsquoten einzelner Geburtskohorten in Prozent - Frauen	240
Tabelle A 3: Erwerbsquoten der 63- und 64jährigen nach Geschlecht in Prozent	240
Tabelle A 4: Strukturveränderungen im Rentenanzugang 1970 - 1990, ArV und AnV, in Prozent des jährlichen Rentenzugangs insgesamt, Männer und Frauen	241
Tabelle A 5: Sektorale Beschäftigungsentwicklung (1985/1980) in den Raumordnungsregionen, insgesamt, Männer und Frauen	243
Tabelle A 6: Regionale Sektorstruktur 1980, insgesamt, Männer und Frauen	244
Tabelle A 7: Regionale Sektorstruktur 1985, insgesamt, Männer und Frauen	245
Tabelle A 8: Struktur des regionalen Rentenüberganges der 60- bis 64jährigen nach Leistungsarten, 1985, Mittelwert und Standardabweichung	246
Tabelle A 9: Anteil Beschäftigter sowie Beschäftigtenentwicklung in der Eisenschaffenden Industrie in der Raumordnungsregion Duisburg (23), Männer	247
Tabelle A 10: Anteil Beschäftigter sowie Beschäftigtenentwicklung im Straßenfahrzeugbau in den Raumordnungsregionen Braunschweig (15), Ingolstadt (66) und Landshut (69), Männer	247
Tabelle A 11: Regionale Beschäftigtenstruktur nach Wirtschaftsgruppen für die Raumordnungsregionen Dithmarschen (3), Lüneburg (6), Trier (40) und Regensburg (67) im Jahr 1985 (in Prozent)	248
Tabelle A 12: Beschäftigungsentwicklung, Arbeitslosenrate und Rentenübergangsraten der 55- bis 64jährigen und 60- bis 64jährigen in Dithmarschen (3), Lüneburg (6), Trier (40) und Regensburg (67) im Jahr 1985 (in Prozent)	249
Tabelle A 13: Übersicht über die Berechnung der verwendeten Indikatoren	250

Tabelle A 1: Erwerbsquoten (Deutsche und Ausländer) nach Altersgruppen im Zeitraum 1970 - 1989

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
	<i>Männer</i>																			
55 - 59	87,8	87,4	86,2	86,2	86,2	85,7	85,4	85,8	83,8	82,3	82,3	81,9	82,3	81,0	80,1	79,1	79,5	79,8	79,8	78,6
60 - 64	69,5	68,8	68,5	67,1	61,9	58,3	52,3	47,9	43,1	39,5	44,2	44,5	43,6	40,1	35,2	33,0	31,4	34,2	34,5	34,2
	<i>Frauen insgesamt</i>																			
55 - 59	35,7	35,2	36,0	36,7	37,0	38,4	38,3	39,5	38,9	38,4	38,7	39,0	39,9	40,1	40,2	37,8	38,9	40,3	41,1	40,9
60 - 64	20,2	18,9	17,7	18,9	17,7	16,4	14,7	13,6	12,2	11,4	13,0	13,3	13,3	12,5	11,8	10,9	11,4	11,4	11,1	11,2
	<i>Frauen ledig</i>																			
55 - 59	75,1	76,6	77,5	75,5	76,0	77,7	77,5	78,8	76,7	77,1	77,2	78,0	76,8	73,5	78,0	75,1	73,6	74,0	73,5	71,6
60 - 64	40,8	39,0	39,6	41,7	40,8	35,6	31,7	29,3	24,3	24,3	26,3	26,3	26,8	24,1	22,0	19,4	20,1	22,0	19,2	20,5
	<i>Frauen verheiratet</i>																			
55 - 59	29,4	29,0	29,6	30,3	30,3	31,8	31,4	33,0	32,2	31,4	31,8	32,0	33,3	35,0	34,6	31,7	33,1	35,3	36,4	36,2
60 - 64	16,7	15,9	14,5	16,0	14,7	14,1	12,7	11,4	10,2	9,6	11,2	11,5	11,4	11,0	10,1	9,4	9,9	9,8	10,0	9,9
	<i>Frauen verwitwet, geschieden</i>																			
55 - 59	37,3	36,8	37,5	38,5	40,3	42,5	42,7	43,2	44,5	43,9	44,9	45,3	47,3	46,7	46,0	45,8	47,9	47,4	47,9	49,3
60 - 64	19,7	17,8	17,5	18,0	16,6	15,7	14,0	13,5	12,5	11,2	12,8	13,2	13,1	12,7	12,0	11,4	12,0	12,0	11,5	11,5

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus, 1983 und 1984 nach der EG-Arbeitskräftestichprobe

*Tabelle A 2: Altersspezifische Erwerbsquoten einzelner Geburtskohorten in Prozent  
- Frauen -*

	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
1907	35,7	35,2	34,7	35,8	34,1	29,8	23,7	21,3	19,2	16,5
1913	39,6	38,8	37,5	36,0	33,4	30,8	21,2	17,0	14,0	11,8
1919	42,7	42,8	40,2	38,5	35,3	28,5	17,3	13,9	10,8	8,9

Quelle: Jacobs/Kohli/Rein 1987, S. 53

*Tabelle A 3: Erwerbsquoten der 63- und 64jährigen nach Geschlecht in Prozent*

	1970		1973		1976		1979	
	M	F	M	F	M	F	M	F
63 Jahre	67,1	18,2	62,6	16,6	35,4	13,0	26,1	8,8
64 Jahre	64,0	16,0	55,2	12,1	30,7	10,7	20,2	8,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus, nach Kühlewind 1986, S. 223

*Legende zu Tabelle A 4:*

- BU: Rentenzugang aufgrund einer Berufsunfähigkeitsrente
- EU: Rentenzugang aufgrund einer Erwerbsunfähigkeitsrente
- Schwer: Rentenzugang aufgrund eines Schwerbehindertenruhegeldes
- Alc: Rentenzugang aufgrund eines Arbeitslosenruhegeldes
- Frauen: Rentenzugang aufgrund eines Frauenaltersruhegeldes
- Flex: Rentenzugang aufgrund eines flexiblen Altersruhegeldes
- Normal: Rentenzugang aufgrund eines Altersruhegeldes mit Vollendung des 65. Lebensjahres
- Über 65: Rentenzugang aufgrund eines hinausgeschobenen Altersruhegeldes

Quelle: VDR-Statistik Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Tabelle A 4: Strukturveränderungen im Rentenneuzugang 1970 - 1990, ArV und AnV, in Prozent des jährlichen Rentenzugangs insgesamt, Männer und Frauen

Jahr	BU	EU	Alo	Schwer	Frauen	Flex	Normal	Insgesamt absolut
Männer								
1970	12,6	35,6	2,8	-	-	-	49,0	316 231
1971	7,9	40,9	2,3	-	-	-	48,9	394 696
1972	6,5	41,0	3,5	-	-	-	49,0	303 218
1973	4,7	26,9	3,6	1,0	-	30,7	33,1	304 212
1974	5,3	29,9	2,6	1,7	-	30,3	30,0	383 600
1975	5,4	31,5	3,7	2,7	-	30,7	26,0	353 866
1976	5,3	32,1	6,3	3,7	-	29,0	23,7	356 179
1977	5,3	36,1	6,0	4,0	-	27,2	21,3	314 586
1978	5,8	40,0	5,8	3,7	-	23,6	21,1	277 931
1979	5,9	42,9	7,1	8,7	-	16,8	18,6	267 127
1980	6,0	42,2	7,6	16,2	-	13,0	14,9	283 910
1981	6,6	43,6	8,5	17,7	-	11,7	12,0	280 294
1982	7,1	41,0	10,5	17,1	-	14,4	10,0	291 803
1983	7,8	39,8	9,4	15,4	-	18,2	9,4	305 781
1984	7,7	39,6	10,8	12,8	-	16,7	12,5	317 846
1985	6,9	36,0	11,4	12,4	-	16,2	17,2	304 923
1986	6,4	34,3	11,0	13,0	-	16,4	19,0	291 566
1987	6,1	33,9	10,8	12,9	-	16,4	20,0	297 451
1988	6,0	32,1	12,6	12,5	-	18,4	18,5	326 598
1989	6,2	30,8	13,6	11,3	-	19,1	18,9	339 553
1990	6,1	29,3	13,1	10,8	-	20,2	20,6	350 082

Fortsetzung - Tabelle A 4

Jahr	BU	EU	Alo	Schwer	Frauen	Flex	Normal	Insgesamt absolut
1970	12,4	33,0	0,2	-	26,1	-	28,2	272 474
1971	10,3	36,2	0,2	-	26,2	-	27,1	278 474
1972	9,0	38,0	0,3	-	26,2	-	26,6	281 498
1973	7,5	35,9	0,3	1,0	27,5	1,5	27,2	299 385
1974	6,0	36,8	0,4	1,7	29,0	1,6	26,0	334 897
1975	4,8	41,2	0,7	0,1	27,1	1,7	24,4	321 364
1976	4,3	40,8	1,4	0,1	24,4	2,4	26,7	297 773
1977	2,6	45,9	1,5	0,1	23,0	2,2	24,8	273 979
1978	1,7	48,5	1,4	0,1	21,9	1,8	24,6	264 176
1979	1,4	47,6	1,5	0,2	26,4	1,1	21,9	282 915
1980	1,4	48,6	1,6	0,7	31,8	0,8	15,1	329 553
1981	1,5	50,9	1,8	1,1	32,8	0,7	11,3	321 925
1982	2,0	51,4	1,8	1,2	33,4	0,9	9,2	314 055
1983	2,2	49,8	1,3	1,2	34,6	1,3	9,4	319 841
1984	2,3	45,6	1,0	1,0	29,7	1,2	19,1	359 072
1985	1,9	28,3	1,0	1,1	34,3	1,3	32,0	283 058
1986	1,3	18,2	1,2	1,1	33,8	1,2	43,2	340 345
1987	1,1	17,4	1,1	1,0	30,1	1,2	48,0	346 370
1988	1,0	16,6	1,4	0,9	30,4	1,3	48,3	357 103
1989	1,2	16,6	1,6	0,9	29,4	1,3	49,1	361 128
1990	1,1	16,2	1,8	0,8	29,0	1,2	49,9	364 317

Frauen

Tabelle A 5: Sektorale Beschäftigungsentwicklung (1985/1980) in den Raumordnungsregionen, insgesamt, Männer und Frauen

Raumordnungsregion	Insgesamt		Männer		Frauen		Insgesamt	Männer		Frauen	
	ISG	VG	ISG	VG	ISG	VG		ISG	VG	ISG	VG
1 SÜDLICH	-2,04	-9,04	4,08	-6,68	-9,28	7,5	6,69	-8,43	6,98	-4,43	6,98
2 MITTELDEUTSCHEN	-4,99	-1,26	1,00	-8,59	-11,01	-1,80	-3,77	-11,97	3,38	-1,16	-11,31
3 NITTSCHLESISCHEN	-1,99	-4,97	4,91	-8,85	-2,76	-1,01	4,65	-11,57	9,65	-1,39	-10,34
4 OSTNITTSCHLESISCHEN	-5,12	-14,08	1,32	-10,85	-15,62	-7,73	-2,33	-14,50	1,85	-2,89	-11,68
5 OBERHANN	-5,32	-11,33	-1,26	-8,04	-10,17	-4,23	-1,30	-10,30	1,69	-2,89	-11,68
6 NIEDERHANN	-4,48	-8,26	2,78	-8,15	-7,85	9,9	3,7	-9,05	4,01	-2,15	-9,05
7 BREITENBURG	-7,41	-14,32	3,3	-9,88	-8,81	-2,21	-1,43	-27,41	2,81	-0,1	-14,25
8 OSTPREUSSEN	-7,61	-13,05	4,4	-10,06	-10,54	1,90	-4,67	-15,28	4,21	-8,1	-14,25
9 OSTPOMMERN	-6,06	-11,24	3,84	-9,90	-11,55	1,04	1,79	-14,08	5,78	-3,9	-14,08
10 OBERHANN	-5,16	-9,00	6,89	-8,83	-2,53	3,28	2,85	-12,24	10,09	-2,86	-12,24
11 OBERHANN	-1,96	-5,06	3,62	-5,01	-4,34	-1,08	3,33	-7,29	7,68	-1,08	-7,29
12 OBERHANN	-5,34	-9,74	3,35	-8,85	-10,32	-1,22	-1,9	-12,71	2,65	-1,22	-12,71
13 OBERHANN	-5,39	-12,95	-1,97	-8,48	-10,32	-1,22	-1,9	-12,71	2,65	-1,22	-12,71
14 OBERHANN	-7,04	-10,50	3,14	-8,13	-8,72	3,35	-1,57	-16,56	3,13	-1,57	-16,56
15 OBERHANN	-1,23	-1,77	5,45	-2,81	-4,31	3,01	2,14	-12,69	8,39	-2,7	-12,69
16 OBERHANN	-5,9	-1,43	3,71	-4,83	-6,17	-3,07	-1,27	-11,59	3,92	-1,27	-11,59
17 OBERHANN	-6,52	-13,14	3,71	-8,10	-12,10	-8,37	-1,47	-12,28	2,12	-1,47	-12,28
18 OBERHANN	-8,58	-13,90	-2,23	-10,17	-12,83	-5,40	-1,97	-13,19	-1,19	-1,97	-13,19
19 OBERHANN	-7,08	-12,75	5,58	-8,65	-12,39	-2,66	-1,99	-14,09	1,11	-2,66	-14,09
20 OBERHANN	-9,27	-17,74	3,3	-11,73	-17,59	-1,83	-3,20	-18,59	1,03	-1,83	-18,59
21 OBERHANN	-4,15	-17,96	3,4	-5,53	-6,66	-1,81	-1,68	-11,99	2,09	-1,68	-11,99
22 OBERHANN	-3,70	-10,55	3,73	-4,44	-4,81	2,54	2,13	-15,49	4,83	2,13	-15,49
23 OBERHANN	-1,50	-6,34	6,94	-3,44	-4,81	2,54	2,13	-10,30	7,20	2,13	-10,30
24 OBERHANN	-2,45	-10,99	4,37	-4,22	-10,39	3,42	5,8	-12,93	5,27	3,42	-12,93
25 OBERHANN	-6,31	-9,51	-1,97	-6,21	-7,23	-3,31	-6,46	-16,69	9,66	-3,31	-16,69
26 OBERHANN	-6,41	-9,77	-1,15	-7,73	-8,69	-8,87	-5,08	-12,77	3,16	-8,87	-12,77
27 OBERHANN	-4,02	-6,99	2,67	-5,29	-5,99	1,08	-1,31	-10,84	3,85	-1,31	-10,84
28 OBERHANN	-1,92	-6,98	2,42	-3,47	-6,40	4,12	9,1	-9,12	3,91	4,12	-9,12
29 OBERHANN	-6,2	-11,18	4,47	-2,74	-6,92	3,36	2,27	-12,22	5,32	3,36	-12,22
30 OBERHANN	-4,87	-8,30	5,77	-6,42	-6,03	2,14	-2,22	-14,63	2,84	-6,03	-14,63
31 OBERHANN	-2,42	-6,79	4,99	-4,58	-5,90	2,22	1,22	-9,11	6,39	2,22	-9,11
32 OBERHANN	-9,95	-8,89	8,69	-6,64	-6,05	7,25	-1,48	-18,36	10,03	-6,05	-18,36
33 OBERHANN	-2,85	-9,03	2,13	-3,97	-6,89	7,6	-1,09	-14,18	3,56	-6,89	-14,18
34 OBERHANN	-1,59	-10,19	9,58	-3,34	-10,02	10,46	1,50	-10,64	8,45	10,46	-10,64
35 OBERHANN	-1,53	-8,09	2,67	-2,41	-6,05	1,71	-2,7	-12,90	3,49	-6,05	-12,90
36 OBERHANN	-2,18	-11,18	3,48	-4,58	-7,47	-0,5	2,04	-11,28	6,55	-0,5	-11,28
37 OBERHANN	-3,05	-8,08	2,39	-5,32	-6,48	-4,3	9,7	-12,71	5,53	-6,48	-12,71
38 OBERHANN	-1,29	-7,78	4,53	-3,97	-5,96	2,15	2,25	-10,90	6,99	-5,96	-10,90
39 OBERHANN	-2,55	-6,96	4,30	-3,57	-7,17	1,98	-1,01	-12,98	5,97	-7,17	-12,98
40 OBERHANN	-1,50	-7,15	6,64	-3,83	-3,25	5,02	-1,01	-13,68	8,20	-3,25	-13,68
41 OBERHANN	-5,92	-12,48	3,88	-8,50	-12,94	-1,78	-4,8	-10,68	3,16	-12,94	-10,68
42 OBERHANN	-3,17	-9,26	3,03	-4,59	-4,40	0,70	2,85	-14,47	5,03	-4,40	-14,47
43 OBERHANN	-4,10	-1,55	5,84	-3,13	-3,82	5,41	5,8	-14,78	1,62	-3,82	-14,78
44 OBERHANN	-2,34	-1,07	3,86	-2,34	-1,47	1,07	-1,64	-10,37	3,62	-1,47	-10,37
45 OBERHANN	-1,89	-6,75	6,38	-2,60	-3,01	2,42	-1,03	-12,30	8,13	-3,01	-12,30
46 OBERHANN	3,8	-2,37	4,90	4,1	4,1	2,84	4,2	-8,16	6,71	4,1	-8,16

ISG: Beschäftigungsentwicklung insgesamt  
 VG: Beschäftigungsentwicklung in Verarbeitenden Gewerbe  
 ISG: Beschäftigungsentwicklung in Dienstleistungssektor  
 VG: Beschäftigungsentwicklung in Dienstleistungssektor

Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Raumordnungsregion	Insgesamt		Männer		Frauen		Insgesamt	Männer		Frauen	
	ISG	VG	ISG	VG	ISG	VG		ISG	VG	ISG	VG
50 OSTPREUSSEN	-1,56	-5,13	6,13	-1,81	-2,07	8,8	-1,16	-11,31	9,44	-1,16	-11,31
51 OSTPREUSSEN	-2,72	-10,44	8,56	-5,61	-10,48	5,28	1,99	-10,34	11,03	1,99	-10,34
52 OSTPREUSSEN	-2,17	-9,56	9,20	-2,46	-6,61	6,46	-1,83	-12,18	11,15	-1,83	-12,18
53 OSTPREUSSEN	-2,52	-6,92	7,99	-2,94	-3,89	7,39	-2,89	-11,68	8,37	-2,89	-11,68
54 OSTPREUSSEN	1,19	-2,63	4,98	0,04	-0,55	1,80	2,80	-9,01	7,49	2,80	-9,01
55 OSTPREUSSEN	-2,8	-6,63	5,82	-2,15	-4,04	1,17	2,52	-9,01	9,15	2,52	-9,01
56 OSTPREUSSEN	1,10	-6,04	11,54	-0,1	-2,82	8,75	2,81	-12,25	13,13	2,81	-12,25
57 OSTPREUSSEN	-6,7	-5,64	8,48	-8,1	-3,14	7,02	-4,6	-7,40	7,98	-4,6	-7,40
58 OSTPREUSSEN	2,55	-1,34	6,37	3,9	-1,01	5,32	1,75	-9,17	10,56	1,75	-9,17
59 OSTPREUSSEN	-0,6	-3,37	9,36	-1,60	-4,30	9,18	5,22	-9,17	9,78	5,22	-9,17
60 OSTPREUSSEN	-2,58	-6,63	4,34	-2,86	-3,00	2,53	-1,22	-4,43	6,19	-3,00	-4,43
61 OSTPREUSSEN	-4,44	-9,11	5,99	-5,08	-5,22	2,43	8,47	-2,10	14,21	5,99	-2,10
62 OSTPREUSSEN	-4,9	-2,66	6,35	-2,24	-5,48	8,47	3,70	-8,29	10,50	3,70	-8,29
63 OSTPREUSSEN	-2,25	-4,69	13,39	-2,17	-5,48	8,47	3,70	-8,29	10,50	3,70	-8,29
64 OSTPREUSSEN	1,07	-4,19	12,33	1,54	-1,19	4,21	1,61	-10,95	14,60	1,61	-10,95
65 OSTPREUSSEN	5,27	3,77	13,13	4,19	4,16	10,12	7,21	-4,98	15,46	4,19	-4,98
66 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
67 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
68 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
69 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
70 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
71 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
72 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
73 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
74 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
75 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98
76 OSTPREUSSEN	1,77	-1,17	8,36	-5,7	-4,02	6,43	5,35	-4,98	11,28	6,43	-4,98

Tabelle A 6: Regionale Sektorstruktur 1980, insgesamt, Männer und Frauen

Raumwirtschaftsregion	Insgesamt		Männer		Frauen		Insg.	D.	absolut
	WG	%	WG	%	WG	%			
1 SOLEMSIC	21,49	62,03	116548	48,43	64987	14,92	81,19	4751	
2 MITTELHESSEN	27,14	57,26	31278	32,90	44,44	12002	17,40	78,09	8727
3 OBERHESSEN	31,81	47,26	64337	40,07	41,863	23,06	72,36	24024	
4 UNTERHESSEN	30,33	56,17	10487	36,67	62,44	7193	21,11	75,32	5894
5 DARMSTADT	25,13	63,16	104307	31,24	62,44	7193	21,11	75,32	42372
6 DARMSTADT	26,82	62,49	92238	34,92	37,76	41140	23,49	71,90	3222
7 KASSEL	26,66	57,69	72352	30,43	66,27	56858	20,59	76,04	35381
8 KASSEL	29,98	56,67	68136	31,20	48,36	41984	23,23	69,99	26182
9 KASSEL	33,56	47,07	139001	37,97	38,48	84895	26,22	71,36	51006
10 KASSEL	40,91	38,74	97661	44,32	27,20	66373	18,34	71,43	30902
11 KASSEL	30,39	56,35	171516	48,22	34,55	110635	27,75	64,63	61515
12 KASSEL	31,40	56,35	409234	37,53	44,81	254528	21,33	75,35	157076
13 KASSEL	35,39	52,07	737990	53,39	39,09	437711	25,16	71,31	290779
14 KASSEL	47,76	41,43	389119	44,44	34,99	244863	29,42	67,14	141566
15 KASSEL	37,93	47,87	155366	53,39	31,70	307593	34,96	54,61	196510
16 KASSEL	39,21	46,22	319279	45,14	33,99	231619	28,53	68,24	139678
17 KASSEL	48,06	42,19	500663	50,56	31,89	67327	37,92	69,91	36133
18 KASSEL	42,34	45,19	104660	43,33	29,77	358019	24,24	72,46	187744
20 KASSEL	36,88	44,20	540763	47,04	30,66	130067	23,18	72,73	64529
21 KASSEL	31,33	44,61	194596	37,12	31,18	448659	19,84	76,08	224115
22 KASSEL	40,62	40,03	326206	48,35	26,19	22082	21,58	74,17	94224
23 KASSEL	44,65	44,75	159666	52,28	32,87	103020	30,79	66,34	66616
24 KASSEL	45,29	45,36	159666	41,85	34,30	95285	34,93	62,85	60349
25 KASSEL	37,19	45,76	596864	41,27	44,05	182594	24,60	67,57	98073
26 KASSEL	41,89	40,73	258339	60,00	29,08	155353	38,72	54,21	104486
27 KASSEL	56,86	35,44	340033	65,51	23,60	22678	37,92	96,46	125355
28 KASSEL	53,29	36,53	140493	62,08	24,71	99522	34,39	61,98	44671
29 KASSEL	40,06	49,74	765621	44,72	36,57	494532	24,14	71,21	289089
30 KASSEL	30,57	60,35	215697	40,40	45,41	124387	17,18	80,71	91100,0
31 KASSEL	39,35	60,35	300065	45,90	33,14	192222	16,28	64,23	114143
32 KASSEL	44,93	44,09	221152	51,86	32,03	136867	31,28	64,38	82485
33 KASSEL	44,80	41,32	83024	47,53	31,96	51788	40,26	64,43	82485
34 KASSEL	34,11	56,71	878997	39,40	47,14	586015	25,76	74,28	338842
35 KASSEL	51,21	59,82	300834	54,82	28,60	121886	31,64	70,37	77744
36 KASSEL	32,20	57,21	184697	38,95	45,07	109213	24,16	70,70	113986
37 KASSEL	32,47	53,16	122075	45,81	34,95	39900	20,62	70,70	113986
38 KASSEL	35,87	53,10	238469	42,86	48,74	124772	25,21	71,70	93977
39 KASSEL	44,00	44,31	154666	48,06	28,71	97584	41,85	56,38	66133
40 KASSEL	45,34	44,28	38037	48,06	28,71	208613	25,85	70,92	116053
41 KASSEL	49,16	39,26	239825	55,02	28,21	144822	40,04	56,45	93103
42 KASSEL	45,00	42,32	331238	46,88	36,99	199552	34,69	62,52	138887
43 KASSEL	52,17	37,59	172527	57,46	26,36	94042	46,49	51,04	74485
44 KASSEL	49,92	41,31	897664	57,29	30,13	601858	34,42	58,74	387886

mit: V=Prezonaler Beschäftigtenanteil in Verarbeitenden Gewerbe  
 D=Prezonaler Beschäftigtenanteil in Dienstleistungssektor  
 abs=Sozialversicherungsspflichtig Beschäftigte insgesamt

Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

Raumwirtschaftsregion	Insgesamt		Männer		Frauen		Insg.	D.	absolut
	WG	%	WG	%	WG	%			
50 OSTWÜRTTEMBERG	59,43	29,65	140904	65,86	18,85	85441	50,48	46,42	59063
51 OSTWÜRTTEMBERG	51,16	37,14	156568	57,57	25,78	99904	40,76	55,60	58664
52 OSTWÜRTTEMBERG	55,94	27,26	114997	57,79	26,76	114997	53,77	44,07	97608
53 OSTWÜRTTEMBERG	61,40	28,47	166908	65,45	19,54	95515	55,94	41,65	70993
54 OSTWÜRTTEMBERG	39,76	48,43	285034	45,37	36,42	185449	39,81	65,04	119585
55 OSTWÜRTTEMBERG	49,53	39,66	132911	56,72	27,66	109512	39,81	57,54	73465,0
56 OSTWÜRTTEMBERG	50,00	38,00	166470	59,47	25,36	100600	39,05	57,31	68770,0
57 OSTWÜRTTEMBERG	57,25	31,53	108893	59,44	25,36	65084	54,00	43,25	43809
58 OSTWÜRTTEMBERG	33,95	42,38	85826	38,95	42,38	85826	26,46	70,36	54823
59 OSTWÜRTTEMBERG	58,39	24,07	83443	58,39	24,07	83443	37,28	59,58	49898
60 OSTWÜRTTEMBERG	51,36	26,95	106372	51,36	26,95	106372	54,99	42,70	78281
61 OSTWÜRTTEMBERG	50,29	34,41	179590	49,98	36,44	87445	46,90	49,14	53280
62 OSTWÜRTTEMBERG	52,33	24,18	141125	52,33	24,18	141125	40,15	51,27	204224
63 OSTWÜRTTEMBERG	45,85	45,20	468796	49,98	36,44	87445	54,40	24,21	281972
64 OSTWÜRTTEMBERG	50,78	34,50	103770	52,33	24,90	34420	48,79	46,46	63580
65 OSTWÜRTTEMBERG	47,06	40,68	243805	52,89	22,55	88795	34,43	57,16	93710,0
66 OSTWÜRTTEMBERG	52,29	33,41	106696	52,89	22,55	88795	34,43	57,16	65525
67 OSTWÜRTTEMBERG	37,37	45,45	166616	47,50	27,44	103318	42,49	34,70	40813
68 OSTWÜRTTEMBERG	45,15	38,02	166885	47,50	27,44	103318	25,03	71,08	37835
69 OSTWÜRTTEMBERG	51,18	33,84	102708	54,40	24,21	62382	38,44	55,19	58086
70 OSTWÜRTTEMBERG	32,40	56,97	899339	34,44	25,15	2795	47,76	33,91	57385
71 OSTWÜRTTEMBERG	49,07	36,28	127709	47,76	31,17	55205	38,28	69,15	45877
72 OSTWÜRTTEMBERG	34,51	51,07	100782	41,30	38,71	55205	38,28	69,15	45877
73 OSTWÜRTTEMBERG	42,23	42,86	394478	47,90	28,71	114089	34,18	61,52	80429
74 OSTWÜRTTEMBERG	28,59	61,57	723242	31,54	50,09	307274	22,95	74,67	346812
75 OSTWÜRTTEMBERG	40,47	47,33	20953864	46,67	35,41	12858864	30,63	66,24	8094000

Tabelle A 7: Regionale Sektorenstruktur 1985, insgesamt, Männer und Frauen

Raumordnungsregion	Insgesamt			Männer			Frauen			Insgesamt			Männer			Frauen		
	WG	INSG.		WG	INSG.		WG	INSG.		WG	INSG.		WG	INSG.		WG	INSG.	
		absolut	rel.		absolut	rel.		absolut	rel.		absolut	rel.		absolut	rel.		absolut	rel.
1 SOLENSKIG	19,96	65,31	11.0169	35,30	52,72	64837	13,056	32,96	49712	54,60	28,75	19166	35,83	60,53	60419			
2 HITTALAUSTEIN	25,83	61,00	206622	32,00	47,74	179253	15,652	30,43	47858	51,72	30,20	111791	47,50	49,90	58419			
3 DITTELKÄSLEN	22,78	21,33	65067	31,78	35,49	38564	18,948	75,92	55852	58,87	32,22	92707	50,87	46,48	48935,0			
4 OSTRAALSTEN	21,94	61,37	122389	31,71	47,26	64577	18,948	77,67	55852	38,26	50,24	288438	28,75	67,98	122930			
5 HANGÖ	24,19	63,87	93869	30,52	54,61	570220	15,253	41,31	43716	46,27	42,08	182473	35,33	61,36	75520			
6 JÄRPNING	24,80	84,46	69423	30,52	41,52	37787	21,581	74,52	31336	67,45	34,38	108184	32,95	63,23	67720			
7 FREDRIKSBERG	24,67	62,90	69408	30,78	50,29	31239	20,644	80,58	24659	32,68	55,51	146292	49,15	47,65	43007			
8 HILDESNÄS	23,22	61,24	67851	31,79	44,02	37982	15,484	76,51	24659	47,96	40,31	129672	24,70	74,11	99616			
9 ÖSTERSJÖLUND	21,23	57,78	168994	44,89	38,24	63832	27,387	67,65	33684	52,20	36,94	181972	32,52	64,11	48655			
10 ÖRNINGE	31,02	42,11	16771	37,29	43,60	56849	22,344	71,51	52405	50,36	39,31	171980	49,18	48,38	75441			
11 ESKILSTAD	39,06	63,46	16570	48,56	35,98	105049	24,856	71,37	63864	42,83	48,74	478280	35,18	62,12	200519			
12 GÖMÅRKEN	35,37	63,46	16570	37,54	42,19	400284	18,586	74,83	28628	48,49	34,33	104842	52,40	52,37	46502			
13 HEDER	37,11	63,06	34875	58,48	27,37	229778	24,661	68,96	139977	51,55	35,76	117791	59,22	33,64	54380			
14 BANGÖRBERG	36,68	63,71	34939	44,01	36,44	241778	24,311	72,18	143341	35,12	48,67	169557	37,53	30,38	100188			
15 ÖSTERSJÖ	46,34	44,94	476819	54,25	32,98	285444	34,400	62,97	190075	43,18	42,23	169207	47,74	30,38	100188			
16 HILDE	42,68	66,50	104846	52,05	32,75	66998	25,951	71,06	37488	50,35	55,92	907684	37,02	48,38	521277			
17 BANGÖR	37,32	66,80	177884	45,65	32,29	116842	21,344	74,65	60854	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
18 ÖRNINGE	29,42	69,45	61812	35,99	33,59	408446	17,339	78,48	91109	40,85	46,92	133359	48,07	32,54	58779			
19 HILDE	36,83	63,99	259866	45,14	29,13	204857	18,115	77,42	51597	32,89	52,98	104499	41,02	30,91	117065			
20 HÖRNEHOLMABACK	42,07	48,77	14945	49,90	36,87	90811	30,011	67,32	59034	40,32	45,49	201839	47,88	30,94	136594			
21 HÖRNEHOLM	35,31	56,41	24502	43,90	44,00	341607	21,334	76,59	222405	38,35	50,28	2078397	45,77	37,49	1278639			
22 HÖRNEHOLM	55,06	37,91	13441	64,87	25,37	205344	38,113	59,70	118992	31,07	65,22	43989	27,07	69,70	8091868			
23 STEN	37,89	51,45	748927	47,24	34,62	477390	21,74	75,39	271537	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
24 BANGÖ	28,25	63,44	214863	36,67	48,25	120976	14,74	83,11	91337	44,58	71,76	109357	36,47	58,60	59001			
25 HÖRNEHOLM	42,82	48,29	24830	46,09	35,08	178944	24,581	74,65	63488	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
26 HILDE	31,95	59,64	82232	35,20	34,50	51459	33,337	30,73	30773	30,35	55,92	907684	37,02	48,38	521277			
27 HILDE	46,74	40,25	280656	54,85	32,68	185478	33,114	63,92	170038	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
28 HILDE	30,05	59,65	183613	37,15	46,97	106580	20,221	77,82	71073	40,32	45,49	201839	47,88	30,94	136594			
29 HILDE	36,29	50,71	307659	44,57	36,62	190735	22,471	72,82	116234	31,07	65,22	43989	27,07	69,70	8091868			
30 TÄLLE	33,15	56,23	23484	40,94	43,27	137298	22,024	74,74	92363	44,58	71,76	109357	36,47	58,60	59001			
31 HILDE	47,74	41,94	25350	59,06	47,10	160787	28,002	67,77	92136	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
32 HILDE	41,85	46,30	133661	45,72	30,82	220159	23,201	73,51	113502	40,32	45,49	201839	47,88	30,94	136594			
33 HILDE	41,18	44,56	38758	49,12	36,81	23323	28,75	68,18	150453	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
34 HILDE	47,95	41,03	247679	55,38	28,83	149351	36,67	59,56	94828	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
35 HILDE	39,67	69,86	325808	45,86	34,58	193901	30,58	66,43	131976	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
36 HILDE	49,87	47,18	16972	57,22	27,72	91596	41,20	56,12	77867	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
37 HILDE	48,45	47,08	99363	57,28	30,80	60421	34,73	62,18	38842	46,41	39,62	127773	52,99	32,54	73863			
38 HILDE	57,66	31,97	138117	65,68	33,89	83891	45,29	51,40	54428									

alt:  
 Verprozenteter Beschäftigtenanteil in Verarbeitenden Gewerbe  
 Derprozenteter Beschäftigtenanteil in Dienstleistungssektor  
 INSG-socialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt  
 Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen

*Tabelle A 8: Struktur des regionalen Rentenüberganges der 60- bis 64jährigen nach Leistungsarten, 1985, Mittelwert und Standardabweichung*

	BU	EU	Alo	Schwer/Frauen	Flex
			<i>Männer</i>		
$\bar{X}$	1,7 %	10,7 %	15,3 %	42,8 %	29,5 %
Stdev	1,14	5,1	7,3	6,2	5,4
			<i>Frauen</i>		
$\bar{X}$	0,4 %	4,4 %	1,0 %	82,9 %	11,3 %
Stdev	0,3	1,9	0,6	3,9	2,6

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangsstatisik des VDR, eigene Berechnungen

*Legende:*

- BU: Rentenzugang aufgrund einer Berufsunfähigkeitsrente
- EU: Rentenzugang aufgrund einer Erwerbsunfähigkeitsrente
- Alo: Rentenzugang aufgrund eines Arbeitslosenruhegeldes
- Schwer: Rentenzugang aufgrund eines Schwerbehindertenruhegeldes
- Frauen: Rentenzugang aufgrund eines Frauenaltersruhegeldes

*Anmerkung:*

Bei den vorliegenden regionalisierten Sonderauswertungen wurden die Leistungsarten Schwerbehindertenruhegeld, Frauenaltersruhegeld und flexibles Altersruhegeld aus datentechnischen Gründen zusammengefaßt. Um Auskunft über den Umfang der Rentenübergänge in die jeweiligen Berentungsarten geben zu können, wurden alle Rentenübergänge im Alter von 63 und 64 Jahren zu den flexiblen Altersruhegeldern gezählt. Dieses Verfahren ist nicht ganz korrekt, weil auch 63- und 64jährige ein Schwerbehinderten bzw. Frauenruhegeld in Anspruch nehmen können. Aus der Rentenzugangsstatisik des VDR ist jedoch zu entnehmen, daß in der Gruppe der 60- bis 64jährigen Männer nur 0,7 Prozent mit 63 oder 64 Jahren in ein Schwerbehindertenruhegeld wechselt, in der Gruppe der Frauen sind es 0,03 Prozent (Schwerbehinderung) bzw. 4,9 Prozent (Frauenaltersruhegeld). Anzumerken ist ferner, daß der Anteil des Schwerbehindertenruhegeldes in der Gruppe der 60- bis 64jährigen Frauen mit einem Anteil von 2,9 Prozent von untergeordneter Bedeutung ist (vgl. für das Zahlenmaterial: VDR-Statistik - Rentenzugang, Bd. 71, 1985, S. 78, 82). Bei den vom VDR veröffentlichten Daten sind allerdings die Rentenzugänge und nicht der Rentenbeginn ausgewiesen (vgl. dazu Abschnitt 4.1.1.2).

*Tabelle A 9: Anteil Beschäftigter sowie Beschäftigtenentwicklung in der Eisenschaffenden Industrie in der Raumordnungsregion Duisburg (23), Männer\**

ROR	Eisenschaffende Industrie			Insgesamt
	Beschäftigte 1985	55- bis 59jährige Beschäftigte 1980	Beschäftigungs- entwicklung Älterer	Beschäftigungs- entwicklung Älterer
23	20 (40 934)	29 (4 466)	-95 (-4 222)	-83 (-12 756)
BRD	2 (189 171)	3 (22 744)	-94 (-21 493)	-70 (-596 091)

\* In Prozent; Angaben in Klammern: absolut

Die Beschäftigungsentwicklung der älteren Arbeitnehmer wurde als Bestandsveränderung der im Jahr 1980 55- bis 59jährigen und der im Jahr 1985 60- bis 64jährigen berechnet.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

*Tabelle A 10: Anteil Beschäftigter sowie Beschäftigtenentwicklung im Straßenfahrzeugbau in den Raumordnungsregionen Braunschweig (15), Ingolstadt (66) und Landshut (69), Männer\**

ROR	Straßenfahrzeugbau			Insgesamt
	Beschäftigte 1985	55- bis 59jährige Beschäftigte 1980	Beschäftigungs- entwicklung Älterer	Beschäftigungs- entwicklung Älterer
15	32 (70 581)	25 (4 559)	-95 (-4 350)	-81 (-14 745)
66	30 (21 696)	25 (979)	-96 (-944)	-78 (-3 000)
69	28 (18 390)	20 (638)	-83 (-532)	-70 (-2 367)
BRD	7 (826 376)	5 (43 384)	-77 (-33 288)	-70 (-596 091)

\* in Prozent; Angaben in Klammern: absolut

Die Beschäftigungsentwicklung der älteren Arbeitnehmer wurde als Bestandsveränderung der im Jahr 1980 55- bis 59jährigen und der im Jahr 1985 60- bis 64jährigen berechnet.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

Tabelle A 11: Regionale Beschäftigtenstruktur nach Wirtschaftsgruppen für die Raumordnungsregionen Dithmarschen (3), Lüneburg (6), Trier (40) und Regensburg (67) im Jahr 1985 (in Prozent)

ROR	LW	EN	BB	GP	INV	VERB	NGG	BAU	HAN	VERK	KRED	DLP	Staat	Insgesamt (absolut)
<i>Männer, insgesamt 1985</i>														
3	5	2	-	14	12	11	5	16	8	6	3	6	13	(39 508)
6	5	2	-	8	13	6	8	17	12	5	3	6	15	(37 787)
40	4	2	-	9	14	6	6	15	12	6	3	6	16	(78 366)
67	2	1	-	9	17	7	4	21	12	7	3	7	10	(100 408)
BRD	1	2	2	11	24	8	3	12	10	6	3	7	11	(12 286 529)
<i>Männer, 55 bis 59 Jahre, 1980*</i>														
3	2	1	-	15	9	11	4	14	8	6	3	4	22	(2 874)
6	4	2	-	10	10	6	7	17	12	4	3	5	20	(3 136)
40	5	1	-	9	9	11	4	14	10	7	2	4	24	(5 097)
67	2	2	-	14	15	9	4	18	9	5	3	4	17	(6 099)
BRD	1	3	2	14	22	9	3	9	9	5	3	5	15	(855 442)
<i>Frauen, insgesamt 1985</i>														
3	2	-	-	3	6	5	5	2	20	3	6	21	26	(25 559)
6	1	-	-	2	4	8	7	2	18	3	4	22	28	(31 336)
40	1	-	-	3	5	6	5	2	20	3	4	20	29	(46 851)
67	2	-	-	3	13	11	5	3	19	3	4	20	18	(69 149)
BRD	1	1	-	4	11	9	4	2	18	3	5	19	24	(8 091 868)
<i>Frauen, 55 bis 59 Jahre, 1980</i>														
3	1	-	-	3	7	10	7	2	16	3	4	12	35	(1 793)
6	3	1	-	3	5	8	7	2	17	6	2	11	34	(2 667)
40	2	-	-	4	4	5	4	2	19	6	3	11	36	(2 960)
67	4	-	-	4	16	12	4	2	15	5	2	14	24	(4 121)
BRD	1	1	-	5	12	11	4	1	18	4	4	12	29	(596 213)

Zu Tabelle A 11:

Legende:

LW	Landwirtschaft	BAU	Baugewerbe
BB	Bergbau	HAN	Handel
EN	Energie	VERK	Verkehr
GP	Grundstoff und Produktionsgüter	KRED	Kreditinstitute, Versicherungen
INV	Investitionsgüter	DLP	private Dienstleistungsunternehmen
VERB	Verbrauchsgüter	Staat	Gebietskörperschaften, Sozialversicherung
NGG	Nahrungs- und Genußmittel		

\* Es wird hier die regionale Beschäftigtenstruktur der 1980 55- bis 59jährigen Männer betrachtet, also diejenige Altersgruppe, die potentiell bis zum Jahr 1985 im Alter von 60 bis 64 Jahren aus Beschäftigung in den Ruhestand wechseln kann.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen.

*Tabelle A 12: Beschäftigungsentwicklung, Arbeitslosenrate und Rentenübergangsraten der 55- bis 64jährigen und 60- bis 64jährigen in Dithmarschen (3), Lüneburg (6), Trier (40) und Regensburg (67) im Jahr 1985 (in Prozent)*

ROR	DB <sub>85/80r</sub>	AR <sub>85r</sub>	BR <sub>55-64</sub>	BR <sub>60-64</sub>
<i>Männer</i>				
3	-6	12	19	53
6	-8	13	16	42
40	-9	12	15	43
67	-1	8	14	41
BRD	-4	8	11	34
<i>Frauen</i>				
3	+5	15	22	70
6	+1	14	16	52
40	-1	16	15	41
67	+5	13	14	49
BRD	0	11	15	54

Für die Berechnung der verwendeten Indikatoren vgl. Anhangtabelle A 13.

Quelle: Sonderauswertungen aus der Rentenzugangstatistik des VDR und der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA; eigene Berechnungen

Tabelle A 13: Übersicht über die Berechnung der verwendeten Indikatoren

Abhängige Variable:

$$RRAG_{85r} = \frac{\text{RentenübergangAG}_{85r}}{\text{BeschAG}_{85r} + \text{RentenübergangAG}_{85r} / 2} * 100$$

$$RRAlO_{85r} = \frac{\text{RentenübergangAlO}_{85r}}{\text{BeschAlO}_{85r} + \text{RentenübergangAlO}_{85r} / 2} * 100$$

Unabhängige Variable:

$$DB_{85/80r} = \frac{\text{Besch}_{85r} - \text{Besch}_{80r}}{\text{Besch}_{80r}} * 100$$

$$DBAB_{85/80r} = \frac{\text{sum} | \text{BeschWz}_{85r} - \text{BeschWz}_{80r} < 0 |}{\text{Besch}_{80r}} * 100$$

$$SW_{85/80r} = \text{sum} \left| \frac{\text{BeschWz}_{85r}}{\text{Besch}_{85r}} - \frac{\text{BeschWz}_{80r}}{\text{Besch}_{80r}} \right|$$

$$VGDL_{85r} = \frac{\text{BeschVG}_{85r}}{\text{BeschDL}_{85r}}$$

$$VGB_{85r} = \frac{\text{Besch Betriebe} > 1\,000 \text{ Beschäftigte}_{85r}}{\text{Besch Betriebe} < 200 \text{ Beschäftigte}_{85r}}$$

$$AGEW_{85r} = \frac{BeschGEW_{85r}}{BeschINS_{85r}} * 100$$

$$AB\ddot{A}VG_{85/80r} = \frac{(BeschVG\ 60-64_{85r} - BeschVG\ 55-59_{80r})}{(Besch\ 60-64_{85r} - Besch\ 55-59_{80r})} * 100$$

$$AB\ddot{A}AGB_{85/80r} = \frac{(Besch\ Betriebe > 1\ 000\ 60-64_{85r} - Besch\ Betriebe > 1\ 000\ 55-59_{80r})}{(Besch\ 60-64_{85r} - Besch\ 55-59_{80r})} * 100$$

$$AB\ddot{A}AGEW_{85/80r} = \frac{(BeschGEW\ 60-64_{85r} - BeschGEW\ 55-59_{80r})}{(Besch\ 60-64_{85r} - Besch\ 55-59_{80r})} * 100$$

$$AR_{85r} = \frac{\text{registrierte Arbeitslose}}{(\text{Besch} + \text{registrierte Arbeitslose})} * 100$$

mit:

**Besch** = Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni

**AG** = Altersgruppen 55 bis 64 Jahre, 55 bis 59 Jahre, 60 bis 64 Jahre

**Alo** = Rentenübergang in eine Arbeitslosenruhegeld

**Wz** = Wirtschaftszweige 1 bis 60 der IOT-Klassifikation

**VG** = Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe (Wirtschaftszweige 7 bis 41 nach der IOT-Klassifikation)

**DL** = Beschäftigte im Dienstleistungssektor (Wirtschaftszweige 44 bis 60 nach der IOT-Klassifikation)

**GEW** = Beschäftigte in gewerblichen Berufsgruppen (Berufsgruppen 7 bis 54 nach der Klassifikation der BA)

**r** = Raumordnungsregionen 1 bis 75 der BFLR

Die Variable sind jeweils differenziert nach Männern und Frauen.