

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich

Research Report

Rente mit 67: Zur Beschäftigungslage Älterer

IAB-Stellungnahme, No. 1/2011

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011) : Rente mit 67: Zur Beschäftigungslage Älterer, IAB-Stellungnahme, No. 1/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/89218>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Stellungnahme

1/2011

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Rente mit 67

Zur Beschäftigungslage Älterer

Martin Dietz

Ulrich Walwei

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen
vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestags am 21. Februar 2011

Rente mit 67

Zur Beschäftigungslage Älterer

Martin Dietz
Ulrich Walwei

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Vorbemerkung	6
2 Zur Beschäftigungssituation Älterer.....	6
3 Zu den Arbeitsmarktperspektiven älterer Arbeitnehmer	9
4 Zu den Einflussfaktoren auf die Beschäftigung Älterer.....	10
5 Arbeitsmarktpolitische Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation.....	11
6 Zur Begrenzung von Altersarmut.....	13
7 Fazit.....	16
Literatur	18

Zusammenfassung

Das IAB äußert sich in dieser Stellungnahme zu einem Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre sowie zu Anträgen der Fraktionen Die Linke, Bündnis 90/Die Grünen und der SPD. Das Institut konzentriert sich dabei auf die arbeitsmarktbezogenen Themen der Anträge und geht nicht auf die rentenversicherungsrechtlichen Fragen im engeren Sinne ein, da das IAB hierzu keine Forschung betreibt.

Die Beschäftigungslage Älterer hat sich in den vergangenen Jahren gebessert. Die Beschäftigungsquoten sind gestiegen und haben sich an die Situation der mittleren Altersgruppen angenähert. Der positive Trend ist auch Folge eines arbeitsmarkt- und rentenpolitischen Maßnahmenbündels der vergangenen Jahre, das die Weichen klar auf eine längere Erwerbsphase gestellt hat. Vor diesem Hintergrund ist die schrittweise Einführung der Rente mit 67 ein nachvollziehbarer Schritt zur längerfristigen Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme.

Da die Erwerbsbeteiligung der Älteren jedoch noch immer hinter der anderer Altersgruppen zurückbleibt und insbesondere Probleme bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bestehen, gilt es Bedingungen und Maßnahmen zu identifizieren, durch die das angehobene Renteneintrittsalter auch gesund und produktiv aus einer Beschäftigung heraus erreicht werden kann. Im Vordergrund stehen dabei die noch immer bestehenden Beschäftigungsprobleme bei den rentennahen Altersgruppen, bei älteren Frauen und bei Älteren mit einer niedrigen formalen Qualifikation.

Abstract

In this statement, the IAB comments on a report by the Federal Government concerning the raise of the retirement age to 67 years, as well as on petitions filed by the Left (Die Linke), Green (Bündnis 90/Die Grünen) and Social Democrat (SPD) parliamentary parties. The Institute therein concentrates on labour-market-related issues in the petitions and does not address legal questions about the pension scheme in the narrow sense, as the IAB does not conduct research in this field.

The employment situation of the elderly has improved during the last years. Employment rates have risen and come close to those of medium age groups. The positive trend is partly due to measures of recent labour market and pension policy, which have unequivocally set the course for a longer working life. In this context, the stepwise introduction of retirement at 67 is a comprehensible step towards a longer-term financing of the social security system.

As, however, the employment participation of the elderly still lags behind that of other age groups and, in particular, problems in re-integration into the labour market

persist, conditions and measures are to be identified by which the increased retirement age can actually be reached out of an employment relationship in a healthy and productive way. The most pervasive of these problems remain to be the employment rates of near-retirement age groups, elderly women, and the elderly with low formal qualification levels.

1 Vorbemerkung

In der vorliegenden Stellungnahme äußert sich das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (Drucksache 17/3814) sowie zu den Anträgen der Fraktion Die Linke („Rente ab 67 vollständig zurücknehmen“, Drucksache 17/2935, sowie „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“, Drucksache 17/3546), der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen („Voraussetzungen für die Rente mit 67 schaffen“, Drucksache 17/4046) sowie der SPD („Chancen für die Teilhabe am Arbeitsleben nutzen – Arbeitsbedingungen verbessern – Renten-zugang flexibilisieren“, Drucksache 17/3995).

Das IAB konzentriert sich auf die arbeitsmarktbezogenen Themen der Anträge und wird nicht auf die rentenversicherungsrechtlichen Fragen im engeren Sinne eingehen, also beispielsweise darauf, was einzelne Vorschläge für die Höhe der individuellen Rentenansprüche bedeuten könnten oder was für finanzielle Konsequenzen sie für die gesetzliche Rentenversicherung hätten. Dies sind Fragen, die an die Rentenversicherung zu richten sind oder an Forschungseinrichtungen, die sich im Kern mit rentenversicherungsrechtlichen Fragestellungen und ihren Konsequenzen befassen. Hierzu betreibt das IAB keine Forschung.

2 Zur Beschäftigungssituation Älterer

In den vergangenen Jahren hat sich die Beschäftigungssituation von Älteren positiv entwickelt (Arlt et al. 2009). Dies zeigt auch der Bericht der Bundesregierung unter anderem an den steigenden Erwerbstätigen- und Beschäftigtenzahlen. Vor allem die (voll) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist ein guter Indikator für die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes. Hier zeigt sich ein auffällig positiver Trend zu Gunsten der Älteren, bei denen die Zahl der Beschäftigten über 50 zwischen Juni 1998 und Juni 2009 von 5,28 Millionen auf 6,93 Millionen kräftig zugelegt hat. Dagegen hat die Zahl der Beschäftigten unter 50 Jahren im selben Zeitraum von 21,97 Millionen auf 20,34 Millionen abgenommen. Dabei sind in der Gruppe der Älteren ebenfalls Variationen zu beobachten. Der stärkste absolute Zuwachs entfällt auf die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen. Hier erhöhte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 40 Prozent oder rund 950.000 Personen auf über 3,3 Millionen. Bei den 55- bis 59-Jährigen waren im Juni 2009 mit gut 2,5 Millionen etwa 13 Prozent mehr beschäftigt als noch im Juni 1998. In der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen hat sich die Zahl der Beschäftigten verdoppelt – allerdings setzt diese Entwicklung auf einem sehr geringen Ausgangswert von knapp 500.000 Personen auf. Betrachtet man die Kategorie der Über-55-Jährigen, so stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um knapp 30 Prozent auf 3,6 Millionen Personen. Nahezu zwei Drittel der absoluten Beschäftigungszunahme in dieser Gruppe geht auf Frauen zurück, bei den 55- bis 59-Jährigen sind es sogar fast 80 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Beschäftigungsquoten der Frauen bei

einem geringen Niveau begann und die Werte noch immer unter denen der Männer liegen. Zudem ist Teilzeitarbeit noch immer eine Frauendomäne, mit der wegen geringerer Einzahlungen in die Rentenversicherung ein höheres Risiko der Altersarmut einhergeht.

Um diese absolute Entwicklung richtig einordnen zu können, muss jedoch der demografische Wandel berücksichtigt werden. Die deutsche Bevölkerung befindet sich in einem Alterungsprozess. Eine absolute Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stellt also keine Überraschung dar, wenn es schlicht mehr ältere Personen in diesen Altersgruppen gibt. Vor allem die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen wächst seit 1998. Die beiden anderen Altersgruppen ziehen nach: Seit dem Jahr 2003 steigt die Zahl der 55- bis 59-Jährigen, die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen vergrößert sich seit 2009.

Von einer Verbesserung der Beschäftigungssituation kann also nur dann gesprochen werden, wenn sich die Beschäftigung auch relativ zur Gesamtzahl der Personen in der Altersgruppe erhöht. Betrachtet man die entsprechenden Beschäftigungsquoten als Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe, so wird auch hier ein Aufwärtstrend sichtbar. Allerdings zeigt sich auch, dass insbesondere bei den 60- bis 64-Jährigen mit einer Beschäftigungsquote von 24 Prozent noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Das tatsächlich kräftige Wachstum setzte auf einem extrem niedrigen Ausgangswert von knapp zehn Prozent auf. Da auch die Arbeitslosenzahlen bei den Über-60-Jährigen lange Zeit relativ gering waren, bedeutet dies, dass ein Großteil dieser Altersgruppe nicht mehr am Arbeitsmarkt aktiv war. Hierzu trug auch die sogenannte 58er-Regelung bei (§ 428 SGB III sowie § 65, 4 SGB II), nach der Arbeitslose über 58 Jahre der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen mussten und damit auch nicht als arbeitslos ausgewiesen wurden. Das Auslaufen dieser Regelung Ende 2007 hat zu mehr Transparenz in der Arbeitsmarktstatistik beigetragen und war eines von mehreren politischen Signalen, dass ein frühzeitiger Rückzug vom Arbeitsmarkt künftig weniger leicht möglich sein sollte. Die Neuregelung hat dazu beigetragen, dass seit Anfang 2008 deutlich mehr Personen über 58 Jahren als arbeitslos ausgewiesen werden. Im Jahresdurchschnitt hat sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 58 und 65 von gut 100.000 im Jahr 2007 auf etwa 226.000 im Jahr 2009 mehr als verdoppelt. Dagegen ging die Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 58-Jährigen im selben Zeitraum weiter zurück, und zwar von 334.000 (2007) auf 233.000 (2009).

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass die Arbeitsmarktprobleme von Älteren im negativen Sinne nachhaltiger sind. Nach einem Jobverlust fällt die Wiedereingliederung schwerer, die Arbeitslosenzahlen verweilen länger auf dem gestiegenen Niveau, während sie bei Jüngeren schneller wieder abgebaut werden können. Dies gilt vor allem für die rentennahen Altersgruppen. So ist es nicht gelungen, die steigende Zahl der Älteren, die der Arbeitsvermittlung nunmehr zur Verfügung stehen, auch

wieder in Beschäftigung zu bringen. Hierzu hat sicher auch die betriebliche Zurückhaltung bei Neueinstellungen während der Wirtschaftskrise beigetragen.

Alles in allem liegen die Beschäftigungsquoten der Älteren zwischen 1998 und 2009 durchgehend unter denen der unter 50-Jährigen. Vergleicht man die Quoten mit den traditionell starken mittleren Altersgruppen, so fällt der Unterschied noch deutlicher aus. So lag die Beschäftigungsquote der 45- bis 49-Jährigen im Jahr 2009 bei 58,6 Prozent, die der 35- bis 39-Jährigen sogar bei 60,6 Prozent. Zudem ist bei den Beschäftigungsquoten der über 55-Jährigen zu berücksichtigen, dass auch diejenigen Älteren mitgezählt werden, die sich in Altersteilzeit befinden. Dies waren 2009 immerhin rund 500.000 Personen über 55 Jahre. Die Zurechnung der Altersteilzeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist dahingehend konsistent, da für diese Beschäftigungsverhältnisse weiterhin Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Allerdings wählen etwa 90 Prozent der Personen das sogenannte Blockmodell, sodass sich ein gewisser Teil bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet. Möchte man allerdings den Anteil der tatsächlich aktiv Beschäftigten Älteren ausweisen, überschätzt die Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen den tatsächlichen Wert. Leider liefert die Statistik keine Anhaltspunkte darüber, in welcher Phase der Altersteilzeit sich die betreffenden Personen tatsächlich befinden. Wenn man als Extrempunkt alle Personen in Altersteilzeit aus der Beschäftigungsquote heraus rechnet, ändert sich zwar nichts am positiven Beschäftigungstrend – er fällt dann allerdings schwächer aus.

Um eine noch umfassendere Vorstellung von der abhängigen Beschäftigung Älterer zu erhalten, ist zu beachten, dass laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2009 rund 800.000 55- bis 64-Jährige ausschließlich geringfügig beschäftigt waren.¹ Diese Zahl ist in den letzten zehn Jahren relativ stabil geblieben. Damit sind rund 45 Prozent dieser Altersgruppe abhängig beschäftigt.

Mit Blick auf die Beschäftigungsquoten ist also ein positiver Trend zu verzeichnen. Für die Personengruppen der 50- bis 54-Jährigen und der 55- bis 59-Jährigen kann man von einer allmählichen Angleichung an andere Altersgruppen sprechen. Dagegen besteht bei den „älteren Alten“ über 60 Jahren noch immer deutlicher Nachholbedarf.

Untersuchungen zur Arbeitsmarktdynamik zeigen zudem, dass der Arbeitskräfteumschlag bei Älteren deutlich geringer ist als bei Jüngeren. Die Verbesserungstendenz in der jüngeren Vergangenheit basiert weniger auf einer gewachsenen Zahl neuer Beschäftigungsverhältnisse von Älteren als vielmehr aus einer gesunkenen Zahl (vorzeitig) beendeter Beschäftigungsverhältnisse. Dies macht deutlich, dass Ältere vor allem dann ein Problem am Arbeitsmarkt haben, wenn sie einmal ihre Beschäf-

¹ Im Bericht der Bundesregierung (Drucksache 17/3814) werden 491.000 geringfügig Beschäftigte ausgewiesen. Der Bericht bezieht sich auf den Mikrozensus, in dem die geringfügige Beschäftigung insgesamt jedoch deutlich untererfasst wird.

tigung verloren haben. Im Jahr 2009 lag die Übergangsrate aus Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung bei den 25- bis 49-Jährigen bei 5,8 Prozent, während sie bei den über 50-Jährigen lediglich 3,3 Prozent betrug. Mit zunehmendem Alter geht die Übergangswahrscheinlichkeit weiter zurück. Für die 54- bis 59-Jährigen liegt sie bei 2,8 Prozent, bei den 60plus bei nur noch 2,1 Prozent. Die in den Zahlen zum Ausdruck kommenden Wiedereingliederungsprobleme erhöhen das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden und zu bleiben. So lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den Älteren im Jahresdurchschnitt 2009 bei rund 40 Prozent, während er bei allen Arbeitslosen lediglich 16 Prozent betrug.

Damit bleiben ältere Arbeitslose trotz der positiven Tendenzen noch immer eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt, wobei sich die Beschäftigungschancen mit zunehmendem Alter und geringer Qualifikation verschlechtern.

3 Zu den Arbeitsmarktperspektiven älterer Arbeitnehmer

Das Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der hierzulande verfügbaren Arbeitskräfte, wird in den nächsten Jahren in Folge der demografischen Entwicklung deutlich abnehmen. Selbst wenn eine weiter wachsende Erwerbsbeteiligung unterstellt wird und ein positiver Wanderungssaldo realisiert werden kann, ist die rückläufige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unumkehrbar. Ausgehend von ihren unterproportionalen Erwerbstätigenquoten sind ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine der bedeutenden Personalreserven für die Zukunft. Dies gewinnt deswegen weiter an Relevanz, da das Erwerbspersonenpotenzial wie die Bevölkerung insgesamt altert. Doch nicht nur quantitativ wird die Erwerbsbeteiligung Älterer ein größeres Gewicht bekommen. Die mittleren Altersgruppen – also die zukünftig Älteren – stellen eine Gruppe mit einer relativ guten Qualifikationsstruktur. Mit Blick auf das schrumpfende Erwerbspersonenpotenzial und die steigenden Qualifikationsanforderungen wird es für die Betriebe eine wichtige Aufgabe sein, gerade diese gut qualifizierten Älteren länger in Beschäftigung halten zu können.

Auch aus einer übergeordneten Perspektive stimmt der Blick in die Zukunft optimistisch für die Arbeitsmarktchancen Älterer. So weiß man, dass Alter an sich nicht unbedingt die entscheidende Größe für den Arbeitsmarkterfolg ist. Je höher das Qualifikationsniveau älterer Erwerbspersonen ist, desto weniger unterscheidet sich deren Arbeitsmarktintegration von Jüngeren (Arlt et al. 2009). Probleme entstehen vor allem dann, wenn Alter und niedrige formale Qualifikation gemeinsam auftreten. Aus diesen Ergebnissen folgt direkt, dass Bildungsinvestitionen ein wichtiger Garant für eine lange Lebensarbeitszeit sind. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern auch für die Weiterbildung im Rahmen der Berufstätigkeit. Lebenslanges Lernen kann nicht nur die Verbleibschancen im Betrieb verbessern, sondern regelmäßig aufgefrischtes Wissen erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, einen neuen Job zu finden, wenn man doch einmal arbeitslos geworden ist.

4 Zu den Einflussfaktoren auf die Beschäftigung Älterer

Die Arbeitsmarktsituation von Älteren wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Zunächst begünstigt eine insgesamt gute beziehungsweise sich verbessernde Arbeitsmarktlage auch die Beschäftigungssituation der Älteren. Dies zeigen internationale Vergleiche ebenso wie regionale Vergleiche auf nationaler Ebene. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Erwerbstätigkeit von Frauen. Je stärker deren Arbeitsmarktintegration in jüngeren Jahren ausfällt, desto mehr sind Frauen auch in höherem Alter im Arbeitsmarkt präsent.

Die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer wird stark durch arbeitsmarkt- und rentenpolitische Regelungen beeinflusst. In beiden Politikfeldern wurden in den vergangenen Jahren Weichen für eine längere Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt. Hier sind die Angleichung des Rentenzugangsalters von Frauen und Männern, das Auslaufen der sogenannten 58er-Regelung, die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere sowie die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zu nennen. Die Änderungen bei den Arbeitslosentransfers tragen dazu bei, die Konzessionsbereitschaft von Älteren mit Blick auf die Lohnhöhe zu steigern. Untersuchungen zeigen, dass hohe Lohnerwartungen gerade bei Älteren ein Problem darstellen (Dietz et al. 2006). Insgesamt weisen die Entscheidungen somit in die richtige Richtung und sollten nicht umgekehrt werden. Dies gilt auch für die von den Fraktionen der Linken und der SPD geforderte Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit, die überwiegend im Blockmodell genutzt wird. Das Instrument erreichte nicht den Personenkreis mit besonders belastenden Tätigkeiten und erfüllte auch nicht die in sie gesetzten beschäftigungspolitischen Hoffnungen (siehe Wanger 2009) sowie die Stellungnahme des IAB in der Ausschussdrucksache 17(11)55). Mit Blick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels ist es sinnvoller, in die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und in das Ziel eines längeren Erwerbslebens zu investieren anstatt frühzeitige Ausstiege zu fördern.

Auch arbeitsrechtliche Änderungen, die Älteren einen besonderen Schutz zuweisen sollen, laufen Gefahr, kontraproduktive Effekte auszulösen. Dies gilt beispielsweise für den von der Fraktion der Linken angestrebten stärkeren Kündigungsschutz für Ältere und die Erstattungspflicht in der Arbeitslosenversicherung im Falle von Entlassungen Älterer (Drucksache 17/2935). Solche Regelungen mögen zwar die Verbleibschancen von Insidern (der Kernbelegschaft) erhöhen, begrenzen aber die Eintrittschancen von arbeitslosen Outsidern. Mit Blick auf ältere Arbeitnehmer würde eine Stärkung des Kündigungsschutzes somit ambivalent wirken. Während sich das Entlassungsrisiko für Ältere verringert, wird der Zugang in Beschäftigung für sie noch schwieriger: Betriebe würden bei der Neueinstellung von Älteren noch vorsichtiger zu Werke gehen. Da die Analyse der Beschäftigungssituation zeigt, dass gerade bei der Wiedereingliederung von Älteren die größten Probleme bestehen, zielt ein solcher Vorschlag jedoch in die falsche Richtung.

5 Arbeitsmarktpolitische Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation

Was die rentenpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen angeht, hat sich in den vergangenen Jahren einiges in die richtige Richtung bewegt. Erste Ansätze einer Reform der Reformen durch die Beschlüsse zur teilweise wieder verlängerten Transferbezugsdauer beim Arbeitslosengeld, dem möglichen Ausschluss einer Teilgruppe der Älteren aus der Arbeitslosenstatistik sowie der Verpflichtung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger, vorzeitig Altersrente in Anspruch nehmen zu müssen, sind daher kritisch zu sehen (siehe die Stellungnahme des IAB in der Ausschussdrucksache 16(11)879).

Mit Blick auf die fraglos bestehenden Probleme der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser fordern sowohl die Fraktion der Linken als auch der SPD die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarktes. Hierin sieht man eine Möglichkeit, speziell langzeitarbeitslosen Älteren eine Teilhabe am Arbeitsmarkt und eine Rentenansprüche generierende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bieten. Die Diskussion um Chancen und Grenzen eines Sozialen Arbeitsmarktes ist vielschichtig und würde den Rahmen dieser Stellungnahme sprengen (siehe hierzu umfassend Koch/Kupka 2007). Dass geförderte Beschäftigung bei Älteren bereits eine wichtige Rolle spielt, zeigen die Anteile der Älteren in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und in Arbeitsgelegenheiten. Für eine eng gefasste Gruppe der Arbeitslosen, für die eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wegen gleichzeitig auftretender Vermittlungshemmnisse als äußerst unwahrscheinlich gelten kann, mag eine geschützte Beschäftigung in einem Sozialen Arbeitsmarkt eine Option darstellen. Trappmann/Achatz (2011) zeigen, dass das gemeinsame Auftreten eines höheren Lebensalters und gesundheitlicher Einschränkungen oder des Langzeitbezugs von Transferleistungen eine besonders häufige Kombination ist, die es unwahrscheinlich macht, die Bedürftigkeit im SGB II durch die Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit verlassen zu können. Eine Teilgruppe der älteren Arbeitslosen käme aus derzeitiger Sicht also durchaus in Frage, wenn man über Konzepte eines Sozialen Arbeitsmarktes nachdenkt. Hierbei ist jedoch von besonderer Bedeutung, dass die Zielgruppe eng gefasst wird und dass von Zeit zu Zeit geprüft wird, ob sich nicht doch neue Beschäftigungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt ergeben. Ein Rechtsanspruch auf eine (geschützte) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wie sie die SPD anregt, würde daher deutlich über das Ziel hinausschießen. Es spricht zudem einiges dafür, einen Sozialen Arbeitsmarkt nicht speziell für Ältere einzurichten, da man hiermit das (falsche) Signal aussenden würde, dass Alter generell ein Einstellungshindernis ist. Es gilt jedoch gerade diese negative Einstellung gegenüber Älteren zu überwinden und eine Konzentration auf deren Stärken und Fähigkeiten zu erreichen.

Die Herausforderungen für die Zukunft bestehen vielmehr darin, die nunmehr bestehenden Rahmenbedingungen auf eine Weise mit Leben zu füllen, dass Ältere im selben Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind wie andere Altersruppen. Um dieses

Ziel zu erreichen, liegen einige Vorschläge auf dem Tisch, die übereinstimmend von der Bundesregierung und den Anträgen der Oppositionsparteien angeführt werden. So sind präventive Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit die zentrale Voraussetzung für eine möglichst lange Lebensarbeitszeit und damit auch für ein Existenz sicherndes Alterseinkommen. Konkret sind hier alters- und altersgerechtes Arbeiten, die Verbesserung der Work-Life-Balance durch einen stärkeren Fokus auf Gesundheit am Arbeitsplatz und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Unterstützung lebenslangen Lernens und mit Blick auf die Älteren vor allem eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung zu nennen. Das IAB-Betriebspanel zeigt seit einigen Jahren nahezu unverändert, dass lediglich sieben Prozent der Betriebe, die Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen, diese auch in Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen (Bellmann/Leber 2008, 2010). Altersspezifische Weiterbildungsinstrumente oder andere altersspezifische Personalmaßnahmen sind noch weniger verbreitet. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Ältere in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, mit der Betriebsgröße. Während der Anteil bei kleinen Betrieben mit bis zu neun Mitarbeitern noch bei drei Prozent liegt, bezieht mit fast 45 Prozent immerhin fast jeder zweite Betrieb seine älteren Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen ein. Trotzdem besteht hier insgesamt deutlicher Nachholbedarf. Erschwerend kommt hinzu, dass die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland generell nicht hoch ausfallen. Eine Weiterbildungsabstinenz in jüngeren Jahren erschwert jedoch die Qualifizierung im fortgeschrittenen Alter und bedeutet ein Risiko für die Beschäftigungsfähigkeit. Die Betriebe müssen nachweisen, dass die Notwendigkeiten des demographischen Wandels auch in der Praxis angekommen sind. Dabei liegt die Verantwortung jedoch nicht nur beim Arbeitgeber. Die Weiterbildungsbeteiligung ist auch eine Holschuld des (älteren) Arbeitnehmers, der aktiv eine Einbindung einfordern sollte. Arbeitsmarktpolitische Programme wie WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen), die kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere und Geringqualifizierte durchzuführen, zeigen, dass auch der Staat eine wichtige Funktion übernehmen kann (siehe Lott/Spitznagel 2010). Dies gilt ebenso für die Bereitstellung von Infrastruktur oder die finanzielle Unterstützung von lokalen Netzwerken zur unabhängigen Qualifizierungsberatung und -planung. Diese Netzwerke könnten sowohl von Arbeitnehmern als auch von Betrieben genutzt werden und Anstöße geben, wie Weiterbildungsaktivitäten insgesamt und speziell von älteren Arbeitnehmern erhöht werden können.²

² Der Rechtsanspruch auf Weiterbildung, wie er von der SPD-Fraktion gefordert wird, geht einen Schritt weiter. Hierbei bleibt jedoch offen, durch wen ein solcher Anspruch erworben wird, in welchem Ausmaß, in welcher Intensität und für welche Art von Qualifizierungsmaßnahmen er gelten soll und welchen Eigenbeitrag der Einzelne zu den jeweiligen Maßnahmen leisten muss. Bei einem generellen Rechtsanspruch stellt sich zudem die Frage nach dem effizienten Mitteleinsatz. Wie wird gewährleistet, dass Weiterbildungsmaßnahmen aus individueller und betrieblicher Sicht sinnvoll sind und sich zudem eignen, auch die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhöhen? Ein Rechtsanspruch sollte daher allenfalls als letzte Option zum Einsatz kommen. Zunächst

Neben Fragen der Qualifikation werden auch flexible Arbeitszeitmodelle zukünftig eine noch wichtigere Rolle spielen. So kann die von der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen empfohlene Stärkung von Lebensarbeitszeitkonten helfen, das Arbeitsvolumen flexibel auf den Erwerbsverlauf zu verteilen und sich gegebenenfalls Stunden anzusparen, um dann später die Arbeitszeit zu reduzieren oder frühzeitig in den Ruhestand zu gehen. Solche Modelle bauen auf ein Geben und Nehmen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer und erlauben flexible Übergänge in den Ruhestand, ohne dass Kosten bei Dritten entstehen wie dies bei der geförderten Alterszeit der Fall war.

Mit Blick auf die arbeitslosen Älteren erscheint es vorteilhaft, arbeitsmarktpolitische Instrumente nicht an das Lebensalter zu koppeln, sondern an den (altersübergreifend auftretenden) individuellen Eingliederungshemmnissen zu orientieren. Denn altersgruppenbezogene Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik bewegen sich auf einem schmalen Grat, weil sie stigmatisierend wirken können. Mit Blick auf die Beteiligung an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sollten Ältere noch mehr als in der Vergangenheit in Maßnahmen mit potenziell höherem Eingliederungserfolg gefördert werden. Auch bei Weiterbildungsmaßnahmen sind Ältere im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Arbeitslosen unterproportional beteiligt. In diesem Zusammenhang bleibt abzuwarten, wie sich die von der Fraktion der SPD kritisierte Kürzung des Eingliederungstitels auswirken wird (Feil/Walwei 2010). Auf der einen Seite ist es sicher geboten, noch bestehende Effizienzreserven auszunutzen, Instrumente weiterzuentwickeln und weniger effiziente Maßnahmen nicht mehr einzusetzen. Die Bekämpfung persistenter Arbeitslosigkeit und die Heranführung wettbewerbsschwacher Personen an den Arbeitsmarkt wird aber auch in Zukunft eine zentrale arbeitsmarktpolitische Aufgabe bleiben. Ob eine allgemeine Mittelkürzung sinnvoll ist, erscheint daher ebenso fraglich wie es offen ist, ob die Einsparungen durch eine Umwandlung von Pflicht- in Ermessensleistungen zu erreichen sein werden.

6 Zur Begrenzung von Altersarmut

In den Anträgen der Oppositionsparteien nimmt der Aspekt der Altersarmut eine wichtige Rolle ein. Das IAB äußert sich hier zu den Vorschlägen mit einem Arbeitsmarktbezug, durch die das Risiko von Altersarmut verringert werden soll, und zwar zur Eindämmung atypischer Erwerbsformen sowie zur Einführung eines Mindestlohnes.³

ist darauf zu setzen, dass auf sozialpartnerschaftlicher und betrieblicher Ebene und durch die Förderung von Eigeninitiative Lösungen gefunden werden, wie eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden kann.

³ Ausführlicher hat sich das IAB mit dem Thema in einer Stellungnahme im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 22. September 2010 geäußert – siehe die Ausschussdrucksache 17(11)263. Wie bereits in der Vorbemerkung zur Stellungnahme angekündigt, äußert sich das IAB hingegen nicht zu den rentenversicherungsrechtlichen Fragen im engeren Sinne.

Unabhängig von rentenversicherungsrechtlichen Änderungen ist eine Begrenzung oder Vermeidung von Altersarmut dadurch zu erreichen, dass die Erwerbsbiografien möglichst vieler künftiger Rentenempfänger ein Existenz sicherndes Rentenniveau generieren. Von entscheidender Bedeutung sind dabei möglichst viele Beitragsjahre mit wenigen Erwerbsunterbrechungen (zum Beispiel aufgrund von Arbeitslosigkeit) sowie die Lohnhöhe je Beitragsjahr. Daraus folgt, dass eine nachhaltig erfolgreiche Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik einen wichtigen Beitrag zur Alterssicherung leistet. Dem ist weiterhin größte Aufmerksamkeit zu schenken.

Die Arbeitsmarktentwicklung ging in den letzten Jahren mit qualitativen Veränderungen einher. So haben tendenziell mit einer höheren Einkommens- oder Beschäftigungsunsicherheit verbundene sogenannte atypische Erwerbsformen wie Leiharbeit, Befristungen, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewonnen. Auch der Niedriglohnsektor ist gewachsen. Bei der Beurteilung dieser Entwicklung ist jedoch zu beachten, dass Niedriglohnbeschäftigung und atypische Erwerbsformen für wettbewerbsschwächere Personen nicht selten den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. In einer dynamischen Betrachtung können die damit verbundenen Perspektiven für die Betroffenen immer noch besser sein als andauernde Arbeitslosigkeit (Dietz/Walwei 2010, Lehmer/Ziegler 2010). Sogenannte atypische Erwerbsformen oder niedrig entlohnte Beschäftigung sind also dann weniger problematisch, wenn es sich um ein Übergangsphänomen und nicht um eine Sackgasse handelt. Nichtsdestoweniger lässt sich die Brückenfunktion aus flexibler und gering entlohnter Beschäftigung heraus noch stärken. Das gilt beispielsweise für die Leiharbeit (Lehmer/Ziegler 2010) aber auch für die in Deutschland nur gering ausgeprägte Aufwärtsmobilität aus dem Niedriglohnsektor (Schank et al. 2008).

In einem ersten Schritt ist aber wichtig, dass im Sinne einer makroökonomischen Beschäftigungssicherheit möglichst viele Erwerbsmöglichkeiten verfügbar sind und damit eine hinreichende Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gegeben ist. Es sollte daher weniger darum gehen, die Einstiegsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt durch neue Regulierungen zu verknappen, sondern die Arbeitsbedingungen behutsam zu verbessern und die Chancen auf Übergänge aus den Rand- in die Kernbelegschaften zu erhöhen. Zum anderen müssen die Menschen angesichts der Dynamik der Volkswirtschaft noch mehr darauf vorbereitet werden, mit der von ihnen erwarteten Flexibilität umzugehen. Dazu gehören frühzeitige Investitionen in Bildung sowie die systematische Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch eine möglichst gute Ausbildung und eine an längeren Lebensarbeitszeiten ausgerichtete Weiterbildung. Hier hat der Staat für die entsprechenden Rahmenbedingungen zu sorgen.

Wie bereits dargelegt, wächst das Risiko der Altersarmut mit der Länge der Arbeitslosigkeitsphasen. Außerdem wirken sich längere Beschäftigungszeiten im Niedriglohnsektor, in der Teilzeitbeschäftigung oder auch un stetige Erwerbsbiographien in Folge temporärer Erwerbsformen negativ auf den Rentenanspruch aus. Ein Mindestlohn als Mittel gegen Altersarmut greift zunächst einmal nur für Personen, die

sich in einer abhängigen Erwerbstätigkeit befinden. Doch auch für Personen, die über einen langen Zeitraum einer Teilzeitbeschäftigung oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, könnte selbst ein sehr hoher Mindestlohn die Erreichung einer Rentenanwartschaft oberhalb des Niveaus der Grundsicherung im Alter allein nicht gewährleisten.

Ein gesetzlicher Mindestlohn verbessert zwar die Einkommensposition der betroffenen Personen. Höhere Beiträge zur Rentenversicherung und somit auch die Höhe der zukünftigen Rentenzahlungen würden allerdings gefährdet, da von einem gesetzlichen Mindestlohn (negative) Beschäftigungswirkungen ausgehen können. So bleiben vermutlich nicht alle Personen nach Einführung eines Mindestlohns weiter beschäftigt.

Mögliche Beschäftigungswirkungen eines Mindestlohns dürfen daher keinesfalls vernachlässigt werden. Dabei kommen zwei gegensätzliche Wirkungsmechanismen zum tragen: Unternehmen reduzieren bei einer Lohnerhöhung durch die Einführung eines Mindestlohnes die Nachfrage nach Beschäftigung – damit gehen Arbeitsplätze verloren und für Beschäftigte mit niedriger Produktivität wird der Arbeitsmarktzugang erschwert. Allerdings sind auch arbeitsangebotsseitige Effekte bei Einführung eines Mindestlohns zu nennen. Je segmentierter, differenzierter und intransparenter (also unvollkommener) der Arbeitsmarkt ist, desto geringer wird demnach das für einen einzelnen Arbeitnehmer relevante Arbeitsplatzangebot und desto größer ist die Marktmacht der Unternehmen. Ein Mindestlohn kann in einer solchen Situation einen Impuls zu mehr Beschäftigung geben. Ebenfalls ist es zum Beispiel möglich, dass die Motivation und Produktivität eines Arbeitnehmers durch veränderte Arbeitsbedingungen, in diesem Fall durch höhere Löhne, gesteigert und die Bindung an das Unternehmen verstärkt werden. Auch eine schnellere Besetzung offener Stellen durch höhere Lohnangebote seitens der Unternehmen führt zu positiven Beschäftigungseffekten.

Die Wirkungsrichtung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung hängt letztlich davon ab, welcher der beiden genannten Effekte dominiert. Der Nettoeffekt auf die Beschäftigung ist somit unbestimmt. Bei einer von den Linken angestrebten Mindestlohnhöhe von 10 Euro (Drucksache 17/2935) muss allerdings ohne Zweifel davon ausgegangen werden, dass die negativen Auswirkungen überwiegen und bestehende Beschäftigungsverhältnisse abgebaut beziehungsweise neue verhindert werden. Dabei variieren die Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns nach Sektoren beziehungsweise Wirtschaftszweigen, da die Branchen durch sehr unterschiedliche Anteile von Niedriglohnbeschäftigung gekennzeichnet sind. Die Niedriglohnanteile und damit die Mindestlohneffekte unterscheiden sich zudem gruppenspezifisch. Personen mit einer niedrigen formalen Qualifikation sind stärker betroffen als Qualifizierte, Jüngere stärker als Ältere, Frauen eher als Männer und Personen mit Migrationshintergrund stärker als Personen ohne Migrationshintergrund.

Im Ergebnis könnten durch einen zu hohen Mindestlohn die Rentenversicherungsbeiträge durch niedrigere Beschäftigung sogar sinken. Damit würde sich das Risiko der Altersarmut, das mit der Einführung eines hohen Mindestlohns verringert werden sollte, gerade für die potentiell Betroffenen erhöhen. Die Abhängigkeit dieses Personenkreises von der Grundsicherung im Alter würde durch die Einführung eines zu hohen Mindestlohns steigen. Insbesondere bei einer vorgeschlagenen Höhe von 10 Euro muss von einer solch kontraproduktiven Wirkung ausgegangen werden.

7 Fazit

Das IAB hält auf der Basis seiner Forschungsbefunde die schrittweise Einführung der Rente mit 67 für einen nachvollziehbaren Schritt zur längerfristigen Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die schrittweise Einführung ermöglicht Übergangszeiten, in denen Anpassungen auf betrieblicher, sozialpartnerschaftlicher und individueller Ebene möglich sind.⁴ Die Rente mit 67 ist daher eine Voraussetzung für eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer und nicht erst in Folge einer solchen Verbesserung umzusetzen.⁵

Allerdings sieht das IAB den Bedarf, die Beschäftigungssituation der Älteren weiter zu verbessern, damit das höhere Renteneintrittsalter auch aus der Erwerbstätigkeit heraus erreicht werden kann. Über einige vor allem präventive Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen könnten, scheint grundsätzlich Konsens zu bestehen, beispielsweise bei den Vorschlägen zum alter(n)sgerechten Arbeiten, zur Verbesserung der Work-Life-Balance sowie zur stärkeren Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsaktivitäten bei gleichzeitiger Stärkung des lebenslangen Lernens. Hier sind Beschäftigte, Betriebe, Sozialpartner und der Staat gefordert, gemeinsam Verbesserungen zu erzielen.

Dagegen sieht das IAB spezifisch auf Ältere bezogene Schutzregeln sowie Maßnahmen, die einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt erleichtern wie die Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit kritisch. Vielmehr müssen die Anstrengungen verstärkt werden, Ältere nicht nur in Beschäftigung zu halten, sondern sie im Falle der Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung zu bringen. Hier geht es um den Abbau von Altersklischees und die Änderung des Bewusstseins, ohne die politische Maßnahmen ins Leere laufen müssen. Im Zuge der seit Dekaden hohen Arbeitslosigkeit hatte sich mit frühzeitigen Rentenübergängen ein öffentlich gefördertes Modell herausgebildet, das aus finanziellen, aber auch aus arbeitsmarktpoliti-

⁴ Die Bemühungen – wie im Antrag der SPD-Fraktion angeregt – von einer unabhängigen Expertenkommission begleiten und bewerten zu lassen, ließe sich auch umsetzen, wenn an der Rente mit 67 prinzipiell festgehalten würde.

⁵ Dies gilt auch, weil im Falle der Rücknahme der Rente mit 67 von einem Anstieg der Rentenversicherungsbeiträge mit entsprechenden negativen Beschäftigungswirkungen auszugehen ist. So lässt sich auf der Basis von Simulationsrechnungen ableiten, dass eine einprozentige Veränderung der Sozialversicherungsbeiträge zu einer gegenläufigen Beschäftigungsveränderung von bis zu 0,18 Prozent führt - siehe Feil et al. (2008) sowie die IAB-Stellungnahme in der Ausschussdrucksache 16(11)263.

schen Gründen an seine Grenzen stieß. Trotz vielfältiger Reformen ist die Frühverrentungsmentalität noch immer latent in der Gesellschaft verwurzelt. Dies mag eine Erklärung dafür sein, warum Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass Betriebe zwar die Eigenschaften Älterer, wie zum Beispiel Erfahrungswissen, Zuverlässigkeit und Loyalität, in hohem Maße schätzen, sie aber dennoch kaum rekrutieren (Bellmann/Brussig 2007). Nicht selten fehlt es den vorliegenden Befunden zufolge aber auch an Bewerbungen Älterer, was auf deren zumindest partiellen Rückzug vom Arbeitsmarkt hindeutet. Eine längere Lebensarbeitszeit setzt also voraus, dass Betriebe die im Grunde positiv bewerteten Eigenschaften Älterer für sich nutzbar machen und Ältere bei der Suche nach Beschäftigung nicht resignieren.

Literatur

- Arlt, Andrea; Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur. IAB-Kurzbericht 16/2009, Nürnberg.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 2, S. 43–48.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2010): Betriebliche Weiterbildung für Ältere, Vortrag bei der Konferenz „Alter, Altern, Arbeit“ am 26. und 27.04.2010 am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.
- Brussig, Martin; Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 22, H. 1, S. 35–57.
- Dietz, Martin; Gartner, Hermann; Koch, Susanne; Walwei, Ulrich (2006): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange. IAB-Kurzbericht 18/2006, Nürnberg.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2010): Mehr Beschäftigung um jeden Preis? In: Kaudelka, K.; Kilger, G. (Hrsg.): Die Arbeitswelt von morgen. Wie wollen wir leben und arbeiten?, (Sozialtheorie), Bielefeld: transcript, S. 57–87.
- Feil, Michael; Walwei, Ulrich (2010): Haushaltskonsolidierung und gesamtwirtschaftliche Beschäftigung: Jobwunder trotz Sparpaket. In: IAB-Forum 2/2010, S. 60–65.
- Feil, Michael; Klinger, Sabine; Zika, Gerd (2008): Der Beschäftigungseffekt geringerer Sozialabgaben in Deutschland – wie beeinflusst die Wahl des Simulationsmodells das Ergebnis? In: Schmollers Jahrbuch, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 128, H. 3, S. 431–460.
- Koch, Susanne; Kupka, Peter (2007): Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose? - Expertise. WISO Diskurs, Berlin.
- Lehmer, Florian; Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht 13/2010.
- Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht 11/2010, Nürnberg.
- Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens; Bender, Stefan (2008): Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB-Kurzbericht 8/2008, Nürnberg.
- Wanger, Susanne (2009): Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. IAB-Kurzbericht 8/2009, Nürnberg.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
1/2010	Wanger, S.	Auslaufen der Altersteilzeit ist richtig: Weiterführung im Blockmodell setzt die falschen Anreize	1/10
2/2010	Deeke, A. Spitznagel, E.	Beschäftigung mit Kurzarbeiterregelung weiter stabilisieren	2/10
3/2010	Brücker, H.	Migration und Arbeitsmarkt Steuerung und Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung und Arbeitsmarktintegration von Migranten in Rheinland-Pfalz	3/10
4/2010	Deeke, A. Dietz, M. Koch, S. Kupka, P. Krug, G. Kruppe, T. Spitznagel, E. Stephan, G. Stops, M. Walwei, U. Wießner, F.	Beschäftigungschancen verbessern: Arbeitsplätze sichern, Anpassungen zulassen	4/10
5/2010	Feil, M. König, M. Stops, M. Walwei, U.	Altersarmut vermeiden: Mindestlohn ist kein Allheilmittel	5/10
6/2010	Hohendanner, C.	Befristete Arbeitsverträge begrenzen: Welche Folgen hat die Abschaffung sachgrundloser Befristungen?	6/10
7/2010	Bruckmeier, K. Dietz, M. Feil, M. Hohmeyer, K. König, M. Kupka, P. Schels, B. Walwei, U. Wiemers, J.	Arbeitsmarktwirkungen sind gering: Reformvorschläge zur Grundsicherung für Arbeitsuchende	7/10

Stand: 16.06.2011

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Stellungnahmen finden Sie unter <http://www.iab.de/de/forschung-und-beratung/iab-stellungnahme.aspx>

Impressum

IAB-Stellungnahme 1/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Heiko Gerneth, Julia Wolf

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2011/sn0111.pdf>

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Arbeit und Soziales,
Ausschussdrucksache 17(11)417 vom 15.2.2011,
enthalten in Ausschussdrucksache 17(11)393
vom 16.2.2011, S. 87-108