

# Erwerbstätigkeit am Übergang zwischen der Erwerbs- und Ruhestandsphase

Expertise



# Erwerbstätigkeit am Übergang zwischen der Erwerbs- und Ruhestandsphase

## Expertise

Johannes Geyer

Anna Hammerschmid

Elisabeth Kurz

Carla Rowold

(Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW)



---

# Inhalt

---

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	6
1 Einleitung	8
2 Status quo und jüngere Entwicklung	10
2.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit Älterer	10
2.2 Kurzer Blick auf den Rentenübergang	17
2.3 Kohortenänderungen	23
2.4 Zwischenfazit	25
2.5 Exkurs: Engagement der Altersgruppe in der Pflege	26
3 Rechtlicher Rahmen	31
3.1 Weitere Flexibilisierung des Renteneintritts	35
3.2 Zwischenfazit	38
4 Aktuelle und künftige Beschäftigungspotenziale in der Altersgruppe 55–74	39
5 Politikempfehlungen	45
Abbildungsanhang	49
Tabellenanhang	53
Literatur	60
Impressum	63

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die weibliche Sprachform verzichtet.  
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.

---

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

---

## Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1	Erwerbsquote Frauen nach Altersgruppen (2000–2016)	11
ABBILDUNG 2	Erwerbsquote Männer nach Altersgruppen (2000–2016)	11
ABBILDUNG 3	Erwerbsquote Frauen nach Alter und Bildungsniveau (2000, 2008, 2016)	13
ABBILDUNG 4	Erwerbsquote Männer nach Alter und Bildungsniveau (2000, 2008, 2016)	14
ABBILDUNG 5	Teilzeitquote Frauen nach Alter (2000–2016)	14
ABBILDUNG 6	Teilzeitquote Männer nach Alter (2000–2016)	15
ABBILDUNG 7	Anteil der Rentner an den Inaktiven und Anteil der Inaktiven an der Bevölkerung zwischen 2000 und 2016 (Alter 55–64, Frauen)	16
ABBILDUNG 8	Anteil der Rentner an den Inaktiven und Anteil der Inaktiven an der Bevölkerung zwischen 2000 und 2016 (Alter 55–64, Männer)	17
ABBILDUNG 9	Durchschnittliches Erwerbsaustritts- und Renteneintrittsalter	18
ABBILDUNG 10	Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten im Kohortenvergleich	19
ABBILDUNG 11	Zugang in die gesetzliche Rentenversicherung	20
ABBILDUNG 12	Erwerbsstatus vor Altersrentenbezug Frauen (2000–2016)	21
ABBILDUNG 13	Status vor Altersrentenbezug Männer (2000–2016)	22
ABBILDUNG 14	Altersgruppen nach Bildungsniveaus Frauen	24
ABBILDUNG 15	Altersgruppen nach Bildungsniveaus Männer	24
ABBILDUNG 16	Pflegequote nach Altersgruppen und Geschlecht (Pflegerstatistik 2015)	26
ABBILDUNG 17	Anteil der pflegenden Personen nach Geschlecht (2001–2015)	28
ABBILDUNG 18	Anteil der pflegenden Personen nach Geschlecht und Altersgruppe	28
ABBILDUNG 19	Bevölkerung nach Altersgruppen (2015–2060)	29
ABBILDUNG 20	Anhebung der Altersgrenzen für den abschlagsfreien Rentenzugang nach Kohorten und Rentenarten	32
ABBILDUNG 21	Budgetgerade mit Teilrente und eigenem Erwerbseinkommen (altes und neues Recht)	36
ABBILDUNG 22	Beschäftigungsquote Frauen nach Alter (2000–2016)	49
ABBILDUNG 23	Beschäftigungsquote Männer nach Alter (2000–2016)	50
ABBILDUNG 24	Beschäftigungsquote Frauen nach Alter und Bildungsniveau (2000–2016)	51
ABBILDUNG 25	Beschäftigungsquote Männer nach Alter und Bildungsniveau (2000–2016)	52

## Tabellenverzeichnis

TABELLE 1	Pflegebedürftige, die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen, nach Versorgungsart (2015)	27
TABELLE 2	Personen in der Pflege (2015)	27
TABELLE 3	Status-quo-Projektion der Leistungsbeziehenden der Pflegeversicherung (2015–2060)	30
TABELLE 4	Die verschiedenen Rentenarten und kurze Zusammenfassung der Reformschritte zur Anhebung der Altersgrenzen	31
TABELLE 5	Hinzuverdienstgrenzen bei der (alten) Teilrente	35
TABELLE 6	Bevölkerungsentwicklung zwischen 2015 und 2035 nach Altersgruppen und Geschlecht	40
TABELLE 7	Entwicklung der Erwerbstätigen zwischen 2015 und 2035 nach Altersgruppen (Erwerbsquoten von 2016)	41
TABELLE 8	Entwicklung der Erwerbstätigen zwischen 2015 und 2035 nach Altersgruppen (Erwerbsquoten steigen auf die Quoten der 55- bis 59-Jährigen)	42
TABELLE 9	Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen (2016)	43
TABELLE 10	Entwicklung der Erwerbstätigen in Vollzeitäquivalenten zwischen 2015 und 2035 nach Altersgruppen (Erwerbstätigenquoten steigen auf die Quoten der 55- bis 59-Jährigen)	43
TABELLE 11	Rentenreformgesetze mit Bezug zum Renteneintritt zwischen 1992 und 2018	53
TABELLE 12	Auswahl von Reformen der Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenversicherung mit Bezug zu älteren Beschäftigten zwischen 1989 und 2017	57

---

# 1 Einleitung

---

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist ein zentrales politisches Ziel, um die volkswirtschaftlichen Folgen des demographischen Wandels zu bewältigen. Die schrumpfende Erwerbsbevölkerung fordert die sozialen Sicherungssysteme heraus, da ihre Finanzierung weitestgehend durch die Erwerbstätigen erfolgt. Wie die Bevölkerung insgesamt, wird die Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis 65/67) zunächst deutlich altern und schließlich schrumpfen. Der erwerbsfähigen Bevölkerung wird dann eine wachsende Zahl von Rentnern gegenüberstehen. Die wichtigsten Gründe für diesen langfristigen Trend sind die anhaltend niedrigen Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung. Verstärkt wird dieser Trend durch einen zusätzlichen Faktor: In den kommenden Jahren gehen die großen Geburtskohorten der Baby-Boomer (Geburtsjahre 1955–1969) in Rente, was die relative Zunahme der Rentner beschleunigt. Das wird sich beispielsweise nach aktuellen Schätzungen ab Mitte der 2020er-Jahre in einem deutlich steigenden Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ausdrücken (vgl. BMAS 2017; Buslei 2017).

Vor diesem Hintergrund wurden Strategien in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik zur Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials, insbesondere zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer entwickelt. Deutschland hat dafür seit Anfang der 90er-Jahre entscheidende Reformschritte eingeleitet. Mit den seit 1992 umgesetzten Rentenreformen wurden die Möglichkeiten zum vorzeitigen Bezug einer Altersrente eingeschränkt. Einerseits wurde das Auslaufen der sogenannten Rente für Frauen und der Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit beschlossen<sup>1</sup>; andererseits wurde der Anreiz eines vorzeitigen Renteneintritts durch die Einführung von Abschlägen gesenkt. Die Anhebung des Regelrenteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre im Zeitraum zwischen 2012 und 2029 war der letzte größere Schritt dieser Reihe von Reformen zur Anhebung des Rentenzugangsalters. Auch Reformen im Bereich der Erwerbsminderungsrente (2000/2001) und die Reduktion der maximalen Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld (2006 ff.) sowie die Senkung der Leistungen für Langzeitarbeitslose (2005) haben die Alternativen zum Verbleib im Arbeitsmarkt weniger attraktiv gemacht.

Aus der Perspektive der Beschäftigten stellt sich die Frage, ob eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit im anvisierten Umfang möglich ist. Potenzielle Hindernisse ergeben sich dadurch, dass die Gesundheit mit dem Alter häufiger abnimmt, belastende Berufe im höheren Alter nicht mehr ausgeübt werden können, Kenntnisse und Fähigkeiten obsolet werden und ältere Arbeitslose geringe Wiederbeschäftigungschancen haben. Zusätzlich steigt mit der demographischen Alterung die Nachfrage nach informeller Pflege, die die älteren Be-

---

<sup>1</sup> Seit 1957 gab es in der gesetzlichen Rentenversicherung die Möglichkeit für Frauen, eine Altersrente bereits ab 60 Jahre zu beziehen, wenn sie bestimmte Wartezeitkriterien erfüllten. Älteren Personen, die arbeitslos waren, wurde seit 1929 die Möglichkeit des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente eingeräumt. Im Jahr 1996 wurde beschlossen, dies auch Personen zu ermöglichen, die aus einer Altersteilzeitbeschäftigung kamen.



schäftigten zusätzlich belasten kann. Es könnte also sein, dass die Verlängerung des Erwerbslebens zu einer stärkeren Polarisierung im Altersübergang beiträgt. Eine signifikante Ausdehnung der Lebensarbeitszeit wäre damit nur für einen Teil der älteren Beschäftigten überhaupt realisierbar.

Mit der Expertise „Erwerbstätigkeit am Übergang zwischen der Erwerbs- und Ruhestandsphase“ wollen wir einen vertieften Blick auf die Arbeitsmarktsituation Älterer werfen. Insbesondere dokumentieren wir im folgenden Kapitel, wie sich die Erwerbstätigkeit und der Renteneintritt seit der Jahrtausendwende entwickelt haben. Die Reformen des Arbeitsmarktes und der GRV haben neben anderen Faktoren zu einer stetigen und dynamischen Beschäftigungsentwicklung Älterer beigetragen.<sup>2</sup> Die Veränderungen der Erwerbstätigkeit sind teilweise auch durch Unterschiede zwischen den jeweiligen Geburtskohorten bedingt. Daher zeigen wir zentrale kohortenspezifische Trends in wichtigen Eigenschaften wie der Bildung oder der Lebenserwartung und diskutieren, wie diese mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zusammenspielen könnten. Das Kapitel schließt mit einem längeren Exkurs zum Engagement der Älteren in der informellen Pflege. Hier erwarten wir ein wichtiges Politikfeld für die kommenden Jahre. Insgesamt hat sich die Beschäftigung der Altersgruppe 55–64 sehr positiv entwickelt, aber diese Gruppe stellt auch den Kern des Angebots an informeller Pflege, die integraler Bestandteil des Pflegeversicherungssystems ist (z. B. Geyer und Schulz 2014). In den kommenden Jahren wird die Nachfrage nach (informeller) Pflege steigen, während das Angebot an informeller Pflege nicht im selben Ausmaß wachsen wird. Für die Zukunft stellt sich deswegen die Frage, wie eine erhöhte und weiter steigende Erwerbstätigkeit der Älteren auf dem Arbeitsmarkt mit einer stärkeren Nachfrage nach informeller Pflege vereinbar gemacht werden kann.

Kapitel 3 zeichnet als Ergänzung zu den zentralen Trends der Erwerbstätigkeit die Änderungen der Arbeitsmarkt- und Rentengesetzgebung nach, die der steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer teilweise zugrunde liegen. In einem Unterkapitel gehen wir noch mal ausführlich auf die jüngsten Änderungen aus dem Jahr 2017 ein, die sich in den kommenden Jahren auswirken werden. Denn mit der sogenannten Flexirente wurde ein potenziell wichtiger Hebel zur Anhebung der Beschäftigung reformiert – die Flexibilisierung des Renteneintritts. Wir beschreiben, was sich mit der Flexirente verändert hat und welche Auswirkungen von diesen Reformen zu erwarten sind.

In Kapitel 4 diskutieren wir auf Basis der aktuellen Veränderungen, wie sich das künftige Beschäftigungspotenzial Älterer entwickeln wird. Für diese Analyse entwickeln wir kein aufwendiges Simulationsmodell – das würde den Rahmen der Expertise sprengen. Stattdessen leiten wir die künftigen Trends für die Erwerbstätigkeit der 55- bis 74-Jährigen aus der vergangenen Entwicklung ab und kombinieren diese mit den üblichen Bevölkerungsforschreibungen des Statistischen Bundesamtes. Schon diese Potenzialrechnung verdeutlicht die Möglichkeiten und Grenzen einer weiteren Ausdehnung der Beschäftigung Älterer.

Abschließend zeigen wir politische Handlungsoptionen auf. Dazu gehören weitere Politikmaßnahmen, die die Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte weiter steigern könnten. Dabei können wir nicht immer auf empirisch fundiertes zurückgreifen und verweisen an geeigneten Stellen auch auf weiteren Forschungsbedarf.

<sup>2</sup> Zur weiteren Vertiefung des Themas sind auch die Überblicksstudien von Arnds und Bonin (2002), Brenke und Zimmermann (2011), Dietz und Walwei (2011) und Steiner (2017) hilfreich.

---

## 2 Status quo und jüngere Entwicklung

---

In diesem Kapitel stellen wir in kurzer Form die Entwicklung der Beschäftigung von Personen im rentennahen Alter (Altersgruppen 55 bis 74) vor und dokumentieren die wesentlichen Änderungen des rechtlichen Rahmens der Renten- und Arbeitslosenversicherung, der relevant ist für den Altersübergang. Neben den rechtlichen Änderungen betrachten wir auch die veränderten Strukturen der Kohorten und diskutieren die damit zusammenhängenden Implikationen. In einem Exkurs zum Engagement dieser Altersgruppen in der Pflege widmen wir uns der Frage, wie viele dieser Personen einer informellen Pflege Tätigkeit nachgehen und wie sich die Nachfrage nach solchen Pflegeleistungen im demographischen Wandel verändern wird. Das ist zur Einschätzung der Frage wichtig, welches Beschäftigungspotenzial in dieser Altersgruppe zur Bewältigung des demographischen Wandels liegt.

### 2.1 Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit Älterer

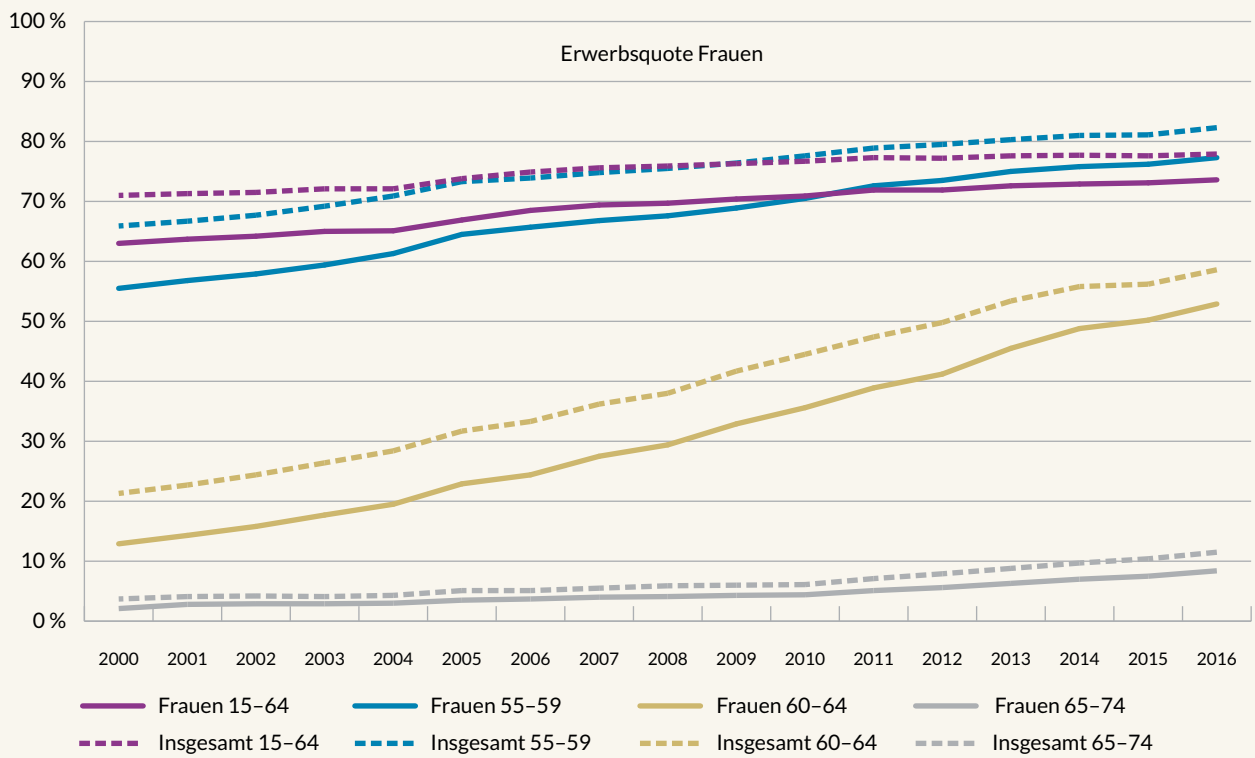
Seit Mitte der 2000er erlebt Deutschland einen kontinuierlichen Anstieg der Beschäftigung. Im Zeitraum zwischen 2000 und 2016 ist die Anzahl der Erwerbspersonen, also die Gesamtzahl von Erwerbstätigen und Erwerbslosen im Alter von 15 bis 74 Jahren, von 39,3 auf 42,8 Mio. angestiegen.<sup>3</sup> Dieser Entwicklung liegt insbesondere eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen zugrunde, deren Zahl alleine um rund 2,6 Mio. stieg (von 17,3 auf 19,9 Mio.). Bei den Männern stieg die Zahl der Erwerbstätigen um etwa 0,9 Mio. an. Die Gesamtbevölkerung Deutschlands ist hingegen in diesem Zeitraum relativ konstant bei 82,2 Mio. geblieben.<sup>4</sup>

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung entwickelte sich besonders dynamisch unter älteren Personen. Während im Jahr 2000 4,9 Mio. der 55- bis 64-Jährigen zu den Erwerbspersonen gehörten, waren es 2016 mit 8,1 Mio. fast doppelt so viele. Die zunehmende Beteiligung von Frauen ist in dieser Altersgruppe besonders stark ausgeprägt; der Frauenanteil stieg um fast zehn Prozentpunkte (von 39 auf 47 %). Auch die 65- bis 74-Jährigen wurden im betrachteten Zeitraum vermehrt auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Ihre Zahl hat sich mehr als verdreifacht und stieg von knapp 300.000 auf fast eine Million (949.000).

3 Die zentrale Datengrundlage für dieses Kapitel ist das Labor Force Survey (Arbeitskräfteerhebung), das auf dem Mikrozensus beruht. Die Daten wurden zum größten Teil von Eurostat bezogen. Sie stimmen weitgehend mit den Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes überein, wenn der Mikrozensus ausgewertet wird. Allerdings berichtet das Statistische Bundesamt auch Erwerbstätigenzahlen auf Basis der Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (z. B. wurde in der Pressemitteilung Nr. 226 vom 30.06.2017 die Rekordzahl von 44 Mio. Erwerbstätigen im Mai 2017 daraus berichtet). Die Erwerbstätigenzahlen aus der Erwerbstätigenrechnung und aus der Arbeitskräfteerhebung unterscheiden sich. Für 2016 liegt die Gesamtzahl der Erwerbstätigen anhand des Mikrozensus um rund 2,2 Mio. unter dem Ergebnis der Erwerbstätigenrechnung (zur Diskussion konzeptioneller und methodischer Unterschiede der Statistiken siehe Körner und Marder-Puch 2015).

4 Bis 2015 sank sie zunächst auf 81,2 Mio. Der Anstieg in 2016 liegt vor allem am erhöhten Flüchtlingsaufkommen.

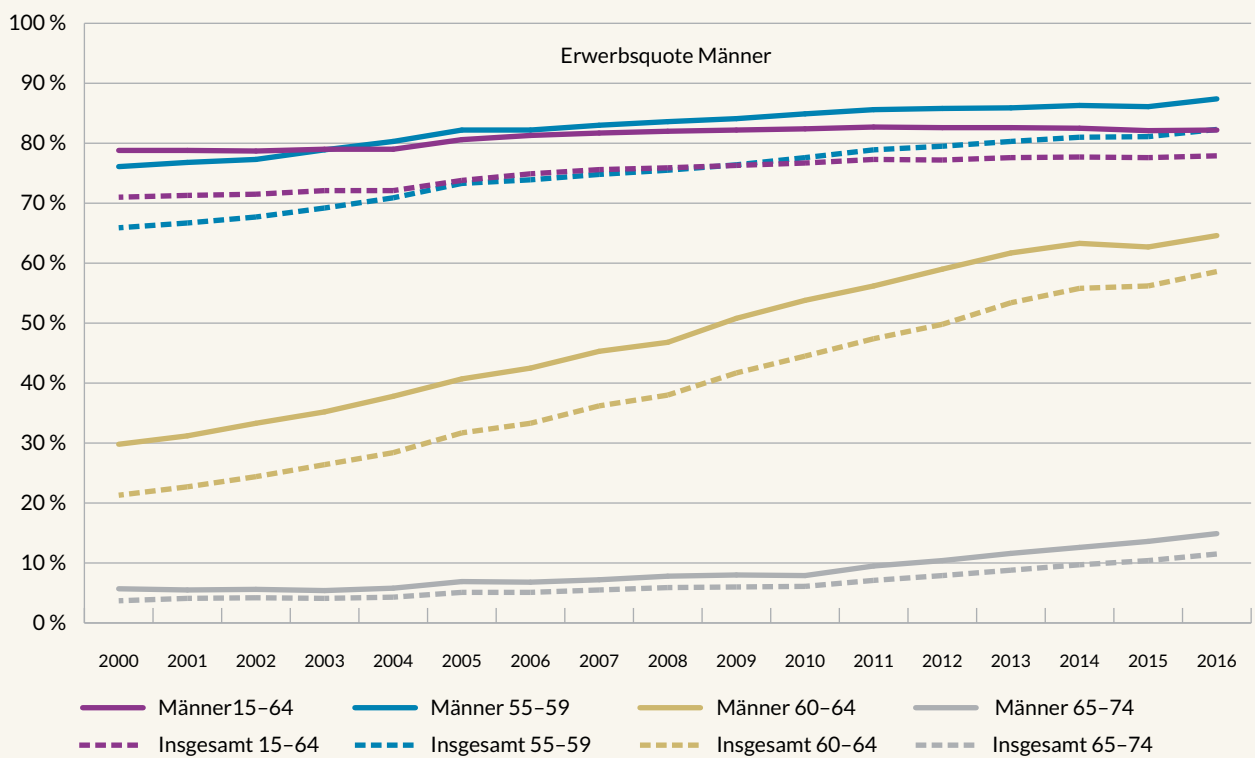
ABBILDUNG 1 Erwerbsquote Frauen nach Altersgruppen (2000–2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2 Erwerbsquote Männer nach Altersgruppen (2000–2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

BertelsmannStiftung

Die erhöhte Beteiligung Älterer lässt sich anhand der Erwerbsquote und der Beschäftigungsquote (oder Erwerbstätigenquote) genauer betrachten. Die Erwerbsquote beschreibt den Anteil der Erwerbspersonen an der entsprechenden Gesamtbevölkerung (15- bis 64-Jährige), während die Beschäftigungsquote nur den Anteil der tatsächlich Erwerbstätigen misst.<sup>5</sup> Beide stiegen über den betrachteten Zeitraum in der Gesamtbevölkerung, die Entwicklung bei den Älteren sticht jedoch besonders hervor.

Die Erwerbsquote von Frauen zwischen 15 und 64 stieg zwischen 2000 und 2016 von 63 % auf fast 73,6 % (Abbildung 1). In den älteren Altersgruppen war der Anstieg allerdings deutlich stärker. So stieg die Erwerbsquote in der Altersgruppe 55 bis 59 um über 20 Prozentpunkte von gut 55 % auf mehr als 77 %. Bei den 60- bis 64-Jährigen hat sie sich in etwa vervierfacht von knapp 13 % auf 53 %. Und auch die Erwerbstätigkeit nach dem Regelrenteneintrittsalter ist – auf niedrigem Niveau – stark angestiegen: von rund 2 % auf gut 8 % im Jahr 2016. Die Erwerbsquote von Männern hat sich im selben Zeitraum sehr ähnlich entwickelt. Da die Erwerbsquoten im Ausgangspunkt etwas höher lagen, fiel die Dynamik etwas schwächer aus als bei den Frauen. Die Erwerbsquote von Männern zwischen 15 und 64 stieg zwischen 2000 und 2016 von knapp 79 % auf über 82 % (siehe Abbildung 2). Bei den 55- bis 59-Jährigen stieg sie von 76 % auf über 87 %, also um knapp 15 %.<sup>6</sup> Am stärksten veränderte sich die Erwerbsbeteiligung bei den 60- bis 64-Jährigen; sie stieg von 29 % im Jahr 2000 auf gut 64 % im Jahr 2016, hat sich also mehr als verdoppelt. Die Erwerbstätigkeit in der Altersgruppe 65–74 ist von knapp 6 % auf fast 15 % gestiegen.<sup>7</sup> Dieser Anstieg ist insbesondere seit 2010 sehr dynamisch. Vergleicht man die Erwerbsquoten von Männern und Frauen, so liegen die Quoten der Frauen unter denen der Männer. Insgesamt führt aber die stärkere Zunahme der Frauenerwerbsquote zu einer leichten Konvergenz, insbesondere bei den 55- bis 64-Jährigen. Dieselbe dynamische Entwicklung von Älteren auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich auch bei der Beschäftigungsquote (im Tabellenanhang: Abbildung 22 und Abbildung 23).<sup>8</sup>

Der Anstieg der Beschäftigung ist stark korreliert mit dem jeweils erreichten Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung. Das gilt auch für die älteren Beschäftigten. Im Folgenden zeigen wir die Erwerbsquoten der 55- bis 74-Jährigen mit unterschiedlichen Bildungschlüsseln in den Jahren 2000, 2008 und 2016.<sup>9</sup> Abbildung 3 zeigt die Entwicklung für Frauen in den drei unterschiedlichen Bildungskategorien und im Durchschnitt über alle Frauen.

In der Altersgruppe 55–59 stieg die Erwerbsquote in den unteren beiden Bildungskategorien relativ gleichmäßig um etwas mehr als ein Drittel bis zum Jahr 2016. Der Anstieg war deutlich schwächer in der höchsten Bildungskategorie, in der die Erwerbsquote von knapp 76 % auf fast 88 % stieg (um gut 15 %). Ähnlich verhält es sich auch bei den 60- bis 64-Jährigen; allerdings fiel der relative Anstieg sehr viel stärker aus. Dort ist die Erwerbsquote in der un-

5 Somit ist die Beschäftigungsquote immer kleiner als die Erwerbsquote.

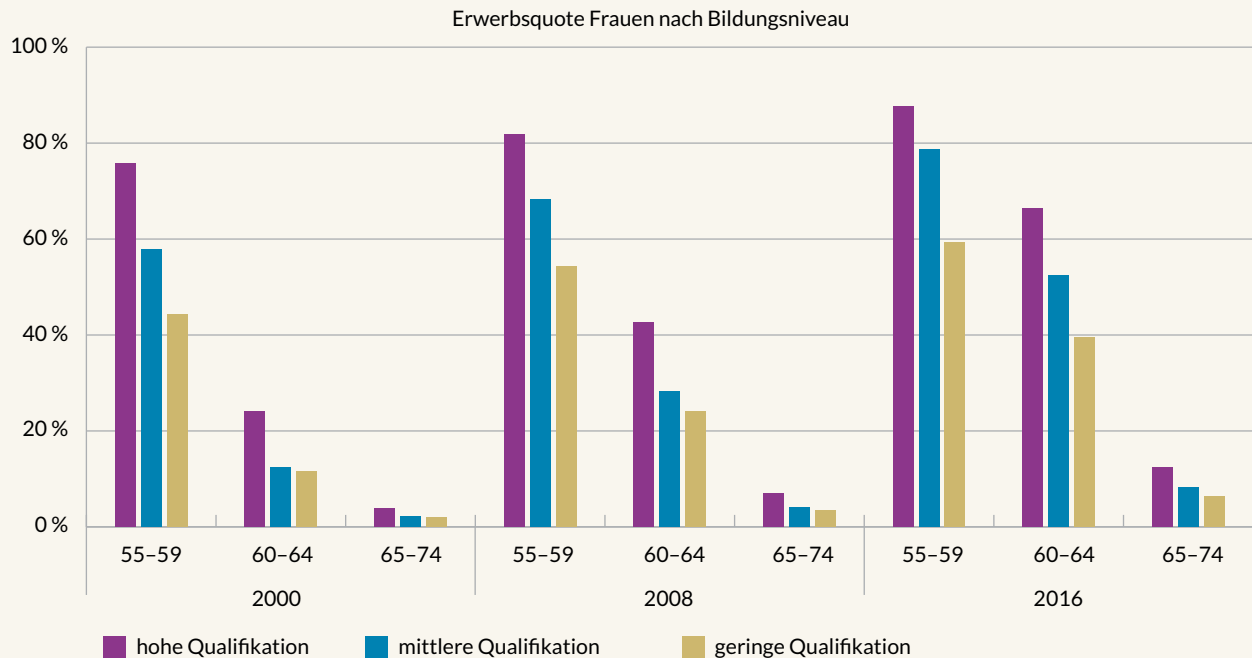
6 Man beachte, dass die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen sich auf die Gesamtbevölkerung der 55- bis 64-Jährigen bezieht.

7 Brenke (2013) untersucht anhand des SOEP und des Mikrozensus die Zusammensetzung der Beschäftigten jenseits der Regelaltersgrenze. Dabei handelt es sich insbesondere um Selbstständige (rund 50 %) und Arbeitnehmer in Teilzeit, mehrheitlich geringfügig Beschäftigte.

8 Es fällt auf, dass die Finanzkrise und der damit verbundene Einbruch der Wirtschaftsleistung 2008/2009 kaum Spuren in den langfristigen Trends hinterlassen hat. Brücker et al. (2012) argumentieren, dass es zwar zu einer kurzfristigen Stagnation des Beschäftigungswachstums kam, aber bereits 2011 war die Beschäftigung höher als vor der Finanzkrise. Die Gründe dafür sind vielfältig und umfassen die Konjunkturprogramme ebenso wie unternehmerische Entscheidungen, Arbeitskräfte eher zu halten (Stichwort Kurzarbeit), sowie flexible Modelle der Arbeitszeitgestaltung und das gut funktionierende System der Sozialpartnerschaft (Brücker et al. 2012).

9 Betrachtet wird die Unterteilung nach dem ISCED–2011–Standard der UNESCO. Die folgenden drei Stufen werden betrachtet: 0–2 Vorschulische Erziehung, Grundbildung und Sekundarbildung I; 3–4 Sekundarbildung II (Oberstufe) und Postsekundäre Bildung; 5–8 Tertiäre Bildung.

ABBILDUNG 3 Erwerbsquote Frauen nach Alter und Bildungsniveau (2000, 2008, 2016)



| BertelsmannStiftung

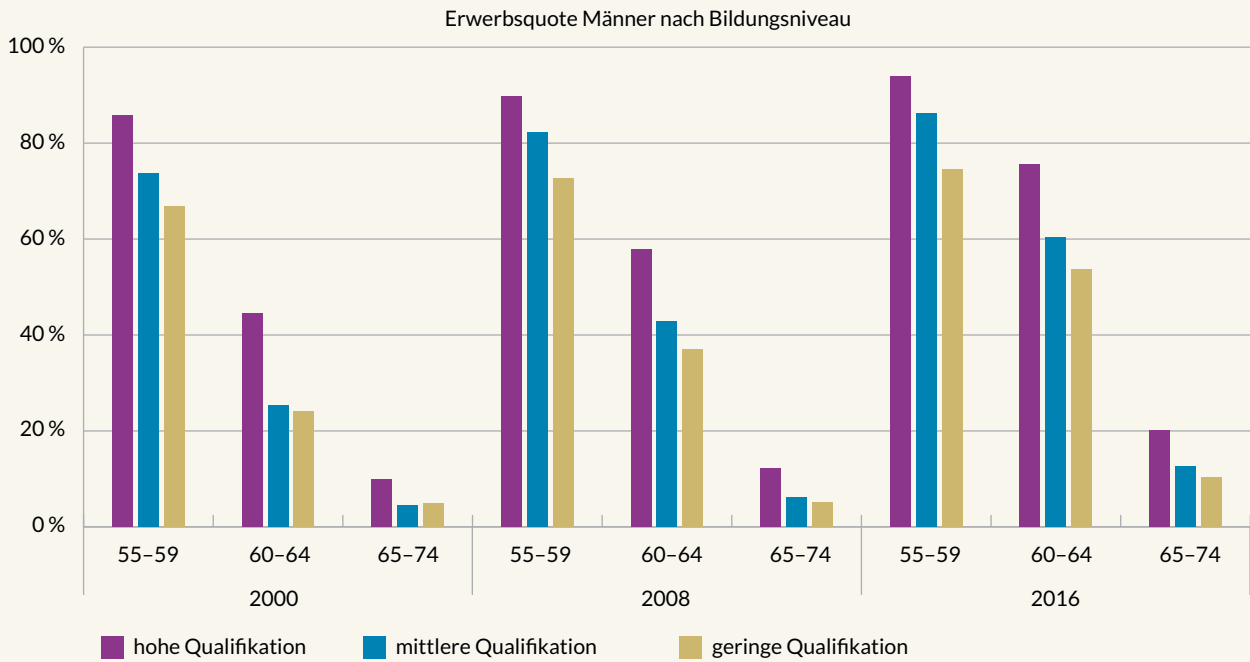
tersten Bildungskategorie von gut 11 % auf fast 40 % (+344 %) gestiegen. Für Frauen mit mittlerem Bildungsabschluss stieg die Erwerbsquote von gut 12 % auf knapp 53 % (+423 %) und in der höchsten Bildungskategorie stieg sie von 24 % auf über 66 % (+277 %). Bei der Erwerbstätigkeit nach Regelrentenalter hat sich die Quote in allen Kategorien mehr als verdreifacht. Frauen mit höherem Bildungsabschluss erreichen 2016 eine Quote von gut 12 % in dieser Altersgruppe, während im Jahr 2000 nur rund 4 % erwerbstätig waren.

Abbildung 4 zeigt die sehr ähnliche Entwicklung bei Männern mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen. Auch hier findet sich ein starkes Bildungsdifferenzial: Höhere Bildung geht mit höheren Erwerbsquoten einher. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen stieg die Erwerbsquote in den unteren beiden Bildungskategorien um rund 25 % an: von 51 % auf 65 % in der untersten Kategorie und von knapp 66 % auf 82 % in der mittleren Bildungskategorie. In der höchsten Kategorie, die schon im Jahr 2000 eine Quote von knapp 83 % aufwies, stieg die Erwerbsquote um gut 10 % auf über 91 %. In der Altersgruppe 60-64 erhöhten sich die Erwerbsquoten für Männer mit geringer (von 15 % auf 44 %) und mittlerer Bildung (von 19 % auf 56 %) um rund 290 %. In der höchsten Bildungskategorie stieg die Quote von knapp 39 % auf rund 72 % (+185 %).<sup>10</sup>

Parallel zu dem Aufwärtstrend in der Erwerbs- und Beschäftigungsquote lässt sich auch ein Aufwärtstrend der Teilzeitquote (Anteil der in Teilzeit Arbeitenden an allen Beschäftigten) verzeichnen (Abbildung 5 und Abbildung 6). Teilzeitarbeit ist unter älteren Beschäftigten verbreiteter als im Durchschnitt. Schließt man die 65- bis 74-Jährigen mit ein, wird dies

<sup>10</sup> Abbildung 24 und Abbildung 25 im Anhang dokumentieren die analogen Beschäftigungsquoten nach Bildungsgruppen.

ABBILDUNG 4 Erwerbsquote Männer nach Alter und Bildungsniveau (2000, 2008, 2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

Fußnote: Betrachtet wird die Unterteilung nach dem ISCED 2011 Standard der UNESCO. Die folgenden drei Stufen werden betrachtet: 0-2 Vorschulische Erziehung, Grundbildung und Sekundarbildung I; 3-4 Sekundarbildung II (Oberstufe) und Postsekundäre Bildung; 5-8 Tertiäre Bildung.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 5 Teilzeitquote Frauen nach Alter (2000-2016)

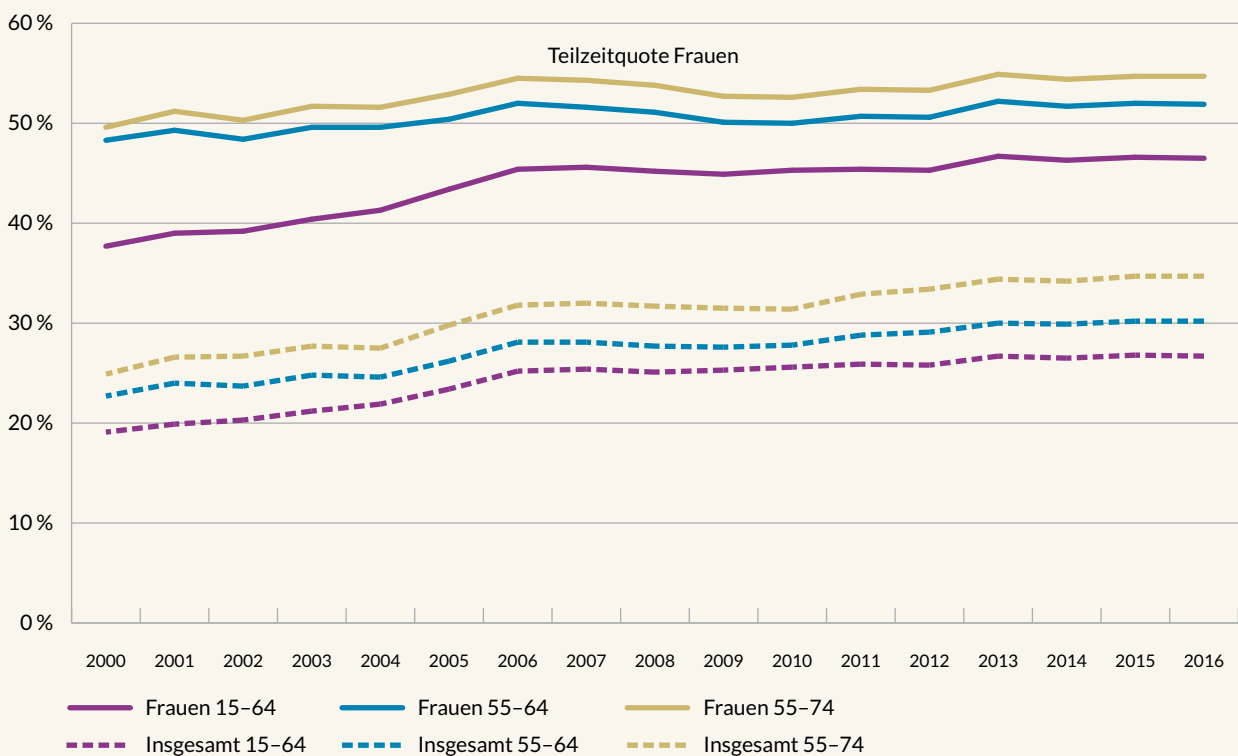
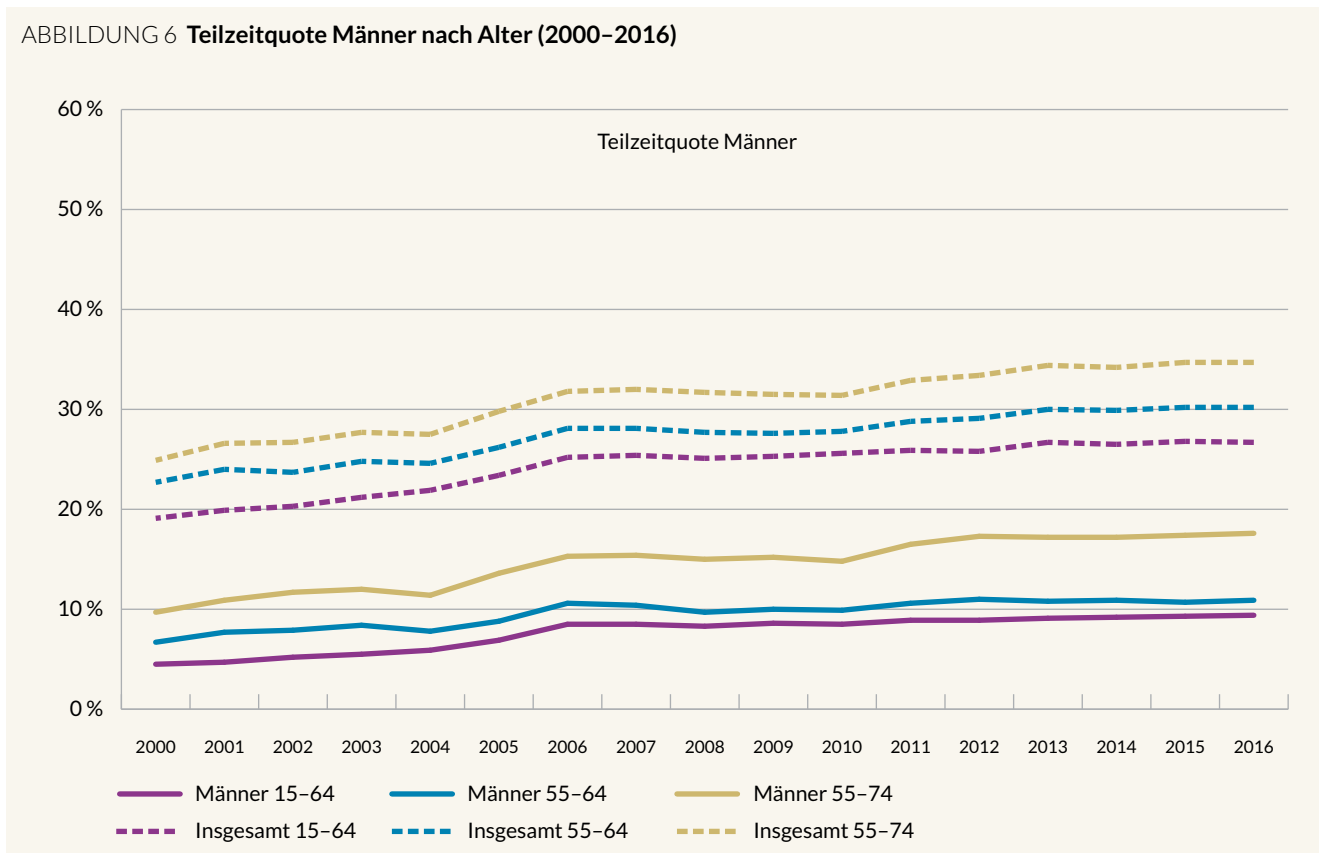


ABBILDUNG 6 Teilzeitquote Männer nach Alter (2000–2016)



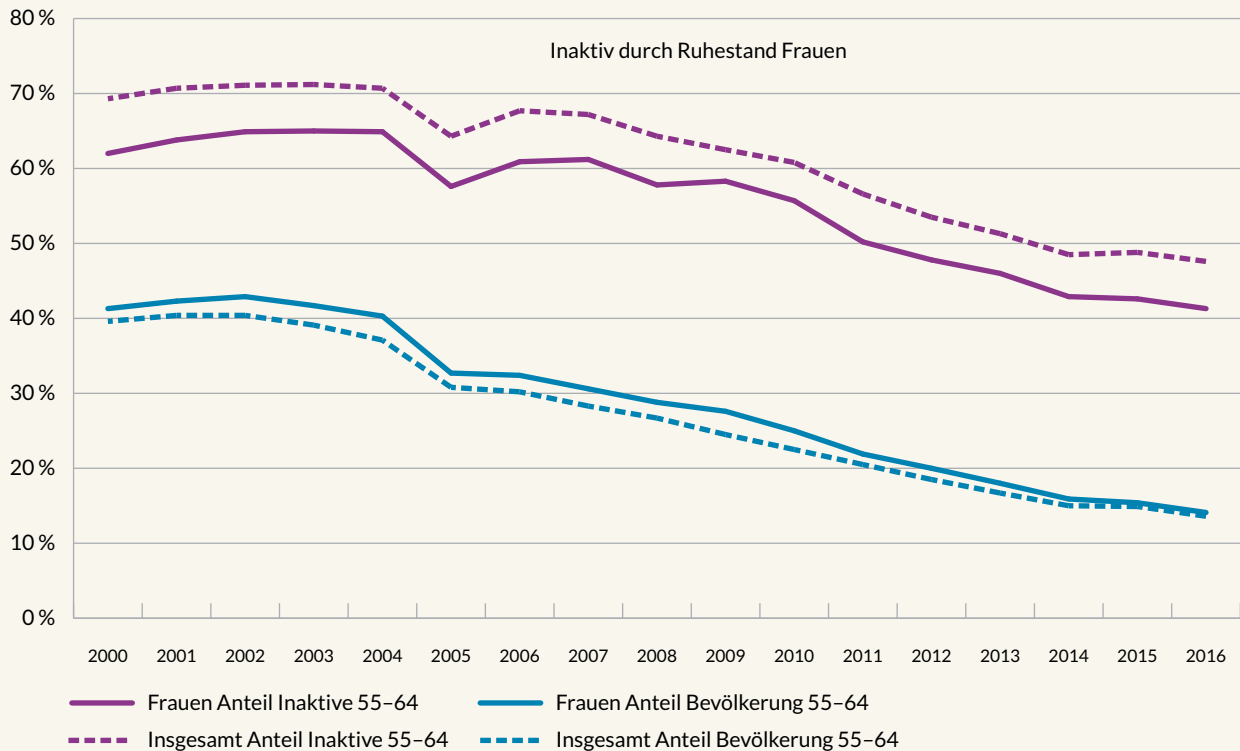
besonders deutlich. Der Geschlechterunterschied in diesem Bereich ist extrem. So liegt die Teilzeitquote 55- bis 64-jähriger Frauen bei rund 50 %, während sie bei Männern der gleichen Altersklasse bei 7–11 % liegt.

Eine weitere interessante Beobachtung bei der Untersuchung von Erwerbstätigkeit älterer Menschen ist der erhöhte Anteil Selbstständiger unter den Erwerbstätigen. Während in 2016 12 % der erwerbstätigen Männer zwischen 15 und 64 selbstständig sind, sind es 17 % unter den 55- bis 64-Jährigen. Diese Anteile sind seit 2000 leicht gesunken und die Differenz ist bei Frauen nicht ganz so stark ausgeprägt.

Die hohe Teilzeitquote bei den Älteren und bei Frauen führt in der Summe dazu, dass die Beschäftigung seit 2000 zwar stark zugenommen hat, das Erwerbsvolumen insgesamt aber nicht im selben Ausmaß gestiegen ist. Mai und Schwahn (2017) zeigen in einer aktuellen Auswertung der Erwerbstätigen- und Arbeitszeitrechnung, dass insbesondere die Arbeitszeit je Erwerbstätigen sogar seit 1991 kontinuierlich zurückgegangen ist. Das gesamte Arbeitsvolumen ist im Vergleich zu 1991 bis Mitte der 2000er stark gesunken; seitdem steigt es wieder an – in den letzten Jahren sogar mit derselben Rate wie die Gesamtbeschäftigung.

Der Anstieg der Beschäftigung vor dem Regelrenteneintrittsalter ist mit einem Abbau der Nichtbeschäftigung in verschiedenen Gruppen verbunden. Bei den Personen, die jünger als 60 Jahre sind, betrifft dies vor allem die Arbeitslosigkeit und die Erwerbsminderung; ab dem Alter 60 ist es vor allem ein Rückgang der Frühverrentung.

ABBILDUNG 7 Anteil der Rentner an den Inaktiven und Anteil der Inaktiven an der Bevölkerung zwischen 2000 und 2016 (Alter 55–64, Frauen)



Quelle: Eurostat Datenbank

BertelsmannStiftung

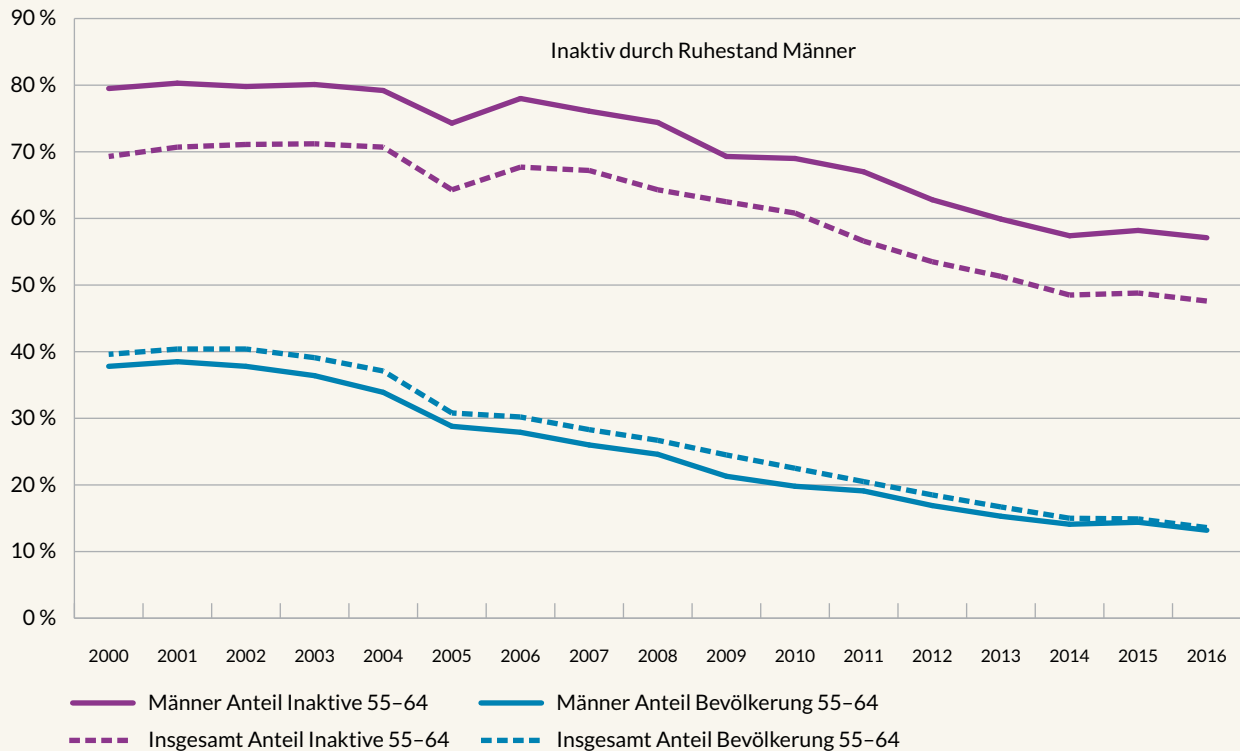
Abbildung 7 und Abbildung 8 stellen für Frauen und Männer die Entwicklung des Rentneranteils (nach einer Selbsteinschätzung der Befragten) in der Altersgruppe 55–64 über den Zeitraum 2000 bis 2016 dar. Gezeigt werden die Anteile der sich im Ruhestand befindenden Älteren als Anteil an der Gesamtbevölkerung (in der jeweiligen Altersklasse) und als Anteil der auf dem Arbeitsmarkt Inaktiven. Inaktive sind Personen, die nicht erwerbstätig sind, aber auch keine Arbeit suchen oder annehmen würden. Neben Rentnern zählen zu dieser Gruppe zum Beispiel auch Personen, die sich in der informellen Pflege engagieren, Hausfrauen oder Personen, die eine Weiterbildung absolvieren.

Hier ist deutlich zu erkennen, dass das effektive Renteneintrittsalter im beobachteten Zeitraum gestiegen ist. Der Anteil der Rentner bei den 55- bis 64-Jährigen in der Gesamtbevölkerung ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen von rund 40 % auf etwa 15 % gesunken. Auch innerhalb der Gruppe der Inaktiven, die jünger als 65 sind, geht ihr Anteil stark zurück.

Im folgenden Abschnitt betrachten wir diesen Altersübergang noch etwas näher und dokumentieren die Veränderungen der letzten Jahre.



ABBILDUNG 8 Anteil der Rentner an den Inaktiven und Anteil der Inaktiven an der Bevölkerung zwischen 2000 und 2016 (Alter 55–64, Männer)



Quelle: Eurostat Datenbank

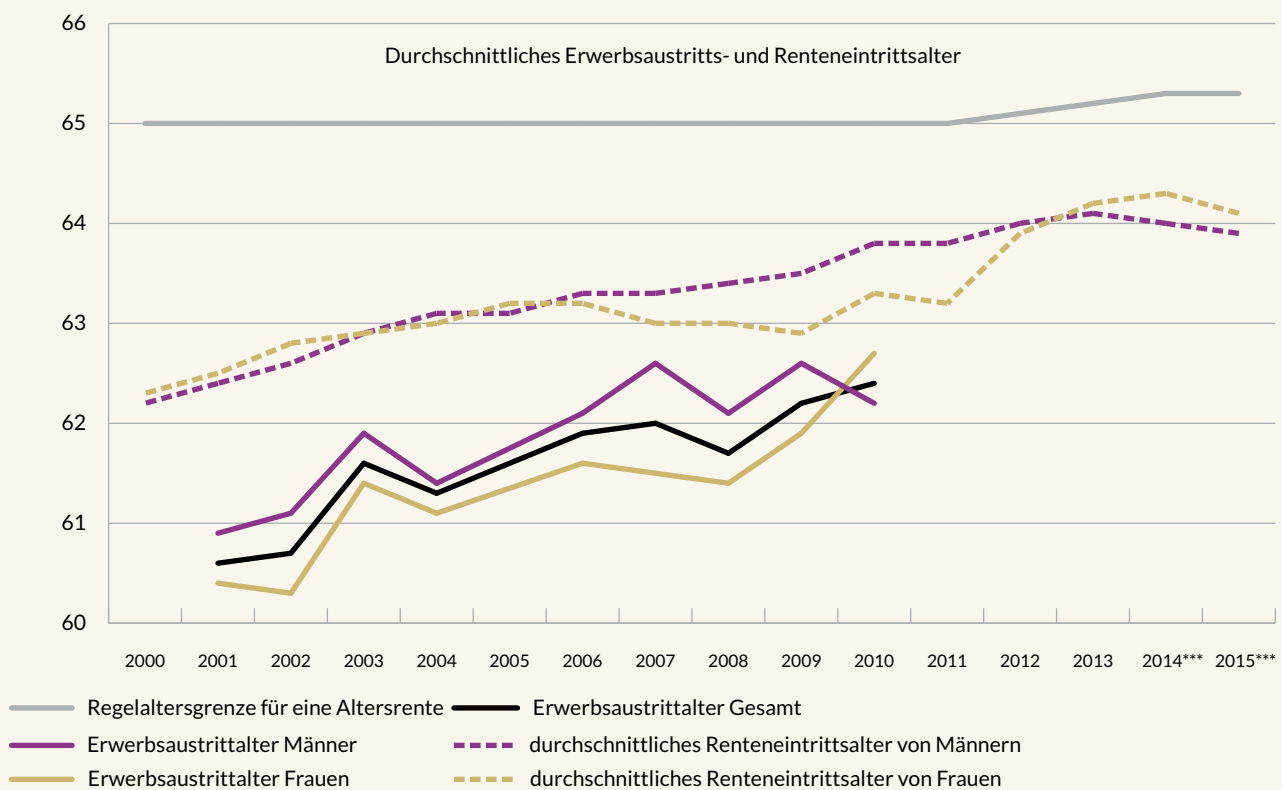
BertelsmannStiftung

## 2.2 Kurzer Blick auf den Rentenübergang

Die steigende Erwerbstätigkeit geht einher mit einem massiven Rückgang der Frühverrentung und auch einem Anstieg des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters. Die genauere Betrachtung dieser Übergänge ist aus sozialpolitischer und fiskalischer Sicht entscheidend, um den Erfolg der Altersgrenzenanhebung besser einschätzen zu können. Es kommt nicht nur auf den Zeitpunkt des Renteneintritts an, sondern auch darauf, aus welchem Erwerbsstatus dieser erfolgt und wie viel Zeit seit Beendigung der Beschäftigung vergangen ist. Zwischen Renteneintritts- und Erwerbsaustrittsalter gibt es häufig längere Phasen, in denen kein Einkommen erzielt wird und im schlechtesten Fall auch keine weiteren Rentenanwartschaften aufgebaut werden. Insbesondere ältere Personen haben häufig Schwierigkeiten, wieder eine Beschäftigung zu finden, wenn sie einmal aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind.<sup>11</sup> Zudem steigt die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I (ALG I) mit dem Alter an und verschiedene empirische Studien legen nahe, dass ALG I im höheren Alter für einen Teil der Beschäftigten eine Brückenfunktion in die Rente erfüllt (Inderbitzin, Staubli und Zweimüller 2013; Engels, Geyer und Haan 2017). So erfolgt der Renteneintritt nur zu etwa einem Drittel eines Jahrgangs unmittelbar aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (Brussig und Ribbat 2014). Neben regulärer Arbeitslosigkeit häufen sich auch sonstige Inaktivität und krankheitsbedingte Nichterwerbstätigkeit vor Rentenbeginn (Brussig 2011, 2012).

<sup>11</sup> Von den 555.000 Arbeitslosen (registrierte Arbeitslosigkeit) im Jahr 2016, die 55 Jahre oder älter waren, war beispielsweise fast die Hälfte länger als ein Jahr arbeitslos, 28 % waren länger als zwei Jahre arbeitslos. In der Gesamtbevölkerung lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen (mehr als zwölf Monate arbeitslos) bei 37 % (Bundesagentur für Arbeit 2017).

ABBILDUNG 9 Durchschnittliches Erwerbsaustritts- und Renteneintrittsalter



Quelle: Eurostat Datenbank (Erwerbsaustrittsalter); Deutsche Rentenversicherung Bund, Statistisches Bundesamt (Renteneintrittsalter)  
 Fußnote: 2014 und 2015 korrigiert wegen Sondereffekten durch „neue Mütterrenten“.

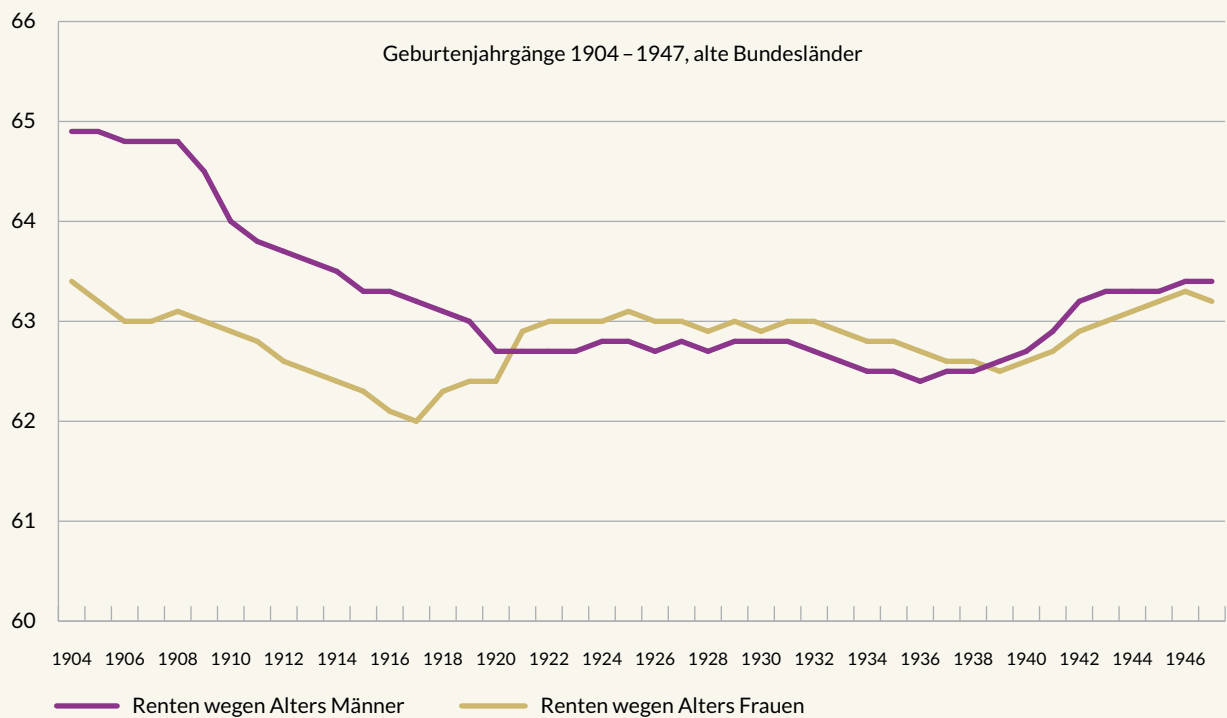
BertelsmannStiftung

Zunächst lässt sich feststellen, wie bereits im letzten Kapitel angedeutet, dass das Erwerbsaustrittsalter seit dem Jahr 2000 deutlich gestiegen ist. Abbildung 9 zeigt diese Entwicklung bis ins Jahr 2010. Während das durchschnittliche Alter beim Arbeitsmarktaustritt im Jahr 2001 noch bei 60,6 Jahren lag, war es bis 2010 auf 62,4 gestiegen (eine weitere Steigerung seitdem ist zu vermuten).<sup>12</sup> Weiterhin liegt das Erwerbsaustrittsalter der Männer fast durchgehend über dem der Frauen.

Die Grafik zeigt auch, dass das Renteneintrittsalter (Erstbezug einer Altersrente) von Männern wie auch von Frauen zwischen 2000 und 2016 von gut 62 auf ungefähr 64 Jahre gestiegen ist. Bei Frauen gab es zwischen 2006 und 2011 eine Stagnation oder sogar einen leichten Rückgang des durchschnittlichen Zugangsalters, während das Renteneintrittsalter von Männern kontinuierlich anstieg. Vermutlich ist eine wichtige Ursache dieses Unterschieds die Anhebung des Renteneintrittsalters für die Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit ab dem Jahrgang 1946 auf 63 Jahre. Diese Rente wurde vor allem von Männern in Anspruch genommen. Frauen konnten in dieser Zeit weiterhin – wenn sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllten – mit 60 Jahren die sogenannte Rente für Frauen nutzen. Diese wurde 2011 abgeschafft und so erklärt sich das ab dann steigende Renteneintrittsalter. Im Durchschnitt liegt das Renteneintrittsalter deutlich über dem Alter bei Erwerbsaustritt.

<sup>12</sup> Brussig (2015) argumentiert, dass dieser Eurostat-Indikator sensitiv gegenüber unterschiedlichen Geburtenstärken der Kohorten ist und somit die Werte und Trends verzerrt werden können (in das Altersfenster der 55- bis 65-Jährigen rücken geburtenstärkere Kohorten nach). Brussig und Ribbat (2014) untersuchen die Kohorten 1941 und 1945 und zeigen, dass ihr Alter bei Erwerbsaustritt von 60 auf rund 61 Jahre gestiegen ist.

ABBILDUNG 10 Durchschnittliches Alter beim Erstbezug von Altersrenten im Kohortenvergleich

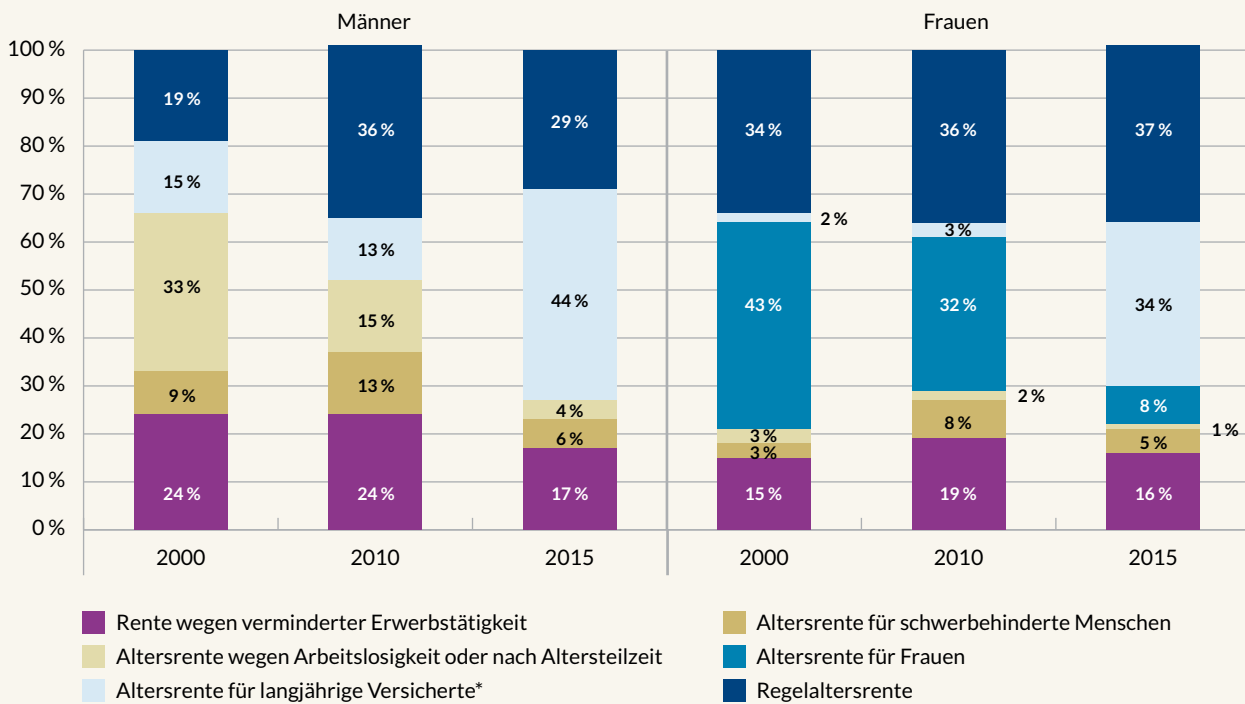


| BertelsmannStiftung

Das durchschnittliche Renteneintrittsalter eines Jahres wird auch durch die relative Größe der jeweiligen Kohorten beeinflusst. Will man diesen Einfluss ausblenden, muss man abgeschlossene Kohorten betrachten, die sich bereits in Rente befinden. Abbildung 10 zeigt das durchschnittliche Alter beim Erstbezug einer Altersrente für westdeutsche Kohorten (1904–1947). Das Renteneintrittsalter steigt bei den jüngeren Kohorten bei Männern ungefähr ab dem Jahrgang 1937 und bei Frauen ab 1940 an. Das waren jeweils die Kohorten, die zuerst von Abschlagen für den vorgezogenen Renteneintritt betroffen waren. Für Frauen stieg das Rentenzugangsalter zwischen den Kohorten 1940 und 1947 um rund 0,6 Jahre auf 63,2, für Männer zwischen 1937 und 1947 um rund 0,9 Jahre auf 63,4 Jahre.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine Altersrente zu beziehen; wenn man die Zugangsvoraussetzungen erfüllt, kann man auch vorgezogene Altersrenten beziehen. Bis 2011 konnte man das ab dem Alter 60. Hinzu kommt die Erwerbsminderungsrente, die man schon vor dem 60. Lebensjahr beantragen kann, wenn man aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur noch eingeschränkt erwerbstätig sein kann. Abbildung 11 zeigt die Entwicklungen im Rentenzugang für Männer und Frauen für die Jahre 2000, 2010 und 2015 nach den verschiedenen Varianten des Rentenzugangs. Bemerkenswert bei den Männern sind unter anderem der enorme Anstieg des Rentenzugangs für langjährig Versicherte, der Rückgang des Zugangs für vermindert Erwerbsfähige und das starke Abfallen der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit (auslaufende Regelung ab dem Jahrgang 1952).

ABBILDUNG 11 Zugang in die gesetzliche Rentenversicherung



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Fußnote: \* einschließlich Altersrente für langjährig unter Tage Beschäftigte sowie der 2012 eingeführten Altersrente für besonders langjährig Versicherte

BertelsmannStiftung

Der Anstieg des Anteils bei den Renten für langjährig Versicherte 2015 erklärt sich vor allem aus einer starken Inanspruchnahme der Rente für besonders langjährig Versicherte, die eine vorgezogene Altersrente abschlagsfrei beziehen können.<sup>13</sup>

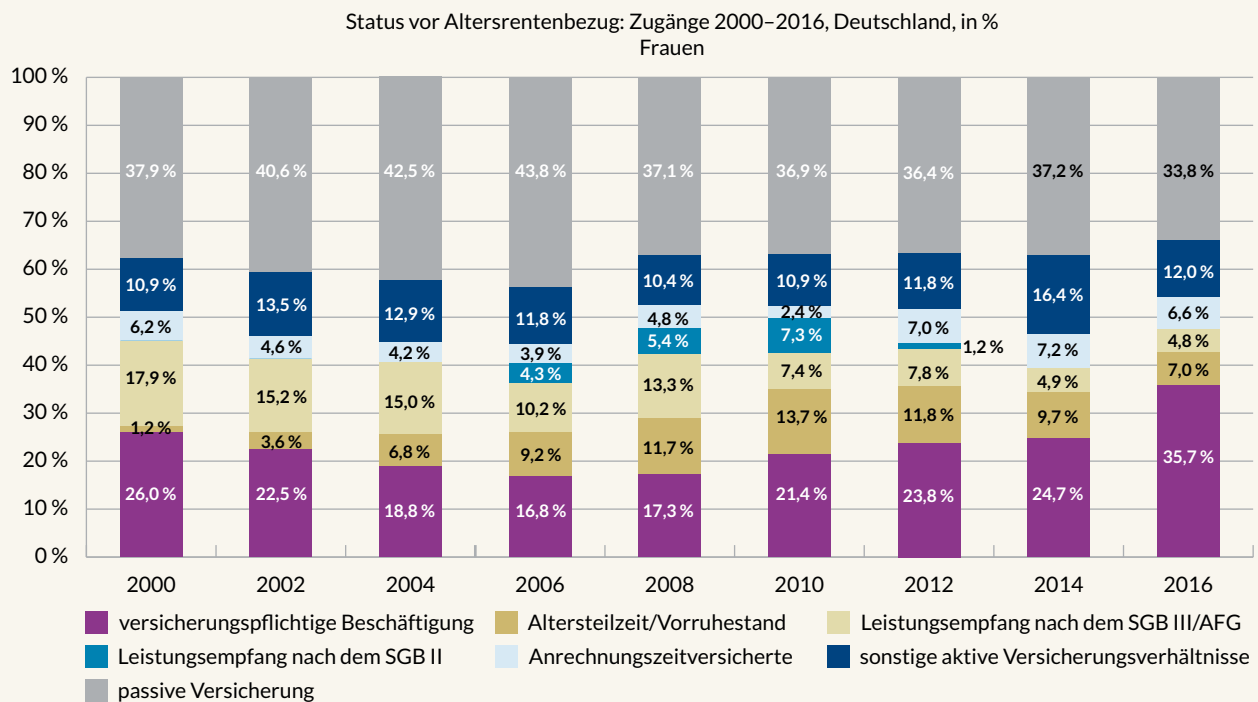
Im Jahr 2000 gingen noch 81 % aller Männer mit einer vorgezogenen Altersrente oder aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit in Rente. 2015 ist dieser Anteil auf 71 % gesunken. Bei den Frauen lassen sich gut das Auslaufen der Altersrente für Frauen (ab dem Jahrgang 1952) und eine Bewegung zur Rente für langjährig und besonders langjährig Versicherte beobachten. Sowohl die Zugänge in Erwerbsminderungsrente, als auch die Regelaltersrente sind bei den Frauen relativ konstant geblieben. So lag der Anteil der Regelaltersrenten bei gut einem Drittel und der Anteil der Zugänge in Erwerbsminderungsrente bei 15 % bis 19 %.<sup>14</sup>

Das Renteneintrittsalter steigt, aber weiterhin liegt das Erwerbsaustrittsalter deutlich unter der Regelaltersgrenze für eine Altersrente. Es zeigt sich einerseits, dass die Beschäftigung von Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen ist. Andererseits ist ein erfolgreicher Altersübergang für bestimmte

13 Diese Altersrente wurde 2012 eingeführt. Personen im Alter von 65 Jahren und mit 45 Jahren Pflichtbeitragszeiten und Berücksichtigungszeiten können seitdem abschlagsfrei in Rente gehen. Beitragszeiten aufgrund von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II wurden nicht auf die Wartezeit angerechnet. 2014 wurde diese Rentenart durch das Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz erheblich verändert. Seit dem 1. Juli 2014 kann die Altersrente für einen Übergangszeitraum bereits mit 63 ohne Abschläge in Anspruch genommen werden. Beginnend mit der Kohorte 1953 wird die Altersgrenze jeweils in Schritten von zwei Monaten pro Kohorte auf 65 angehoben. Zudem wurden die Wartezeitkriterien erweitert und nun werden auch Zeiten des Arbeitslosengeldbezugs angerechnet (vgl. hierzu Dünn und Stosberg 2014).

14 Bei den Frauen gibt es einen größeren Anteil als bei den Männern, der sich aufgrund zu kurzer Versicherungszeiten nicht für eine vorgezogene Altersrente qualifiziert.

ABBILDUNG 12 Erwerbsstatus vor Altersrentenbezug Frauen (2000–2016)



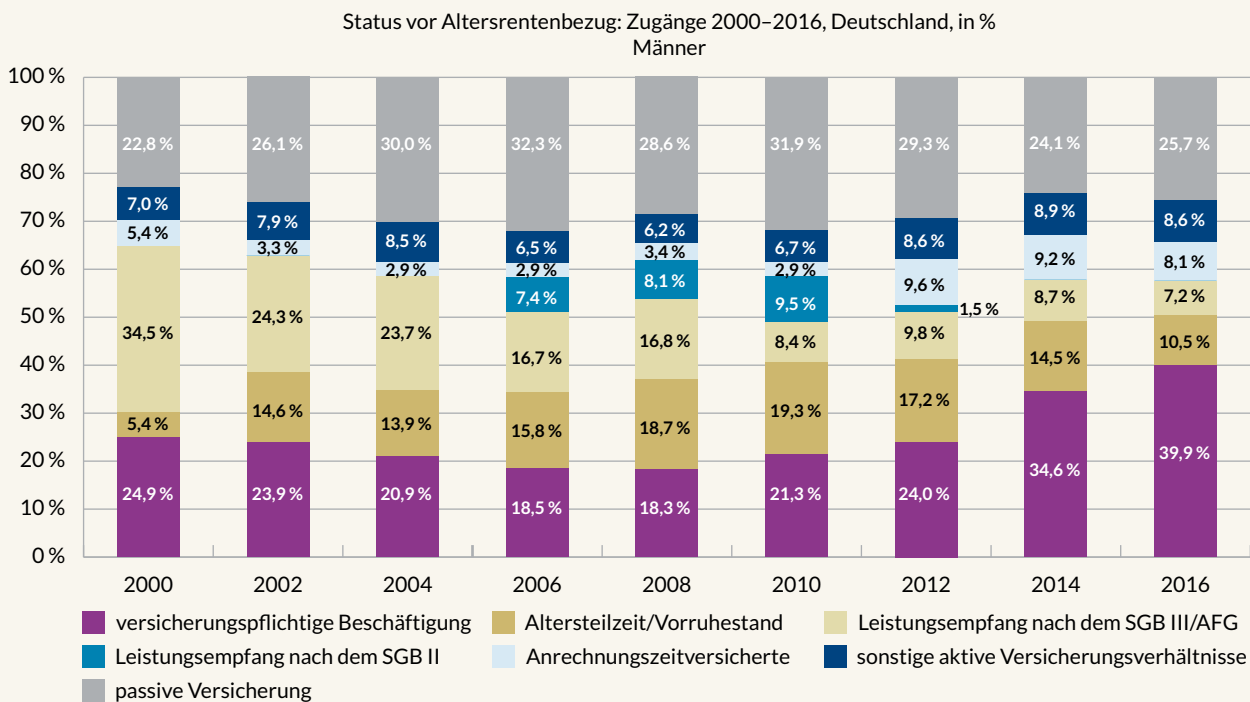
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2016); Berechnungen: Rentenversicherung in Zeitreihen  
Fußnote: \*2000–2004 nur Anrechnungszeiten, 2005–2011 SGB II + Anrechnungszeiten, seit 2012: nur Anrechnungszeiten, da SGBII-Zeiten keine Beitragszeiten mehr sind.

BertelsmannStiftung

Gruppen nur schwer zu realisieren. Brussig (2012) zeigt, dass nur ungefähr ein Drittel der Zugänge in Altersrente im Jahr 2010 aus stabiler Beschäftigung erfolgte, wohingegen rund 12 % aus längerer Arbeitslosigkeit kamen (vgl. dazu auch Rasner und Etgeton 2014). Der in den letzten Jahren beobachtete Beschäftigungsanstieg geht vor allem auf einen längeren Verbleib im Beruf zurück und nicht auf einen dynamischen Arbeitsmarkt für Ältere (Brussig und Ribbat 2014; Brussig 2010). Zudem ist es fraglich, ob alle Beschäftigten im Alter zwischen 63 und 67 Jahren ein bestimmtes Rentenzugangsalter und damit auch ihr gesetzliches Renteneinkommen frei wählen können (Brussig und Knuth 2006). Das Risiko prekärer Altersübergänge betrifft insbesondere Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können oder im höheren Erwerbsalter arbeitslos werden. Beide Risiken sind zudem eng miteinander verknüpft. Diesen Zusammenhang deuten auch die Befunde zum Übergang in Erwerbsminderungsrente an: Im Jahr 2010 kamen über ein Viertel der Zugänge in diese Rente aus längerer Arbeitslosigkeit (Brussig 2012) und das hat sich bis heute nicht geändert. Hier lag das durchschnittliche Zugangsalter für den Jahrgang 1947 bei 51,8 Jahren (Deutsche Rentenversicherung Bund 2017). Im Folgenden zeigen wir die Veränderungen beim Erwerbsstatus vor Rentenbezug in den letzten Jahren.

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung des Erwerbsstatus vor Rentenbezug für Frauen zwischen den Jahren 2000 und 2016. Seit 2006 steigt der Anteil, der aus versicherungspflichtiger Beschäftigung in Altersrente geht (von 16,8 auf 35,7 %). Zwischenzeitlich hat auch der Anteil von Übergängen aus Altersteilzeit zugenommen; allerdings ist die Altersteilzeit nur bis Ende 2009 staatlich gefördert worden und seitdem rückläufig. Das drückt sich auch in einem Rückgang dieser Übergänge aus. Übergänge aus Arbeitslosigkeit haben leicht abgenommen. Darunter fallen Übergänge aus dem Leistungsempfang nach SGB III/II und auch

ABBILDUNG 13 Erwerbsstatus vor Altersrentenbezug Männer (2000–2016)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2016); Berechnungen: Rentenversicherung in Zeitreihen  
Fußnote: \*2000–2004 nur Anrechnungszeiten, 2005–2011 SGB II + Anrechnungszeiten, seit 2012: nur Anrechnungszeiten, da SGBII-Zeiten keine Beitragszeiten mehr sind.

BertelsmannStiftung

ein großer Teil der Anrechnungszeitversicherten (seit 2011 werden für ALG-II-Bezieher keine Pflichtbeiträge mehr an die GRV abgeführt; seitdem gelten diese Zeiten rentenrechtlich als Anrechnungszeiten). Auffällig ist auch der Rückgang der Übergänge aus passiver Versicherung; das sind Personen mit Rentenanwartschaften, die sich aber nicht in einem aktiven Versicherungsstatus befinden (z. B. Beamte, Selbstständige oder – bei Frauen besonders relevant – Nichtbeschäftigte ohne Versicherungsstatus wie z. B. Hausfrauen).

Bei Männern erkennt man ähnliche Tendenzen (Abbildung 13). Der Anteil von Übergängen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist von 18,3 % (2008) auf 39,9 % (2016) gestiegen.

Gleichzeitig hatten auch die Übergänge aus Altersteilzeit 2010 ein Maximum erreicht; seitdem sind diese Übergänge rückläufig. Zurückgegangen sind auch die Übergänge aus Arbeitslosigkeit. Während 2008 noch rund 28 % aus Arbeitslosigkeit in Rente gingen, waren es 2016 rund 15 %. Ähnlich wie bei den Frauen ist der Anteil der Männer, die aus passiven Versicherungsverhältnissen in Rente gehen, leicht rückläufig.

Es existieren eine Reihe von Studien, die näher untersuchen, wie sich der Altersübergang während der Anhebung der Altersgrenzen entwickelt hat.<sup>15</sup> So zeigen Brussig und Ribbat (2014), dass die Entwicklungen des späteren Erwerbsaustritts einerseits nicht auf be-

15 Hervorzuheben ist der kontinuierlich zwischen 2004 und 2015 erschienene Altersübergangsmoitor des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ), der anhand unterschiedlicher Datensätze (insbesondere prozessproduzierte Daten der Rentenversicherung) die Änderungen beim Rentenübergang deskriptiv dokumentiert. <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/>

stimmte Gruppen des Arbeitsmarktes beschränkt sind. Andererseits gibt es große berufsbezogene Unterschiede. In ihrer Studie beziehen sie diese Unterschiede auf berufsbezogene Belastungsfaktoren, die die Dauer der Erwerbsfähigkeit beeinflussen. Brussig und Ribbat finden, dass der Abstand zwischen dem mittleren Erwerbsaustrittsalter des Berufs mit dem höchsten und dem niedrigsten Belastungsindex mehr als fünf Jahre beträgt. Werden zum Beispiel die fünf Berufe mit den höchsten mittleren Austrittsaltern betrachtet, findet man bis auf die Maler und Lackierer (eine sehr kleine Gruppe) keine industriellen Berufe, sondern überwiegend das Dienstleistungsgewerbe. Am unteren Ende hingegen findet man Berufe wie die Hoch- und Tiefbauberufe und Hilfsarbeiter (ohne nähere Tätigkeitsangabe).<sup>16</sup> Brussig und Ribbat finden zwar zwei Indikatoren<sup>17</sup>, mit welchen sich eine gewisse Regelmäßigkeit erkennen lässt; jedoch gibt es Berufsfelder, die dem Muster nicht entsprechen. Eine weitere Beobachtung ist, dass sich das Erwerbsaustrittsalter von Männern und Frauen auch innerhalb von Berufsfeldern stark unterscheiden kann.

## 2.3 Kohortenänderungen

Neben den Veränderungen der Renten- und Arbeitsmarktpolitik, auf die mehrfach Bezug genommen wurde, haben sich auch die Eigenschaften der Kohorten verändert. In diesem Abschnitt stellen wir zeit- und kohortenspezifische Änderungen in Dimensionen dar, die für das Arbeitsmarktpotenzial der älteren Bevölkerung wichtig sind. Hierbei fokussieren wir insbesondere auf die gesundheitliche Entwicklung und die Bildungsentwicklung.

Zur Beurteilung der gesundheitlichen Entwicklung bietet eine Analyse der Lebenserwartung eine objektive und umfassende Grundlage. Die durchschnittliche und die fernere Lebenserwartung haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Zwischen 2006/2008 und 2013/2015 hat sich die fernere Lebenserwartung zum Alter 60 bei Frauen von 24,71 auf 25,19 Jahre erhöht. Bei Männern erfolgte ein Anstieg von 20,93 auf 21,52 Jahre im gleichen Zeitraum.<sup>18</sup>

Vergleicht man die Lebenserwartung der Geburtsjahrgänge 1925 und 1975, so lässt sich für beide Geschlechter ein Anstieg der Lebenserwartung im Alter verzeichnen. Während ein in 1925 geborener Mann im Alter von 65 Jahren noch 15,8 Lebensjahre vor sich hat, beläuft sich die fernere Lebenserwartung mit 65 für einen Mann aus der 1975er-Kohorte bereits auf 21,4 bzw. 22,5 Jahre (je nach Modellvariante). Bei Frauen beläuft sich die fernere Lebenserwartung zum Alter 65 für Jahrgang 1925 auf 19,6 Jahre und für die Kohorte 1975 auf 24,4 bzw. 25,5 Jahre.<sup>19</sup>

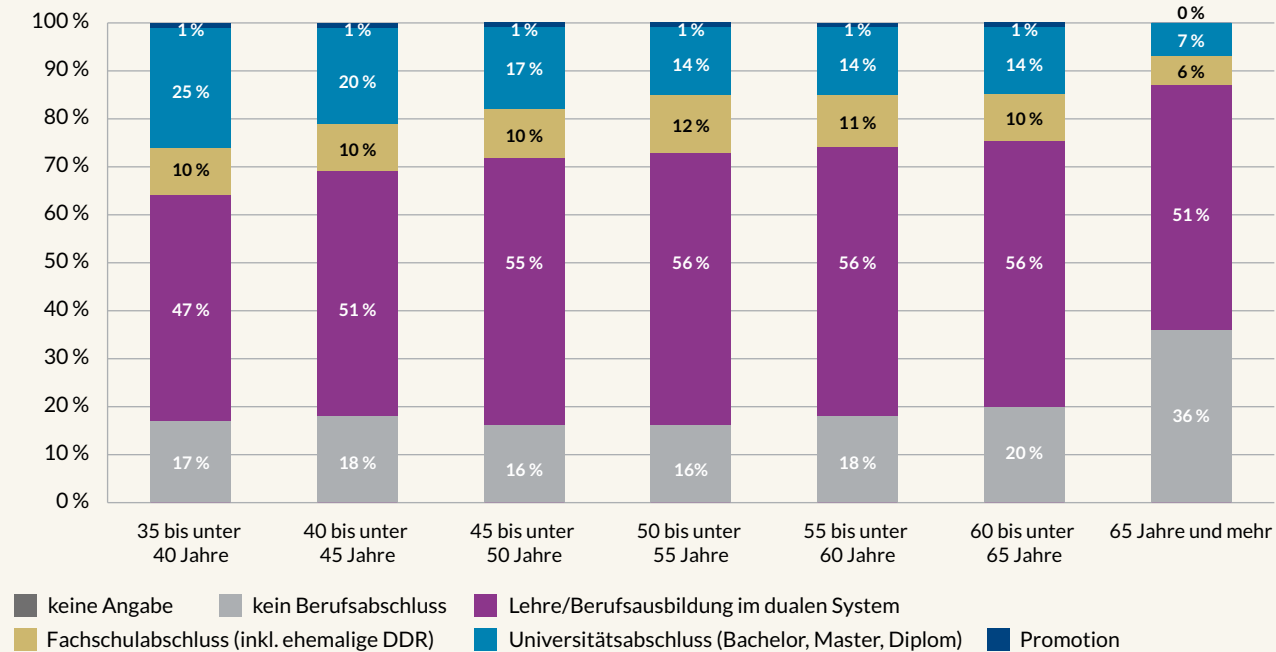
16 Argaw u. a. (2013) liefern einen Überblick zum Stand der Forschung und dokumentieren die Verteilung von beruflichen Belastungsfaktoren in der Bevölkerung anhand des SOEP. Ungefähr ein Viertel aller beschäftigten Männer und rund 16 % aller beschäftigten Frauen arbeiten in belastenden Berufen. Auch in dieser Studie zeigt sich, dass Personen in belastenden Berufen früher in Rente gehen. Nach der Kontrolle für andere Charakteristika ist der Effekt der beruflichen Belastung auf den früheren Renteneintritt allerdings nicht mehr signifikant. Umgekehrt sind eine hohe Jobzufriedenheit und Gesundheit positiv mit einem späteren Renteneintritt korreliert.

17 Diese Indikatoren sind: „Je niedriger der Anteil von Arbeiterinnen und Arbeitern in einem Beruf ist, desto höher ist tendenziell das mittlere berufliche Austrittsalter“; „Je höher der Anteil der geringfügig Beschäftigten in einem Beruf, desto stärker fiel der Anstieg des mittleren beruflichen Austrittsalters aus“.

18 Statistisches Bundesamt. Lebenserwartung in Deutschland – Durchschnittliche und fernere Lebenserwartung nach ausgewählten Altersstufen. Online verfügbar: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Sterbefaelle/Tabellen/LebenserwartungDeutschland.html>, Stand: 8.11.2017.

19 Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Kohortensterbetafeln für Deutschland: Methoden- und Ergebnisbericht zu den Modellrechnungen für Sterbetafeln der Geburtsjahrgänge 1871–2017.

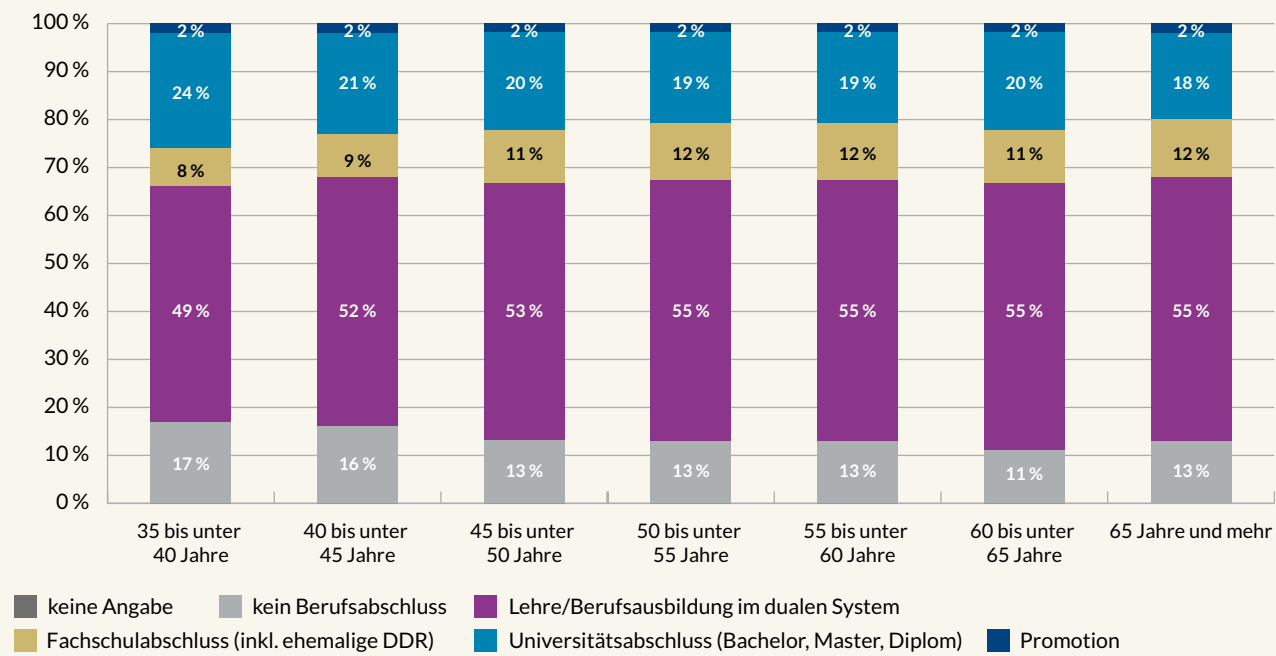
ABBILDUNG 14 Altersgruppen nach Bildungsniveaus Frauen



Quelle: Genesis Datenbank Statistisches Bundesamt

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 15 Altersgruppen nach Bildungsniveaus Männer



Quelle: Genesis Datenbank Statistisches Bundesamt

BertelsmannStiftung



Über den Zeitverlauf sind auch Trends in der Entwicklung der Todesursachen erkennbar. In einem zeitlichen Vergleich der altersstandardisierten Sterberaten der acht häufigsten Todesursachen ab 65 ist insbesondere ein merklicher Rückgang bei Todesfällen durch ischämische Herzkrankheiten und zerebrovaskuläre Krankheiten zwischen 1998 und 2013 zu verzeichnen.<sup>20</sup> Neben der allgemeinen Lebenserwartung ist zudem auch die Entwicklung der gesunden Lebensjahre von Interesse. Auch in der Dimension der gesunden Lebenserwartung wurden in der Vergangenheit positive Entwicklungen dokumentiert.<sup>21</sup> Allerdings zeigen verschiedene Untersuchungen auch, dass die Zunahme der (gesunden) Lebenserwartung heterogen ausfällt. Die Zuwächse fielen umso stärker aus, je besser die Bildung, je höher das Einkommen (z. B. Haan, Kemptner und Lüthen 2017).

Um die Entwicklung der Bildung im Kohortenverlauf zu analysieren, betrachten wir die Bildungszusammensetzung verschiedener Altersgruppen im Jahr 2016. Abbildung 14 zeigt, dass insbesondere starke Unterschiede zwischen den älteren (65+) und jüngeren Frauen bestehen. Der Anteil von Frauen mit entweder einer Promotion, einem Universitäts- oder einem Fachschulabschluss ist hin zu jüngeren Kohorten deutlich gestiegen. In der Altersgruppe 65+ beträgt dieser Anteil weniger als 15 %, wohingegen er bei den 60- bis 65-Jährigen bereits bei knapp 25 % liegt und bei den 35- bis 40-Jährigen auf mehr als 35 % angewachsen ist. Gleichzeitig hat der Anteil der Frauen ohne Berufsabschluss insbesondere zwischen den ältesten und der Gruppe 60- bis 65-Jähriger enorm abgenommen. Eine deutlich weniger starke Entwicklung ist unter den Männern zu beobachten. Der Anteil der Männer ohne Berufsabschluss hat zwischen der Gruppe 65+ und den 35- bis 40-Jährigen sogar leicht zugenommen (Abbildung 15).<sup>22</sup>

## 2.4 Zwischenfazit

Die Erwerbstätigkeit in Deutschland hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten sehr positiv entwickelt. Einen wichtigen Anteil daran tragen die älteren Beschäftigten. Der Trend zur Frühverrentung konnte gestoppt werden und ältere Menschen bleiben nun länger erwerbstätig. Es zeigt sich auch, dass dies Menschen mit höherer Bildung noch besser gelingt als anderen Personen. Ein noch junger Trend ist die zunehmende Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze in den letzten Jahren. Parallel zur Zunahme der Beschäftigung Älterer steigt der Anteil der Altersübergänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Umgekehrt ist der Anteil der Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Rente stark zurückgegangen. Wichtige Ursachen für diese Trends waren die Arbeitsmarkt- und die Rentenpolitik, die darauf zielten, den vorzeitigen Erwerbsaustritt unattraktiver zu machen. Hinzu kommt, dass die jetzt nachwachsenden Kohorten tendenziell über ein besseres Bildungsniveau verfügen und die Frauenerwerbstätigkeit über die Kohorten stark zunimmt – da sich hier tradierte Erwerbsmuster verändern.<sup>23</sup>

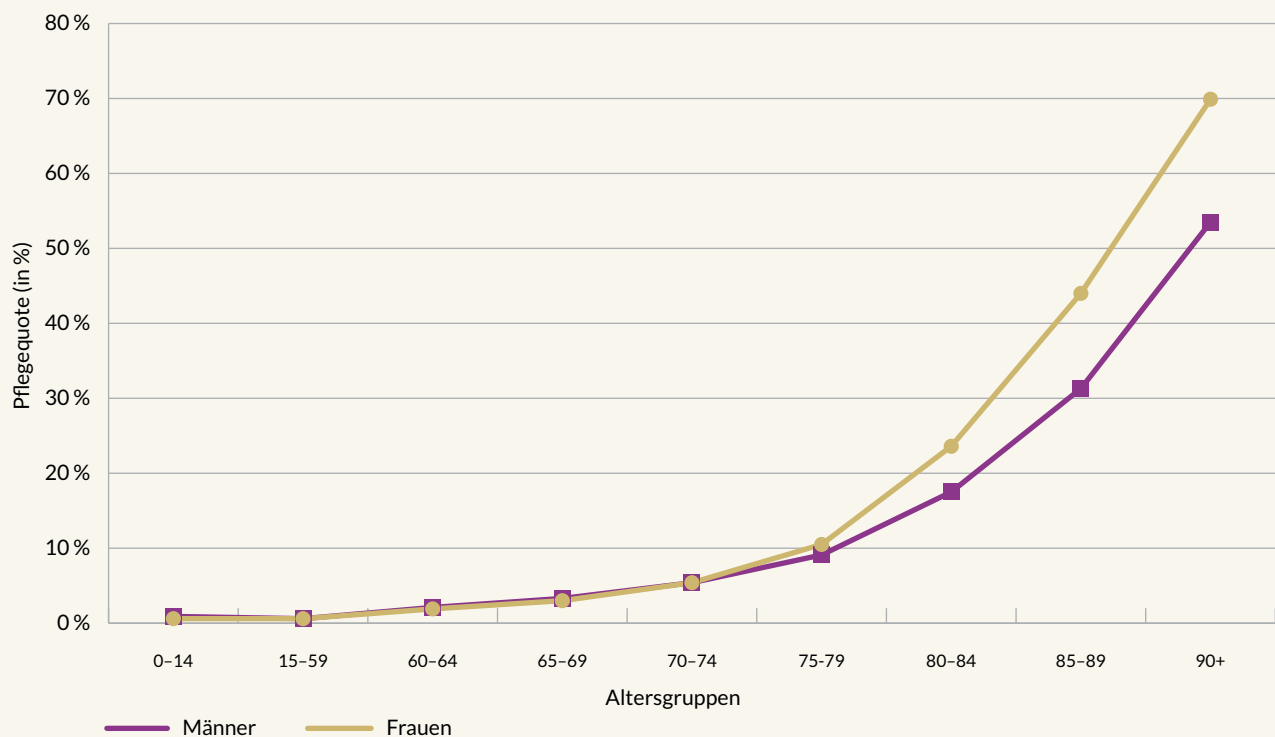
20 Siehe Abbildung 8.9 (Entwicklung der altersstandardisierten Sterberaten für die acht häufigsten Todesursachen ab 65 Jahre) in: Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2015). Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin.

21 Vgl. bspw. Lars Kroll und Thomas Ziese (2009), Lars Kroll, Thomas Lampert, Cornelia Lange, Thomas Ziese (2008)

22 Berechnungen auf Basis des Statistischen Bundesamtes. Genesis Datenbank: Bevölkerung (ab 15 Jahre): Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Beruflicher Bildungsabschluss, Mikrozensus. Online abrufen am 9.11.2017.

23 Gleichzeitig verbesserte sich die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, sodass auch die Arbeitsnachfrage entsprechend ausgedehnt wurde. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat aus verschiedenen Gründen letztlich kaum nachhaltig negative Effekte entfaltet.

ABBILDUNG 16 Pflegequote nach Altersgruppen und Geschlecht (Pflegestatistik 2015)



Quelle: Destatis 2017

Anmerkung: Die Grafik zeigt den Anteil der Personen der jeweiligen Altersgruppe, die Leistungen der Pflegeversicherung zum 31.12.2015 bezogen.

BertelsmannStiftung

Bevor wir nun noch einmal näher die Entwicklung des rechtlichen Rahmens der Renten- und Arbeitsmarktpolitik darstellen, geht das folgende Unterkapitel in einem Exkurs auf die Problematik der informellen Pflege von älteren Erwerbstätigen ein. Im Zuge der demographischen Entwicklung wird die Nachfrage nach Pflegeleistungen steigen und die Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird vermutlich noch stärker in den Fokus von Politik und Öffentlichkeit rücken.

## 2.5 Exkurs: Engagement der Altersgruppe in der Pflege

Mit dem steigenden Anteil der hochaltrigen Bevölkerung hat die Diskussion um die Organisation der Pflege an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Personen, die Leistungen der Pflegeversicherungen beziehen, steigt ab dem Alter 80 stark an. Bei den 80- bis 85-Jährigen liegt er bei rund 20 %, bei den über 90-Jährigen bezieht mehr als jeder zweite Mann Leistungen der Pflegeversicherung und fast 70 % aller Frauen (Abbildung 16). Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen steigt ihr Anteil an den Pflegebedürftigen im hohen Alter etwas stärker an.

Die Pflegeversicherung deckt nur einen Teil des Pflegebedarfs bei erheblich pflegebedürftigen Personen ab. Deswegen wird die Pflege dieser Personen zu einem großen Teil informell, meist durch nahe Angehörige, organisiert. Wie Tabelle 1 zeigt, wurden 2015 rund 75 % (rund 2 Mio.) aller Menschen, die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen, zu Hause betreut; die überwiegende Mehrheit bezieht nur Pflegegeld und keine Sachleistungen. Daneben gibt es eine große Anzahl von Personen, die im Alltag auf Hilfe angewiesen sind, aber die Krite-

rien für den Bezug von Leistungen der Pflegeversicherung nicht erfüllen. Das zeigt sich auch aktuell, da seit dem 1. Januar 2017 im Zuge des zweiten Pflegestärkungsgesetzes ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff gilt, der insbesondere kognitive Einschränkungen stärker gewichtet, was vermutlich schon im laufenden Jahr zu einer Ausweitung des Kreises der Leistungsbeziehenden um mehrere Hunderttausend führen wird.

TABELLE 1 Pflegebedürftige, die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen, nach Versorgungsart (2015)		
<b>2,9 Millionen Pflegebedürftige insgesamt</b>		
<b>Zu Hause versorgt:</b> 2,08 Millionen (73 %)		<b>In Heimen vollstationär versorgt:</b> 783.000 (27 %)
<b>Durch Angehörige:</b> 1,38 Millionen Pflegebedürftige	<b>zusammen mit/durch ambulante Pflegedienste:</b> – 692.000 Pflegebedürftige – durch 13.300 ambulante Pflegedienste mit 355.600 Beschäftigten	in 13.600 Pflegeheimen mit 730.000 Beschäftigten
Quelle: Destatis 2017		

Die Versorgung der Pflegebedürftigen wird überwiegend durch informelle Pflegekräfte organisiert (Geyer und Schulz 2014). Wie Tabelle 2 zeigt, arbeiten im formellen Pflegesektor rund eine Million Menschen, während 4,6 Millionen Menschen angeben, regelmäßig persönliche, informelle Pflege zu leisten. Und der Anteil dieser Personen an der Bevölkerung steigt im Zeitverlauf, wie Abbildung 17 zeigt.

TABELLE 2 Personen in der Pflege (2015)		
Formeller Sektor		Informelle Pflege
Pflegeheime <sup>1</sup>	Ambulante Dienste <sup>1</sup>	Privathaushalte <sup>2</sup>
730.145	355.613	4,57 Millionen
Anmerkung: Die Daten zur informellen Pflege stammen aus dem SOEP. Es ist die hochgerechnete Zahl der Personen, die angeben, eine pflegebedürftige Person an einem Werktag zu versorgen. Das können auch Personen sein, die keine Leistungen der Pflegeversicherung beziehen.		
Quelle: (1) Pflegestatistik 2015, (2) SOEPv32		

Wenn man die Struktur der pflegenden Personen näher betrachtet, so zeigt sich, dass die Altersgruppe 55–74, die im Fokus dieses Berichts steht, besonders stark in der Pflege engagiert ist – insbesondere Frauen. Ein Grund dafür ist, dass die Eltern dieser Frauen dann häufig in einem Alter sind, in dem sie auf Unterstützung angewiesen sind.

Abbildung 18 zeigt, dass der Anteil der weiblichen pflegenden Personen in den Altersgruppen zwischen 50 und 75 durchgängig bei fast 10 % liegt. Bei den Männern steigt der Anteil der pflegenden Personen kontinuierlich über das Alter an, liegt aber niedriger als bei den Frauen.

ABBILDUNG 17 Anteil der pflegenden Personen nach Geschlecht (2001–2015)

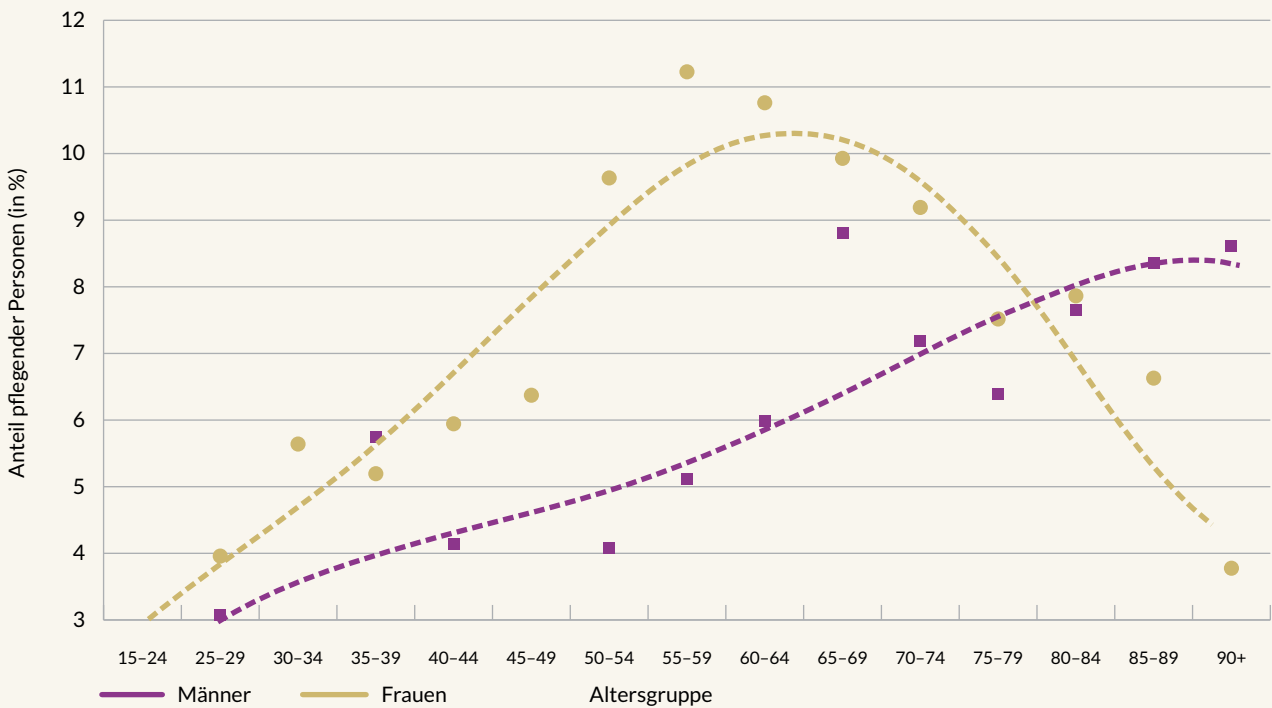


Quelle: SOEPv32, eigene Berechnungen

Anmerkung: Gewichtete Anteile von Personen, die im SOEP angeben, regelmäßig persönliche Pflege zu leisten. Die gestrichelten Linien zeigen den durchschnittlichen Trend über die Zeit.

BertelsmannStiftung

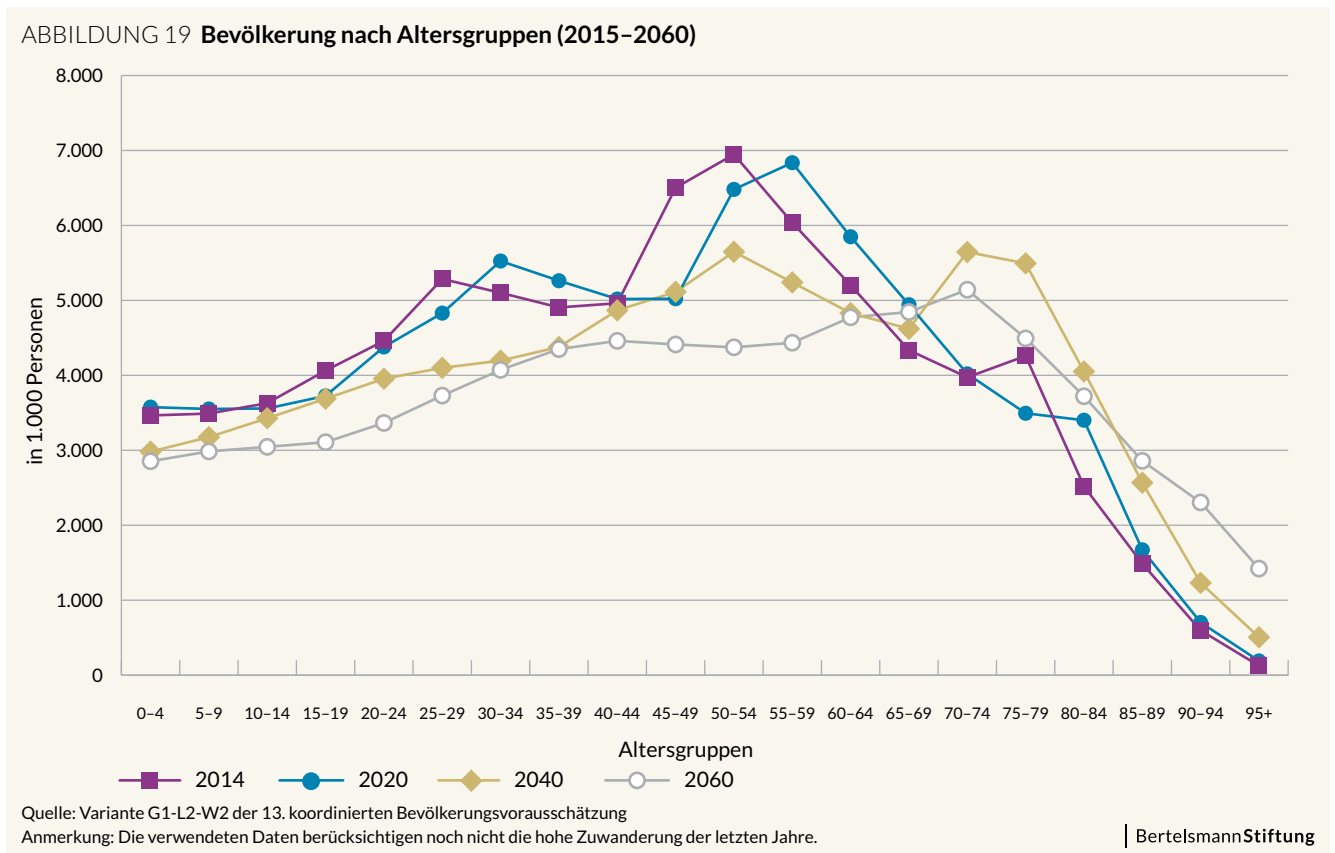
ABBILDUNG 18 Anteil der pflegenden Personen nach Geschlecht und Altersgruppe



Quelle: SOEPv32, eigene Berechnungen

Anmerkung: Gewichtete Daten, gepoolt für die Jahre 2013 bis 2015. Anteil der Personen in jeder Altersgruppe, die regelmäßig informelle Pflege zu leisten.

BertelsmannStiftung



Durch den fortschreitenden demographischen Wandel und damit die Zunahme der Hochbetagten wird der Bedarf nach Pflege weiter steigen (u. a. Schulz 2008; Afentakis und Maier 2010; Mennicken und Augurzky 2013).<sup>24</sup> Abbildung 19 zeigt, wie sich die Zahl der Hochbetagten in den kommenden Jahren entwickeln wird.<sup>25</sup> Ungefähr Ende der 2030er- bis zum Ende der 2040er-Jahre werden die Baby-Boomer in die Altersgruppen kommen, die eine hohe Pflegeprävalenz aufweisen. Demgegenüber nimmt die Bevölkerung in den Altersgruppen, die relativ häufig informelle Pflege leisten, stark ab. Man kann dieses Verhältnis auch vereinfacht quantifizieren. Wenn man die erwartete Alterung der Bevölkerung mit den heutigen Pflegeprävalenzraten kombiniert und annimmt, dass pflegebedürftige Menschen auch in Zukunft dieselbe Zahl von formellen und informellen Pflegekräften benötigen, dann kann man den Status quo mit der vorausgeschätzten Alterung der Gesellschaft kombinieren. Es ergibt sich damit die Zahl der Pflegebedürftigen in den kommenden Jahrzehnten und die Zahl der verfügbaren Pflegekräfte – wenn es bei den heutigen Relationen bleibt.

Unter diesen Annahmen würde sich die Zahl der Leistungsbeziehenden bis 2060 auf rund 5,6 Millionen Personen verdoppeln (Tabelle 3). Davon würden rund vier Millionen zu Hause versorgt werden. Tabelle 3 zeigt zudem, dass die Zahl der informellen Pflegekräfte – wenn sich die Pflegequoten nicht ändern – ungefähr konstant bei rund vier Millionen bleiben wird.

<sup>24</sup> Viele Studien verweisen in diesem Zusammenhang auch auf den zu erwartenden Fachkräftemangel in der pflegerischen Versorgung.

<sup>25</sup> Der Vorausschätzung liegt die Variante G1-L2-W2 der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung zugrunde.

Die Deckung des zukünftigen Bedarfs nach Pflege wird also vermutlich nicht ohne eine Ausdehnung des informellen wie des formellen Pflegeangebots gelingen. Wie oben gezeigt, betrifft dies in besonderem Ausmaß Frauen und Männer im rentennahen Alter und steht in einem gewissen Spannungsfeld mit dem Ziel, die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe weiter zu erhöhen.

**TABELLE 3 Status-quo-Projektion der Leistungsbeziehenden der Pflegeversicherung (2015–2060)**

Gruppe der Pflegebedürftigen	2015	2020	2040	2060
Leistungsbeziehende insgesamt (in Tsd.)	2.842	3.167	4.430	5.637
Stationär versorgt insgesamt	796	887	1.240	1.578
Ambulant versorgt insgesamt	2.046	2.280	3.189	4.058
Informell (nur Pflegegeld)	1.364	1.520	2.126	2.705
Informell & Pflegedienst (mit Pflegesachleistungen)	682	760	1.063	1.352
<b>Gruppe der informellen Pflegekräfte</b>				
Gesamt	4.205	4.335	4.312	4.068
Frauen	2.587	2.642	2.550	2.322
Männer	1.617	1.694	1.763	1.747

Anmerkungen: Vorausberechnung der Leistungsbeziehenden unter der Annahme konstanter Prävalenzraten aus dem Jahr 2015. Die jüngste Ausweitung des Kreises der Leistungsberechtigten durch das zweite Pflegestärkungsgesetz wird noch nicht berücksichtigt. Die Zahl der informellen Pflegekräfte wurde auf Basis des SOEP für das Jahr 2015 hochgerechnet und dann anhand der Bevölkerungsvorausberechnung fortgeschrieben.

Quelle: Variante G1-L2-W2 der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung, Pflegestatistik 2015, SOEPv32, eigene Berechnungen

## 3 Rechtlicher Rahmen

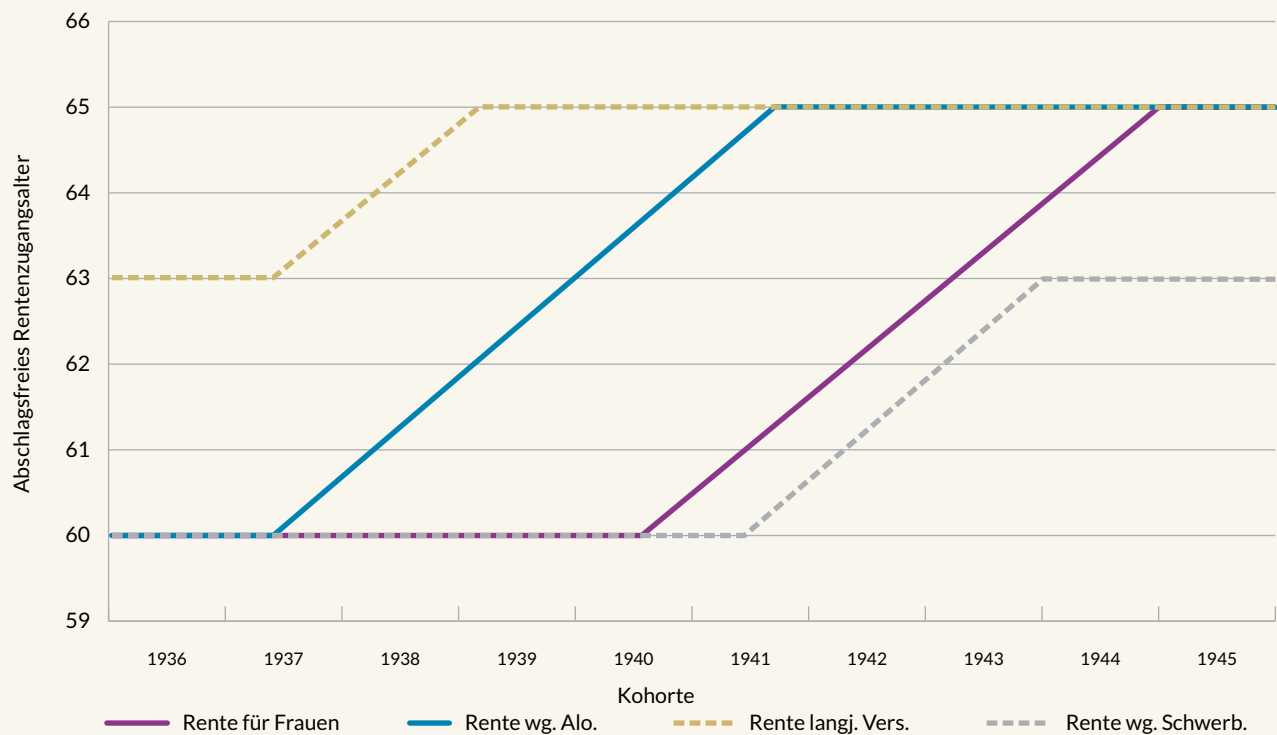
In diesem Abschnitt werden die relevanten rechtlichen Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitsmarktpolitik beschrieben, die den Altersübergang und die Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen Jahren maßgeblich geprägt haben. Der Fokus bei den Rentenreformen liegt dabei auf den Veränderungen seit dem Rentenreformgesetz 1992, das den Beginn der Anhebung der Altersgrenzen markiert. Bei den Änderungen der Arbeitslosenversicherung geht es vor allem um die lange Zeit geförderte und genutzte Altersteilzeit, die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere und Gesetze, die darauf zielten, die Beschäftigung Älterer zu erhöhen.

### Rentenversicherung

Mit dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (RRG 1992) wurde die Anhebung des abschlagsfreien Rentenzugangs eingeleitet. Tabelle 11 im Anhang dokumentiert die zahlreichen Reformschritte auf dem Weg zum heutigen Status quo. Tabelle 4 fasst die Reformen für die jeweiligen Altersrenten in sehr komprimierter Form zusammen.

Rentenart	Reformen
<b>Rente für Frauen</b>	Das abschlagsfreie Rentenzugangsalter der Rente für Frauen wurde beginnend mit dem Jahrgang 1940 in Monatsschritten von 60 auf 65 Jahre angehoben. Ab dem Jahrgang 1952 wurde diese Form der vorgezogenen Altersrente abgeschafft.
<b>Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit</b>	Das abschlagsfreie Rentenzugangsalter dieser Rentenart wurde für die Jahrgänge 1937 bis 1941 von 60 auf 65 Jahre angehoben. Ab dem Geburtsjahrgang 1946 wurde das Mindestalter für den Bezug dieser Rente schrittweise auf 63 angehoben. Ab dem Jahrgang 1952 wurde diese Form der vorgezogenen Altersrente abgeschafft.
<b>Rente wegen Schwerbehinderung</b>	Das frühe Rentenzugangsalter dieser Rentenart wurde von 60 auf 62 Jahre angehoben. Gleichzeitig stieg das abschlagsfreie Rentenzugangsalter von 63 auf 65 Jahre.
<b>Rente wegen langjähriger Versicherung</b>	Das abschlagsfreie Rentenzugangsalter wurde ab dem Jahr 2001 von 63 auf 67 Jahre angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme wird mit Abschlägen von maximal 14,4 % weiterhin möglich sein.
<b>Rente wegen besonders langjähriger Versicherung</b>	Mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze zum 1. Januar 2012 wurde in § 38 SGB VI eine neue Altersrente für besonders langjährig Versicherte eingeführt. Diese Altersrente kann mit 65 Jahren abschlagsfrei in Anspruch genommen werden. 2014 wurde im RV-Leistungsverbesserungsgesetz die befristete Senkung der Altersgrenze auf 63 Jahre beschlossen. Sie steigt jetzt stufenweise wieder auf 65.

ABBILDUNG 20 Anhebung der Altersgrenzen für den abschlagsfreien Rentenzugang nach Kohorten und Rentenarten



Quelle:

Anmerkung: In den vier Varianten des Zugangs in die Altersrente wurde das abschlagsfreie Rentenzugangsalter in monatlichen Schritten angehoben. Beispielsweise konnte eine Frau, die im Dezember 1939 geboren wurde noch abschlagsfrei mit 60 die Rente für Frauen in Anspruch nehmen. Wäre sie einen Monat später geboren, hätte sie bei Renteneintritt mit 60 0,3% Abschlag auf ihre Altersrente hinnehmen müssen.

BertelsmannStiftung

Die Details der Anhebung der Altersgrenzen wurden in den Jahren nach 1992 noch verändert, aber im Prinzip bedeutete die Änderung eine Anhebung des abschlagsfreien Rentenzugangs auf 65 Jahre bei Aufrechterhaltung der Möglichkeit, mit 60 Jahren in Rente gehen zu können. Die Abschläge mindern die Altersrente dauerhaft um 0,3 % pro Monat vor Erreichen der abschlagsfreien Altersgrenze. Abbildung 20 zeigt, wie das abschlagsfreie Rentenzugangsalter für die verschiedenen Möglichkeiten, in Rente zu gehen, angehoben wurde. Mit dem Rentenreformgesetz 1999 wurden für Personen, die nach 1951 geboren wurden, die Rente für Frauen und die Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit schließlich abgeschafft. In Zukunft wird es die Möglichkeit mit Abschlägen ab dem Alter 62 (Personen mit anerkannter Schwerbehinderung) bzw. 63 (langjährig Versicherte) geben. Personen mit sehr langer Versicherungsbiografie (besonders langjährig Versicherte) können in Zukunft mit 65 abschlagsfrei in Rente gehen.<sup>26</sup>

Mit der Anhebung der Altersgrenzen führte man die Möglichkeit eines gleitenden Übergangs aus Beschäftigung in Altersrente ein: die Teilrente. Allerdings wurde diese Möglichkeit praktisch nicht in Anspruch genommen und es bleibt abzuwarten, ob die reformierte Flexirente stärker nachgefragt wird als ihre Vorgängerin (siehe dazu ausführlich Abschnitt 3.1).

<sup>26</sup> 2014 wurde diese Möglichkeit für eine Übergangsphase auch Personen ab 63 Jahren eröffnet. Ab Jahrgang 1953 steigt diese Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente wieder schrittweise an. Für alle 1964 oder später Geborenen liegt sie wieder wie vorher bei 65 Jahren.



Neben der Reform der Altersrenten wurde auch die Erwerbsminderungsrente 2001 komplett reformiert. Der Zugang zu dieser Rentenart wurde erschwert und die Absicherung gemindert, unter anderem durch die Einführung von Abschlägen vor Erreichen des jeweils gültigen Referenzalters (siehe Tabelle 11). Mit der Erwerbsminderungsrente wurde die sogenannte Berufsunfähigkeitsrente abgeschafft. Die Voraussetzung für den Rentenbezug bildet nun eine erhebliche Einschränkung der nicht berufsbezogenen allgemeinen Erwerbsfähigkeit. Abbildung 11 zeigt, dass rund 17 % aller Männer und Frauen des Rentenzugangs 2016 über den Weg der Erwerbsminderungsrente gegangen sind. Die Reform hat zu einer starken Reduzierung der Rentenzahlbeträge in dieser Gruppe geführt. Das lag vor allem an zwei Faktoren: an der Einführung der Abschläge, die praktisch alle neu zugehenden Erwerbsminderungsrenten gesenkt haben, und daran, dass nun der Anteil von Personen mit sehr schlechten Erwerbsbiografien stieg – die Erwerbsbiografien derjenigen, die über eine Berufsunfähigkeitsrente ausschieden, waren verhältnismäßig günstiger. Aufgrund des starken Rückgangs der Rentenzahlbeträge wurde 2014 mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz und dem 2018 wirksam werdenden EM-Leistungsverbesserungsgesetz die Berechnungsweise der Erwerbsminderungsrenten verändert. So konnte der negative Trend abgemildert werden.

### Arbeitsmarktpolitische Reformen

Tabelle 12 dokumentiert analog zu den Änderungen bei der Rentenversicherung (SGB VI) die Reformen des Arbeitsmarktes, die die älteren Beschäftigten in besonderer Weise betrafen. Die zentralen Änderungen auf dem Arbeitsmarkt betrafen die Gesetzgebung zur Altersteilzeit, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere und Instrumente zur Beschäftigungsförderung von älteren Erwerbspersonen.

Die Altersteilzeit wurde 1996 mit dem Altersteilzeitgesetz umfassend geregelt. Seitdem erstattete die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber bis zu drei Monate rückwirkend für längstens fünf Jahre Leistungen, die dieser für Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erbringt (steuer- und beitragsfreier Aufstockungsbetrag zwischen Teilzeitentgelt und Mindestnetto- betrag sowie Rentenbeiträge in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollzeitarbeitsentgelts und dem Teilzeitarbeitsentgelt entfällt). Die Leistungen wurden erbracht für 55-jährige und ältere Personen, die aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ihre tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte (aber nicht weniger als 18 Wochenstunden) reduziert hatten und innerhalb der vorausgegangenen fünf Jahre mindestens drei Jahre beitragspflichtig vollzeitbeschäftigt waren. Die wöchentliche Arbeitszeitreduzierung kann betrieblich auch im Jahresdurchschnitt oder im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu fünf Jahren realisiert werden (z. B. 2,5 Jahre Vollzeit und anschließend 2,5 Jahre Nullarbeit, Blockmodell), sofern fortlaufend das aufgestockte Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit gezahlt wird. Insbesondere das Blockmodell erfreute sich großer Nachfrage. Teilweise befanden sich rund 20 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahre in Altersteilzeit; 90 % davon nutzten das Blockmodell (Brussig, Knuth und Wojtkowski 2009). Die Bundesagentur für Arbeit förderte die Altersteilzeit, wenn als Ersatz ein Arbeitsloser oder ein Auszubildender übernommen wurde. Diese Förderung lief aber aus und konnte nur noch für Fälle von Altersteilzeit erfolgen, die bis Ende 2009 begonnen wurden. Es wurden weniger als 50 % der Altersteilzeitfälle im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik gefördert; deswegen könnte man vermuten, dass das Auslaufen der Förderung selbst keine so starken Effekte auf die weitere Entwicklung der Altersteilzeit haben würde. Allerdings wurde der Zugang in Altersteilzeit vor allem durch Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen gesteuert, die sich an der Förderung durch die Bundesagentur orientierten. Mit dem Wegfall der Förderung verringerte sich deswegen auch der Zugang in die nicht ge-

förderte Altersteilzeit (beispielhaft war dies auch im Rückgang der Altersteilzeit vor Renteneintritt in Abschnitt 2.2 zu sehen).

Das Auslaufen der Altersteilzeit ist auch Teil des Paradigmenwechsels der Arbeitsmarktpolitik. Noch in den 90er-Jahren ist die politische Richtung nicht eindeutig. Hier werden zwar bei der Rente wichtige Weichen für einen späteren Renteneintritt gestellt; gleichzeitig fördert man noch – im Lichte sehr hoher Arbeitslosigkeit und der Folgen der Wiedervereinigung – die Frühverrentung. 1996 wird auch die Rente wegen Arbeitslosigkeit erweitert: Die bisherige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit konnten danach auch Personen in Anspruch nehmen, die aus einer insgesamt mindestens 24-monatigen Altersteilzeitarbeit in Rente gehen (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit). Das Auslaufen dieser Rentenart ab dem Jahrgang 1952 wurde 1999 beschlossen (siehe unten).

Es wurde immer wieder vermutet, dass Arbeitgeber das Risiko scheuen, ältere Arbeitslose zu beschäftigen. Die Politik versuchte, dieses Risiko zu verringern, und begann, die Einstellung älterer Arbeitsloser ausdrücklich zu fördern, insbesondere durch Varianten von Zuschüssen zum Entgelt. Beispielsweise konnten Arbeitgeber bei der Einstellung einer Person ab 50 Jahre über eine dreijährige Periode einen Zuschuss von bis zu 50 % des geschuldeten Lohns bekommen (Eingliederungszuschuss). Diese Regelung gilt aktuell weiter bis Ende 2019, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2019 begründet wurde. Zudem wurden sie 2003 vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit, wenn sie einen älteren Arbeitslosen (ab 55) beschäftigten. Diese Regelung wurde allerdings für Beschäftigungsverhältnisse, die ab 2008 begonnen wurden, wieder abgeschafft. 2003 wurde auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz verändert. Seitdem können Arbeitnehmer, die 52 oder älter sind, für bis zu fünf Jahre ohne sachlichen Grund befristet beschäftigt werden.

Im Zuge der Hartz-Gesetzgebung wurde vor allem die maximale Dauer des Arbeitslosengeldbezugs gekürzt und die Ersatzrate für Langzeitarbeitslose – im Vergleich zur vorherigen Arbeitslosenhilfe – gesenkt. Bis 2006 konnten – das war das Maximum – 57-Jährige mit einer Vorversicherungszeit von 64 Monaten bis zu 32 Monate Arbeitslosengeld I beziehen. Zunächst wurde die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes generell auf zwölf Monate gekürzt, für 55-Jährige und ältere Arbeitslose auf 15 bis 18 Monate (wirksam für Neuzugänge ab Februar 2006). 2008 wurde diese Verkürzung teilweise rückgängig gemacht; seitdem gelten folgende Fristen: 18 Monate (bisher: 15 Monate) ab Alter 55 und 36 Monaten Vorversicherungszeit sowie 24 Monate (bisher: 18 Monate) ab Alter 58 und 48 Monaten Vorversicherungszeit.

Im Zuge der Reformen am Arbeitsmarkt wurde immer wieder die Rolle älterer Arbeitsloser gesondert behandelt. Aufgrund der relativ geringen Vermittlungserfolge bei Älteren wurden Möglichkeiten des Bezugs von ALG II unter den gleichen Bedingungen wie bei der Arbeitslosenhilfe beibehalten. Seit 1985 mussten 58-jährige und ältere Hilfebedürftige trotz des Bezugs von Arbeitslosenhilfe oder ALG-II-Leistungen sich nicht aktiv um eine Wiedereinstellung bemühen. Die Betroffenen mussten gegenüber der jeweils zuständigen Behörde erklären, nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Voraussetzung war ferner, dass die Betroffenen zum frühestmöglichen Zeitpunkt abschlagsfrei in Rente gehen mussten. Diese Regelungen zum erleichterten Bezug von ALG I und II sind zum Jahresende 2007 ausgelaufen. Bis heute gilt allerdings, dass Arbeitssuchende über 58, denen nicht innerhalb von zwölf Monaten ein Arbeitsangebot gemacht werden kann, bis zum Renteneintritt offiziell nicht mehr als arbeitssuchend gelten.

### 3.1 Weitere Flexibilisierung des Renteneintritts

Das Flexirentengesetz wurde im Dezember 2016 verabschiedet. Kern des Gesetzes war die Flexibilisierung des Hinzuverdienstrechts bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Für Personen, die vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bereits eine Altersrente beziehen und zugleich einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollten, galten vorher besondere Hinzuverdienstregeln. Die vorgezogene Altersrente wurde als Vollrente (100 %) gewährt, wenn das monatliche Einkommen 450 Euro (Geringfügigkeitsschwelle) nicht überschritt; zwei Monate pro Jahr durfte diese Hinzuverdienstgrenze bis zum doppelten Betrag überschritten werden. Überstieg der Hinzuverdienst diese Geringfügigkeitsschwelle, wurde die Rente nur noch anteilig gezahlt (Teilrente). Die Teilrente konnte 2/3, 1/2 oder 1/3 der Vollrente betragen. Der für diese Teilrentenbeträge jeweils zulässige Hinzuverdienst wurde basierend auf den in den letzten drei Jahren vor Bezugsbeginn einer Altersrente erworbenen Entgeltpunkten individuell berechnet, wobei mindestens 1,5 Entgeltpunkte zugrunde gelegt wurden. Die jeweils geltenden Hinzuverdienstgrenzen konnten abschließend nur rückwirkend geprüft werden, weshalb es auch wegen geringer Überschreitungen aufgrund der Stufenregelung zu erheblichen Rentenrückforderungen kommen konnte.

**TABELLE 5 Hinzuverdienstgrenzen bei der (alten) Teilrente**

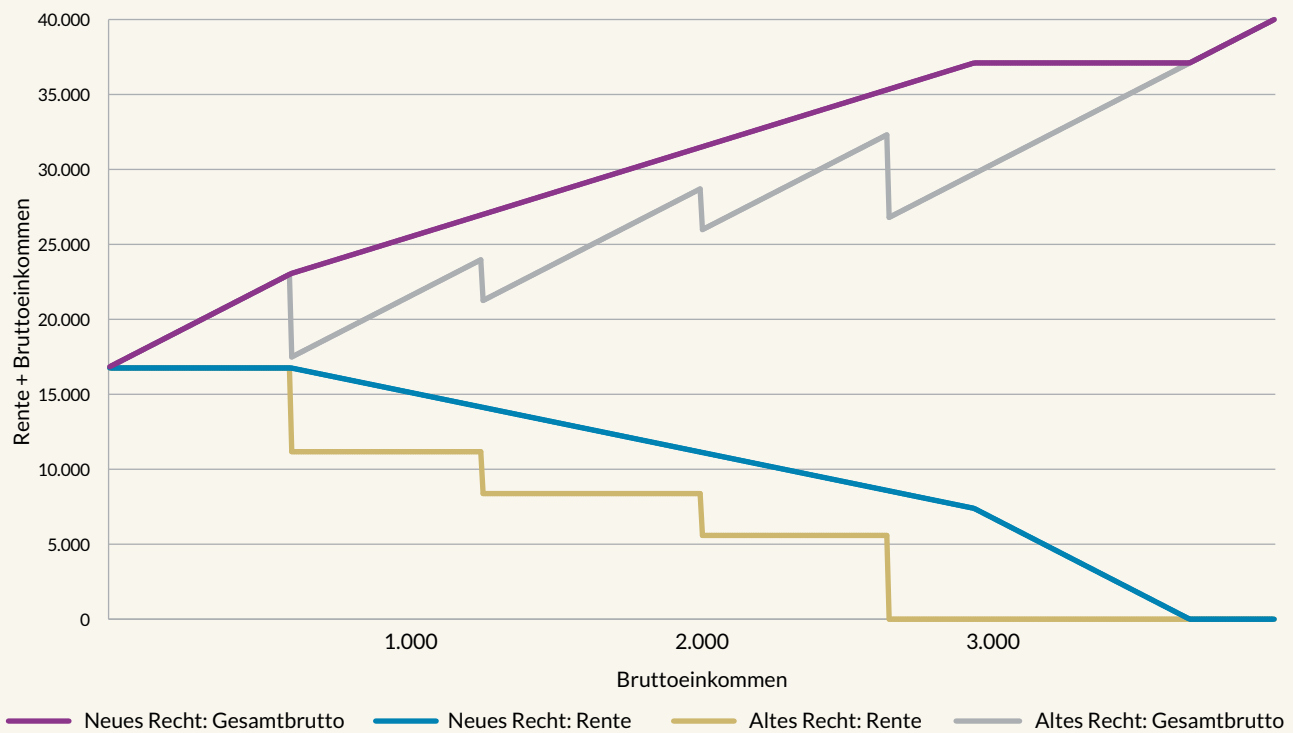
Teilrente	Faktor	Monatliche Bezugsgröße		Hinzuverdienstgrenze Mindesthöhe			Hinzuverdienstgrenze Durchschnittsverdienst			Eckrente	
		West	Ost	EP	West	Ost	EP	West	Ost	West	Ost
1/3	0,25	2.975	2.660	1,5	1.116	998	3	2.231	1.995	465	445
1/2	0,19	2.975	2.660	1,5	848	758	3	1.696	1.516	698	668
2/3	0,12	2.975	2.660	1,5	536	479	3	1.071	958	931	891
1/1										1.396	1.336

Anmerkungen: Die Mindesthöhe der Hinzuverdienstgrenzen ergibt sich, wenn Personen in den letzten drei Jahren vor Renteneintritt weniger als 1,5 Entgeltpunkte verdient haben. Ein/e Durchschnittsverdiener/in hat drei Entgeltpunkte vor Renteneintritt verdient. Die jeweilige Hinzuverdienstgrenze ergibt sich als Produkt des Teilrentenfaktors, der monatlichen Bezugsgröße und der Summe der Entgeltpunkte der letzten drei Jahre. Die Eckrente ist analog zur Deutschen Rentenversicherung definiert als Rente einer Person, die 45 Jahre den jeweiligen Durchschnittsverdienst erhalten hat (aktueller Rentenwert gültig ab 1.7.2017). In den Beispielen der Tabelle wird davon abstrahiert, dass auf die Teilrente auch Abschläge (0,3 % pro Monat) entfallen und der Rentenanspruch durch die fortgeführte Teilzeittätigkeit zunimmt.

Tabelle 5 zeigt die Schwellen exemplarisch für Werte aus dem Jahr 2017. Die Teilrente wurde seit ihrer Einführung 1992 kaum genutzt. Im Jahr 2014 bezogen der Statistik der Deutschen Rentenversicherung zufolge lediglich 1.613 Männer und 1.797 Frauen eine Altersrente als Teilrente. Als mögliche Gründe wurden im Allgemeinen die starren Einkommensgrenzen und Informationsdefizite genannt. Allerdings liegen bislang keine empirischen Studien vor, die diese Annahmen belegen würden. Genauer gesagt: Es gibt dazu überhaupt keine empirische Evidenz oder Evaluation, obwohl die Regelung seit 1992 Bestand hatte.

Die neuen Hinzuverdienstregeln sehen vor, dass Rentnerinnen und Rentner in Zukunft vor Erreichen der Regelaltersgrenze bis zu 6.300 Euro pro Jahr anrechnungsfrei hinzuverdienen können (dies entspricht in der Summe den bisherigen anrechnungsfreien Beträgen pro Jahr). Ein über diesen Betrag hinausgehender Verdienst wird zu 40 % auf die Rente angerechnet. Zudem wird ein individueller Hinzuverdienstdeckel definiert. Dieser ergibt sich als Produkt der monatlichen Bezugsgröße mit dem Maximalwert der jährlichen Entgeltpunkte der letzten 15 Jahre. Einkünfte, die diesen Deckel überschreiten, werden zu 100 % auf die Rente angerechnet. Die Teilrente muss mindestens 10 % der Vollrente betragen und darf zusammen mit dem erzielten Bruttoeinkommen nicht höher liegen als das höchste Einkommen der letzten 15 Jahre. Die Deutsche Rentenversicherung schätzt jeweils zum 1. Juli

ABBILDUNG 21 Budgetgerade mit Teilrente und eigenem Erwerbseinkommen (altes und neues Recht)



Quelle:  
 Anmerkung: In Abbildung 21 wird das Bruttoeinkommen einer Person abgebildet, die immer den Durchschnittsverdienst (West; im Jahre 2017: 37.103 Euro) erzielt hat und vorzeitig in Rente geht. Die x-Achse zeigt das Einkommen, das die Person während des Rentenbezugs erzielt. Je nach Hinzuverdienst wird die Bruttorente entsprechend reduziert.

| BertelsmannStiftung

eines Jahres den voraussichtlichen Verdienst des laufenden und folgenden Jahres, um die Rente festzulegen. Die Einkommensprognosen werden im folgenden Jahr mit dem tatsächlichen Verdienst verglichen und die Rentenzahlung gegebenenfalls korrigiert (Spitzabrechnung). Die neue Regelung fällt in der Regel günstiger aus als die alte Teilrente. Dies wird auch in Abbildung 21 deutlich. Dort ist der Verlauf der Rentenzahlungen und des gesamten Bruttoeinkommens für eine Person abgebildet, die vor Renteneintritt immer den Durchschnittsverdienst (West) erzielt hat. Mit der neuen Regelung wird ein höheres Einkommen erzielt und ein Einkommensrückgang wie in dem Stufentarif ist ausgeschlossen. Nur im Bereich einer geringfügigen Beschäftigung zeigt sich kein Unterschied.

Da aufgrund der Abschaffung der Stufenregelung größere Rentenkürzungen vermieden werden können, wenn Hinzuverdienstgrenzen nur geringfügig überschritten werden, wird die Entscheidung zur Aufnahme oder Weiterführung einer Erwerbstätigkeit erleichtert. Das Verfahren zur Berechnung des Hinzuverdienstdeckels bleibt jedoch kompliziert, was auch für das Verfahren zur Berechnung der Rente anhand einer jährlichen Einkommensprognose mit Spitzabrechnung gilt – auch hier kann es im Einzelfall zu Rückforderungen der Rentenzahlungen kommen. Insgesamt muss es als offen gelten, ob das neue Modell häufiger genutzt werden wird als die alte Teilrente. Demgegenüber bleibt eine geringfügige Beschäftigung weiterhin relativ attraktiv. Da noch keine belastbaren Studien über die fehlende Inanspruchnahme der Teilrente unter alter Regelung vorliegen, ist zudem offen, welcher Gesamtbedarf besteht und unter welchen Voraussetzungen ein eventuelles Defizit vermehrt gedeckt werden könnte. So reicht allein der Bedarf von Beschäftigten nach einer Arbeitsreduktion nicht aus; diese Beschäftigten müssen die Möglichkeit zur Inanspruchnahme haben

und sich die damit verbundenen Rentenabschläge außerdem leisten können. Zudem haben sie eventuell Zugang zu attraktiveren Übergangsmodellen, wie beispielsweise Altersteilzeit oder betriebspezifische Modelle. Im Vergleich zur Teilrente war und ist die Altersteilzeit deutlich häufiger zu beobachten. Daneben existieren auf betrieblicher Ebene weitere Instrumente, die Beschäftigte für einen gleitenden Übergang nutzen können. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst und größere Unternehmen. Diese Varianten des gleitenden Übergangs setzen oft früher an als die Teilrente und eröffnen Beschäftigten schon deswegen mehr Gestaltungsmöglichkeiten für ihren Altersübergang.

Der Gesetzentwurf enthält neben den Änderungen des Hinzuverdienstrechts und der Einführung der Versicherungspflicht von Beziehern einer Vollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze noch weitere Punkte. Dazu zählen die Möglichkeit, zugunsten einer Erhöhung des Rentenanspruchs auch bei Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten, die Flexibilisierung des Ausgleichs von Rentenabschlägen sowie Ergänzungen der Renteninformationen und Rentenauskünfte für Versicherte. Des Weiteren gibt es neue Regelungen im Bereich der Prävention und der Rehabilitation sowie einen auf fünf Jahre befristeten Wegfall des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze.

Nach der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung des § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI waren Bezieher einer Vollrente wegen Alters versicherungsfrei. Arbeitgeber mussten ihren Anteil am Rentenversicherungsbeitrag weiterhin leisten, ohne dass dieser die individuellen Rentenansprüche der Beschäftigten erhöhte. Die Neuregelung sieht vor, dass Beschäftigte, die eine Vollrente beziehen und die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses auf die Versicherungsfreiheit verzichten können. Wer eine Vollrente wegen Alters bezieht und weiterhin erwerbstätig ist, kann dadurch künftig regelmäßig seinen individuellen Rentenanspruch erhöhen.

Gegenüber dem geltenden System stellt die Möglichkeit der Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge für Beschäftigte eine Verbesserung dar. Verzichten sie auf die Versicherungsfreiheit, steigt zwar der Teil des Lohns, der an die Rentenversicherung fließt; dafür erhöht sich aber auch ihr individueller Rentenanspruch. Zugleich wird durch den Verzicht auf die Versicherungsfreiheit das Äquivalenzprinzip in der GRV gestärkt. Bei gegebenem Lohn ergibt sich für Arbeitgeber keine Änderung.

Beschäftigte, die mit Abschlägen in Rente zu gehen planen, konnten schon nach altem Recht ab dem Alter 55 durch eigene Zahlungen an die GRV mögliche Rentenminderungen ausgleichen (§ 187a SGB VI). Mit dem Flexirentengesetz ist dies bereits ab dem Alter 50 möglich (vgl. Tabelle 11). Grundlage hierfür ist eine besondere Rentenauskunft, die Versicherte bisher regelmäßig erst nach Vollendung des 55. Lebensjahrs und nur bei besonderem Interesse früher erhalten haben. Ab dem Juli 2017 wird nun generell davon ausgegangen, dass ein berechtigtes Interesse für diese Rentenauskunft bereits nach Vollendung des 50. Lebensjahres besteht. Beitragszahlungen zum Ausgleich von Rentenminderungen sind damit in der Regel fünf Jahre früher möglich. Dabei können zweimal jährlich Teilzahlungen erfolgen. Im Jahr 2015 haben von der Möglichkeit der Beitragszahlung nach § 187a SGB VI bei allen RV-Trägern insgesamt nur ca. 1.500 Versicherte Gebrauch gemacht. Die Anzahl derjenigen, die noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet hatten, betrug dabei rund 230 Versicherte. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit die Neuregelung zu einer höheren Inanspruchnahme führt.

## 3.2 Zwischenfazit

Die hier in aller Kürze skizzierte Entwicklung des rechtlichen Rahmens der Beschäftigung Älterer und des Rentenzugangs illustriert einen fundamentalen Wandel in der deutschen Sozialpolitik. Die meisten der hier erwähnten Reformschritte hatten zum Ziel, die Beschäftigung Älterer zu erhöhen. Gerade beim Altersübergangsfenster existiert eine enge Verzahnung der Arbeitsmarkt- und der Rentenpolitik. Zum Beispiel ändert sich der Charakter des Arbeitslosengeldbezugs bei Menschen im rentennahen Alter im Vergleich zu einer jüngeren Person. Hier kann das Arbeitslosengeld eine Brückenfunktion auf dem Weg zur Rente erfüllen. Gleichzeitig mit der Anhebung der Altersgrenzen wurde diese Brückenfunktion durch verschiedene Reformen reduziert (Verkürzung der Anspruchsdauer bei ALG I, Abschaffung der 58er-Regelung, Abschaffung der Altersrente nach Arbeitslosigkeit etc.).

Um einen weiteren Anstieg der Alterserwerbstätigkeit zu gewährleisten, wurde Ende 2016 die Flexirente eingeführt. Das Ziel ist klar: Rente und Erwerbstätigkeit zu kombinieren, soll attraktiver werden, da die vorher geltenden Möglichkeiten dazu quasi nicht genutzt worden sind. Die Beschäftigung Älterer befindet sich allerdings schon auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Dies führt unmittelbar zu einer leicht steigenden Erwerbstätigkeit, da die geburtenstarken Jahrgänge noch gerade nicht in Rente sind. Allerdings gilt das nur für eine Übergangszeit und dann wachsen kleinere Kohorten nach. Dies soll im nächsten Kapitel kurz illustriert werden.

---

## 4 Aktuelle und künftige Beschäftigungspotenziale in der Altersgruppe 55–74

---

Im Fokus dieses Kapitels steht die demographisch bedingte Veränderung der Größe und Zusammensetzung der Bevölkerung bis zum Jahr 2035. Es soll illustriert werden, welche Potenziale in einer Anhebung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bestehen. Dazu wird zunächst mit den Ausgangsdaten des Jahres 2016 und der Bevölkerungsfortschreibung eine Status-quo-Projektion vorgenommen (konstante Erwerbsquoten). Danach werden die Annahmen zur Erwerbstätigkeit variiert und gezeigt, wie groß das Beschäftigungspotenzial ist, wenn sich die Erwerbstätigkeit Älterer weiter erhöht.

### Bevölkerungsentwicklung

Für die Bevölkerungsfortschreibung nutzen wir die aktualisierte Variante der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter (Statistisches Bundesamt 2017). Dazu wurde die Fortschreibungsvariante G1-L1-W2<sup>27</sup> auf Basis der Daten 2015 aktualisiert und insbesondere die höhere Zuwanderung in den vergangenen Jahren berücksichtigt.<sup>28</sup>

Die Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren wird nach dieser Fortschreibung von rund 51,5 Millionen Personen im Jahr 2015 um 2,7 Millionen Personen (-3,3 %) bis 2025 zurückgehen (Tabelle 6). Bis 2035 schrumpft diese Altersgruppe verglichen mit 2015 um knapp sechs Millionen Personen (-11,6 %). Der relative Rückgang ist ähnlich stark in der Altersgruppe 18–54 bis 2035. Betrachtet man die Altersgruppen zwischen 55 und 74 Jahren in Tabelle 6, ist das Bild etwas uneinheitlich. Bis 2025 wachsen diese Altersgruppen relativ stark an. So steigt die Gruppe der 60- bis 64-Jährigen von 5,2 auf über 6,6 Millionen (+27,4 %) an. Bis 2035 gehen allerdings auch die Altersgruppen 55–59 und 60–64 im Vergleich mit 2015 zurück. Die Anzahl der Personen im Alter zwischen 65 und 74 nimmt auch bis 2035 weiter zu. Die Zahl der 70- bis 74-Jährigen steigt um fast 50 % von ungefähr vier auf fast sechs Millionen Personen. Bis 2035 nimmt die Altersgruppe zwischen 55–74 Jahren um gut zwei Millionen zu – das entspricht fast der Hälfte des Rückgangs der Altersgruppe 18–54 Jahre.

Vergleicht man Männer und Frauen, so zeigen sich keine grundsätzlichen Unterschiede. Allerdings fällt der Rückgang der weiblichen Bevölkerung etwas stärker aus und die Zunahme in den älteren Gruppen ist etwas schwächer als bei den Männern.

---

27 Variante 2: Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung; Geburtenrate 1,4 Kinder je Frau; Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,8/Mädchen 88,8 Jahre; langfristiger Wanderungssaldo 200.000 (G1-L1-W2).

28 Variante 2-A: Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung; Statistisches Bundesamt 2017, S. 4.

**TABELLE 6 Bevölkerungsentwicklung zwischen 2015 und 2035 nach Altersgruppen und Geschlecht**

Altersgruppe	2015	2020	2025	2030	2035	Relative Änderung bis 2025 2035	
<b>Insgesamt (in Tsd.)</b>							
18–64	51.553	51.650	49.861	47.375	45.586	-3,3	-11,6
18–54	40.313	38.954	36.835	36.206	35.752	-8,6	-11,3
55–59	6.038	6.845	6.397	4.959	5.008	5,9	-17,1
60–64	5.202	5.851	6.629	6.210	4.826	27,4	-7,2
65–69	4.333	4.945	5.573	6.338	5.955	28,6	37,4
70–74	3.969	4.005	4.596	5.206	5.946	15,8	49,8
<b>Männer</b>							
18–64	26.146	26.407	25.586	24.402	23.574	-2,1	-7,6
18–54	20.604	20.084	19.080	18.827	18.650	-7,4	-9,5
55–59	3.013	3.435	3.213	2.486	2.527	6,6	-16,1
60–64	2.529	2.888	3.293	3.089	2.397	30,2	-5,2
65–69	2.081	2.361	2.706	3.099	2.918	30,0	40,2
70–74	1.848	1.873	2.140	2.468	2.846	15,8	54,0
<b>Frauen</b>							
18–64	25.410	25.246	24.286	22.974	22.010	-4,4	-9,0
18–54	19.709	18.871	17.763	17.378	17.101	-9,9	-13,2
55–59	3.027	3.410	3.185	2.472	2.481	5,2	-18,0
60–64	2.674	2.965	3.338	3.124	2.428	24,8	-9,2
65–69	2.251	2.583	2.868	3.239	3.036	27,4	34,9
70–74	2.122	2.133	2.456	2.737	3.101	15,7	46,1
Anmerkungen: Die relative Änderung ist definiert als prozentuale Veränderung der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe im Vergleich mit dem Jahr 2015.							
Quelle: Statistisches Bundesamt 2017							

### Erwerbstätigkeit im Status-quo-Szenario

Zur Berechnung der zukünftigen Entwicklung der Erwerbstätigen wurden altersspezifische Erwerbstätigenquoten aus dem Jahr 2016 genutzt, die auf dem Mikrozensus beruhen (Statistisches Bundesamt 2016). Tabelle 7 zeigt analog zu Tabelle 6 die Entwicklung der Anzahl der Erwerbstätigen bis 2035, wenn die Erwerbstätigenquoten von 2016 unterstellt werden.<sup>29</sup> Bei Männern liegt die Erwerbstätigenquote in den Altersgruppen 18–54 und 55–59 bei gut 83 %, bei den Frauen liegt die Erwerbsquote deutlich darunter bei 76 % (18–54) bzw. 74 % (55–59).

Bei den Älteren zeigen sich noch größere Unterschiede zwischen der Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen. So waren rund 61 % der Männer im Alter zwischen 60 und 64 erwerbstätig, aber nur gut 50 % der Frauen. Bei den Altersgruppen 65–69 und 70–74 liegt die Erwerbstätigenquote von Männern doppelt so hoch wie die der Frauen.

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigen, so geht ihre Zahl in der Altersgruppe 18–74 von knapp 41 auf 36,5 Millionen zurück. Der Rückgang ist etwas stärker bei Frauen

<sup>29</sup> Es ergeben sich aufgrund der konstanten Erwerbsquoten näherungsweise dieselben relativen Änderungen wie in Tabelle 6.



(-2,4 Millionen) als bei Männern (-1,9 Millionen). Die Erwerbstätigen im Alter zwischen 18 und 64 gehen um gut eine Million zurück, während Erwerbstätige zwischen 65 und 74 um fast 400.000 zunehmen würden.

**TABELLE 7 Entwicklung der Erwerbstätigen zwischen 2015 und 2035 nach Alter und Geschlecht (Erwerbstätigenquote 2016)**

Altersgruppe	Erwerbstätigenquote	2015	2020	2025	2030	2035
<b>Insgesamt</b>						
18-54	0,799	32.208	31.123	29.430	28.927	28.564
55-59	0,790	4.772	5.409	5.055	3.919	3.958
60-64	0,557	2.897	3.259	3.692	3.459	2.688
65-69	0,153	665	759	855	972	914
70-74	0,065	259	261	300	340	388
<b>Männer</b>						
18-54	0,833	17.166	16.733	15.896	15.685	15.538
55-59	0,837	2.523	2.876	2.690	2.081	2.116
60-64	0,611	1.544	1.764	2.011	1.886	1.464
65-69	0,192	400	453	520	595	560
70-74	0,092	170	172	197	227	261
<b>Frauen</b>						
18-54	0,763	15.044	14.405	13.559	13.265	13.054
55-59	0,744	2.252	2.537	2.369	1.839	1.846
60-64	0,506	1.352	1.499	1.687	1.579	1.227
65-69	0,118	265	304	337	381	357
70-74	0,042	89	90	103	115	130

Anmerkungen: Die Erwerbstätigenquote bezieht sich auf das Jahr 2016. Um die absoluten Zahlen zu berechnen, wurde die Bevölkerung aus Tabelle 6 verwendet und mit der Erwerbstätigenquote multipliziert.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2016 und 2017, eigene Berechnungen

## Erwerbstätigkeit bei steigender Alterserwerbstätigkeit

Zur Abschätzung des Beschäftigungspotenzials Älterer werden die Erwerbstätigenquoten deutlich erhöht und mit der zurückgehenden Bevölkerung kombiniert. In diesem Szenario nehmen wir an, dass alle Personen ab dem Jahr 2020 zwischen 60 und 69 die Erwerbstätigenquoten der Altersgruppe 55-59 erreichen. Personen zwischen 70 und 74 Jahren erreichen 50 % dieser Quote.

Mit dieser extremen positiven Entwicklung würde die Erwerbstätigkeit nicht zurückgehen; der Bevölkerungsrückgang würde überkompensiert durch die Zunahme der Beschäftigung im Alter zwischen 60 und 74. Der Effekt bleibt auch dann bestehen, wenn man nicht annimmt, dass die Beschäftigung bei den 70- bis 74-Jährigen weiter steigt. Tabelle 8 zeigt diesen Effekt. Für 2015 sind die Werte identisch mit denen aus Tabelle 7; danach werden die höheren Erwerbstätigenquoten unterstellt. Das führt in den drei höchsten Alterskategorien zu einem massiven Anstieg der Beschäftigten: eine Million mehr Beschäftigte im Alter zwischen 60 und 64 im Jahr 2035 und sogar vier Millionen mehr in der Altersgruppe 65-69.

Während die Erwerbstätigen im Status-quo-Szenario um rund vier Millionen zurückgehen würden, wären in diesem Szenario im Jahr 2035 in der Summe eine Million mehr beschäftigt.

**TABELLE 8 Entwicklung der Erwerbstätigen zwischen 2015 und 2035 nach Alter und Geschlecht (Erwerbstätigenquoten steigen auf die Quoten der 55- bis 59-Jährigen)**

Altersgruppe	2015	2020	2025	2030	2035	Relative Änderung bis 2025 / 2035	
<b>Insgesamt (in Tsd.)</b>							
18-54	32.208	31.123	29.430	28.927	28.564	-8,6	-11,3
55-59	4.772	5.409	5.055	3.919	3.958	5,9	-17,1
60-64	2.897	4.624	5.239	4.908	3.814	80,8	31,7
65-69	665	3.908	4.404	5.009	4.706	562,3	607,7
70-74	259	1.583	1.816	2.057	2.349	601,2	806,9
<b>Männer</b>							
18-54	17.166	16.733	15.896	15.685	15.538	-7,4	-9,5
55-59	2.523	2.876	2.690	2.081	2.116	6,6	-16,1
60-64	1.544	2.418	2.757	2.586	2.007	78,6	30,0
65-69	400	1.977	2.266	2.595	2.443	466,5	510,8
70-74	170	784	896	1.033	1.191	427,1	600,6
<b>Frauen</b>							
18-54	15.044	14.405	13.559	13.265	13.054	-9,9	-13,2
55-59	2.252	2.537	2.369	1.839	1.846	5,2	-18,0
60-64	1.352	2.206	2.483	2.324	1.806	83,7	33,6
65-69	265	1.922	2.134	2.410	2.259	705,3	752,5
70-74	89	793	914	1.018	1.153	927,0	1195,5
Anmerkungen: Die relative Änderung ist definiert als prozentuale Veränderung der Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe im Vergleich mit dem Jahr 2015. Ab 2020 wurde bei Personen, die 60 und älter sind, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen unterstellt. Die Altersgruppe 70 bis 74 erreicht 50 % dieser Erwerbsquote.							
Quelle: Statistisches Bundesamt 2017, eigene Berechnungen							

### Erwerbstätigkeit bei steigender Alterserwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Arbeitszeit

Wie allerdings schon in Abschnitt 2.1 angedeutet, ist zwar die Zahl der Erwerbstätigen gestiegen, aber nicht ihr individueller Stundenumfang. So steigt zwar seit einigen Jahren das gesamte Arbeitsvolumen an, die Arbeitszeit pro beschäftigter Person nimmt aber ab. Eine umfassende Untersuchung der sich daraus ergebenden Probleme und Fragestellungen würde den Rahmen dieser Expertise sprengen. Dabei geht es erstens um die Struktur der Alterserwerbstätigkeit, insbesondere um die Anteile von geringfügiger, selbstständiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Die müsste mit dem altersspezifischen Stundenumfang kombiniert und dann in eine Fortschreibung eingebunden werden. An dieser Stelle führen wir eine sehr vereinfachte Rechnung durch, die aber durchaus die Grenzen der reinen Personenbetrachtung aufzeigt.

TABELLE 9 Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Alter und Geschlecht (2016) in Prozent

Gruppe	Alter 15–64	Alter 55–64	Alter 55–74
Insgesamt	26,7	30,2	34,7
Frauen	46,5	51,9	54,7
Männer	9,4	10,9	17,6

Quelle: Eurostat

Tabelle 9 zeigt den Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen im Jahr 2016. Wie oben angedeutet, nimmt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung mit dem Alter stark zu.<sup>30</sup> Für die folgende Berechnung nehmen wir vereinfachend an, dass Vollzeitarbeit im Durchschnitt 40 Stunden umfasst und Teilzeitarbeit 20. Die berechneten Absolutzahlen stellen jetzt Vollzeitäquivalente dar.

TABELLE 10 Entwicklung der Erwerbstätigen in Vollzeitäquivalenten zwischen 2015 und 2035 nach Alter und Geschlecht (Erwerbstätigenquoten steigen auf die Quoten der 55- bis 59-Jährigen)

Altersgruppe	2015	2020	2025	2030	2035
<b>Insgesamt</b>					
18–54	27.908	26.968	25.501	25.065	24.751
55–59	4.051	4.592	4.292	3.327	3.360
60–64	2.460	3.926	4.448	4.167	3.238
65–69	550	3.230	3.640	4.140	3.890
70–74	214	1.308	1.501	1.700	1.941
<b>Männer</b>					
18–54	16.359	15.947	15.149	14.948	14.808
55–59	2.385	2.719	2.543	1.968	2.001
60–64	1.460	2.286	2.607	2.445	1.898
65–69	365	1.803	2.067	2.367	2.228
70–74	155	715	817	942	1.086
<b>Frauen</b>					
18–54	11.546	11.056	10.407	10.181	10.019
55–59	1.668	1.879	1.754	1.362	1.367
60–64	1.001	1.634	1.839	1.721	1.337
65–69	193	1.396	1.550	1.751	1.641
70–74	65	576	664	740	838

Anmerkungen: Die Erwerbstätigenquote bezieht sich auf das Jahr 2016. Um die absoluten Zahlen zu berechnen, wurde die Bevölkerung aus Tabelle 6 verwendet und mit der Erwerbstätigenquote multipliziert. Ab 2020 wurde bei Personen, die 60 und älter sind, die Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen unterstellt. Die Altersgruppe 70 bis 74 erreicht 50 % dieser Erwerbsquote. Zusätzlich wurden die Teilzeitquoten aus Tabelle 9 berücksichtigt und Teilzeit mit 0,5 Vollzeitäquivalenten gleichgesetzt.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2016 und 2017, eigene Berechnungen

Tabelle 10 zeigt für das Jahr 2015 insgesamt rund 35 Millionen Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten, also rund sechs Millionen weniger als bei einer ungewichteten Messung anhand der beschäftigten Personen. Bei den hier getroffenen Annahmen zeigt sich, dass die Berücksichtigung der Arbeitszeit keine grundsätzlichen Änderungen der Ergebnisse verur-

<sup>30</sup> Eine genauere Untergliederung der Arbeitszeit nach Alter liegt leider nicht vor.

sacht hat. Die Annahmen sind sicherlich sehr günstig gewählt. In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt, würde die Beschäftigung zwischen 2015 und 2035 um rund zwei Millionen ansteigen; wenn man nur die Personen zählt, liegt der Anstieg bei rund 2,5 Millionen, also unwesentlich höher.

Es lässt sich aus diesen stark vereinfachten Rechnungen schlussfolgern, dass in der Erhöhung der Alterserwerbstätigkeit noch immer ein großes Potenzial liegt, um dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu begegnen. Dafür müssen allerdings die Voraussetzungen stimmen und natürlich müsste die hier nur skizzenhafte Simulation erheblich erweitert werden, um die Bedeutung der Annahmen für die Ergebnisse besser einschätzen zu können und die Datengrundlage zu verbessern.

---

## 5 Politikempfehlungen

---

Die Alterserwerbstätigkeit hat sich in den letzten Jahren deutlich besser entwickelt, als man vermuten konnte. Deutschland erlebt einen Beschäftigungsboom und ein großer Teil davon wird durch die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Personen im Alter ab 55 erklärt. Das ist eine gute Nachricht, denn dadurch werden neben der individuellen Einkommensverbesserung die Einnahmen der Sozialversicherung und der Steuer stabilisiert. Außerdem steckt in einer steigenden Alterserwerbstätigkeit ein erhebliches Potenzial, um den Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu dämpfen. Gleichzeitig wissen wir, dass die neu aufgebaute Beschäftigung häufig keine Vollzeittätigkeit ist und gerade ältere Personen verstärkt in geringfügiger Beschäftigung arbeiten. Überhaupt ist die fiskalische Nachhaltigkeit der sozialen Sicherung nur eine Seite der demographischen Herausforderung, denn gleichzeitig muss auch gewährleistet sein, dass zum Beispiel in Bezug auf die Alterssicherung Altersarmut vermieden wird und ein angemessenes Versorgungsniveau in der gesamten Bevölkerung erhalten bleibt.

Für die sozialpolitische Beurteilung der Folgen einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist daher zunächst entscheidend, ob den steigenden institutionellen Erwerbsanreizen für ältere Beschäftigte auch eine entsprechende Arbeitsnachfrage aufseiten der Unternehmen gegenübersteht. Hinzu kommt dann, dass die Betroffenen auch in der Lage dazu sein müssen, ihre Erwerbstätigkeit zu verlängern, den steigenden institutionellen und betrieblichen Erwerbsanreizen also auch eine entsprechende individuelle Arbeitsfähigkeit gegenübersteht – bei allen sonstigen Verpflichtungen, wie beispielsweise der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung der Enkelkinder.

Neben der Beschäftigungslage wird weiterhin relevant sein, wie der vorzeitige Erwerbsaustritt derjenigen sozialverträglich organisiert werden kann, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr arbeiten können. In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass sich die Absicherung durch die Erwerbsminderungsrente – seit ihrer Reform im Jahr 2001 – stetig verschlechtert hat (Bäcker et al. 2011, Krause et al. 2013). In der letzten Legislaturperiode wurden hier wichtige Verbesserungen eingeführt.

Die gute Konjunktur und die Reformen der Rentenzugangsmöglichkeiten haben erheblich dazu beigetragen, dass die Alterserwerbstätigkeit gestiegen ist. Das hatte auch positive Effekte auf die Anpassung der Prognosen zur Entwicklung der Rentenversicherung, die sich seit 2008 fast konstant in jedem Jahr verbessert haben. Selbst die Leistungsausweitungen des Rentenpakets im Jahr 2014 konnten diesen Trend nicht stoppen, haben ihn aber abgeschwächt. Die aktuell zu beobachtende „demographische Pause“ ist aber keine Trendumkehr und deswegen ist es wichtig, die Strategie zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung Älterer weiterzuverfolgen.

Stichpunktartig werden im Folgenden die Politikfelder skizziert, die für die Bewältigung des demographischen Wandels wichtig sein werden.

### Arbeitslose Ältere

Wir haben eine Reihe von Maßnahmen beschrieben, die die Wiederbeschäftigung Älterer erleichtern sollen. Leider geht der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren nur langsam voran. Hier wäre zu prüfen, ob die aktuell verfügbaren Instrumente wirksam sind und warum der Abbau der Arbeitslosigkeit so langsam vorangeht. Als Beispiel sei hier die Möglichkeit genannt, die Beschäftigung Älterer ohne sachlichen Grund für fünf Jahre befristen zu können. Unseres Wissens gibt es zu diesem (aber auch zu anderen) Instrument keine empirische Evaluation seiner Wirksamkeit.

### Flexibilisierung des Rentenübergangs

Die Flexirente ist ein interessanter Ansatz zur Einführung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Allerdings erscheint sie weiterhin unnötig kompliziert (Spitzabrechnung und Hinzuverdienstdeckel) und der Zugang ab dem Alter 63 ist vermutlich zu hoch gewählt. So ist zu vermuten, dass Personen in belasteten Berufen schon früher ihre Arbeitszeit reduzieren wollen.<sup>31</sup> Allerdings ist es zu früh, die neuen Regelungen empirisch zu evaluieren, da es keine geeigneten Vergleichsdaten aus früheren Jahren gibt. Haan und Tolan (2017) untersuchen anhand eines strukturellen Modells die Beschäftigungseffekte einer Regelung, die der holländischen Flexirente ähnelt, und kommen zu dem Schluss, dass diese ein erhebliches Potenzial hätte, die Alterserwerbstätigkeit zu erhöhen.

Ein weiteres Instrument, das weniger Aufmerksamkeit erfahren hat, wäre zu evaluieren: die Möglichkeit, ältere Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze hinaus befristet zu beschäftigen. Im Prinzip kennt das Arbeitsrecht kein Höchstalter, ab dem ein Arbeitsvertrag nicht mehr gültig ist. In Tarif- und Arbeitsverträgen wird deswegen in der Regel vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Bis 2014 bestand das Problem einer Weiterbeschäftigung im selben Arbeitsverhältnis darin, dass man dieses neue Beschäftigungsverhältnis nicht einfach befristen konnte, wenn das alte unbefristet war. Der Gesetzgeber hat 2014 zwar keinen neuen Befristungsgrund geschaffen, aber mit § 41 Satz 3 SGB VI die Möglichkeit eingeführt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen können, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mehrmals) hinauszuschieben. Die Regelung erscheint sinnvoll, aber bisher ist nicht bekannt, ob, wie und von wem von dieser Regelung Gebrauch gemacht wird und wie gut Arbeitgeber und Arbeitnehmer über diese Möglichkeit informiert sind.

### Altersarmut

Bei der Anhebung der Altersgrenzen sollte berücksichtigt werden, dass viele Menschen zurzeit entweder keine geeignete Stelle im Alter finden können oder aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Die Anhebung der Altersgrenzen könnte so zu einer stärkeren Polarisierung und Altersarmut führen. Insofern sollte bei der steigenden Erwerbstätigkeit Älterer geprüft werden, zu welchem Grad diese freiwillig ausgeübt wird

<sup>31</sup> Ein Beispiel dafür wäre der Tarifvertrag der chemischen Industrie aus dem Jahr 2008 „Lebensarbeitszeit und Demographie“. Dieser Tarifvertrag wurde 2012 ergänzt, um Regelungen für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Schichtarbeiter können zum Beispiel ab dem 60. Lebensjahr ihre Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche reduzieren und erhalten eine Teilkompensation des entgangenen Lohns.

und wie häufig dahinter materielle Not steht. Letzteres sollte für Menschen im höheren Alter möglichst vermieden werden.

## Pflege und Beruf

Das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ muss stärker in die Diskussion um die Erhöhung der Beschäftigungschancen von Älteren gerückt werden. Die Reformen der Pflegeversicherung der jüngsten Vergangenheit haben die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zwar verbessert, vermutlich reicht dies aber längst nicht aus. Aus den bisherigen Erfahrungen mit den Instrumenten für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wissen wir, dass sie vielen Beschäftigten nicht bekannt sind, finanziell häufig unattraktiv ausgestaltet sind, von den Arbeitgebern nicht immer unterstützt werden und im akuten Einzelfall häufig zu unflexibel sind.

Wie gezeigt, wird der Pflegebedarf im demographischen Wandel stark zunehmen und das Potenzial an informellen Pflegekräften zurückgehen (vgl. Abschnitt 2.5). Bei der Pflege stellt sich deswegen die grundsätzliche Frage, ob die starke informelle Säule in ihrer jetzigen Form aufrechterhalten werden sollte. Das wirft allerdings grundsätzliche Fragen zur Organisation der Pflege auf und müsste ausführlicher diskutiert/analysiert werden. Hier sei nur grob umrissen, wie eine solche Reform aussehen könnte: Vermutlich müssten die Pflegeleistungen noch niedrighschwelliger zugänglich werden und nicht erst ab einem erheblichen Pflegebedarf. Zugleich müsste der Fokus auf die ambulante Betreuung ausgebaut werden. Das könnte die Möglichkeiten der selbstständigen Lebensführung von Pflegebedürftigen nachhaltig verbessern und würde die professionelle stationäre Pflege entlasten. Im besten Fall würde dies auch zu einer Entlastung der pflegenden Angehörigen führen.

## Erwerbsminderung

Das Risiko der Erwerbsminderung ist immer noch ein zentrales Risiko für eine große Minderheit (rund 16 % aller Personen eines Jahrgangs gehen in diese Form der Rente). Seit der Reform 2000/2001 hat sich die materielle Situation von Personen mit Erwerbsminderung stetig verschlechtert. Dieser Trend wurde durch die letzte Bundesregierung gestoppt. Es stellt sich hier die zentrale Frage, wie man weiter mit dem Thema umgeht. Der Versicherungsschutz durch die GRV ist im Prinzip gut konstruiert. Die Berechnungsweise der Rente knüpft an die bisherige Erwerbsbiografie an und simuliert für die Zeitspanne zwischen Eintritt der Erwerbsminderung und einer fiktiven Altersgrenze (Zurechnungszeit) künftige Anwartschaften der Person. Verfügt man also bereits über einige Anwartschaften und hatte eine stabile Erwerbskarriere, fällt auch die Erwerbsminderungsrente nicht so gering aus. Das Problem mit der Erwerbsminderungsrente entsteht vor allem dadurch, dass die Personen, die sie in Anspruch nehmen müssen, häufig sehr schlechte erwerbsbiografische Voraussetzungen (lange Krankheiten, Inaktivität, geringes Bildungsniveau) mitbringen. Das deutet darauf hin, dass die Prävention und die Rehabilitation noch stärker ausgebaut werden müssten – hier besteht Forschungsbedarf. Das gilt auch für die stetige Zunahme psychischer Erkrankungen bei der Erwerbsminderung. Zudem werden rund 40–50 % aller Anträge auf Erwerbsminderung abgelehnt. Es gibt bisher keine Forschung zum Verbleib dieser Personen. Allerdings deuten die Daten von Langzeitarbeitslosen an, dass sich unter ihnen Personen mit starken gesundheitlichen Einschränkungen besonders häufig finden.

## Planung des Altersübergangs

Der Altersübergang sollte, wenn möglich, frühzeitig geplant und bei Veränderungen im Erwerbsverlauf entsprechend angepasst werden. Deswegen sollten die Informationen zur individuellen Absicherung verbessert werden. Die Versicherten erhalten ab dem Alter 55 alle drei Jahre eine sogenannte Rentenauskunft, in den Jahren davor, ab dem Alter 50, eine Renteninformation (§ 109 SGB VI). Die Rentenauskunft wird mit dem Gesetz zur Flexirente um detailliertere Informationen zum Vorziehen oder Hinausschieben des Renteneintritts ergänzt, insbesondere um Informationen zu den neuen Regeln der Möglichkeit der Teilrente. Eine Verbesserung der Renteninformationen ist sehr wichtig, da die Versicherten am Ende ihres Erwerbslebens sehr komplexe Entscheidungen treffen müssen. Die vorgesehene Neuregelung erscheint daher sinnvoll. Das reicht aber vermutlich noch nicht aus und sollte weiter um die Absicherung in den anderen Säulen der Alterssicherung ergänzt werden.

## Sparen mit der GRV

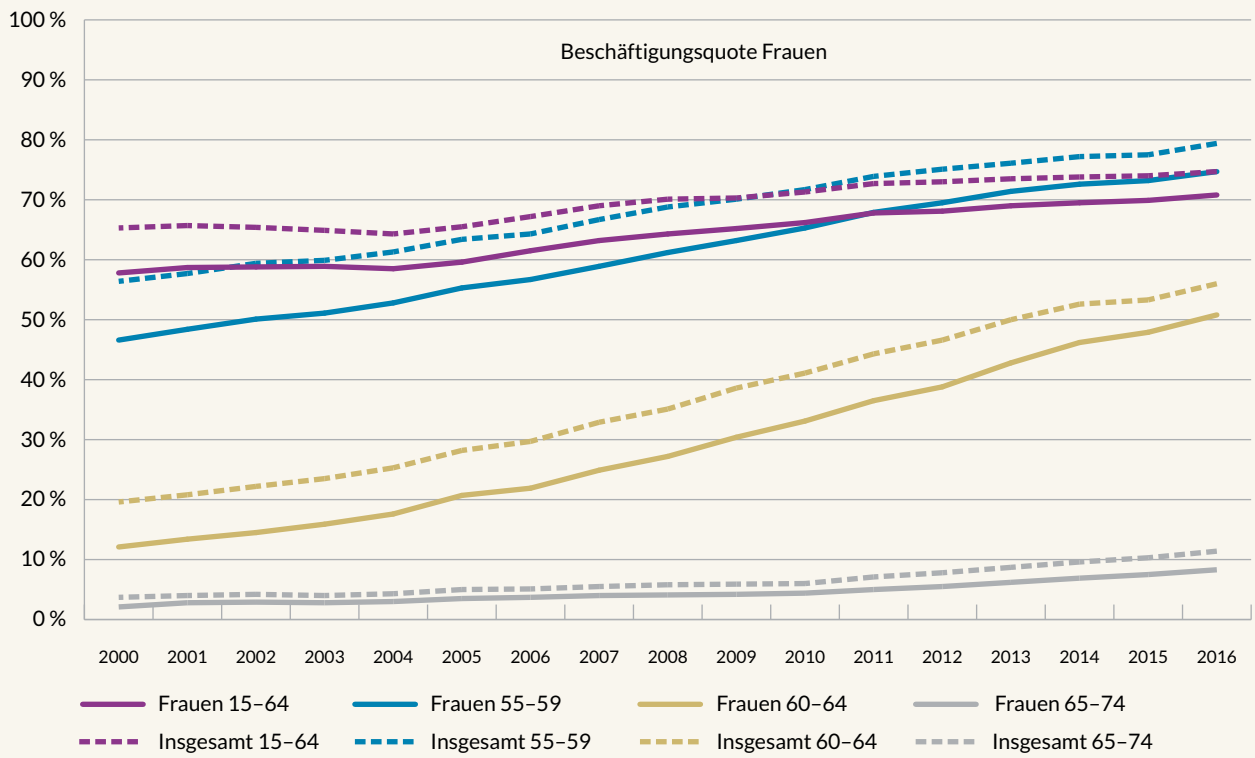
Eine Neuregelung, die mit der Flexirente eingeführt wurde, erweitert die Möglichkeit, Abschläge durch eigene zusätzliche Beiträge auszugleichen. Es gilt, bei dieser Sparentscheidung eine Abwägung zu treffen, ob sich die Investition in die Rente lohnen könnte. Das wiederum hängt von vielen Variablen ab und beinhaltet ein großes Maß an Unsicherheit; es hängt u. a. von Konsumpräferenzen, alternativen Verwendungen, Erwartungen zur Entwicklung des Rentenwertes, individuellen Planungen des Altersübergangs, der Lebenserwartung und alternativen Sparformen ab. Man kann also vermuten, dass diese Möglichkeit sehr selektiv und weiterhin eher selten in Anspruch genommen wird. So besteht die Gefahr, dass insbesondere besser informierte Personen mit überdurchschnittlich hoher Bildung und überdurchschnittlichem Einkommen von dieser Option Gebrauch machen. Im Jahr 2014 haben insgesamt überhaupt nur 967 Personen diese Möglichkeit genutzt. Viele Menschen werden für diese anspruchsvolle Entscheidungssituation im Regelfall die Hilfe Dritter brauchen. So sollte der Gesetzgeber oder die Rentenversicherung mehr und aktiv Informationen für diesen Zweck anbieten (z. B. Modellrechnungen oder Hilfestellungen für die Berechnung der Rentabilität von zusätzlichen Beitragsleistungen).<sup>32</sup>

<sup>32</sup> Sozialpolitisch ist die weit vor Rentenbeginn gegebene Möglichkeit zur Zahlung zusätzlicher Beiträge nicht unproblematisch. Vor dem Hintergrund perspektivisch steigender Beitragssätze müssen die zusätzlich erworbenen Anwartschaften später von allen Versicherten finanziert werden. Im Zuge der Angleichung der Ostrenten entsteht sogar ein starker Anreiz für rentennahe Pflichtversicherte in Ostdeutschland, zusätzliche Beiträge an die GRV zu zahlen, da der aktuelle Rentenwert (Ost) in den kommenden Jahren auf das Westniveau gehoben wird, die gekauften Entgeltpunkte (Ost) also stark im Wert steigen werden.



# Abbildungsanhang

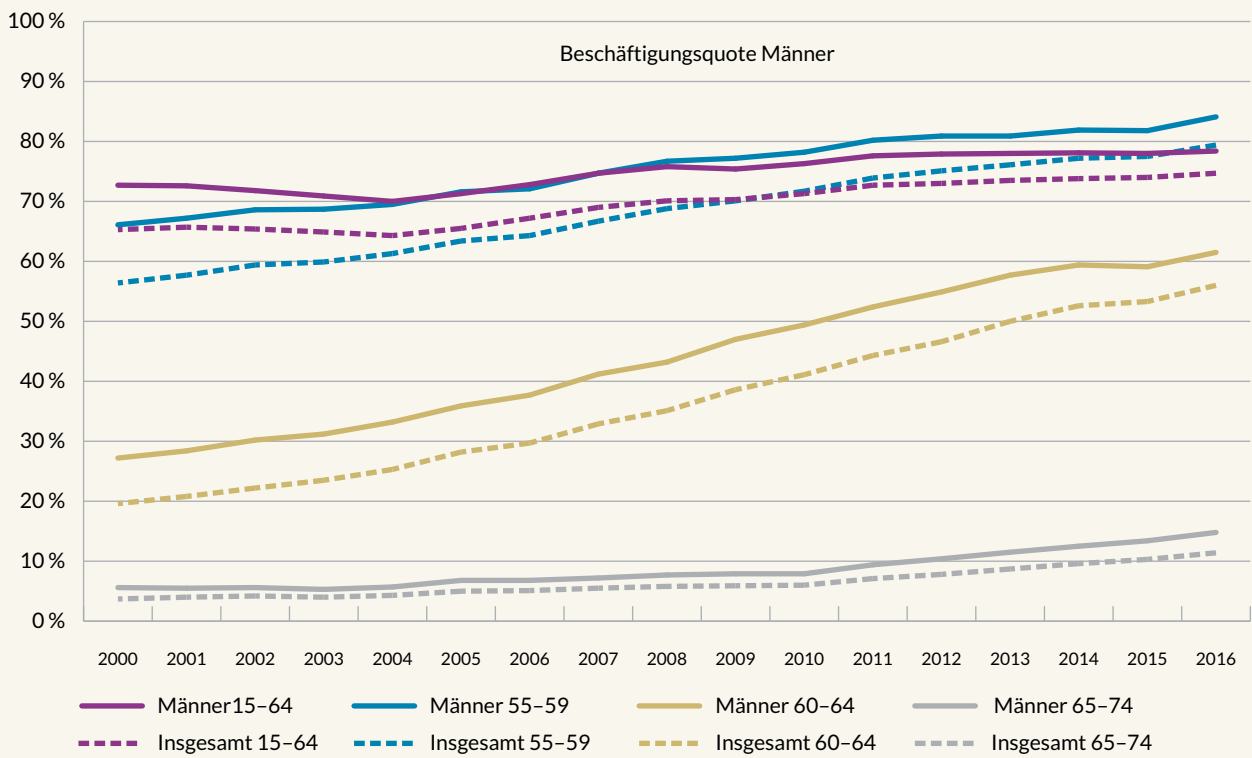
ABBILDUNG 22 Beschäftigungsquote Frauen nach Alter (2000–2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

| BertelsmannStiftung

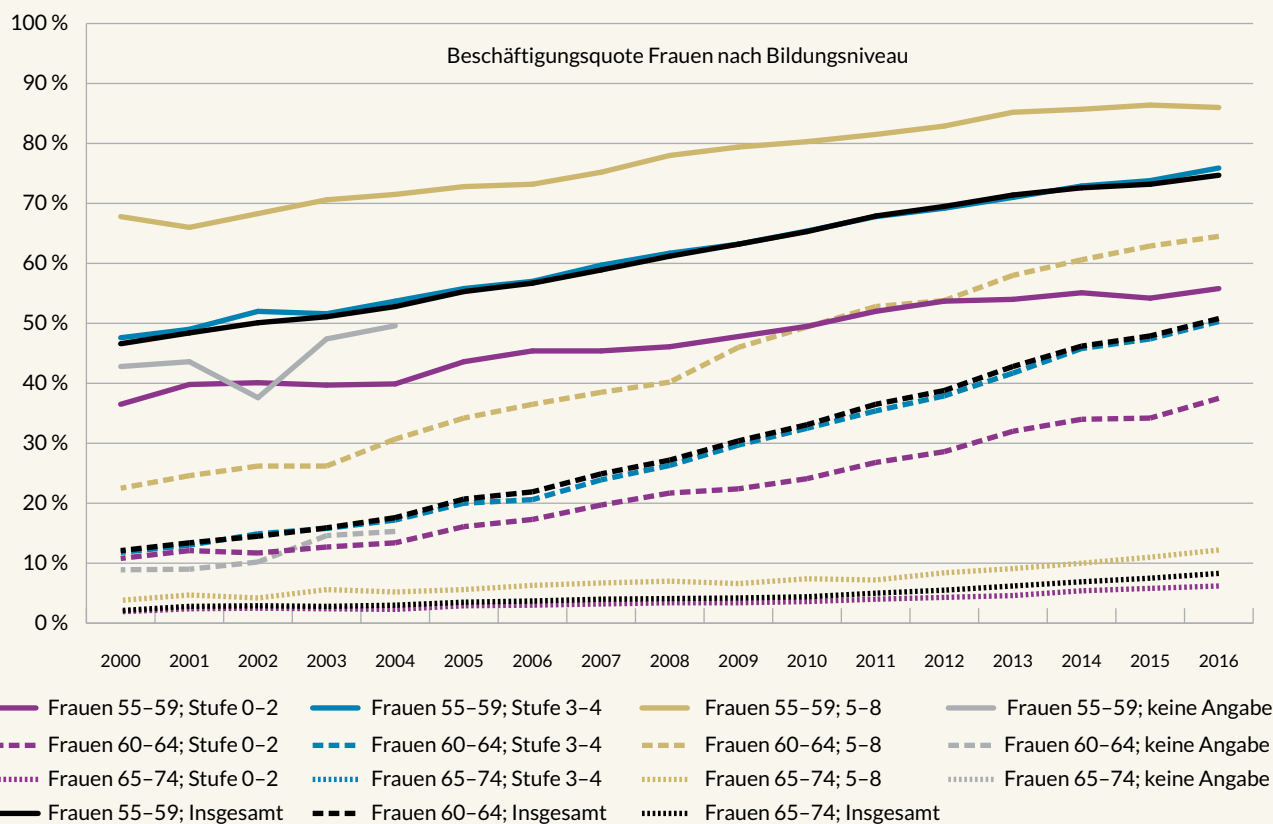
ABBILDUNG 23 Beschäftigungsquote Männer nach Alter (2000-2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 24 Beschäftigungsquote Frauen nach Alter und Bildungsniveau (2000–2016)

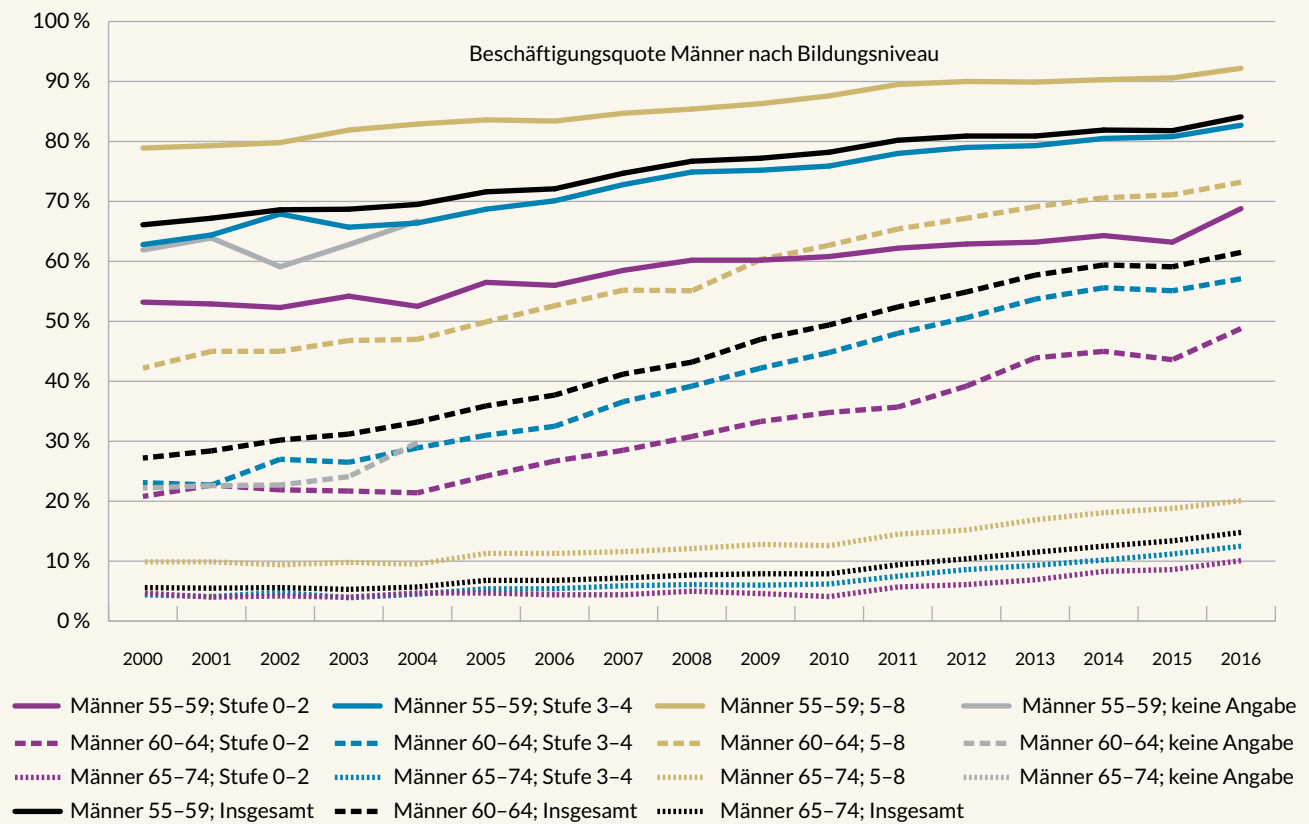


Quelle: Eurostat Datenbank

Fußnote: Betrachtet wird die Unterteilung nach dem ISCED 2011 Standard der UNESCO.

Die folgenden drei Stufen werden betrachtet: 0-2 Vorschulische Erziehung, Grundbildung und Sekundarbildung I; 3-4 Sekundarbildung II (Oberstufe) und Postsekundäre Bildung; 5-8 Tertiäre Bildung.

ABBILDUNG 25 Beschäftigungsquote Männer nach Alter und Bildungsniveau (2000–2016)



Quelle: Eurostat Datenbank

Fußnote: Betrachtet wird die Unterteilung nach dem ISCED 2011 Standard der UNESCO.

Die folgenden drei Stufen werden betrachtet: 0-2 Vorschulische Erziehung, Grundbildung und Sekundarbildung I; 3-4 Sekundarbildung II (Oberstufe) und Postsekundäre Bildung; 5-8 Tertiäre Bildung.

# Tabellenanhang

**TABELLE 11 Rentenreformgesetze mit Bezug zum Renteneintritt zwischen 1992 und 2018**

1989/1992	Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (RRG 1992)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab dem Jahr 2001 werden die Altersgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten von 60 (Rente wegen Arbeitslosigkeit und für Frauen) und 63 (Rente für langjährig Versicherte) stufenweise auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben.</li> <li>• Altersrente kann unter Inkaufnahme von Abschlägen in Höhe von 0,3 % pro vorgezogenem Monat vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden.</li> <li>• Die Möglichkeit, statt einer Vollrente auch eine Teilrente in Höhe von 1/3, 1/2 oder 2/3 der Vollrente in Anspruch zu nehmen, wird eingeführt; dafür werden Hinzuverdienstgrenzen eingeführt, die mit dem vollendeten 65. Lebensjahr entfallen.</li> </ul>
1996	Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die bisherige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit können künftig auch Personen in Anspruch nehmen, die aus einer insgesamt mindestens 24-monatigen Altersteilzeitarbeit in Rente gehen (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit).</li> <li>• Bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird das abschlagsfreie Zugangsalter für die nach 1936 geborenen Jahrgänge in monatlichen Schritten auf 63 angehoben. Die weitere Anhebung der Altersgrenze auf 65 erfolgt entsprechend den Vorgaben des RRG 1992 ab Geburtsjahrgang 1949.</li> <li>• Da die Altersgrenzen der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit nun im Vergleich zum RRG 1992 schneller angehoben werden, wird bestimmten Personengruppen ein Vertrauensschutz gewährt.</li> <li>• Eine Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit ist weiterhin ab dem 60. Lebensjahr möglich; dann fallen dauerhafte Rentenabschläge in Höhe von 0,3 % pro vorgezogenem Monat an (maximal bis zu 10,8 %).</li> <li>• Um Rentenabschläge wegen des vorzeitigen Bezugs einer Altersrente zu kompensieren, wird die Möglichkeit zur Zahlung zusätzlicher Beiträge an die GRV ab dem Alter 55 eingeführt.</li> </ul>
1997	Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz (WFG)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die abschlagsfreie Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit wird ab dem Jahre 2000 von 63 Jahren unmittelbar weiter in monatlichen Schritten auf 65 Jahre angehoben. Ein Bezug ab dem vollendeten 60. Lebensjahr ist möglich; dann fallen dauerhafte Rentenabschläge in Höhe von 0,3 % pro vorgezogenem Monat an (maximal bis zu 18 %).</li> <li>• Die abschlagsfreie Altersgrenze für die Rente für Frauen wird ab dem Jahr 2000 in monatlichen Stufen von 60 auf 65 Jahre angehoben. Ein Bezug ab 60 bleibt möglich; dann fallen dauerhafte Rentenabschläge in Höhe von 0,3 % pro vorgezogenem Monat an (maximal bis zu 18 %).</li> <li>• Da die Altersgrenzen der Altersrente für Frauen nun im Vergleich zum RRG 1992 schneller angehoben werden, wird bestimmten Personengruppen ein Vertrauensschutz gewährt.</li> <li>• Die Altersgrenze für die Altersrente für langjährig Versicherte wird ab dem Jahre 2000 in monatlichen Stufen von 63 auf 65 Jahre angehoben. Ein Bezug ab dem vollendeten 63. Lebensjahr bleibt möglich; dann fallen dauerhafte Rentenabschläge in Höhe von 0,3 % pro vorgezogenem Monat an (maximal bis zu 7,2 %).</li> </ul>

TABELLE 11 Rentenreformgesetze mit Bezug zum Renteneintritt zwischen 1992 und 2018

1999	Rentenreformgesetz 1999 (RRG 1999)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Altersrente für langjährig Versicherte kann künftig ab Vollendung des 62. (bisher: 63.) Lebensjahres vorzeitig in Anspruch genommen werden. Die Absenkung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme erfolgt in Zweimonatsschritten; sie beginnt im Jahre 2010 (Jahrgang 1948) und ist Ende 2011 (für ab November 1949 geborene Versicherte) abgeschlossen.</li> <li>Die abschlagsfreie Altersgrenze für die Altersrente für Schwerbehinderte wird ab 2000 in monatlichen Stufen um je einen Monat auf 63 Jahre angehoben. Die Inanspruchnahme der Altersrente für Schwerbehinderte ab 60 Jahre bleibt möglich, ist aber mit einem dauerhaften Rentenabschlag von 0,3 % pro vorgezogenem Monat (maximal bis zu 10,8 %) verbunden.</li> <li>Vermindert Erwerbsfähige haben keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart.</li> <li>Ab dem Jahr 2012 werden (neue) Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit und für Frauen nicht mehr geleistet, d.h. diese Rentenarten entfallen für Geburtsjahrgänge ab 1952.</li> <li>Die Renten wegen Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit werden für Rentenzugänge ab dem Jahr 2000 abgeschafft. Versicherte können bis zum vollendeten 65. Lebensjahr evtl. eine Rente (grundsätzlich als Zeitrente für längstens drei Jahre) wegen teilweiser (RF=0,5) oder voller (RF=1,0) Erwerbsminderung erhalten; dabei ist die jeweilige Arbeitsmarktlage (konkrete Betrachtungsweise) nicht mehr zu berücksichtigen. Teilweise (voll) erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes eine Erwerbstätigkeit von mindestens sechs Stunden (drei Stunden) täglich auszuüben. Für jeden Kalendermonat, für den Versicherte eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vor vollendetem 63. Lebensjahr in Anspruch nehmen, erhalten sie einen dauerhaften Rentenabschlag von 0,3 % (maximal 10,8 %).</li> <li>Die Hinzuverdienstgrenzen bei Renten wegen Alters als Teilrente richten sich ab dem Jahre 2000 nach der Summe der EP der letzten drei (bisher: des letzten) Kalenderjahre vor Beginn der ersten Rente wegen Alters.</li> </ul>
1999	Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die mit dem RRG 1999 vorgesehene Neuordnung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit einschließlich der Anhebung der Altersgrenze für Schwerbehinderte, Berufs- und Erwerbsunfähige wird für das Jahr 2000 ausgesetzt.</li> </ul>
2001	Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anstelle der bisherigen BU-/EU-Renten (bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres) wird eine zwei-stufige Erwerbsminderungsrente eingeführt: Eine halbe Erwerbsminderungsrente erhalten Erwerbsgeminderte bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von drei bis unter sechs Stunden täglich (Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung). Eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten Erwerbsgeminderte bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter drei Stunden täglich (Rente wegen voller Erwerbsminderung). Eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten auch teilweise Erwerbsgeminderte, die ihr Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können (konkrete Betrachtungsweise).</li> <li>Maßstab für die Feststellung des Leistungsvermögens ist die Erwerbsfähigkeit des Versicherten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, d.h. in jeder nur denkbaren Tätigkeit, die es auf dem Arbeitsmarkt gibt. Allerdings kommen dabei nur Tätigkeiten in Betracht, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich sind. Die subjektive Zumutbarkeit unter dem Gesichtspunkt der Ausbildung und des Status der bisherigen beruflichen Tätigkeit ist ohne Bedeutung (das Risiko der Berufsunfähigkeit wird nicht mehr durch die RV abgedeckt).</li> <li>Die Altersgrenze bei der Altersrente für Schwerbehinderte wird in monatlichen Schritten um jeweils einen Monat vom vollendeten 60. auf das vollendete 63. Lebensjahr angehoben (ab Kohorte 1941). Die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente ab 60 bleibt unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen bis maximal 10,8 % weiterhin möglich.</li> </ul>

TABELLE 11 Rentenreformgesetze mit Bezug zum Renteneintritt zwischen 1992 und 2018

2005	RV-Nachhaltigkeitsgesetz
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab 2006 wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme einer Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit in monatlichen Stufen um je einen Monat vom vollendeten 60. auf das vollendete 63. Lebensjahr angehoben (ab Kohorte 1946).</li> </ul>
2008 ff.	RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Regelaltersgrenze wird stufenweise ab 2012 bis zum Jahre 2029 auf 67 Jahre angehoben; für die Geburtsjahrgänge ab 1947 erfolgt die Anhebung in Schritten von einem Monat pro Jahrgang, für die Kohorten ab 1959 in Schritten von zwei Monaten pro Jahrgang.</li> <li>Altersrente für langjährig Versicherte: Die abschlagsfreie Altersgrenze wird auf 67 Jahre erhöht; eine vorzeitige Inanspruchnahme ist ab 63 möglich (maximaler Abschlag 14,4 %), die bisher vorgesehene Absenkung auf 62 Jahre wird gestrichen.</li> <li>Altersrente für Schwerbehinderte: Die abschlagsfreie Altersgrenze wird auf 65 Jahre (bisher: 63 Jahre) erhöht; eine vorzeitige Inanspruchnahme ist ab 62 (bisher: 60. Lebensjahr) möglich (maximaler Abschlag 10,8 %).</li> <li>Einführung einer Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab 2012. Anspruch besteht nach Vollendung des 65. Lebensjahres und einer Wartezeiterfüllung von 45 Jahren; diese Altersrentenart kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden. Zur Wartezeit rechnen neben den Ersatzzeiten folgende Zeiten: Pflichtbeitragszeiten für eine versicherte Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit (nicht: Pflichtversicherungszeiten wegen Alg-, Alhi- oder Alg-II-Bezugs, wohl aber z. B. wegen Krankengeldbezugs) oder Pflege- sowie Berücksichtigungszeiten (Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes).</li> <li>Bei der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, der Erziehungsrente und der Hinterbliebenenrente fällt der maximale Abschlag von 10,8% an, sofern der Beginn dieser Renten vor dem vollendeten 62. Lebensjahr (bisher: 60. Lebensjahr) des Versicherten liegt (Erhöhung des Referenzalters von 63 auf 65 Jahre).</li> </ul>
2008	Siebtes Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei einer vorgezogenen Altersrente als Vollrente wird die Hinzuverdienstgrenze auf 400 Euro erhöht und mit der Geringfügigkeitsgrenze vereinheitlicht; die erhöhte Hinzuverdienstgrenze gilt auch für die Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe sowie im Übergangsrecht bei Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente.</li> </ul>
2014	RV-Leistungsverbesserungsgesetz
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte wird ausgeweitet: Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden künftig auch Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung, Leistungen bei Krankheit sowie Übergangsgeld angerechnet, soweit diese Zeiten Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind.</li> <li>Vor 1953 Geborene können die Altersrente für besonders langjährig Versicherte bereits nach Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Für spätere Geburtsjahrgänge steigt das erforderliche Lebensalter in Stufen von zwei Monaten auf das vollendete 65. Lebensjahr (für ab 1964 Geborene).</li> <li>Die Zurechnungszeit wird um zwei Jahre auf die Zeit bis zur Vollendung des 62. (bisher: 60.) Lebensjahres verlängert. Für die Bewertung beitragsfreier Zeiten werden die EP der letzten vier Jahre vor Renteneintritt nicht berücksichtigt, wenn dies zu einem höheren Gesamtleistungswert führt (Günstigerprüfung).</li> </ul>

TABELLE 11 Rentenreformgesetze mit Bezug zum Renteneintritt zwischen 1992 und 2018

2017	Flexirentengesetz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilrente und Hinzuverdienst werden flexibel und individuell miteinander kombinierbar. Ab Juli 2017 können Rentner jährlich 6.300 Euro anrechnungsfrei hinzuverdienen. Darüber liegende Verdienste werden zu 40 % auf die Rente angerechnet. Die Neuregelung gilt auch für EM-Renten.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer eine vorgezogene Rente wegen Alters bezieht und weiter arbeitet, erhöht dadurch künftig den Rentenanspruch. Rentner sind fortan in der GRV versicherungspflichtig, bis sie die Regelaltersgrenze erreichen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um einen Anreiz für eine Beschäftigung auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu setzen, wird die Möglichkeit geschaffen, auf die dann bestehende Versicherungsfreiheit zu verzichten. Beschäftigte können so weitere EP in der GRV erwerben und ihren Rentenanspruch erhöhen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versicherte können früher (statt ab 55 ab dem 50. Lebensjahr) und flexibler als bisher zusätzlich Beiträge in die GRV einzahlen, um künftige Rentenabschläge auszugleichen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auch Bezieher einer (vorgezogenen) Altersvollrente können bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze freiwillige Beiträge zur Rentenversicherung zahlen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versicherte werden gezielt über ihre Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand informiert. Die Rentenauskunft, die Versicherte ab dem Alter von 55 Jahren erhalten, wird insbesondere um Informationen darüber ergänzt, wie sich das Vorziehen oder Hinausschieben des Rentenbeginns auf die Rente auswirkt.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Regelungen im Bereich der Prävention und der Rehabilitation sollen die Leistungen der Rentenversicherung zur Teilhabe stärken.</li> </ul>	
2018	EM-Leistungsverbesserungsgesetz
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zurechnungszeit wird für Zugänge in Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bis zum vollendeten 65. (bisher: 62.) Lebensjahr in mehreren Stufen verlängert. Die Erhöhung erfolgt im gleichen Zeitraum wie die Anhebung des Referenzalters für die Abschlagsfreiheit der Renten wegen Erwerbsminderung. Sie beginnt in den Jahren 2018 und 2019 mit einer Anhebung jeweils um drei Monate. Die Stufen der Anhebung betragen anschließend sechs Monate je Kalenderjahr.</li> </ul>	
<p>Quelle: SGB VI; Deutsche Rentenversicherung: „Gesetzesänderungen Rentenversicherung von 1989 bis 2014“; <a href="http://www.sozialpolitik-portal.de/">http://www.sozialpolitik-portal.de/</a>; eigene Zusammenstellung</p>	



**TABELLE 12 Auswahl von Reformen der Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenversicherung mit Bezug zu älteren Beschäftigten zwischen 1989 und 2017**

<b>1989</b>	<b>Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes und zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die bisher geltende Vorruhestandsregelung wird für über 58-jährige und vorher vollzeitbeschäftigte Personen durch die Altersteilzeit ersetzt. Gleichzeitig wird eine Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit (BA) eingeführt, sofern der durch die Arbeitszeitreduzierung um 50 % (mindestens 18 Stunden pro Woche) frei werdende Teilzeitarbeitsplatz mit einem Arbeitslosen wiederbesetzt wird. Die Regelung ist bis Ende 1992 befristet.</li> </ul>	
<b>1996</b>	<b>Altersteilzeitgesetz</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die BA erstattet dem Arbeitgeber bis zu drei Monate rückwirkend für längstens fünf Jahre Leistungen, die dieser für Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit erbringt (steuer- und beitragsfreier Aufstockungsbetrag zwischen Teilzeitentgelt und Mindestnettobetrag sowie Rentenbeiträge in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des Vollzeitarbeitentgelts und dem Teilzeitarbeitsentgelt entfällt).</li> <li>Leistungen werden erbracht für 55-jährige und ältere Personen, die nach dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ihre tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte (aber nicht weniger als 18 Wochenstunden) reduziert haben und innerhalb der vorausgegangenen fünf Jahre mindestens drei Jahre beitragspflichtig vollzeitbeschäftigt waren. Die wöchentliche Arbeitszeitreduzierung kann betrieblich auch im Jahresdurchschnitt oder (bei Regelung in einem Tarifvertrag [Tarifvorbehalt]) im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu fünf Jahren realisiert werden (z. B. 2,5 Jahre Vollzeit und anschließend 2,5 Jahre Nullarbeit, Blockmodell), sofern fortlaufend das aufgestockte Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit gezahlt wird.</li> <li>Voraussetzung für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber der BA ist vor allem, dass er das Arbeitsentgelt für den Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 % auf mindestens 70 % des Vollzeit-Nettoentgelts aufstockt (Mindestnettobetrag) sowie Beiträge zur GRV entrichtet, die mindestens so hoch sein müssen, dass der Unterschiedsbetrag zwischen dem tatsächlich erzielten Entgelt und 90 % des durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzten Vollzeitarbeitentgelts zusätzlich versichert ist, und aufgrund des Übergangs in Altersteilzeitarbeit des Arbeitnehmers eine arbeitslos gemeldete Person beschäftigt oder eine Person nach der Ausbildung einstellt.</li> </ul>	
<b>1998</b>	<b>Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Altersteilzeitgesetz wird in folgenden Punkten neu geregelt: Förderfähig sind Altersteilzeitfälle, die bis spätestens zum 31. Juli 2004 (bisher: 31. Juli 2001) in Altersteilzeit wechseln (auch Fälle mit einem bis zu 10-jährigen Verteilzeitraum). Im Falle geblockter Altersteilzeitarbeit wird der Tarifvorbehalt eingeschränkt auf Verteilzeiträume von mehr als drei Jahren (bisher: mehr als ein Jahr).</li> <li>Wenn der Verteilzeitraum von (geblockter) Altersteilzeit über fünf Jahre hinausgeht (bis zu insgesamt zehn Jahren), kann eine BA-Förderung für bis zu fünf Jahre dann erfolgen, sofern die Arbeitszeit im Durchschnitt des Förderzeitraums die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Um BA-Leistungen zu erhalten, muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers und dessen RV-Beiträge nur im BA-Förderzeitraum entsprechend den gesetzlichen Prozentsätzen aufstocken.</li> <li>Dem für die BA-Förderung notwendigen Wiederbesetzungserfordernis kann in Kleinbetrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern auch durch die Einstellung eines Auszubildenden Rechnung getragen werden.</li> </ul>	
<b>2000</b>	<b>Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Auch bisher bereits in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer erhalten Zugang zu Altersteilzeit, sofern sie während der Dauer der auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzierten Wochenarbeitszeit versicherungspflichtig beschäftigt sind.</li> <li>Das Wiederbesetzungserfordernis für BA-geförderte Altersteilzeit wird gelockert: Bei Arbeitgebern mit weniger als 51 Beschäftigten wird unwiderleglich vermutet, dass der Wiederbesetzer auf dem durch Altersteilzeit frei gemachten Arbeitsplatz beschäftigt wird (damit entfällt in diesen Fällen der Nachweis einer Umsetzungskette).</li> </ul>	

**TABELLE 12 Auswahl von Reformen der Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenversicherung mit Bezug zu älteren Beschäftigten zwischen 1989 und 2017**

<b>2000</b>	<b>Zweites Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Altersteilzeitgesetz wird in folgenden Punkten geändert: Die Geltungsdauer wird bis Ende 2009 (bisher: 31. Juli 2004) verlängert, die Förderhöchstdauer von Altersteilzeit wird von fünf auf sechs Jahre erweitert und die Mindestwiederbesetzungsdauer von drei auf vier Jahre erhöht; bei der Bestimmung der bisherigen Arbeitszeit ist höchstens die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Übergang in Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.</li> <li>• Die bis Ende 2000 befristete Regelung, wonach 58-jährige und ältere Arbeitslose die Möglichkeit haben, Arbeitslosengeld auch ohne Verfügbarkeit zu erhalten, sofern sie sich bereit erklären, zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine Altersrente in Anspruch zu nehmen, wird um fünf Jahre (bis Ende 2005) verlängert (58er-Regelung).</li> </ul>
<b>2003</b>	<b>Erstes und Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber, die einen älteren Arbeitslosen (ab 55) bis Ende 2005 erstmalig beschäftigen, werden vom Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit.</li> <li>• Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird die Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, von 58 auf 52 gesenkt (befristet bis 31. Dezember 2006).</li> </ul>
<b>2004</b>	<b>Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes wird auf zwölf Monate gekürzt – für 55-jährige und ältere Arbeitslose auf 18 Monate (wirksam für Neuzugänge ab Februar 2006).</li> </ul>
<b>2004</b>	<b>Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Altersteilzeitgesetz wird in vielen Punkten geändert: u. a. der bisherige gesetzliche Mindestnettobetrag (70 %) wird abgeschafft; das Entgelt (neu: Regelarbeitsentgelt) ist nur noch um mindestens 20 % aufzustocken – als Regelarbeitsentgelt gilt das auf den Monat entfallende, regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt; einmalige Zahlungen (z. B. Urlaubs-/Weihnachtsgeld) werden nicht mehr berücksichtigt.</li> </ul>
<b>2006</b>	<b>5. Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeit des Bezugs von ALG II unter erleichterten Bedingungen für 58-jährige und ältere Hilfebedürftige wird bis Ende 2007 (bisher: Ende 2005) verlängert.</li> </ul>
<b>2007</b>	<b>Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen „Initiative 50plus“</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer (Übernahme der Weiterbildungskosten) wird erweitert und bis Ende 2010 (bisher: Ende 2006) verlängert: Förderleistungen (Bildungsgutschein mit freier Wahl unter zertifizierten Weiterbildungsträgern) können bereits ab 45 (bisher: 50) beantragt werden und die Förderbeschränkung wird auf Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmer (bisher: bis zu 100) ausgedehnt.</li> <li>• Die Gewährung von Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitnehmer wird ausgebaut und bis Ende 2009 verlängert: Anspruch hat ein Arbeitgeber, wenn er einen mindestens 50-Jährigen für mindestens ein Jahr einstellt, der zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos war oder nur deshalb nicht als arbeitslos galt, weil er an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen hat; anders als bei jüngeren Arbeitnehmern muss ein Vermittlungshemmnis nicht vorliegen – besteht jedoch ein solches, kann die Förderung bereits vor der Sechsmonatsfrist erfolgen. Die Förderhöhe beträgt zwischen 30 % und 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts, die Förderdauer zwischen zwölf und 36 Monate. Nach Ablauf von zwölf Monaten ist der Eingliederungszuschuss um mindestens zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern.</li> <li>• Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer wird zu einer zweijährigen Förderung ausgebaut: Gefördert werden Personen, deren verbleibender ALG-Anspruch noch mindestens 120 Tage beträgt und die eine tariflich oder (mangels bestehendem Tarifvertrag) ortsüblich entlohnte Beschäftigung aufnehmen, deren Nettoentgeltdifferenz zur vorherigen Beschäftigung mindestens 50 Euro beträgt: Die Entgeltsicherung beträgt im ersten Jahr 50 % und im zweiten Jahr 30 % der Nettoentgeltdifferenz und umfasst die Aufstockung der RV-Beiträge auf 90 % des ALG-Bemessungsentgelts.</li> </ul>

**TABELLE 12 Auswahl von Reformen der Arbeitsmarkt- und Arbeitslosenversicherung mit Bezug zu älteren Beschäftigten zwischen 1989 und 2017**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ermöglicht künftig die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens 52 ist und unmittelbar zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos war oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme (SGB II, III) teilgenommen hat; innerhalb des Gesamtrahmens von fünf Jahren ist eine Mehrfachbefristung zulässig.</li> </ul>
<b>2008</b>	<b>Siebtens Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlängerung der maximalen ALG-Bezugsdauer in Abhängigkeit vom Lebensalter und der Vorversicherungszeit innerhalb der auf fünf (bisher: drei) Jahre erweiterten Rahmenfrist auf 15 Monate (bisher: 12 Monate) ab Alter 50 und 30 Monaten Vorversicherungszeit, 18 Monate (bisher: 15 Monate) ab Alter 55 und 36 Monaten Vorversicherungszeit sowie 24 Monate (bisher: 18 Monate) ab Alter 58 und 48 Monaten Vorversicherungszeit.</li> <li>• Einführung eines Eingliederungsgutscheins über die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für 50-jährige und ältere Arbeitslose, sofern sie einen ALG-Anspruch von mehr als zwölf Monaten haben. Mit dem Gutschein verpflichtet sich die AA zur Leistung eines Eingliederungszuschusses an den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer zu einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden für mindestens ein Jahr sozial-versicherungspflichtig beschäftigt wird. Der Zuschuss wird für zwölf Monate geleistet, die Förderhöhe liegt zwischen 30 % und 50 % (bei Rechtsanspruch stets 50 %) des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.</li> <li>• 58-jährige und ältere ALG-II-Empfänger, die nicht mehr unter die Regelung zum erleichterten Bezug von ALG II fallen, sind unverzüglich in Arbeit oder Arbeitsgelegenheit zu vermitteln und müssen sich selbst aktiv um ihre Eingliederung in Arbeit bemühen. Haben sie nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen, ohne dass ihnen vom Träger eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde, zählen sie für die restliche Dauer des Leistungsbezugs statistisch nicht mehr als Arbeitslose.</li> <li>• Die Zwangsverrentung älterer ALG-II-Empfänger wird ausgeschlossen, solange sie nicht ihr 63. Lebensjahr vollendet haben; langfristig begünstigt – verglichen mit bisherigem, durch die sogenannte 58er-Regelung allerdings blockiertem Recht – sind dadurch ausschließlich Personen, die die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente für Schwerbehinderte erfüllen.</li> </ul>
<b>2009</b>	<b>Gesetz zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Folgende arbeitsmarktpolitische Instrumente werden abgeschafft: der Einstellungszuschuss bei Neugründung, die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Vertretung (Job-Rotation), die Regelungen zur institutionellen Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus Mitteln der BA, die Ende 2007 ausgelaufene Sonderregelung zur Befreiung der Arbeitgeber von der Beitragstragung bei Einstellung 55-jähriger und älterer Arbeitnehmer, die bis Ende 2007 befristet geregelte Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung, die Beschäftigung begleitenden Eingliederungshilfen und die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung bei Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Hilfen während der Arbeitszeit.</li> </ul>
<b>2017</b>	<b>Flexirentengesetz</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer wird für Arbeitgeber vermeintlich attraktiver. Der bisher anfallende gesonderte Arbeitgeberbeitrag zur BA für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und somit versicherungsfrei sind, entfällt für fünf Jahre.</li> </ul>
<b>2017</b>	<b>Erste Verordnung zur Änderung der Unbilligkeitsverordnung</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere Leistungsbezieher werden nicht mehr zum Eintritt in eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen verpflichtet, wenn die Höhe dieser Rente zur Bedürftigkeit, also zum Bezug von Grundsicherungsleistungen im Alter nach SGB XII führen würde. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn der Betrag von 70 % der ab Regelalter zu erwartenden Altersrente niedriger ist als der zum Entscheidungszeitpunkt maßgebliche Bedarf nach SGB II. Eine Altersrente muss demnach nur noch dann vorzeitig beantragt werden, wenn sie trotz dieser vorzeitigen Inanspruchnahme und der damit verbundenen Abschläge voraussichtlich bedarfsdeckend ist.</li> </ul>
Quelle: SGB II/III; <a href="http://www.sozialpolitik-portal.de/">http://www.sozialpolitik-portal.de/</a> ; <a href="http://www.sozialpolitik-aktuell.de/">http://www.sozialpolitik-aktuell.de/</a> ; eigene Zusammenstellung	

---

# Literatur

---

- Afentakis, Anja, und Tobias Maier. 2010. „Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025“. *Wirtschaft und Statistik*. Nr. 11: 990–1002.
- Arnds, Pascal und Holger Bonin. 2002. „Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen“. IZA Discussion Papers 666. <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp666.html>.
- Argaw, Bethlehem Asres, Holger Bonin, Grit Mühler und Ulrich Zierahn. 2013. „Arbeitsqualität Älterer in belastenden Berufen“. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Mannheim: ZEW.
- Bäcker, Gerhard. 2006. *Rente mit 67: Länger arbeiten oder länger arbeitslos? Probleme einer Heraufsetzung der Altersgrenze*. Friedrich-Ebert-Stiftung. *Rente mit 67 – Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik*.
- Bäcker, Gerhard, Ernst Kistler und Falko Trischler. 2009. *Rente mit 67 – Erhöhtes Risiko von Einkommenseinbußen und Altersarmut*. Berlin. Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente.
- Bäcker, Gerhard, Ernst Kistler und Heinz Stapf-Finé. 2011. „Erwerbsminderungsrente – Reformnotwendigkeiten und Reformoptionen“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Gesprächskreis Sozialpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bellmann, Lutz, Uwe Blien, Andreas Crimmann, Iris Dieterich, Martin Dietz, Peter Ellguth, Michael Feil, u. a. 2012. „Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes“. In *Handbuch Arbeitsmarkt 2013*, herausgegeben von Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller und Ulrich Walwei, 13–92. Bielefeld. <https://opus4.kobv.de/opus4-bamberg/frontdoor/index/index/docId/44375>.
- BMAS. 2017. *Rentenversicherungsbericht 2017*. Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren gemäß § 154 Abs. 1 und 3 SGB VI.
- Börsch-Supan, Axel, Tabea Bucher-Koenen und Johannes Rausch. 2016. „Szenarien für eine nachhaltige Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung/Scenarios for the Sustainable Financing of the State Pension System“. *ifo Schnelldienst* 69 (18): 31.
- Brenke, Karl und Klaus F Zimmermann. 2011. „Ältere auf dem Arbeitsmarkt“. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 80 (2): 11–31. <https://doi.org/10.3790/vjh.80.2.11>.
- Brenke, Karl. 2013. „Immer mehr Menschen im Rentenalter sind berufstätig“. *DIW Wochenbericht* 80 (6): 3–12.
- Brücker, Herbert, Sabine Klinger und Joachim Möller (Hrsg.): *Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten*. Bielefeld 2012.
- Brussig, Martin. 2010. „Höhere Erwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen“. *Altersübergangs-Report* 4.

- . 2012. „Erwerbsminderung und Arbeitsmarkt“. Altersübergangs-Report 4.
- . 2015. Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report. Nr. 2015-01.
- Brussig, Martin, und Matthias Knuth. 2006. „Altersgrenzenpolitik und Arbeitsmarkt: zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters“. WSI Mitteilungen. Nr. 59: 307–313.
- Brussig, Martin, Matthias Knuth und Sascha Wojtkowski. 2009. „Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt“. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit – Nachfolgetarifverträge fehlen. Altersübergangs-Report 2.
- Brussig, Martin, und Mirko Ribbat. 2014. Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation. Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report. Nr. 2014-01.
- Brussig, Martin. 2011. „Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren“. Altersübergangsreport, Nr. 2.
- Bundesagentur für Arbeit. 2017. „Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016“. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt.
- Buslei, Hermann. 2017. „Erhöhung der Regelaltersgrenze über 67 Jahre hinaus trägt spürbar zur Konsolidierung der Rentenfinanzen und Sicherung der Alterseinkommen bei“. DIW Wochenbericht 84 (48): 1090–1097.
- Destatis, Statistisches Bundesamt. 2017. „Pflegestatistik 2015 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse“. Wiesbaden.
- Deutsche Bundesbank. 2016. Monatsbericht – August: 69–77.
- Deutsche Rentenversicherung Bund. Hrsg. 2017. „Rentenversicherung in Zeitreihen“. DRV-Schriften 22.
- Dietz, Martin, und Ulrich Walwei. 2011. „Germany—No Country for Old Workers? Germany—No Country for Old Workers?“ Zeitschrift Für Arbeitsmarktforschung 44 (4): 363–76. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0092-4>.
- Domnauer, Ariane, und Rainer Stosberg. 2017. „Das Flexirentengesetz“. RV Aktuell, Nr. 1: 7–17.
- Dünn, Sylvia, und Rainer Stosberg. 2014. „Was ändert sich durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz?“. RV Aktuell. Nr. 7: 156–165.
- Engels, Barbara, Johannes Geyer und Peter Haan. 2017. „Pension incentives and early retirement“. Labour Economics. EALE conference issue 2016. 47 (Supplement C): 216–231. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.006>.
- European Commission. 2013. Social policy reforms for growth and cohesion: Review of recent structural reforms. Report of the social protection committee.
- Gasche, Martin, und Carla Krolage. 2012. „Gleitender Übergang in den Ruhestand durch Flexibilisierung der Teilrente“. Sozialer Fortschritt 61 (7): 149–159. <https://doi:10.3790/sfo.61.7.149>.
- Geyer, Johannes, und Erika Schulz. 2014. „Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland“. DIW Wochenbericht 81 (14): 294–301.
- Haan, Peter, und Songül Tolan. 2017. „Teilzeitarbeit: Ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und öffentliche Haushalte“. DIW Wochenbericht 84 (48): 1081–1088.
- Haan, Peter, Daniel Kemptner und Holger Lüthen. 2017. „The Rising Longevity Gap by Lifetime Earnings: Distributional Implications for the Pension System“. IZA Discussion Papers 11121. Institute for the Study of Labor (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp11121.html>.
- Inderbitzin, Lukas, Stefan Staubli und Josef Zweimüller. 2013. „Extended Unemployment Benefits and Early Retirement: Program Complementarity and Program Substitution“. IZA Discussion Paper 7330. Institute for the Study of Labor (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp7330.html>.

- Körner, T., und K. Marder-Puch. 2015. „Der Mikrozensus im Vergleich mit anderen Arbeitsmarktstatistiken“. WISTA – Wirtschaft und Statistik (4): 39–53.
- Krause, Peter, Ulrike Ehrlich und Katja Möhring. 2013. „Erwerbsminderungsrentner: sinkende Leistungen und wachsende Einkommensunterschiede im Alter“. DIW Wochenbericht 80 (24): 3–9.
- Lars Kroll, Thomas Lampert, Cornelia Lange, Thomas Ziese. 2008. „Entwicklung und Einflussgrößen der gesunden Lebenserwartung“. WZB Discussion Paper. SP I 2008–306.
- Lars Kroll und Thomas Ziese. 2009. „2.5 Kompression oder Expansion der Morbidität?“ In: Karin Böhm, Clemens Tesch-Römer und Thomas Ziese (Hrsg.). „Gesundheit und Krankheit im Alter“. Statistisches Bundesamt, Deutsches Zentrum für Altersfragen, Robert Koch-Institut.
- Mennicken, Roman, und Boris Augurzky. 2013. „Der demographische Wandel und die Pflege – Die Herausforderungen der Zukunft“. In: Wirtschaftliche Implikationen des demographischen Wandels: 193–206. FOM-Edition. Springer Gabler, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-00307-4\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-658-00307-4_13).
- Mai, Christoph-Martin, und Florian Schwahn. 2017. „Erwerbsarbeit in Deutschland und Europa im Zeitraum 1991 bis 2016“. Wirtschaft und Statistik. Nr. 3: 9–21.
- OECD. 2013. OECD Pensions at a Glance Public Policies Across OECD Countries. Washington: Organization for Economic Cooperation & Development.
- Rasner, Anika, und Stefan Etgeton. 2014. „Rentenübergangspfade: Reformen haben großen Einfluss“. DIW Wochenbericht 81 (19): 431–441.
- Robert Koch-Institut (Hrsg.). 2015. „Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis“. RKI, Berlin.
- Sachverständigenrat. 2011. Herausforderungen des demographischen Wandels – Expertise im Auftrag der Bundesregierung. Wiesbaden: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.
- Schulz, Erika. 2008. „Zahl der Pflegefälle wird deutlich steigen“. DIW Wochenbericht 75 (47): 736–744.
- Statistisches Bundesamt. 2016. „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit“. Fachserie 1 Reihe 4.1. Wiesbaden.
- . 2017. „Bevölkerungsentwicklung bis 2060“. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Aktualisierte Rechnung auf Basis 2015. Wiesbaden.
- . 2017. „Kohortensterbetafeln für Deutschland: Methoden- und Ergebnisbericht zu den Modellrechnungen für Sterbetafeln der Geburtsjahrgänge 1871–2017“.
- Steiner, Viktor. 2017. „The Labor Market for Older Workers in Germany Der Arbeitsmarkt Für Ältere Arbeitnehmer in Deutschland“. Journal for Labour Market Research 50 (1): 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0221-9>.

## Impressum

© Oktober 2018  
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh  
Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

## Verantwortlich

Eric Thode  
Norbert Osterwinter

## Autorinnen und Autoren

Johannes Geyer  
Anna Hammerschmid  
Elisabeth Kurz  
Carla Rowold

## Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

## Bildrechte

© auremar – [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

DOI 10.11586/2018025

## Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0

**Eric Thode**  
Director  
Programm Arbeit neu denken  
Telefon +49 5241 81-81581  
eric.thode@bertelsmann-stiftung.de

**Norbert Osterwinter**  
Project Manager  
Programm Arbeit neu denken  
Telefon +49 5241 81-81484  
norbert.osterwinter@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)