

Martin Brussig

Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab

Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher

Auf einen Blick ...

- In den letzten Jahren haben sich die Erwerbsphasen deutlich verlängert. Aber noch immer sind das durchschnittliche Rentenzugangsalter und mehr noch das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter weit von der Regelaltersgrenze von 65 Jahren entfernt. Als wesentlicher Grund für vorzeitige Erwerbsaustritte gelten körperliche und psychische Arbeitsbelastungen, die gesunde Arbeit bis ins Rentenalter verhindern.
- Gegenwärtig ist vor allem um das 60. Lebensjahr herum eine Ausdifferenzierung der Erwerbstätigenquoten nach Berufen zu beobachten. Während Personen sowohl in einfachen als auch in qualifizierten manuellen Berufen (z.B. Bauarbeiter oder Industriemechaniker) überdurchschnittlich häufig ihren Beruf nicht mehr ausüben, ist in Managerberufen (z.B. Geschäftsführer, Bereichsleiter), aber auch in einfachen Dienstleistungstätigkeiten (z.B. Raum- und Gebäudereiniger/innen) die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, erwerbstätig zu sein.
- Demgegenüber sind die Veränderungen der Erwerbstätigenquoten um das 55. Lebensjahr herum über alle Berufsklassen hinweg ähnlich. Verglichen mit früheren Geburtskohorten fällt der Rückgang der Erwerbstätigenquote in diesem Alter insgesamt relativ moderat aus. Allerdings ist für Angehörige von qualifizierten manuellen Berufen und von qualifizierten Dienstleistungsberufen, z.B. Polizisten und Feuerwehrleute, schon zu diesem frühen Zeitpunkt ein erhöhtes Austrittsrisiko zu erkennen.
- Bei Erwerbstätigkeiten im gesetzlichen Rentenalter (ab 65 Jahre) dominieren einfache Dienstleistungsberufe. Auch wenn individuelle Erwerbsverläufe mit den Daten des Mikrozensus nicht rekonstruiert werden können, gibt es doch Hinweise, dass die Erwerbsphasen im Rentenalter häufig kurz und kaum beruflich strukturiert sind.

Arbeiten bis zur Rente: Bei Vielen überwiegt Skepsis

Obwohl in den letzten Jahren die Erwerbsbeteiligung Älterer spürbar zugenommen hat, sind sowohl das durchschnittliche Renteneintrittsalter als auch das Erwerbsaustrittsalter noch immer deutlich von der Regelaltersgrenze von 65 Jahren entfernt. So wird von Eurostat das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter für das Jahr 2008 mit 61,7 Jahren angegeben (Männer: 62,1; Frauen: 61,4 Jahre). Das durchschnittliche Renteneintrittsalter (nur Altersrenten) lag 2008 bei 63,2 Jahren (Männer: 63,4; Frauen: 63,0 Jahre) (DRV 2009, S. 117ff.). Überwiegend wird die Altersrente nicht

aus Erwerbstätigkeit heraus erreicht, und nur 10 Prozent aller Altersrentner/innen, die nach dem 50. Lebensjahr versicherungspflichtig erwerbstätig waren, sind im Alter von 65 Jahren direkt von Erwerbstätigkeit in Altersrente gegangen (Brussig 2010a). Erwerbstätigkeit bis zur Regelaltersgrenze ist also noch die Ausnahme.

Eine zentrale Kritik an der „Rente mit 67“ ist folglich, dass Anforderungen und Belastungen in vielen Berufen nicht erlauben, bis in ein Alter von 65 oder gar 67 Jahren arbeiten zu können. Der „Dritte Monitoring-Bericht des Netzwerkes für eine gerechte Rente“ hat gezeigt, dass insbesondere Personen in Bau-, Ernährungs- und Gesundheitsberufen – um nur einige zu nennen – laut einer Befragung über ihre Erfahrungen in der Arbeitswelt nicht glauben, bis zur Rente durchhalten zu können. Andere, wie z.B. Ingenieure, Techniker und Naturwissenschaftler waren sehr viel zuversichtlicher (vgl. Kistler et al. 2009, S. 13). Haben solche Befragungen über die Wahrnehmung der eigenen Zukunft schon für sich bereits einen Wert, gewinnen die subjektiven Einschätzungen noch zusätzlich an Gewicht, wenn man sie den Zugängen in Erwerbsminderungsrenten gegenüberstellt (ebd.). Dann zeigt sich, dass die Berufe, in denen die Skepsis besonders verbreitet ist, das Rentenalter gesund zu erreichen, zugleich jene sind, die tatsächlich überdurchschnittlich häufig in die Invalidität führen. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass in Ländern mit einem hohen durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter eine geringere Anzahl von Beschäftigten über 50 Jahren von hohen Arbeitsbelastungen berichtete (vgl. Siegrist et al. 2009, 2010).

Allerdings können gesundheitliche Einschränkungen eine berufliche Tätigkeit vorzeitig beenden, ohne dass dies gleich mit ihrer massivsten Konsequenz – der anerkannten Erwerbsminderung – einhergehen muss, zumal in den letzten Jahren die Zugänge in Erwerbsminderungsrenten nicht gestiegen sind (Brussig 2010b). Von Interesse sind daher Daten nicht nur über die subjektiv empfundenen Belastungen (hierzu z.B. Ahlers, Brussig 2004; Fuchs 2008; Kistler et al. 2009; Seifert, Tangian 2009), sondern auch über den objektiv beobachtbaren Verbleib in bzw. das Ausscheiden aus unterschiedlichen Berufen: Welche Berufe bergen ein besonders hohes Risiko, dass die dort Beschäftigten vorzeitig ausscheiden? Was sind kritische Altersspannen, in denen besonders oft zu verzeichnen ist, dass bestimmte Berufe aufgegeben werden? Aber auch: In welchen Berufen sind besonders viele Ältere erwerbstätig? In diesem Report berichten wir erstmals auf Grundlage aktueller Daten über Unterschiede in der Alterserwerbstätigkeit nach Berufsgruppen, wobei wir die Gesamtheit aller Berufe ausweisen.

Datengrundlage, Berufskonzept und Berufsklassifikation

Datengrundlage für diesen Report ist der Mikrozensus der Jahre 2001 bis 2007. Der Mikrozensus ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die jährlich durchgeführt wird. Obwohl jede Befragungsperson über einen Zeitraum von vier Jahren befragt wird, ist das Datenmaterial bisher nicht als revolvierendes Vierjahrespanel erschlossen. Die *Scientific-Use-Files*, die von den Statistischen Landesämtern bereitgestellt werden, liegen als unabhängige Querschnitte für die Erhebungsjahre vor.

Wie schon in den letzten Analysen des Altersübergangs-Monitors auf Grundlage des Mikrozensus, definieren wir Erwerbstätigkeit nach dem „Labor-Force“-Konzept bzw. „Erwerbskonzept“ (vgl. Schmidt 2000). Eingeschlossen sind nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte, Selbstständige und geringfügig Beschäftigte, sondern beispielsweise auch Personen, die nur deshalb nicht arbeiten, weil sie vorübergehend krank geschrieben oder im Urlaub sind. Ältere in der Freistellungsphase der Altersteilzeit sowie Personen in Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“) werden ebenfalls als Erwerbstätige gezählt (vgl. Schmidt 2000). Diese weite Definition ohne eine Untergrenze an Arbeitszeit oder Arbeitseinkommen verfolgt das Ziel, möglichst alle Erwerbstätigen zu erfassen und historische Entwicklungen in der Erwerbsbeteiligung sowie gesellschaftliche Vergleiche unbeeinflusst von administrativen Veränderungen nachzeichnen zu können.

Im Mikrozensus liegen die Angaben zu den Berufen als sog. 3-Steller nach der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes vor. Hierbei werden über 350 Berufe unterschieden. Für Analysen zur Gesamtheit der Erwerbstätigen ist diese feine Untergliederung nicht praktikabel. Vielmehr ist es erforderlich, die Berufe in Berufsgruppen zusammenzufassen. In der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes steht die Arbeitsaufgabe im Mittelpunkt; die Berufe der amtlichen Statistik zeichnen sich also durch möglichst homogene Tätigkeiten aus. In der *International Standard Classification of Occupations* (ISCO), die für internationale Vergleiche üblicherweise herangezogen wird, spielt demgegenüber das Qualifikationsniveau eine größere Rolle. In einer weiteren Klassifikation, den Berufsgruppen nach Blossfeld (1985), werden beide Aspekte – die durch Tätigkeitsschwerpunkte definierten Berufe und das Qualifikationsniveau – miteinander verbunden, indem bei einigen Berufsgruppen der Anteil der Gelernten bzw. Ungelernten herangezogen wird. Ziel dieser Berufsklassifikation ist, „die Berufsgruppen hinsichtlich ihrer durchschnittlichen schulischen und beruflichen Vorbildung sowie hinsichtlich der beruflichen Aufgabengebiete möglichst homogen zu bilden“ (Blossfeld 1985, S. 69; siehe auch Schimpl-Neimanns 2003, S. 6). Die Berufsklassifikation nach Blossfeld hat sich zu einer Standardklassifikation für sozialwissenschaftliche Zwecke entwickelt und wurde insbesondere für Untersuchungen zur Erwerbsbeteiligung, Arbeitsmarktsegregation und Bildungsbeteiligung genutzt. Tabelle 1 listet die einzelnen Berufsklassen auf und ordnet beispielhaft 74 Berufe (von über 350) zu.

Tabelle 1: Berufsklassen und ausgewählte Berufe

Berufsklasse		Beispiele
Produktion		
AGR	Agrarberufe	Landwirte, Tierzüchter, Gärtner, Waldarbeiter
EMB	Einfache manuelle Berufe	Bergleute, Papier- und Zellstoffhelfer, Druckerhelfer, Schweißer, Hilfsarbeiter, Bauhelfer, Gleisbauer, Straßenbauer, Beton- und Stahlbetonbauer, sonstige Textilverarbeiter
QMB	Qualifizierte manuelle Berufe	Glasbläser, Buchbinder, Schriftsetzer, Spezialdrucker, Schlosser, Zerspanungsmechaniker, Feinmechaniker, Elektriker, Werkzeugmacher, Werkzeugmechaniker, Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Zimmerer, Tiefbauer, Bäcker, Konditor
TEC	Techniker	Maschinenbautechniker, Techniker des Elektrofaches, Bau- und Vermessungstechniker, Hüttenbautechniker
ING	Ingenieure	Architekten, Bauingenieure, Elektroingenieure, Fertigungsingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker
Dienstleistung		
EDI	Einfache Dienste	Wäscher, Raum- und Gebäudereiniger, Werk- und Personenschutzkräfte, Gastwirte, Kellner
QDI	Qualifizierte Dienste	Polizisten, Feuerwehrleute, Makler, Schienenfahrzeugführer, Rechtspfleger, Friseure
SEMI	Semiprofessionen	Krankenschwester, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Real- und Hauptschullehrer
PRO	Professionen	Zahnärzte, Ärzte, Richter, Gymnasiallehrer, Sozial- und Geisteswissenschaftler, Hochschullehrer
Verwaltung		
EVB	Einfache kaufmännische Verwaltungsberufe	Verkäufer und Verkaufshilfen, Kassierer, Bürohilfskräfte
QVB	Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	Bankfachleute, Speditionsfachleute, Großhandelskaufleute, Bürofachkräfte
MAN	Manager	Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Quelle: eigene Zusammenstellung nach Schimpl-Neimanns 2003, S. 5 und 18-30

Kohortenkonzept und querschnittsbezogene Verbleibsanalyse

Für die Auswertungen in diesem Report knüpfen wir an das *Kohortenkonzept* an, das wir bereits bei früheren Reports verwendet haben (Brussig 2010c, d). Dabei wird für ausgewählte Geburtskohorten die Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter (und mithin mit fortlaufender kalendrischer Zeit) betrachtet. Mit dem Kohortenkonzept lässt sich der alterstypische Rückgang der Erwerbsbeteiligung genauer abbilden als durch die Darstellung unterschiedlicher Altersstufen in einem Befragungsjahr. Allerdings können mit den Daten des Mikrozensus keine Erwerbsverläufe auf individueller Ebene über mehrere Jahre hinweg nachgezeichnet werden. Eine konstante Erwerbsbeteiligung einer Kohorte über zwei Jahre kann durch den Verbleib aller Erwerbstätigen eines Jahres in Beschäftigung bis zum Folgejahr hervorgerufen werden, aber auch durch das Ausscheiden eines Teils der Erwerbstätigen bei gleichzeitiger Erwerbsaufnahme eines ebenso großen Teils vormals Nichterwerbstätiger. Möglich ist auch ein mit steigendem Alter zunehmender Anteil einer Berufsgruppe, was bedeutet, dass mit zunehmendem Alter zusätzliche Personen in die betreffende Berufsgruppe hineinströmen. Erkennbar sind gewissermaßen die „Nettoveränderungen“ des Aggregats, aber nicht die Bruttoveränderungen aller Individuen, aus denen sich das Aggregat zusammensetzt. Wir bezeichnen dieses Vorgehen als *querschnittsbezogene Verbleibsanalyse*.

Die hier an Kohorten ausgerichtete querschnittsbezogene Verbleibsanalyse ist für den intertemporalen Vergleich von Alterseffekten geeigneter als eine Betrachtungsweise, die den Anteil der Älteren an allen Erwerbstätigen in einem bestimmten Beruf berechnet und aus einem niedrigen Anteil

Älterer auf kurze Tätigkeitsdauern schließt. Der Anteil Älterer in Facharbeiterberufen ist auch deshalb niedrig, weil es junge Facharbeiter gibt, die das Durchschnittsalter bzw. den Anteil der Älteren absenken (vgl. Ebert et al. 2007, S. 129f). Umgekehrt resultiert der hohe Anteil Älterer beispielsweise bei akademischen Berufen auch aus der längeren Ausbildungsphase und der damit einhergehenden Tatsache, dass in akademischen Berufen praktisch niemand in den sehr jungen Altersgruppen ist. Wie Ebert et al. (2007) zudem ausführen, kann ein beobachteter hoher Anteil Älterer in Ostdeutschland beispielsweise bei Ingenieuren auch durch Einstellungsstopps der Betriebe und Abwanderung des qualifizierten Nachwuchses und gerade nicht durch alternsgerechte Tätigkeiten zustande kommen (ebd., S. 132f.).

Im bereits zitierten „Dritten Monitoring-Bericht des Netzwerkes für eine gerechte Rente“ werden berufsspezifische „Verbleibsquoten“ herangezogen, die dem hier eingeschlagenen Vorgehen ähnlich sind. Dort wird differenziert nach Berufsgruppen untersucht, wie hoch der Anteil der 60- bis 64-Jährigen an den Beschäftigten eines Berufes im Jahr 2008 in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen fünf Jahre zuvor war (Kistler et al. 2009, S. 25). Gegenüber der hier eingeschlagenen Kohortenanalyse weist die Zusammenfassung von fünf Altersjahren und der damit verbundene Fünfjahresabstand der Beobachtungspunkte den Nachteil auf, dass der Rückgang der Erwerbsbeteiligung nicht für jedes einzelne Lebensalter beobachtet wird. Selbst wenn man vereinfachend davon ausgeht, dass die Erwerbstätigen der älteren Altersgruppe zu einem früheren Zeitpunkt beschäftigt waren und es also keine Zuströme in Beschäftigung gab, dann ist aufgrund der Zusammenfassung von Altersjahren nur bekannt, dass der Beruf irgendwann nach dem 60. Lebensjahr verlassen wurde. Angesichts der Tatsache, dass das 60. wie auch das 63. Lebensjahr eine institutionelle Altersgrenze darstellen, erweist sich die Zusammenfassung von Altersjahren als hinderlich für die Analyse von beruflich bedingten Austrittsrisiken.

Der Rückgang der Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter und die Größe von Berufsklassen bei älteren Erwerbstätigen

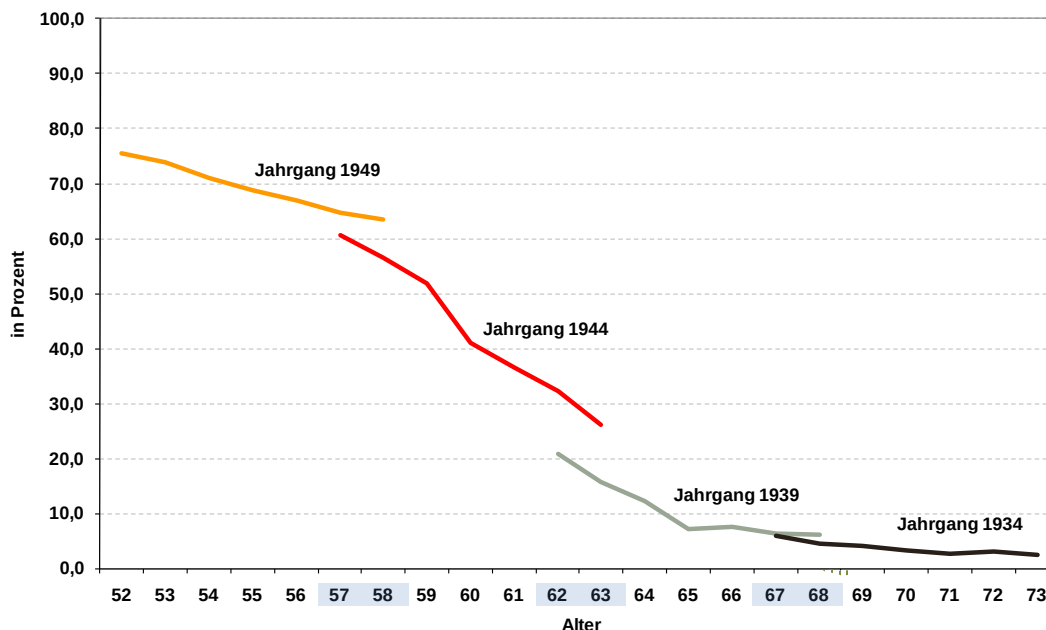
Ausgangspunkt ist die Erwerbsbeteiligung von vier Kohorten (Jahrgänge 1949, 1944, 1939 und 1934) zwischen 2001 und 2007 (vgl. hierzu Brussig 2010d). Im Beobachtungszeitraum von 2001 bis 2007 waren die Betreffenden zwischen 52 und 58 (Jahrgang 1949), 57 und 63 (Jahrgang 1944), 62 und 68 (Jahrgang 1939) sowie 67 und 73 (Jahrgang 1934) Jahre alt.

Vor allem um das 60. und um das 65. Lebensjahr herum geht die Erwerbsbeteiligung zurück. Angesichts der bestehenden Altersgrenzen in der Rentenversicherung drücken sich darin der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt und der Übergang in die Altersrente aus. Auch zwischen dem 52. und dem 58. Lebensjahr ist ein Nettorückgang der Erwerbsbeteiligung zu verzeichnen, der aber vergleichsweise moderat ist. Auf einem sehr niedrigen Niveau fällt der Rückgang der Erwerbsbeteiligung zwischen dem 67. und 73. Lebensjahr ebenfalls gering aus. Wie wir in einem früheren Report gezeigt haben, ist im Zehnjahresvergleich die Erwerbsbeteiligung um das 55. Lebensjahr herum auf der aggregierten Ebene viel stabiler geworden. Personen des Geburtsjahrgangs 1939 sind zwischen 52 und 58 Jahren öfter aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden als Personen des hier dargestellten Geburtsjahrgangs 1949 (vgl. Brussig 2010d).

Bei den einbezogenen Kohorten überlappen sich im Untersuchungszeitraum 2001 bis 2007 jeweils zwei Altersjahre (blau hinterlegt in Abbildung 1). Damit kann die Erwerbsbeteiligung der 57- und 58-Jährigen, 62- und 63-Jährigen und 67- und 68-Jährigen im Fünfjahresabstand miteinander verglichen werden. Während die 57-Jährigen der 1949er Kohorte im Jahr 2006 beobachtet wurden, fand bei den 57-Jährigen der 1944-Kohorte die Erfassung der Erwerbstätigenquoten fünf Jahre früher, nämlich 2001, statt. Die Erwerbsbeteiligung der 57- und 58-Jährigen der 1949er Kohorte liegt deutlich über der, die die um fünf Jahre ältere Kohorte im gleichen Alter hatte. Noch sichtbarer ist der Anstieg der Erwerbsbeteiligung bei den 62- und 63-Jährigen der 1944er Kohorte

im Vergleich zur 1939er Kohorte im gleichen Alter. Innerhalb des kurzen Zeitraums von nur fünf Jahren hat sich die altersspezifische Erwerbsbeteiligung an diesen kritischen Altersstufen erhöht.

Abbildung 1: Altersspezifische Erwerbstätigenquoten, ausgewählte Kohorten 2001-2007



Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Die Erwerbstätigen verteilen sich auf die unterschiedlichen Berufe bzw. Berufsklassen (siehe Abbildungen 2 und 3). In der Summe addieren sich die Anteile der Erwerbstätigen in allen Berufsklassen (zuzüglich der hier nicht ausgewiesenen Personen ohne Berufsangabe) zu der altersspezifischen Erwerbsbeteiligung, wie sie in Abbildung 1 dargestellt ist.

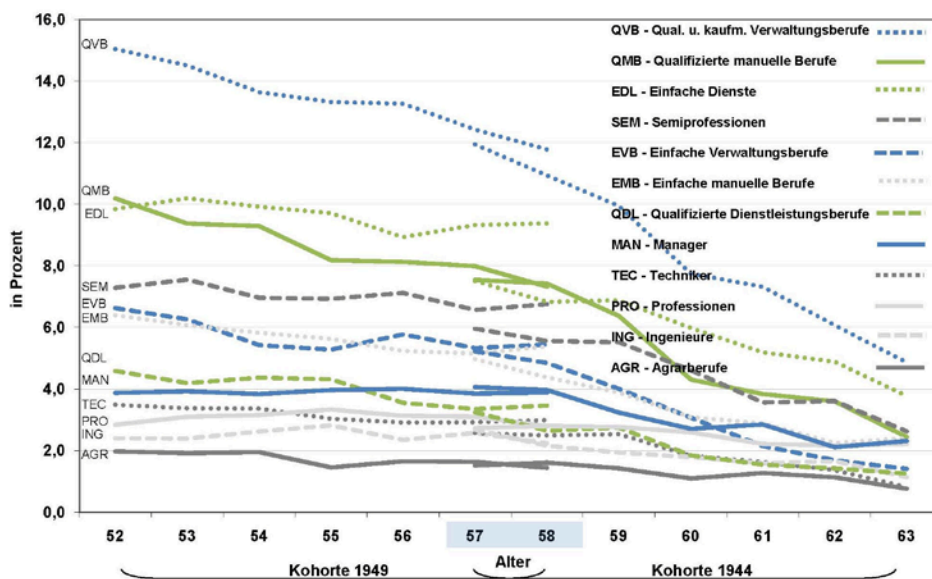
In qualifizierten Verwaltungsberufen (z.B. Bürofachkräfte, Großhandelskaufleute) sind die meisten der 52- bis 58-Jährigen beschäftigt; dies ist die größte Berufsklasse. Zwei weitere vom Beschäftigungspotenzial bedeutsame Berufsklassen in dieser Altersgruppe sind die einfachen Dienste (z.B. Wach- und Personenschutz, Raum- und Gebäudereiniger) sowie die qualifizierten manuellen Berufe (z.B. Werkzeugmacher, Feinmechaniker). Bei der letztgenannten Berufsgruppe ist zu erkennen, dass deren Erwerbsbeteiligung schon im Alter bis 58 Jahre deutlich zurückgeht, während die von Beschäftigten der einfachen Dienste weitgehend konstant bleibt. Unter den 63-Jährigen zählt die Berufsklasse der qualifizierten manuellen Berufe schließlich nicht mehr zu den drei größten Berufsgruppen. Unter die „Top 3“ der 63-Jährigen haben sich die Semiprofessionen (z.B. Krankenschwestern, Sozialarbeiter) geschoben.

Mit zunehmendem Alter gewinnen die einfachen Dienste einen immer größeren Anteil unter den verbleibenden Erwerbstätigen. Unter den über 61-Jährigen der Kohorten 1939 und 1934 sind sie die Berufsgruppe mit den meisten Beschäftigten. Im sehr hohen Alter (ab 67 Jahre) sind unter den wenigen dann noch verbliebenen Erwerbstätigen starke Ausschläge in den berufsgruppenspezifischen Erwerbstätigenquoten zu beobachten. Dies kann eine Folge hoher Stichprobenfehler bei der Hochrechnung niedriger absoluter Fallzahlen von befragten Personen im Mikrozensus sein. Grund kann aber auch sein, dass Erwerbsphasen in diesem hohen Alter kurz dauern, oft unterbrochen werden und sich nicht mehr entlang beruflicher Felder strukturieren.

Anhand der überlappenden kohortenspezifischen beruflichen Erwerbstätigenquoten bei gemeinsamen Altersjahren (in der gewählten Darstellung bei 57 und 58 sowie 67 und 68 Jahren; in den Abbildungen blau hinterlegt) lassen sich berufsstrukturelle Veränderungen erkennen, also der Zuwachs bzw. das Schrumpfen bestimmter Berufsklassen hinsichtlich ihres

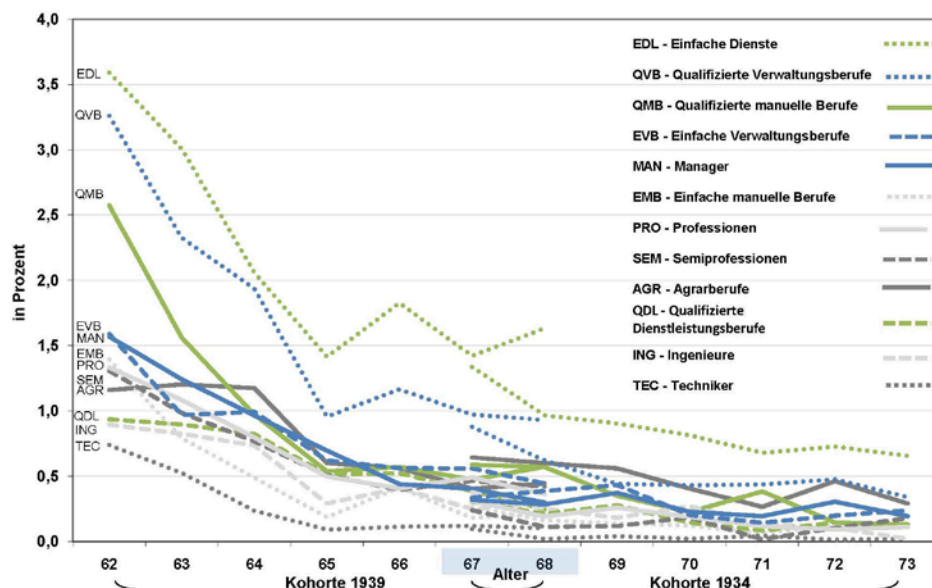
Beschäftigungspotenzials im Fünfjahresabstand. Demzufolge haben vor allem die einfachen Dienste als Beschäftigungsfeld für Ältere gewonnen, aber auch die qualifizierten und einfachen Verwaltungsberufe haben leicht zugelegt. Bei einigen sehr kleinen Berufsklassen (Agrarberufe, Ingenieure, Professionsberufe wie z.B. Ärzte oder Hochschullehrer) ist kein berufsstruktureller Wandel bei den Älteren erkennbar. Die Bedeutungszunahme der einfachen Dienste entspricht den vielfach beobachteten Veränderungen des Arbeitsmarktes, insbesondere der Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung und Minijobs sowie von Teilzeitbeschäftigung auch unter Älteren, die offensichtlich vor allem in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen wie eben den einfachen Diensten stattfinden.

Abbildung 2: Größe von Berufsklassen bei Personen zwischen 52 und 63 Jahren (Kohorten 1949 und 1944) 2001 bis 2007



Anmerkung: Die Reihenfolge in der Legende entspricht der Häufigkeit der einzelnen Berufsgruppen im Alter von 52 Jahren. Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Abbildung 3: Größe von Berufsklassen bei Personen zwischen 62 und 73 Jahren (Kohorten 1939 und 1934) 2001 bis 2007



Anmerkung: Die Reihenfolge in der Legende entspricht der Häufigkeit der einzelnen Berufsgruppen im Alter von 62 Jahren. Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Erhebliche Differenzen in der Erwerbsbeteiligung nach Berufen vor allem zwischen dem 57. und 63. Lebensjahr

Oben ist bereits deutlich geworden, dass das Ausscheiden aus den einzelnen Berufen mit zunehmendem Alter je nach Beruf in unterschiedlichem Tempo erfolgt. Im betrachteten Altersspektrum geht in allen Berufen der Anteil der Erwerbstätigen zurück und in der Summe der einzelnen Berufe auch die generelle Erwerbstätigenquote der Älteren. Doch während unter den 52- bis 58-Jährigen des Jahrgangs 1949 die berufsspezifische Erwerbstätigenquote in den qualifizierten Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen mit steigendem Alter deutlich zurückgeht, bleibt sie bei den Angehörigen der einfachen Dienste nahezu konstant.

Diese Unterschiede können systematisch dargestellt werden. Hierfür wird die berufsspezifische Erwerbsbeteiligung im Alter von 52, 57 bzw. 62 Jahren – also zu Beginn jeder Kohortenbetrachtung – auf 100 Prozent gesetzt und der Rückgang der Erwerbsbeteiligung in Relation zu diesem Wert ausgedrückt.¹ In den Berufsklassen, die oberhalb des durchschnittlichen Verlaufs liegen, sind die Chancen, im Alter in diesem Beruf erwerbstätig zu sein, relativ zu Personen in anderen Berufsklassen im gleichen Alter gut. Umgekehrt ist das Austrittsrisiko in jenen Berufsklassen überdurchschnittlich hoch, deren berufsspezifische Erwerbsbeteiligung unterhalb der Durchschnittskurve liegt.

In den drei Grafiken der Abbildung 4 ist der durchschnittliche Verlauf gestrichelt dargestellt. Die Berufsklassen in der Legende sind in der Reihenfolge dargestellt, wie sie am Ende des jeweiligen Altersspektrums (58, 63 bzw. 68 Jahre) zum Durchschnitt stehen.

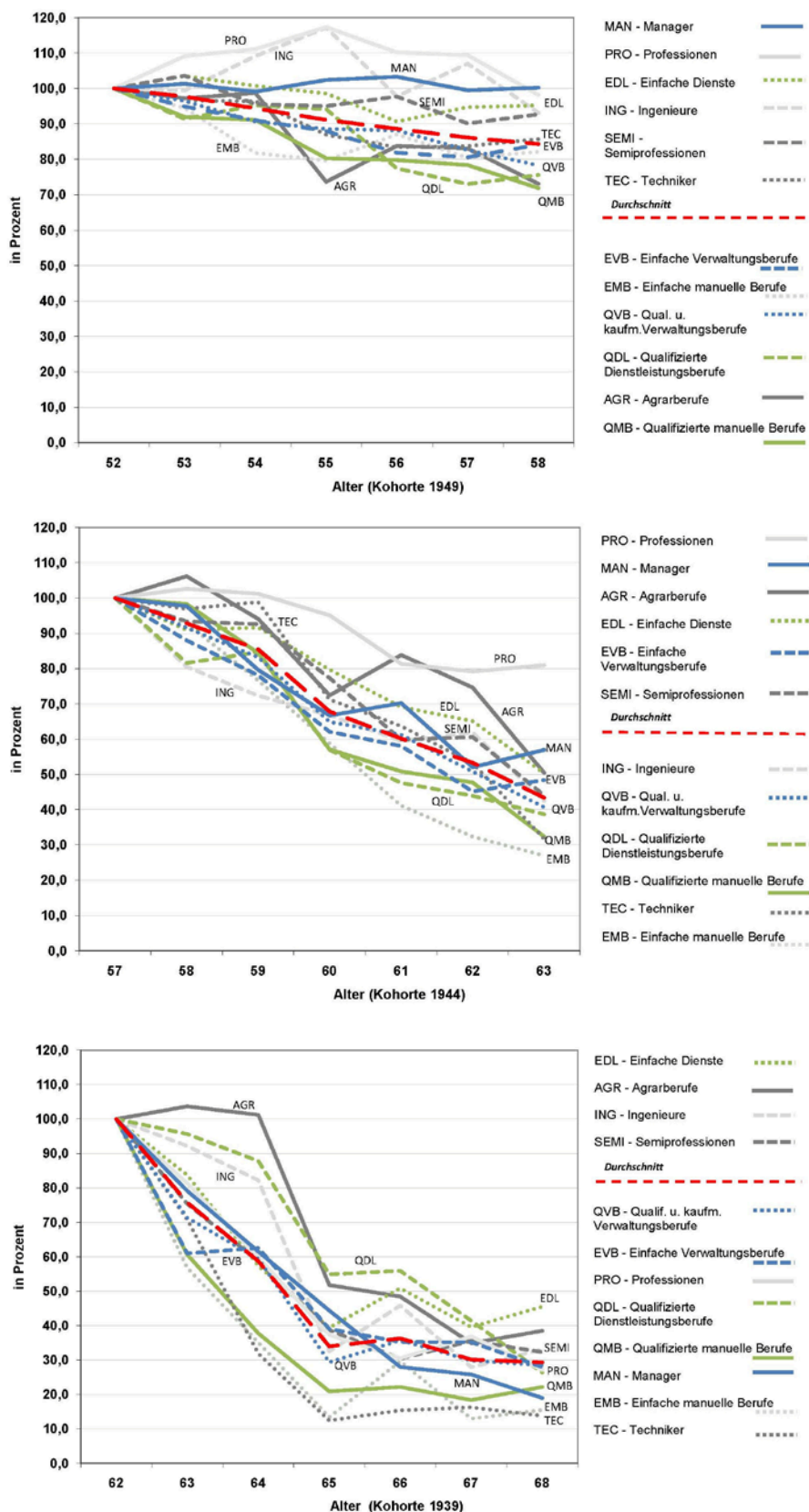
Zwischen 52 und 58 Jahren bleiben die Erwerbsbeteiligungen in Managerberufen, Professionen, aber auch den einfachen Diensten relativ hoch. Das heißt, dass z.B. Wirtschaftsprüfer oder Ärzte, aber auch Raum- und Gebäudereiniger in diesem Alter – gemessen an ihrer Erwerbsbeteiligung im Alter von 52 Jahren – häufig noch erwerbstätig sind. Allerdings ist der generelle, altersbedingte Rückgang der Erwerbsbeteiligung in dieser Altersspanne noch sehr moderat. Dies gilt erst recht, wenn man ihn mit dem deutlich Rückgang der Alterserwerbsbeteiligung vergleicht, den die um 10 Jahre ältere Kohorte erlebte, als sie dieses Alter durchlief (vgl. Brussig 2010d). Jedoch ist in dieser Altersspanne von 52 bis 58 Jahren, in der Weiterarbeit zunehmend zur Norm zu werden scheint, für die Angehörigen der qualifizierten manuellen Berufe ein erhöhtes Risiko zu erkennen, aus dem Beruf auszusteigen. Hierunter befinden sich weite Teile der industriellen Facharbeiterberufe sowie qualifizierte Bauberufe.²

In einem etwas höheren Alter, zwischen dem 57. und dem 63. Lebensjahr, geht nicht nur die Erwerbsbeteiligung deutlich zurück. Es findet darüber hinaus eine Ausdifferenzierung der berufsspezifischen Erwerbsbeteiligungen statt, die deutlich größer ist als in der Altersspanne zwischen 52 und 58 Jahren. Nun sind es vor allem Professionsberufe (neben Ärzten zählen dazu beispielsweise auch Apotheker, Hochschullehrer oder Richter), die sich vergleichsweise langsam aus dem Berufsleben zurückziehen. Auch Personen in Managerberufen und erneut Personen in einfachen Diensten (gleichauf mit Personen in Agrarberufen) weisen relativ hohe berufsspezifische Erwerbstätigenquoten auf. Am unteren Ende sind erneut Personen in einfachen manuellen Berufen, wie z.B. Bergleute, Gleisbauer oder Hilfsarbeiter, die besonders häufig ihren Beruf aufgeben.

¹ Dies entspricht den oben beschriebenen „Verbleibsquoten“ nach Kistler et al. 2009, S. 25; hier aber auf jahresgenauer Grundlage.

² Eine detaillierte Analyse für Bauberufe befindet sich im [Downloadangebot](#).

Abbildung 4: Veränderungen der berufsspezifischen Erwerbsbeteiligung im Alter, 2001 bis 2007



Anmerkung: Die Reihenfolge in den Legenden entspricht der positiven bzw. negativen Abweichung vom Durchschnitt im Alter von 58, 63 bzw. 68 Jahren. Quelle: Mikrozensus, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Um die 65 Jahre herum geht die Erwerbsbeteiligung generell sehr stark zurück. Dies gilt für alle Berufsklassen. Noch am geringsten ist dieser Rückgang bei Personen in einfachen Diensten, also z.B. für Wachschutzpersonal oder bei Raum- und Gebäudereinigern, zu verzeichnen. Es ist stark zu vermuten, dass in diesem Alter Personen frühere Tätigkeiten aufgegeben haben und neu Tätigkeiten aufnehmen, die den einfachen Diensten zugeordnet sind. Kurzzeitig steigt sogar der Anteil der Beschäftigten in diesen Tätigkeiten an. Aus den Analysen zur Arbeitszeit ist bekannt, dass in diesem Alter und erst recht nach Erreichen des Rentenalters Teilzeitbeschäftigungen dominieren (vgl. Brüssig 2010c). Vermutlich werden die Tätigkeiten in den einfachen Diensten häufig mit einer reduzierten Arbeitszeit erbracht.

Für die Altersspanne der 67- bis 73-Jährigen ist keine klare Tendenz zu erkennen (ohne Abbildung). Dies kann zum einen mit der geringen Zahl der dann noch Erwerbstätigen zusammenhängen, aufgrund derer die berufsspezifischen Hochrechnungen zunehmend fehlerbehaftet sind. Doch zu vermuten ist darüber hinaus, dass das anscheinend erratische Muster zur Häufigkeit der einzelnen Berufsklassen in den einzelnen Altersjahren nach dem 67. Lebensjahr (siehe hierzu auch Abbildung 3) damit zusammenhängt, dass die Erwerbstätigkeit in diesem Alter kaum mehr beruflich strukturiert ist, sondern vergleichsweise kurzzeitig dauert, öfter unterbrochen wird und von Faktoren wie etwa der Arbeitszeit, dem Arbeitsumfang oder der Wohnortnähe abhängt.

Insgesamt verläuft die querschnittsbezogene Verbleibswahrscheinlichkeit in den einzelnen Berufen mit steigendem Alter nicht stetig. Keine Berufsgruppe ist in allen drei Altersgruppen (52 bis 58, 57 bis 63 und 62 bis 68 Jahre) konstant unter den drei Berufsgruppen mit der höchsten bzw. der niedrigsten Verbleibswahrscheinlichkeit anzutreffen. Allerdings sind Managerberufe, Professionsberufe, Agrarberufe und einfache Dienste in jeweils zwei von drei Altersgruppen unter den drei Berufsgruppen mit der höchsten Verbleibswahrscheinlichkeit. Techniker, qualifizierte manuelle Berufe sowie einfache manuelle Berufe sind in zwei von drei Altersgruppen unter den drei Berufsgruppen mit der niedrigsten Verbleibswahrscheinlichkeit. Dies sind die Berufe, in denen aktuell am ehesten eine lange Erwerbstätigkeit möglich ist bzw. ein vorzeitiger Berufsausstieg wahrscheinlich erscheint.

Fazit

Die Chancen, lange und bis zum Rentenalter beruflich aktiv zu sein, hängen auch von den Arbeitsbelastungen ab. Arbeitsbelastungen wiederum sind stark von den ausgeübten beruflichen Tätigkeiten geprägt. Insbesondere um das 60. Lebensjahr herum schlägt sich die Zugehörigkeit zu Berufen in deutlichen Unterschieden der Erwerbsbeteiligungen nieder. Die relativ geringe Ausdifferenzierung der Erwerbschancen nach Berufen um das 55. Lebensjahr herum korrespondiert mit der generell stark gestiegenen Erwerbsbeteiligung in diesem Alter. Vor diesem Hintergrund ist es alarmierend, dass es immer noch Berufsgruppen gibt, wie z.B. die qualifizierten manuellen Berufe (z.B. Werkzeugmacher, Elektriker, Industriemechaniker), in denen die berufliche Tätigkeit schon zu diesem relativ frühen Zeitpunkt signifikant häufiger beendet wird. Die qualifizierten und die einfachen manuellen Berufe sind Berufsklassen, die über das gesamte Altersspektrum hinweg überdurchschnittliche Austrittsraten aufweisen und somit als Risikoberufe erscheinen. Zu den Berufen, die außerdem im gesamten Altersspektrum zwischen 52 und 68 Jahren nur unterdurchschnittliche Verbleibswahrscheinlichkeiten aufweisen, zählen außerdem qualifizierte Dienstleistungsberufe (z.B. Polizisten, Feuerwehrleute, Lokführer).

Bei den vorliegenden Daten handelt es sich nicht um Verlaufsanalysen auf individueller Ebene, d.h. es kann nicht beobachtet werden, ob diejenigen, die einen bestimmten Beruf aufgeben, erwerbsgemindert sind, ob sie sich ohne festgestellte Erwerbsminderung vollständig aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen oder ob sie in einen anderen Beruf wechseln. Daher kann auch aus dem relativen Bedeutungsgewinn der einfachen Dienste nicht geschlussfolgert werden, dass etwa

Reinigungsberufe nicht belastend wären. Tatsächlich ist der Anteil von Personen aus Reinigungsberufen, die eine Erwerbsminderungsrente beziehen, überdurchschnittlich hoch (Kistler et al. 2009, S. 13). Die – gemessen an der schrumpfenden Zahl von Erwerbstätigen – relativ größer werdende Berufsgruppe der einfachen Dienste besteht aber vermutlich zu einem erheblichen Teil aus Personen, die erst nach einer Erwerbskarriere außerhalb der einfachen Dienste in dieses Berufsfeld hineingeströmt sind. Interesse an Erwerbstätigkeit über das Erreichen des Rentenalters hinaus lassen vor allem Personen mit einem geringen Einkommen und folglich geringen Rentenansprüchen erkennen (vgl. Dobritz / Micheel 2010, S. 5). Sie werden in Feldern mit vergleichsweise niedrigen Qualifikationsanforderungen und der Möglichkeit, nur wenige Stunden arbeiten zu können, einen Zusatzverdienst anstreben. Gerade unter den einfachen Dienstleistungen entsprechen viele Tätigkeiten diesen Anforderungen.

Verschiedentlich wird vorgeschlagen, aus der Not eine Tugend zu machen und Berufsfeldwechsel in der späten Erwerbsphase zu fördern. Die Möglichkeiten zu einem Einstieg in ein neues Berufsfeld hängen aber unter anderem von dem betreffenden Berufsfeld selbst ab. So dürfte ein Neueinstieg im Alter in die Berufsklasse der Manager und erst recht der Professionsberufe – zwei Berufsklassen mit hohen Chancen auf eine lange Erwerbstätigkeit – nahezu ausgeschlossen sein, während der späte Einstieg in einfache Dienste gegenüber der früheren Tätigkeit vermutlich oft ein beruflicher Abstieg sein dürfte. Nach den hier präsentierten Daten erscheint der frühzeitige Rückzug aus qualifizierten und teilweise auch aus einfachen manuellen Tätigkeiten zunächst als Verlust an Erfahrungswissen und Kompetenzen, die in anderen „Zielberufen“ – wohl vor allem den einfachen Dienstleistungstätigkeiten – nur unvollständig gefragt sein werden. Schon um das langjährig erworbene Qualifikationspotenzial auch bis zum Rentenalter in die Arbeit einbringen zu können, sind Initiativen für eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung notwendig. Derartige Initiativen gibt es, doch sie haben bislang, wie der „Dritte Monitoring-Bericht des Netzwerkes für eine gerechte Rente“ belegt, in der Breite nicht den erforderlichen Rückhalt in den Betrieben gefunden (Kistler et al. 2009, S. 34-37).

Literaturverzeichnis

Ahlers, Elke / Brussig, Martin, 2004: Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz: Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2004. In: WSI-Mitteilungen 57, S. 617-624 [Volltext](#)

Brussig, Martin, 2010a: Fast die Hälfte aller neuen Altersrenten mit Abschlägen – Quote weiterhin steigend. Probleme mit dem Anstieg der Altersgrenzen vor allem bei Arbeitslosen, aber auch bei Erwerbstätigen. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-01 [Volltext](#)

Brussig, Martin, 2010b: Künftig mehr Zugänge in Altersrenten absehbar: gegenwärtig kein Ausweichen in die Erwerbsminderungsrente zu beobachten. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-02 [Volltext](#)

Brussig, Martin, 2010c: Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer: Zunahme an Teilzeitbeschäftigung. Inzwischen steigt auch die Erwerbsbeteiligung im Rentenalter. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-03 [Volltext](#)

Brussig, Martin, 2010d: Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen: in jüngeren Kohorten sind mehr Menschen länger erwerbstätig als in älteren Kohorten. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-04 [Volltext](#)

Blossfeld, Hans-Peter, 1985: Bildungsexpansion und Berufschancen: empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt u.a.: Campus-Verl.

Deutsche Rentenversicherung, 2009: Statistik der Deutschen Rentenversicherung. Berlin.

Dobritz, Jörg / Micheel, Frank, 2010: Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: Bevölkerungsforschung aktuell. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 31 (3), S. 2–7 [Volltext](#)

Ebert, Andreas / Kistler, Ernst / Trischler, Falko, 2007: Ausrangiert: Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen. Düsseldorf: HBS. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr.189 [Volltext](#)

Fuchs, Tatjana, 2008: Was ist gute Arbeit - Arbeit im Generationenvergleich. Subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität im Spiegel von Arbeitnehmer/-innen verschiedener Altersgruppen; eine altersbezogene Sonderauswertung der INQA-Befragung "Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen" (2004). Dortmund u.a.: INQA. Bericht Nr. 28 [Volltext](#)

Kistler, Ernst / Trischler, Falko / Bäcker, Gerhard, 2009: Rente mit 67 - für viele Beschäftigte unerreichbar. Dritter Monitoring-Bericht des Netzwerks für eine gerechte Rente. Berlin: DGB [Volltext](#)

Schimpl-Neimanns, Bernhard, 2003: Mikrodaten-Tools: Umsetzung der Berufsklassifikation von Blossfeld auf die Mikrozensus 1973 - 1998. Mannheim: ZUMA. Methodenbericht 2003/10 [Volltext](#)

Seifert, Hartmut / Tangian, Andranik, 2009: Index „Qualität der Arbeit“: Nordische Länder und Deutschland im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 62 (1), S. 52-57 [Volltext](#)

Schmidt, Simone, 2000: Erwerbstätigkeit im Mikrozensus. Konzepte, Definition, Umsetzung. Mannheim: ZUMA. Arbeitsbericht, 2000/01 [Volltext](#)

Siegrist, Johannes / Dragano, Nico / Wahrendorf, Morten, 2010: Arbeitsbelastungen und psychische Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: die Bedeutung struktureller Intervention. In: Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Macco, Katrin (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2009. Berlin u.a.: Springer, S. 167-173

Siegrist, Johannes / Dragano, Nico / Wahrendorf, Morten, 2009: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: eine europäische Vergleichsstudie. Abschlussbericht zum Projekt der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Inst. für Medizinische Soziologie der Univ. Düsseldorf [Volltext](#)

Der **Altersübergangs-Report** bringt in unregelmäßiger Folge Ergebnisse des „Altersübergangs-Monitors“, der von der Hans-Böckler-Stiftung seit 2003 und vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Rentenversicherung seit 2006 gefördert und vom Institut Arbeit und Qualifikation durchgeführt wird.

Das Projekt hat zum Ziel, betrieblichen und gesellschaftlichen Akteuren ein repräsentatives und möglichst zeitnahes Bild vom Übergangsgeschehen zwischen der Erwerbs- und der Ruhestandsphase zu vermitteln. Zu diesem Zweck werden verschiedene Datenquellen analysiert, systematisch aufeinander bezogen und im Kontext der Veränderung institutioneller Rahmenbedingungen interpretiert. Dadurch soll der Grundstein zu einer kontinuierlichen Sozialberichterstattung zum Thema „Altersübergang“ gelegt werden.

Dr. Martin Brussig ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“ im Institut Arbeit und Qualifikation.
Kontakt: martin.brussig@uni-due.de

Impressum

Altersübergangs-Report 2010-05

Redaktionsschluss: 13.07.2010

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Sebastian Brandl, sebastian-brandl@boeckler.de

Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Berlin

verantwortlich für die Förderung des Projekts: Dr. Jürgen Faik, juergen.faik@drv-bund.de

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

verantwortlich für die Durchführung des Projekts: Prof. Dr. Matthias Knuth, matthias.knuth@uni-due.de

Redaktion

Matthias Knuth
matthias.knuth@uni-due.de

Bestellungen / Abbestellungen

Über den neusten Altersübergangsreport informieren wir Sie in unserem monatlichen Newsletter, den Sie hier abonnieren können.
http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report

HBS, FNA und IAQ im Internet

<http://www.boeckler.de>
<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de>
<http://www.iaq.uni-due.de>

Der Altersübergangs-Report (ISSN 1614-8762) erscheint seit Oktober 2004 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.