

Hinweise auf
Internetpräsenz,
Kernindikatoren
und mehr
auf der letzten Seite



Altersübergangs-Report

Alter beim Austritt aus versicherungspflichtiger Beschäftigung: Anstieg, Kompression und Nivellierung

Max Keck, Martin Brussig

- Das mittlere Austrittsalter aus versicherungspflichtiger Beschäftigung älterer Erwerbstätiger hat sich von 60,1 Jahren (Jahrgang 1940) auf 63,1 Jahre (Jahrgang 1953) deutlich erhöht.
- Das Altersspektrum, innerhalb dessen die meisten Erwerbsaustritte erfolgen, hat sich leicht reduziert. Wesentlich dazu beigetragen hat die Schließung der Altersrente für Frauen, aufgrund der Frauen ab Jahrgang 1952 nicht mehr ab 60 Jahren in Altersrente können.
- Unterschiede im mittleren Austrittsalter aus versicherungspflichtiger Beschäftigung zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus tätig sind, haben sich nivelliert.
- Nach wie vor liegt das mittlere Erwerbsaustrittsalter aus versicherungspflichtiger Beschäftigung deutlich unterhalb der Regelaltersgrenze. Die Mehrheit erreicht nicht die Regelaltersrente aus einer Beschäftigung heraus.

Einleitung – Erwerbsaustrittsalter als Indikator für Alterserwerbstätigkeit und Rentenreformen

Die Alterserwerbsbeteiligung ist in Deutschland in den letzten 20 Jahren stark gestiegen: von 38,4 Prozent (2002) auf zuletzt 73,3 Prozent.¹ Ältere ab 55 Jahren sind zunehmend erwerbstätig, weil sie länger in Betrieben verbleiben, die Erwerbsbeteiligung von Frauen – gerade in jüngeren Alterskohorten der Älteren – zugenommen hat und sie häufiger neu eingestellt werden (Keck/Brussig 2021, Brussig 2015). Deutschland liegt im Jahr 2021 hinsichtlich der Alterserwerbsbeteiligung über dem OECD-Durchschnitt und innerhalb der Eurozone in der Spitzengruppe (OECD 2021: 175).

Die zunehmende Erwerbsbeteiligung Älterer lässt sich auf die Arbeitsmarktpolitik zurückführen. Die weitgehende Schließung des Vorruhestandes, eine – verhaltene – Ausweitung der arbeitsmarktpolitischen Förderung von älteren Arbeitslosen und vermehrte Neueinstellungen von Arbeitslosen wirken sich ebenso wie die generell günstige Arbeitsnachfrage positiv aus. So nahm die Zahl der Beschäftigten insgesamt zwischen 2005 und 2022 von 39,6 Mio. auf 45,5 Mio. Personen deutlich zu (Destatis 2023a). Die Anzahl der älteren Beschäftigten (zwischen 55 und 64 Jahren) hat sich in dem Zeitraum von 4,4 Mio. Personen (Destatis 2023b) auf 9,4 Mio. Personen mehr als verdoppelt (Destatis 2023c).

Die erhöhte Erwerbsbeteiligung der Älteren ist außerdem auf die Schließung der Frühverrentungsmöglichkeiten, also alle rentenrechtlichen Regelungen, die einen Rentenbezug vor der Regelaltersgrenze ermöglichen, sowie die Anhebung der Regelaltersgrenzen selbst, zurückzuführen (Kaboth/Brussig 2019).

Der demographische Wandel birgt die Gefahr eines Rückgangs des Arbeitskräfteangebotes, wodurch Fachkräfteengpässe drohen. Weiterhin führt die sukzessive Erhöhung der Lebenserwartung zu einer verlängerten Bezugsdauer von Altersrenten und somit zu steigenden Ausgaben der Rentenversicherung.² Um eine weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze lässt sich aktuell eine medienöffentlich geführte Debatte beobachten, bei der vor allem die in

den letzten Jahren leicht stagnierende Erwerbstätigenquote der Babyboomer eine Rolle spielt (BiB 2022, Söding 2022).

Für die Beurteilung des Erfolgs der Rentenreformen und die Diskussionen um eine weitere mögliche Anhebung der Regelaltersgrenze ist die Erwerbstätigenquote – der Anteil der älteren Erwerbstätigen an der gleichaltrigen Bevölkerung – jedoch kein ausreichender Indikator. Die Erwerbstätigenquote sagt etwas darüber aus, wie das Erwerbspersonenpotenzial ausgeschöpft wird. Um das Wissen der älteren Beschäftigten für Betriebe nutzbar zu machen, aber auch um die Finanzierung der Rentenversicherung zu verbessern, ist es vor allem wichtig, dass ältere Erwerbstätige möglichst lange in Erwerbsarbeit verbleiben.

In den Altersübergangsreporten 2014-01 (Brussig/Ribbat 2014) und 2015-01 (Brussig 2015) wurde gezeigt, dass die Erhöhung der Regelaltersgrenzen und die Schließung von Frühverrentungsoptionen für die Kohorten der zwischen 1940 und 1949 Geborenen bereits zu einem biographischen Aufschub des Erwerbsaustrittsalters geführt haben. An diese Analysen wird im Folgenden angeknüpft. Die grundsätzliche Hypothese dieses Reports ist, dass sich für die Gesamtheit der Beschäftigten der biographische Aufschub des Erwerbsaustrittes fortgesetzt hat, sich dies aber für Beschäftigungsformen sowie unterschiedliche soziodemographische Gruppen differenziert darstellt.

Im Zentrum des vorliegenden Reports stehen mithin folgende Fragen:

- Wie hat sich das Erwerbsaustrittsalter in Deutschland entwickelt?
- Welche Unterschiede lassen sich zwischen Kohorten erkennen?
- Gibt es differenzierte Entwicklungen für Männer und Frauen und lassen sich Unterschiede in Abhängigkeit von Anforderungsniveaus feststellen?

Zahlen zur Veränderung des Erwerbsaustrittsalters hat die OECD vorgelegt (OECD 2021: 178f.). Demnach stieg das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter in Deutschland bei Männern von 2000 bis 2020

¹ Eurostat: eigene Berechnungen für Personen zwischen 55 und 64 Jahren: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/home>.

² Dabei ist zu bemerken, dass die zunehmende Frauen- und Alterserwerbstätigkeit in den letzten Jahren eine dämpfende Wirkung auf die Auswir-

kungen des demographischen Wandels und dessen Folgen für den Arbeitsmarkt- und die Sozialversicherungssysteme hatte (Sulak et al. 2022).

von 60 auf 63,1 Jahren, bei Frauen im selben Zeitraum sogar von 59,5 auf 63,2 Jahren. Die Zahlen der OECD werden als Zeitreihe präsentiert, d.h. es wird das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter aufeinanderfolgender Kalenderjahre ausgewiesen. Dies ist insofern problematisch, als die kalenderjährlichen Erwerbsaustritte durch unterschiedlich stark besetzte Kohorten verzerrt sein können. Die Geburtskohorten in Deutschland schwanken in dem fraglichen Zeitraum relativ stark, und so drücken frühe Erwerbsaustritte aus einer geburtenstarken Kohorte mit späten Erwerbsaustritten aus einer geburtenschwachen Kohorte den Durchschnitt eines Jahres nach unten (und umgekehrt).

Es ist daher sinnvoll, den Erwerbsaustritt im Kohortenvergleich zu analysieren, wie es in dem vorliegenden Report geschieht. Dafür spricht auch, dass die Rentenreformen (Schließung von Frühverrentungsmöglichkeiten und Anstieg der Altersgrenzen) sich an Geburtskohorten ausrichten.

Da die Rentenzugangsmöglichkeiten einen starken Einfluss darauf haben, wann der Erwerbsaustritt er-

folgt, ist es erforderlich, zunächst die Rentenzugangsmöglichkeiten und deren Veränderungen zu skizzieren. Im Untersuchungszeitraum gibt es sechs unterschiedliche Arten von Altersrenten, deren Altersgrenzen und wesentlichen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen in Tabelle 1 dargestellt sind. Die Auswirkungen der Rentenreformen auf die Altersgrenzen sind für die unterschiedlichen Kohorten in Abbildung 1: Der Anstieg der Altersgrenzen, nach Rentenarten und Geburtskohorten, dargestellt.

Die Rentenreformen beinhalten zweierlei: Sie betreffen zum einen die Anhebung der Altersgrenzen. Sie kann sich als Anhebung der Regelaltersgrenze unter Beibehaltung der frühestmöglichen Altersgrenze vollziehen. In diesem Fall bleibt der frühzeitige Rentenzugang erhalten, aber die Abschläge sind höher für eine Person aus einer jüngeren Kohorte, die im selben Alter in eine Rente wechselt als eine Person aus einer älteren Kohorte. Die Anhebung der Altersgrenzen kann sich aber auch parallel vollziehen, d.h. die abschlagsbehaftete Altersgrenze des frühestmöglichen Rentenzugangs steigt in demsel-

Tabelle 1: Altersgrenzen der Gesetzlichen Rentenversicherung und deren Voraussetzungen.

Rentenart	Wichtigste Voraussetzungen	Altersgrenzen
Regelaltersrente	Wartezeit von fünf Jahren.	Ab 65 Jahre, 2012 bis 2031: Anhebung auf 67 Jahre.
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	Wartezeit von 15 Jahren, mindestens acht Pflichtbeitragsjahre innerhalb der letzten zehn Jahre; entweder ein Jahr Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 58. Lebensjahres und sechs Monaten oder mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit.	Ab 65 Jahre, Anhebung des frühestmöglichen Zugangsalters von 60 auf 63 Jahre (2006 bis 2011), nur für Personen der Jahrgänge 1951 oder früher.
Altersrente für langjährig Versicherte	Wartezeit von 35 Jahren.	Ab 65 Jahre, frühestmöglich ab 63 Jahre, 2012 bis 2031: Anhebung auf 67 Jahre.
Altersrente für Schwerbehinderte	Anerkennung als schwerbehindert, Wartezeit von 35 Jahren.	Ab 63 Jahre, frühestmöglich ab 60 Jahre, 2012 bis 2031: Anhebung auf 65/62 Jahre.
Altersrente für Frauen	Wartezeit von 15 Jahren, mehr als zehn Jahre Pflichtbeiträge nach Vollendung des 40. Lebensjahres.	Ab 65 Jahre, frühestmöglich ab 60 Jahre, nur für Personen der Jahrgänge 1951 oder früher.
Altersrente für besonders langjährig Versicherte	Pflichtbeitragszeiten von mindestens 45 Jahren (Beschäftigung, selbstständige Tätigkeit, Pflege, Erziehungszeiten von Kindern bis zum 10. Lebensjahr). Nicht angerechnet werden Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und ALG II.	Eingeführt 2012, ab 63 Jahre, schrittweise Anhebung auf 65 Jahre.

Quelle: SGB VI, eigene Darstellung.

ben Tempo wie die abschlagsfreie Regelaltersgrenze. Beide Varianten sind in den Rentenreformen zu beobachten.

Zum anderen können Rentenreformen aber auch die vollständige Schließung einer Rentenart bewirken, also deren Abschaffung für Neuzugänge. Dies gilt insbesondere für die Altersrente für Frauen, die letztmalig bis zum Jahrgang 1951 offenstand. Aber auch die Altersrente aufgrund von Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit stand nur Personen offen, die vor dem Jahr 1952 geboren wurden. Dieses Zusammenspiel von Rentenreformen und Kohortenzugehörigkeit ist in Abbildung 1 dargestellt. Dort ist beispielsweise zu erkennen, dass der abschlagsfreie Zugang in die Altersrente für Frauen bei Versicherten des Geburtsjahrgangs 1939 bei 60 Jahren liegt. Ab der Kohorte der 1940 geborenen Frauen steigt der abschlagsfreie Zugang sehr rasch an, und schon für die Kohorte der 1945 geborenen Frauen lag er bei 65 Jahren (rote durchgezogene Linie), also auf dem Niveau der Regelaltersgrenze. Der frühestmögliche Zugang blieb für diese und die nachfolgenden Kohorten erhalten (gestrichelte rote Linie). In der

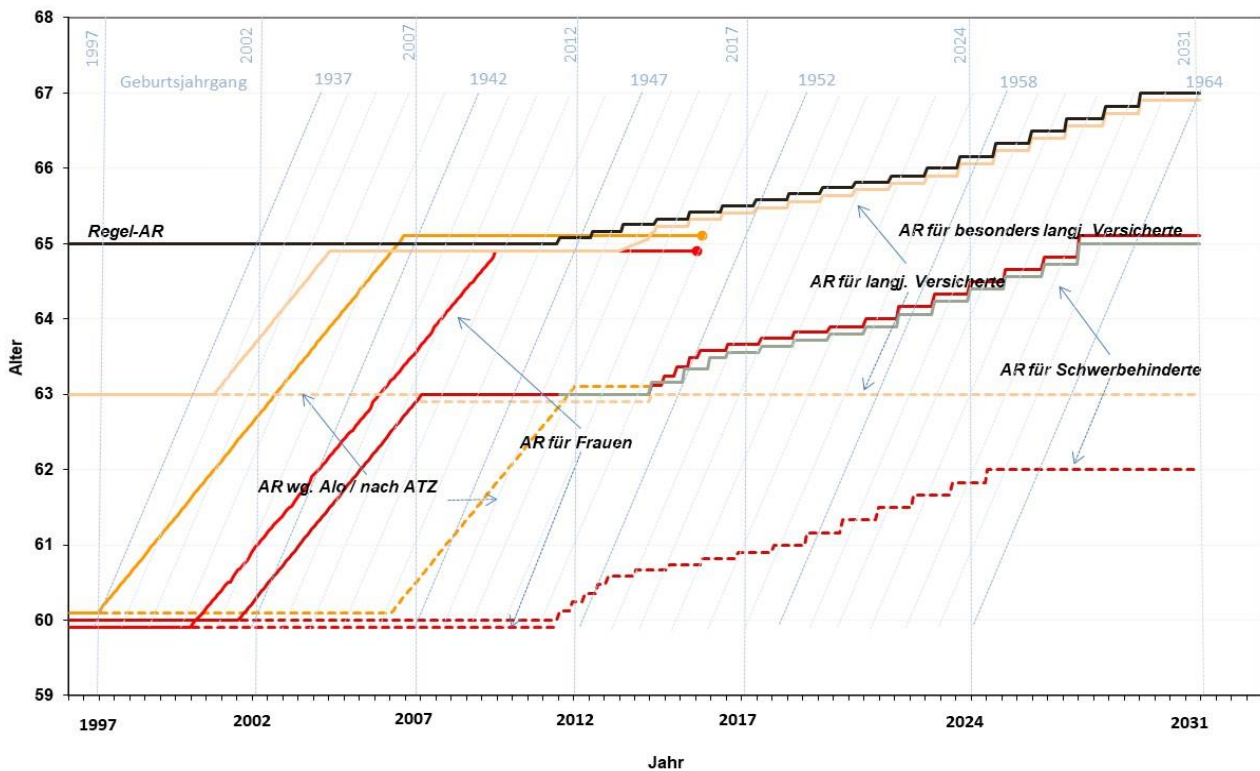
Folge hatten Frauen etwa der Kohorte 1945 höhere Abschläge beim Rentenzugang mit 60 hinzunehmen als Frauen der Kohorte 1941. Für Frauen, die nach dem Jahr 1951 geboren wurden, wurde die Altersrente für Frauen geschlossen, d.h. sie hatten keine Möglichkeit mehr, neu in diese Rente einzutreten.

Auch bei der Altersrente für langjährig Versicherte steigt die abschlagsfreie Altersgrenze (sie ist auf dem Niveau der Regelaltersgrenze, steigt also auf das 67. Lebensjahr), während der frühestmögliche Zugang in diese Rentenart konstant bei 63 Jahren bleibt (gestrichelte gelbe Linie in Abbildung 1), was steigende Abschläge bei frühestmöglichem Rentenbeginn für nachrückende Kohorten zur Folge hat.

Daten und Indikatoren

Für die Analysen in diesem Report wird die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) verwendet. Der Datensatz ist eine 2 %-Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

Abbildung 1: Der Anstieg der Altersgrenzen, nach Rentenarten und Geburtskohorten.



Quelle: SGB VI, eigene Darstellung.

und enthält umfangreiche Informationen über Erwerbsverläufe, sofern sie in den Daten der Sozialversicherungen registriert sind. Grundgesamtheit sind Personen, die zwischen 1975 und 2019 sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren, die Leistungen nach dem SGB II oder SGB III bezogen haben, die arbeitsuchend gemeldet waren oder an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen haben (Frodermann et al. 2021).³

In diesem Report soll das Austrittsalter der zwischen 1940 und 1953 geborenen Personen untersucht werden, die mit oder nach Vollendung des 50. Lebensjahres dauerhaft aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeschieden sind. Das Mindestaustrittsalter von 50 Jahren wird gewählt, um sicherzustellen, dass die Personen im höheren Erwerbsalter (endgültig) aus der registrierten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeschieden sind.⁴ Die Kohorten von 1940 bis 1953 werden gewählt, um einen Anschluss an die Altersübergangsreporte 2014-01 (Brussig/Ribbat 2014) und 2015-01 (Brussig 2015) darzustellen sowie eine Ergänzung um jüngere Kohorten zu ermöglichen. Um auch die jüngste Kohorte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze beobachten zu können, wurde der Jahrgang 1953 noch in die Analysen aufgenommen. Für das Verständnis der folgenden Analysen ist zudem wichtig, dass zwar der letzte Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung beobachtet werden kann, aber nicht der Renteneintritt.

Unter den Beschäftigungsformen spielt im Folgenden nicht nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine Rolle, sondern es wird innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Altersteilzeitarbeit gesondert untersucht. Altersteilzeitarbeit beruht auf einem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, mit dem für die Laufzeit des Vertrages die Arbeitszeit reduziert wird und an dessen Ende ein Übergang in eine Altersrente steht. Das aufgrund der Arbeitszeitverkürzung reduzierte Einkommen sowie die reduzierten Beiträge für die Rentenversicherung werden vom Arbeitgeber auf mindestens 70 Prozent (Einkommen) bzw. 90 Prozent (Beiträge zur Rentenversicherung) aufgestockt; weitere Aufstockungen durch Eigenleistungen des

Arbeitgebers bzw. auf der Grundlage von Tarifverträgen sind möglich. Die Aufstockungsbeträge werden steuerlich begünstigt. Für Neueintritte in Altersteilzeit bis zum 31.12.2009 konnte sich der Arbeitgeber die Aufstockungsbeträge unter bestimmten Umständen von der Bundesagentur für Arbeit erstatten lassen. Da die Altersteilzeit auch in geblockter Form vereinbart werden kann, ist es möglich, dass der oder die Beschäftigte in der ersten Hälfte der Vertragslaufzeit weiterhin Vollzeit arbeitet (bei reduziertem Einkommen), in der zweiten Hälfte aber gar nicht mehr arbeitet, und unter Fortbestand des (reduzierten) Einkommens weiterhin – bis zum Vertragsende – einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb hat.⁵

Der zentrale Indikator der folgenden Analyse ist der Median. Der Median bezeichnet den Wert einer Variablen, bei dem sich eine Menge in zwei gleich große Teilmengen teilt. Übertragen auf die vorliegende Analyse, bedeutet dies: Das Medianalter beim Erwerbsaustritt ist das Alter, zu dem 50 Prozent der Beschäftigten aus der Beschäftigung ausgetreten sind und 50 Prozent weiterhin in Beschäftigung sind. Entsprechend meint das erste Quartil das Alter, zu dem 25 Prozent der Beschäftigten aus der Beschäftigung (endgültig) ausgetreten sind, und das dritte Quartil das Alter, zu dem 75 Prozent (oder drei Viertel) der Beschäftigten ihre Beschäftigung beendet haben. Der Abstand zwischen dem ersten und dem dritten Quartil wird als Interquartilsabstand bezeichnet. Hierbei handelt es sich um ein Streuungsmaß, mit dem die Altersspanne dargestellt wird, in der die mittleren 50 Prozent aller Beschäftigten einer Kohorte aus der Beschäftigung ausgeschieden sind.

Jüngere Kohorten steigen später aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus und die Altersspreizung reduziert sich.

Abbildung 2 zeigt die Altersverteilung beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeit) für die älteste und jüngste Kohorte der vorliegenden Analyse (1940 und 1953), wobei der Median (P50) und das erste (P25) und

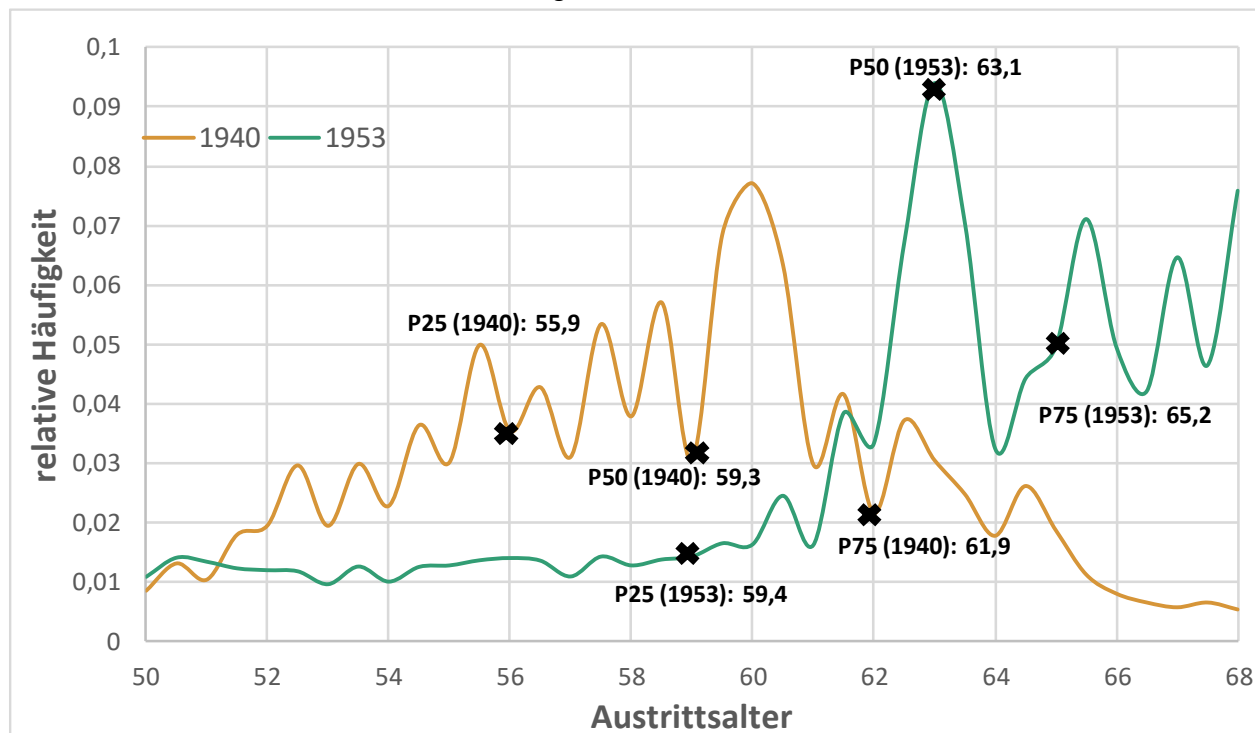
³ Da die Stichprobe repräsentativ gezogen wurde, werden die Ergebnisse nicht hochgerechnet.

⁴ Die Daten sind rechtszensiert. Austritte jenseits von 62,5 Jahren werden nur erfasst, wenn die Beschäftigungsverhältnisse vor dem Alter von 62,5 Jahren begonnen wurden. Beschäftigungsverhältnisse, die danach begonnen wurden, werden nicht erfasst. Da es zumindest einige Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auch nach

dem Alter von 62,5 Jahren gibt (und deren Rate mit der Ausweitung der Alterserwerbstätigkeit auf niedrigem Niveau steigt (Drescher/Brussig 2021), bedeutet dies, dass die vorliegenden Ergebnisse das mittlere Erwerbsaustrittsalter leicht unterschätzen.

⁵ Es ist im SIAB nicht identifizierbar, ob Altersteilzeit im Blockmodell, dem weit überwiegend genutzten Arbeitszeitmodell in der Altersteilzeit (Brussig et al. 2009) oder in „echter“ Teilzeit ausgeübt wird.

Abbildung 2: Dichtekurven des Austrittsalters aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeit) für die Kohorten der 1940 und 1953 geborenen, den Median und das 25 %-Quartil, sowie das 75 %-Quartil.



Quelle: Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (SIAB).

dritte Quartil (P75) für beide Kohorten gesondert markiert sind. Die relative Häufigkeit, die auf der Y-Achse abgetragen ist zeigt, welcher Anteil des betreffenden Geburtsjahrgangs in welchem Alter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeschieden ist.

Demnach hat sich der Erwerbsaustritt in der jüngeren Kohorte deutlich auf ein höheres Lebensalter verlagert. Dies zeigt sich, wenn der Median der beiden Kohorten verglichen wird. Er liegt für die Kohorte der 1940 Geborenen bei 59,3 Jahren. Das bedeutet, dass in diesem Alter die Hälfte der Personen aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgetreten ist. In der Kohorte der 1953 Geborenen liegt der Wert deutlich höher, nämlich bei 63,1 Jahren.

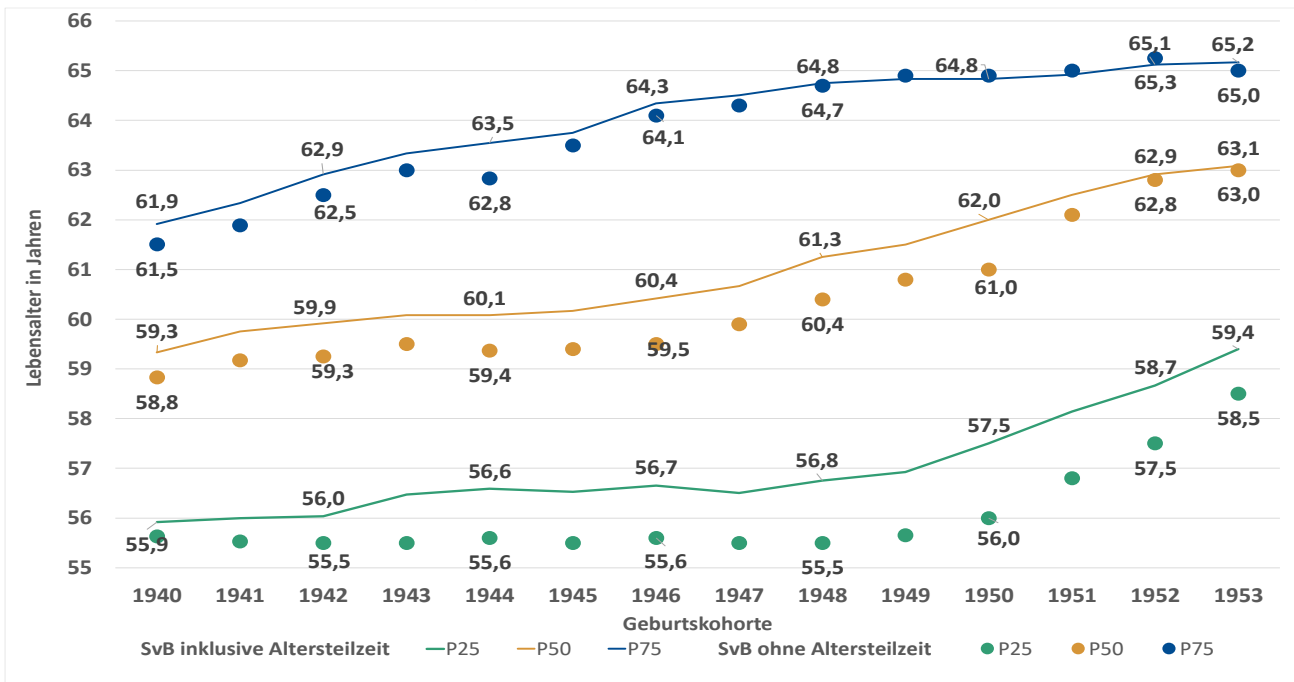
Zudem hat sich der Interquartilsabstand, also die Altersspreizung, zwischen beiden Kohorten reduziert. Dieser liegt in der Kohorte der 1940 geborenen bei 6,0 Jahren und in der Kohorte der 1953 geborenen bei 5,8 Jahren. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die späten Erwerbsaustritte bei den 1953 Geborenen über ein kleineres Altersspektrum erstrecken als bei den 1940 Geborenen. Die 25 Prozent der Erwerbsaustritte im dritten Quartil (zwischen dem 50. und 75. Perzentil) ereignen sich in der Kohorte der

1953 Geborenen zwischen 63,1 Jahren und 65,2 Jahren, also innerhalb von ungefähr 25 Monaten (Vergleich Kohorte 1940: 31 Monate). Diese Stauchung ist vermutlich eine Folge der eingeschränkten Rentenzugangsmöglichkeiten, die aufgrund der Rentenreformen auf ein schmaleres (und vor allem: höher angesiedeltes) Altersspektrum komprimiert sind. Die Austritte der 1940 geborenen Personen bewegen sich umgekehrt auf einem breiteren und niedriger angesiedelten Altersspektrum, was sich auch an dem deutlich „unruhigeren“ Verlauf der Linie der 1940 geborenen Personen zeigt.

In Abbildung 3 sind nicht mehr die gesamten Altersverteilungen, sondern nur noch die Lagemaße (Median, 25 %-Quartil und 75 %-Quartil) des Austrittsalters aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nun für die Kohorten der 1940 bis 1953 geborenen Personen dargestellt, wobei nun zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit und ohne Altersteilzeitarbeit unterschieden wird.

Betrachtet man zunächst jegliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (also inklusive Altersteilzeit), ist zu erkennen, dass der Median von den Kohorten 1940 bis 1946 zunächst nur leicht, ab der Kohorte 1947 aber deutlich gestiegen ist. Bei der letzten hier einbezogenen Kohorte (1953) lag das

Abbildung 3: Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit und ohne Altersteilzeit für die Kohorten der 1940 bis 1953 geborenen Personen.



Quelle: Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (SIAB).

mittlere Erwerbsaustrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei 63,1 Jahren. Die Angehörigen der um 10 Jahre jüngeren Kohorte (1944) sind im Mittel mit 60,1 Jahren, also drei Jahre früher, aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeschieden. Der Anstieg um drei Altersjahre innerhalb von nur 10 Geburtskohorten ist beträchtlich, liegt aber auch bei den 1953 Geborenen deutlich unterhalb der für sie geltenden Regelaltersgrenze von 65 Jahren und sieben Monaten.

Ein Viertel der Beschäftigten scheidet aber unterhalb von 60 Jahren und damit sehr früh aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus. Von den zehn Kohorten, die zwischen 1940 und 1949 geboren wurden, hat sich das Austrittsalter kaum geändert; erst in den später geborenen Kohorten ist es angestiegen.

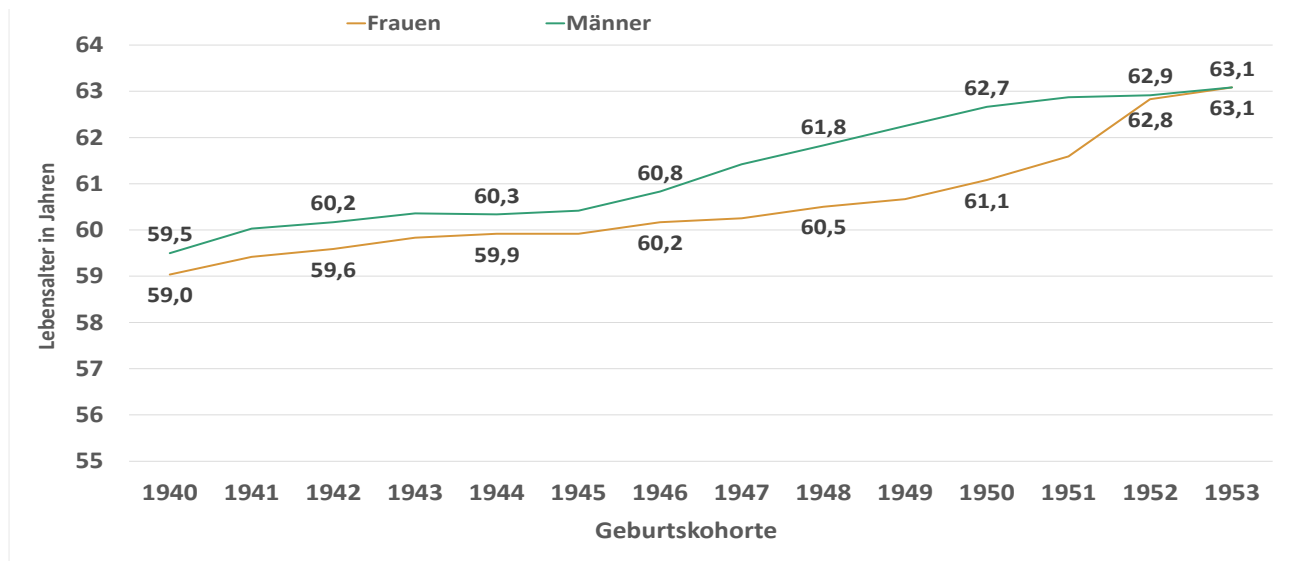
Abbildung 3 gibt außerdem einen Eindruck von der Wirkung der Altersteilzeit. Beschränkt man die Analyse auf die Personen, die am Ende ihres Erwerbslebens nicht in Altersteilzeit gegangen sind, dann ist gerade für das erste Quartil und den Median, also die frühen Austritte und das mittlere Austrittsalter, ein früherer Erwerbsausstieg zu beobachten. Altersteilzeit erleichtert also einen längeren Verbleib im Erwerbsleben, wenngleich in Rechnung zu stellen ist, dass bei Altersteilzeit überwiegend (im Blockmodell) das tatsächliche Ende von Arbeitsbelastungen schon

eingetreten ist, bevor das formale Ende des Arbeitsvertrages erreicht ist.

Das Auslaufen der Altersrente für Frauen führt zu einer Angleichung des Austrittsalters von Männern und Frauen

In Abbildung 4 wird der Median des Austrittsalters aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeit) für Männer und Frauen dargestellt, die zwischen 1940 und 1953 geboren wurden. Während das Austrittsalter von Männern der Geburtskohorten zwischen 1940 und 1946 nur leicht von 59,5 Jahre auf 60,8 Jahre steigt, lassen sich in jüngeren Alterskohorten deutlich spätere Austritte beobachten. So beenden im Jahr 1948 geborene Männer im Median im Alter von 61,8 Jahren die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und im Jahr 1950 geborene Männer im Alter von 62,7 Jahren. Für ältere Kohorten zeigt sich eine geschlechtsspezifische Spreizung des Austrittsalters. Bei den Kohorten der zwischen 1940 und 1946 Geborenen lässt sich eine deutlich geringere Spreizung beobachten als bei Personen, die zwischen 1947 und 1950 geboren wurden. Beispielhaft lässt sich dies am Vergleich der Kohorten der 1946 Geborenen und der 1950 Geborenen zeigen. In der Geburtskohorte 1946 Geborenen zeigt sich eine deutlich geringere Spreizung des Austrittsalters als bei den 1950 Geborenen. Bei den 1946 Geborenen beträgt die Spreizung zwischen dem ersten Quartil und dem Median nur 1,3 Jahre (59,5 bis 60,8 Jahre), während bei den 1950 Geborenen die Spreizung zwischen dem ersten Quartil und dem Median bei 1,7 Jahren (61,0 bis 62,7 Jahren) liegt.

Abbildung 4: Median des Austrittsalters aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeit) von Männern und für die Geburtskohorten 1940 bis 1953 Geborenen.

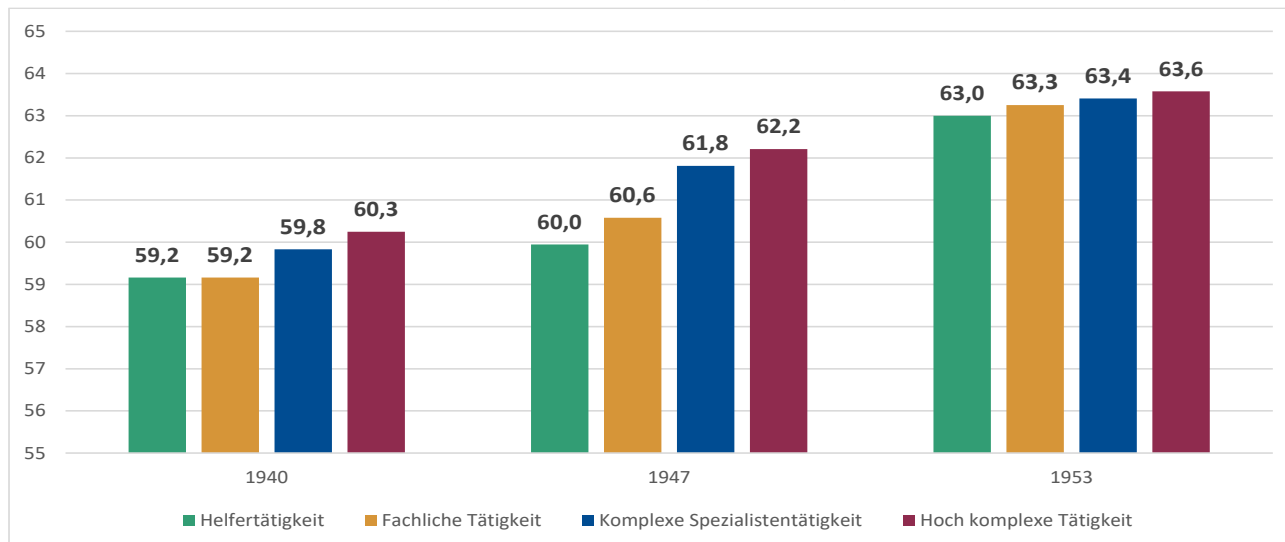


Quelle: Stichprobe der integrierten Erwerbsbiographien (SIAB).

rener liegt der Austritt der Männer aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung 0,6 Lebensjahre später als der Austritt der Frauen. In der Kohorte der 1950 Geborenen liegt die geschlechtsspezifische Altersspreizung dann bei 1,6 Lebensjahren. Dies ist auf die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenzen zurückzuführen, während die Altersrente für Frauen als eine Möglichkeit zum frühen Renteneintritt erhalten bleibt. Mit dem Auslaufen der Altersrente für Frauen sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Austrittsalter mehr zu beobachten. Männer und Frauen treten in der Geburtskohorte der

1953 Geborenen im Median im Alter von 63,1 Jahren aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus. Diese Entwicklung unterstreicht, dass die Rentenzugangsbedingungen von zentraler Bedeutung für den Erwerbsausstieg sind. Sie zeigen aber auch – wie oben bereits herausgestellt – dass das mittlere Erwerbsaustrittsalter deutlich unterhalb der Regelaltersgrenze liegt.

Abbildung 5: Median des Austritts aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeit) für verschiedene Anforderungsniveau der zuletzt ausgeübten Tätigkeit.



Quelle: Stichprobe der integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB).

Der Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung findet in Berufen mit einem niedrigen Anforderungsniveau früher statt als in Berufen mit einem höheren Anforderungsniveau. Die Unterschiede haben sich zuletzt reduziert.

Abbildung 5 zeigt den Median des Austritts aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für verschiedene Anforderungsniveaus der vor dem Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit. Die Anforderungsniveaus bilden die für einen bestimmten Beruf typische Komplexität der Tätigkeiten und die für diesen Beruf notwendige formale Qualifikation ab. Unterschieden werden Helfer- und Anlertätigkeiten (z.B. Helfer*in im Gartenbau), fachliche Tätigkeiten (z.B. Tischler*in), komplexe Spezialistentätigkeiten (z.B. Elektroniker*in für Automatisierungstechnik) und hoch komplexe Tätigkeiten (z.B. Architekt*in) (Bundesagentur für Arbeit 2021). Auch hier lässt sich ein Kohorteneffekt beobachten, der bereits in Abbildung 2 sowie bei der Analyse nach Geschlecht zu erkennen war. Jüngere Geburtskohorten treten über alle Anforderungsniveaus hinweg deutlich später aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus, als ältere Geburtskohorten. Weiterhin zeigt Abbildung 5 deutliche Unterschiede zwischen den Anforderungsniveaus. So treten Personen, die in der Kohorte der 1940 geborenen in Helfertätigkeiten arbeiten, im Median im Alter von 59,2 Jahren aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus und Personen die in hoch komplexen Tätigkeiten arbeiten im Alter von 60,3 Jahren. Dies entspricht einem Altersunterschied von 1,1 Jahren. Dieser Altersunterschied verdoppelt sich bei der Kohorte der 1947 Geborenen auf 2,2 Jahre. Bei der Kohorte der 1953 Geborenen liegt der Unterschied bei nur noch 0,6 Jahren. Neben dem Anstieg des mittleren Erwerbsaustrittsalters ist also auch hier eine Nivellierung der Altersspreizung zu beobachten. Die Ungleichheit beim Austrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat sich reduziert. Dies fällt mit der Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung zusammen. Ein direkter, kausaler, Zusammenhang zwischen der Reduktion der Ungleichheit und der Anhebung der Regelaltersgrenzen konnte mit den Daten dieses Reports nicht dargestellt werden, es ist aber unstrittig, dass die Altersgrenzen der Rentenversicherung sich auf den biographischen Zeitpunkt des Erwerbsaustritts auswirken (Seibold 2020).

Fazit

Die Analysen zeigen, dass sich der Anstieg des mittleren Erwerbsaustrittsalters, der seit längerem beobachtet werden kann, fortgesetzt hat. Nach den hier verwendeten Daten und Messkonzepten – die den tatsächlichen Wert für das mittlere Erwerbsaustrittsalter etwas unterschätzen – liegt das mittlere Erwerbsaustrittsalter aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei Personen der Kohorte 1953, die noch nach Vollendung des 50. Lebensjahres versicherungspflichtig beschäftigt waren und ihr letztes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor dem Alter von 62,5 Jahren begonnen haben, bei 63,1 Jahren. In den zurückliegenden Jahren bzw. in den vorausgehenden Kohorten ist das mittlere Erwerbsaustrittsalter in hohem Tempo gestiegen. Es ist außerdem in allen hier betrachteten Subgruppen angestiegen, also sowohl bei Männern als auch – und dort vor allem – bei Frauen, sowie bei Beschäftigten aller Anforderungsniveaus.

Zudem hat sich die Altersspreizung reduziert. Es hat sich sowohl der Abstand zwischen dem ersten und dem dritten Quartil, also der Interquartilsabstand, verringert, d.h. der Erwerbsaustritt erstreckt sich für die Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine kürzere Altersspanne. Dies ist in erster Linie auf aufgeschobene und sehr frühe Erwerbsaustritte zurückzuführen (und dies wahrscheinlich auf die deutlichen Anhebungen der frühestmöglichen Rentenzugangsalter). Außerdem haben sich gruppenspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Beschäftigten unterschiedlicher Anforderungsniveaus mit Blick auf das Austrittsalter nivelliert.

Also weiter mit der nächsten Anhebung der Regelaltersgrenze? Dies zeigen die vorgelegten Ergebnisse gerade nicht. Denn noch immer liegt das mittlere Erwerbsaustrittsalter über zwei Jahre vor der kohortenspezifischen Regelaltersgrenze. Der Anstieg der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung vollzieht sich schneller als die Beschäftigten (und Betriebe) mit der Verlängerung der Erwerbsphasen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nachziehen. Arbeiten bis zur Rente bleibt für viele nicht möglich, und Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze wird mehrheitlich nicht erreicht. Zahlreiche Studien zeigen, dass die Gründe dafür in unzureichenden Arbeitsbedingungen, vorzeitigem Verschleiß des Arbeitsvermögens und letztlich in fehlender gesundheitlicher Leistungsfähigkeit liegen (Hasselhorn 2020, Hasselhorn/Müller 2021, Jansen

2022). Damit sind zugleich wichtige Stellschrauben für längere Erwerbsphasen und gelingende Altersübergänge benannt.

Angesichts des demographischen Wandels wird der Bedarf an älteren Arbeitskräften nicht zurückgehen, eher im Gegenteil. Doch ob ältere Erwerbstätige dann noch arbeiten können, entscheidet sich an den Arbeitsbedingungen und hier insbesondere den gesundheitlichen Belastungen der Erwerbsarbeit. Den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und dem Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu identifizieren ist mit den SIAB Daten nicht möglich und deutet auf die Relevanz weiterführender Forschungen. Zudem, und auch das zeigen die hier vorgelegten Ergebnisse, gibt es einen beträchtlichen Anteil von Personen, der sehr früh aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Diesen Personenkreis anhand von Risikofaktoren zu identifizieren ist für die Schaffung zielgenauer und wirksamer Angebote für Arbeitsplatzanpassungen, für Umschulungen aber auch im Bereich der sozialen Sicherung von besonderer Bedeutung. Diese würde nicht nur denjenigen helfen, die gesundheitsbedingt vorzeitig das Berufsleben verlassen. Es würde auch eine Kultur der Alterserwerbstätigkeit stärken, die gesellschaftlich mehrheitsfähig wäre.

Literaturverzeichnis

- Brussig, Martin. 2015. Alter beim Austritt aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist gestiegen. Auch nach dem Ende der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind viele Erwerbspersonen noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv – mit wachsender Dauer. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2015-01*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin und Mirko Ribbat. 2014. Entwicklung des Erwerbsaustrittsalters: Anstieg und Differenzierung. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2014-01*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Brussig, Martin, Matthias Knuth und Sascha Wojtkowski. 2009. Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt. Wegfall der Förderung verengt auch den Zugang in nichtgeförderte Altersteilzeit - Nachfolgetarife fehlen. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2009-02*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Bundesagentur für Arbeit. 2021. *Klassifikation der Berufe 2010* – überarbeitete Fassung 2020 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). 2022. *Renteneintritt der Babyboomer*: Für viele ist schon mit 63 Schluss. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Destatis. 2023a. *Erwerbstätigenrechnung* – Erwerbstätige in Deutschland Jahresdurchschnitte in 1 000 und Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. Stand 31.01.2023. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Destatis. 2023b. *Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen*: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen. Stand 26.04.2023. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Destatis. 2023c. *Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen aus Hauptwohnsitzhaushalten*: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen. Stand 26.04.2023. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Drescher, Susanne und Martin Brussig. 2021. Neueinstellungen von Älteren: Teilzeit gewinnt an Bedeutung, Unterschiede aufgrund von Geschlecht und Region nehmen ab. Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2021-01*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Frodermann, Corinna, Andreas Ganzer, Alexandra Schmucker und Philipp vom Berge. 2021. Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien Regionalfile (SIAB-R) 1975-2019. Nürnberg: Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). *FDZ-Datenreport 2021-05*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Hasselhorn, Hans Martin. 2020. Wie lange wollen und können Erwerbstätige in Deutschland arbeiten? *Deutsche Rentenversicherung* 75 (4): 485–506. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Hasselhorn, Hans Martin und Bernd Hans Müller. 2021. Arbeit und Gesundheit – Eine Bilanzierung aus 25 Jahren arbeitsepidemiologischer Forschung. In *Arbeit und Altern* Hrsg. Götz Richter, 171–200. Baden-Baden. Nomos Verlag. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Jansen, Andreas. 2022. Business as Usual, Karrierebremse oder “Karriere-Killer”. Der Einfluss chronischer Erkrankungen auf den Erwerbs- und Einkommensverlauf. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *IAQ-Report 2022-07*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Kaboth, Arthur und Martin Brussig. 2019. Trotz steigender Altersgrenzen stagniert das durchschnittliche Rentenzugangsalter. Aktuelle Entwicklungen im Rentenzugang. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2019-02*. Online verfügbar unter [Volltext](#).

- Keck, Max und Martin Brussig. 2021. Stabilität der Beschäftigung im Alter in Betrieben mit und ohne Tarifbindung. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. *Altersübergangs-Report 2021-02*. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- OECD. 2021. *Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Seibold, Arthur. 2020. Altersgrenzen als Referenzpunkte für individuelle Rentenentscheidungen. *Deutsche Rentenversicherung 2020* (3):358–370. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Söding, Tatjana. 2022. Sozialwissenschaftler über Rente mit 70: „Kein Sachzwang, das Rentenalter anzuhöhen“. Die Tageszeitung (taz). 22.12.2022. Online verfügbar unter [Volltext](#).
- Sulak, Harun, C. Katharina Spieß, Nico Stawarz, Elke Loichinger, Sebastian Klüsener und Martin Weinmann. 2022. Demografischen Wandel neu entdecken. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Online verfügbar unter [Volltext](#).

Autoren



Dr. Max Keck

Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung
Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: max.keck@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91297



Prof. Dr. Martin Brussig

Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität

E-Mail: martin.brussig@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 93931

Der Altersübergangsmonitor im Internet



Alle bisherigen Altersübergangs-Reporte, Kernindikatoren des Altersübergangs sowie weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier:

<https://www.sozialpolitik-aktuell.de/altersuebergangs-monitor.html>

Kernindikatoren des Altersübergangs

Die Darstellung der Kernindikatoren des Altersübergangs soll die Einordnung der Befunde des aktuellen Reports erleichtern. Zur Definition, Entwicklung und kurzen Interpretation siehe [hier](#).

Erwerbstätigkeit im Alter		Arbeitslosigkeit im Alter		Zugangsalter in Altersrenten	
2002 bis 2021	2022*	2002 bis 2022	Aktuell*	2002 bis 2021	2022*
					

* Vorjahresvergleich mit aktuellsten verfügbaren Zahlen von www.sozialpolitik-aktuell.de.

BIBLIOTHEKARISCHER ZITIERVORSCHLAG

Keck, Max/Brussig, Martin (2023): Alter beim Austritt aus versicherungspflichtiger Beschäftigung: Anstieg, Kompression und Nivellierung. Altersübergangs-Report 2023-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online unter <https://www.uni-due.de/iaq/auem-report-info.php?nr=2023-01>

Altersübergangs-Report

Redaktionsschluss: 31.05.2023

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Forschungsförderung
Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Altersübergangs-Monitor:

<https://www.uni-due.de/iaq/auem-report.php>

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

Redaktion:

Martin Brussig, Alexander Auth

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>